

Aide-mémoire

Convention collective

2020-2024

Le 12 décembre 2018, au siège social d'Hydro-Québec, le comité Négociations du SSPHQ a signé avec l'employeur la Convention collective 2020-2024, ainsi que la Lettre d'entente qui permettait d'appliquer les éléments négociés à compter du premier janvier 2019.

Règle de gestion sur le télétravail

Télétravail

Demande : Supérieur hiérarchique
Autorisation : Supérieur hiérarchique
Fréquence : Occasionnelle
Feuille de temps : CODE 1TEL

Trois conditions

1. La nature du travail et l'équipement mis à la disposition de l'employé sont tels qu'il lui est possible de le réaliser à l'extérieur du quartier général tout en contribuant à l'atteinte des objectifs d'affaires.
2. L'employé fait preuve d'une bonne performance au travail et celle-ci n'est pas susceptible d'être affectée par le télétravail, en termes de qualité ou de quantité.
3. L'entreprise n'a pas l'obligation de rendre disponible à l'employé de l'équipement particulier pour permettre le télétravail.

Modalités

Entente entre le supérieur hiérarchique et l'employé

Par exemple, le supérieur demande les coordonnées pour joindre l'employé au besoin, décrit clairement les livrables attendus et les dispositions de sécurité à respecter.

À son retour au quartier général, l'employé doit faire un suivi auprès de son supérieur hiérarchique.

Important

L'horaire variable (cumul de temps) est inapplicable. Le travail en heures supplémentaires est lui aussi inapplicable.

Article 15.01

Salaires

2019 : 0,5 %
2020 : 1 %
2021 : 2 %
2022 : 3 %
2023 : 3,5 %
2024 : Art. 15.02

Le tableau complet se trouve ici :
RÉSULTAT FINAL
Cotisations + salaires et primes

Article 16.04

Horaire

Advenant que l'employeur veuille modifier votre horaire de travail et que la majorité des heures travaillées (plus de 3,5 h) soient déplacées entre 16 h 30 et 7 h ou le samedi ou le dimanche, l'employeur doit vous mettre en disponibilité et afficher le poste avec le nouvel horaire, s'il n'y a pas entente avec le Syndicat.

Réduction de cotisation

Hydro-Québec versera une cotisation additionnelle temporaire aux régimes d'avantages sociaux pour réduire vos paiements. La valeur de cette cotisation est égale à un pourcentage de votre salaire de base.

Dans le cas où la cotisation additionnelle d'Hydro-Québec est supérieure à la cotisation totale que vous payez aux régimes, il y aura paiement de la différence. Le tout calculé par période de paie.

Valeur en pourcentage de votre salaire de base

2019 : 2,25 %
2020 : 2,25 %
2021 : 1 %
2022 : 0,25 %

Lettre d'entente n° 2 b)

Mouvements de personnel

Comblement de poste dans l'unité

La Direction peut offrir un poste vacant au niveau de la plus petite unité ou de l'unité directement supérieure. La priorité est accordée à l'employé le plus compétent de l'unité qui répond aux exigences requises sauf lorsqu'un candidat excédentaire répond aux exigences. L'affichage doit mentionner qu'il est sujet à une offre locale.

Article 14.01 b)

Ordre de priorité du comblement d'un poste de spécialiste

- Les spécialistes en disponibilité conservent leur priorité sur tout affichage. Les cadres en disponibilité doivent maintenant d'abord avoir été spécialistes pour obtenir la deuxième priorité. Auparavant, tout cadre en disponibilité avait cet avantage. C'est maintenant chose du passé !
- C'est terminé également pour les professionnels non syndiqués et excédentaires. Ces derniers ont perdu leur priorité qui était par le passé similaire à celle des cadres. Maintenant, les spécialistes passent avant !
- Autre nouveauté, il y a maintenant une distinction chez les employés au statut de temporaire selon qu'ils aient accumulé un an ou plus de service continu ou non.

Article 14.06

L'ordre complet de priorités est disponible ici.

Annexe N

Article 14.01 c) 4)

Compétences comportementales

Il y a réduction du nombre de compétences comportementales dans le répertoire. De 42, elles passent à 18.

La notion de compétences comportementales « faciles » et « difficiles » à développer a également été définie.

Il peut y avoir 3 compétences par emploi pour les niveaux A et B, et 4 compétences par emploi pour les niveaux C et D, dont au moins une compétence qui est facile à développer dans chacun des cas.

Article 14.01 c)

Exigences techniques

L'ensemble des exigences techniques, ainsi que les exigences académiques et le niveau d'expérience requis constituent les critères à partir desquels une candidature peut être retenue pour le processus d'entrevue.

Les exigences techniques 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.

Articles 14.03 b) et 14.13 b)

Période d'essai

La Direction offre une assignation temporaire au spécialiste le plus compétent qui n'a pas répondu à une compétence comportementale facile à développer.

Le comblement du poste permanent est alors suspendu. À la fin de l'assignation temporaire, l'employé qui démontre qu'il rencontre la compétence comportementale est nommé sur le poste permanent. Dans le cas contraire, il est retourné sur son ancien poste.

Article 14.13

Assignation temporaire

La durée d'une assignation temporaire sans affichage passe de moins de 4 mois à moins de 6 mois.

La Direction assigne le candidat de son choix après avoir validé l'intérêt des employés de la plus petite unité.

Les assignations de 6 mois et plus doivent faire l'objet d'un affichage selon les règles de la Convention collective.

Article 15.10

Annexe J
Lettre d'entente n° 16

Primes, indemnités et allocations

Les pourcentages d'augmentation salariale prévus s'appliquent également aux différentes primes, indemnités et allocations prévues à la Convention collective et aux Lettres d'entente.

Prime de quart

L'employé de quart dont l'horaire régulier est tel, une journée donnée, que la majorité de ses heures régulières de travail sont comprises entre 16 h et 8 h reçoit une prime de quart de soir pour les heures accomplies entre 16 h et 24 h, et une prime quart de nuit pour les heures accomplies entre minuit et 8 h.

Non applicable sur les rappels au travail et les quarts régis par une Lettre d'entente.

Prime de soir : 1,33 \$ / h

Prime de nuit : 1,73 \$ / h

Prime de performance exceptionnelle

pouvant être accordée à l'employé qui démontre :

- Une performance exceptionnelle, significativement plus élevée que la moyenne de son groupe de référence.
- 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)

La Direction peut, dans un cas comme dans l'autre, attribuer un montant forfaitaire de 4 % du salaire de base de l'employé.

Prime de remplacement intégrée au salaire de base (non cumulative)

2022 : 0,5 %

2023 : 1 %

Cette prime est intégrée au salaire de base et est admissible au régime de retraite.

Assurances collectives

Psychologue, psychiatre et psychothérapie

Depuis le 1er janvier 2019, l'assurance collective couvre le remboursement des honoraires professionnels des psychologues et des psychiatres à hauteur de 80 %.

De plus, les soins de psychothérapie sont maintenant admissibles et remboursables également à hauteur de 80 %.

Haussa du maximum à 2 000 \$ / an.

Professionnels de la santé

Au 1er janvier 2019, le remboursement par visite est établi à 55 \$, puis il est haussé de 1 \$ par an au 1er janvier jusqu'en 2023 pour atteindre 59 \$ / visite.

Haussa du maximum à 1 500 \$ / an.

Haussa des maximums

Depuis le 1er janvier 2019, les maximums de certains éléments couverts par l'assurance collective comme les appareils auditifs et les prothèses, entre autres, ont été augmentés.

L'assurance collective voyage a également été haussée.

Soins dentaires

Au 1er janvier 2019, ajustement de la cédule de remboursement selon la cédule courante.

Au 1er janvier de chaque année, ajustement automatique de la cédule de remboursement à la cédule courante.

Haussa du maximum à 2 200 \$ / an, puis de 50 \$ par an jusqu'en 2023 pour atteindre un maximum de 2 400 \$ / an.

Lettre d'entente n° 14

Lettre d'entente n° 9

Article 29.10

Formation à la retraite

À compter du 1er janvier 2019, Hydro rembourse les dépenses liées à une formation de groupe de planification à la retraite. Un maximum de 300 \$ sur la carrière de l'employé, et de 325 \$ à compter du 1er janvier 2024, est admissible. La formation doit être suivie à l'intérieur des 5 années précédant la date anticipée de la retraite. Le fournisseur doit être préapprouvé par la Direction. Hydro-Québec rendra disponible une formation en ligne et, à compter du 1er janvier 2021, un outil de calcul sera disponible afin de permettre aux employés d'estimer leur rente selon différentes dates de retraite.

Vacances

5^e semaine

L'employé, permanent ou temporaire, obtient une 5^e semaine de vacances après 19 ans de service continu ou s'il détient un diplôme universitaire reconnu depuis 19 ans.

Articles 21.02 c) et 21.04 c)

Lettre d'entente n° 1

Régime de retraite

Maintien du Régime de retraite d'Hydro-Québec.

Règle du facteur 85 avec minimum 55 ans et 15 ans de service à 60 ans.

Prestations maintenues à 2,25 % par an et les cinq meilleures années.

À compter de 2021 :

- Harmonisation de la rente RRHQ et du RRQ bonifiée.
- Modification des droits des membres quittant leur emploi avant l'admissibilité à une rente.
- Hausse de la pénalité liée à la retraite anticipée, quand la rente est touchée avant le critère sans réduction.

Temporaires

Régime de congés de maladie

Annuellement, les employés à statut temporaire ont droit à 2 journées de « maladie familiale » (4MAF) jusqu'à concurrence du solde des jours accumulés.

Annexe L

Avertissement : Ce document a été réalisé pour permettre une meilleure diffusion des modifications à la Convention collective 2020-2024 du Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, ainsi que la Lettre d'entente couvrant l'année 2019. Il ne s'agit pas d'un document légal et l'information donnée y est résumée. [La liste des Articles, Annexes et Lettres d'entente ayant été modifiés est accessible ici.](#)

Seule la Convention collective signée par les parties, telle que déposée au Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité et Tribunal administratif du travail, a valeur légale.

Pour toute question relative à vos droits et obligations au travail, nous vous suggérons de faire appel à votre représentant syndical. Les coordonnées des représentants syndicaux de partout au Québec sont disponibles au www.sspqh.org [ou en cliquant ici.](#)

Les Spécialistes sont des acteurs de premier plan dans les grands projets d'Hydro-Québec, comme dans ceux qui les occupent quotidiennement. Le SSPHQ représente fièrement ces femmes et ces hommes qui appliquent leur expertise en analyse et en conseil auprès de la Gestion d'Hydro-Québec.

Notre couverture illustre des spécialistes comme vous qui travaillent en équipe, en collaboration constante avec les gestionnaires afin de démarrer des projets, de solutionner des problématiques, de faire d'Hydro-Québec ce qu'elle est.

En plus des Annexes et des Lettres d'entente, notre Convention collective est maintenant marquée selon quatre catégories d'articles :

Relation SSPHQ – Hydro-Québec

Obligations et droits des parties

Engagements et gestion du travail

Autres considérations

Notre Convention constitue le texte officiel du contrat de travail qui nous lie à Hydro-Québec pour quatre ans. Véritable outil de référence, elle détaille tous nos droits, nos devoirs et ceux de l'employeur. elle définit aussi les limites de chacun et permet de régler la grande majorité des situations litigieuses.

