

RÉPERTOIRE des CONDITIONS DE TRAVAIL CHANTIERS

Mise en vigueur : 1^{er} juin 1992
Révisé le : 16 novembre 2012

Révisé 5 sept. 2013 (art. 9.01 Jour du Souvenir ou veille de Noël (au choix de la Direction)

Révisé décembre 2014

Révisé en février 2017
(mises à jour en caractères gras)

Révisé en décembre 2017
(mises à jour : 6.02 et 9.02d)

Révisé en août 2020

Révisé novembre 2021

Note: Dans le présent répertoire, le générique masculin est employé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	SUJETS	PAGES
ARTICLE 1 -	CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 2 -	DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 3 –	RÈGLEMENTS ET DIRECTIVES.....	7
ARTICLE 4 –	PÉRIODE D'ESSAI	7
ARTICLE 5 –	HORAIRES DE TRAVAIL.....	8
ARTICLE 6 –	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	9
ARTICLE 7 –	PRIMES DIVERSES	10
ARTICLE 8 –	RAPPEL D'URGENCE.....	11
ARTICLE 9 –	JOURS FÉRIÉS.....	12
ARTICLE 10 –	VACANCES	13
ARTICLE 11 –	CONGÉ POUR COMPENSATION D'HEURES ACCUMULÉES OU CONGÉ SANS SOLDE	17
ARTICLE 12 –	SALAIRES	17
ARTICLE 13 –	SÉCURITÉ SOCIALE.....	21
ARTICLE 14 –	DROITS PARENTAUX.....	22
ARTICLE 15 –	ABSENCES AUTORISÉES ET RÉMUNÉRÉES.....	28
ARTICLE 16 –	FRAIS DE DÉPLACEMENT	30
ARTICLE 17 –	SORTIES PÉRIODIQUES.....	33
ARTICLE 18 –	INDEMNITÉS DIVERSES	34
ARTICLE 19 –	LOYER (MAISON MOBILE ET/OU ROULOTTE)	35
ARTICLE 20 –	DÉMÉNAGEMENT – MUTATION OU RÉAFFECTATION.....	35
ARTICLE 21 –	CONDITIONS PARTICULIÈRES.....	35

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

À moins de stipulations contraires au présent répertoire, les conditions de travail s'appliquent au personnel des unités administratives dont les activités sont reliées aux chantiers des nouveaux-aménagements d'Hydro-Québec. La caractéristique des projets des nouveaux-aménagements se reflète principalement dans des travaux de construction d'ouvrages d'importance dans le secteur du génie-civil.

S'il y a lieu, les conditions de travail particulières à un chantier apparaissent à l'annexe "K" et prévalent sur toutes autres dispositions contraires de ce présent répertoire.

Le personnel régi par une convention collective n'est pas assujéti au présent répertoire.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

2.01 Assignation temporaire

Signifie le passage temporaire d'un employé d'un emploi à un autre.

À la fin de l'assignation temporaire, l'employé retourne à son emploi d'origine.

2.02 Campement

Installation provisoire servant à des fins d'hébergement et d'alimentation.

2.03 Chantier

Le terme "chantier" désigne un endroit où se réalise des travaux de relevés techniques, d'études du comportement, de surveillance de travaux, de construction, de réfection ou de démolition d'un ou de plusieurs ouvrages, ainsi que d'autres travaux de même nature.

Le terme "chantier" comprend les campements, soit les installations mises à la disposition du personnel à des fins d'hébergement, d'alimentation.

Les conditions de travail s'appliquant à chaque chantier sont définies par la direction.

2.04 Chantier éloigné

Le terme "chantier éloigné" désigne :

- Tout chantier situé à plus de 120 km d'une agglomération de 1000 habitants et plus. Cette distance se calcule par la route terrestre carrossable la plus directe ordinairement utilisée dans les circonstances;
- ou
- Tout chantier situé à moins de 120 km d'une agglomération établie de 1000 habitants et plus, où les services communautaires et les possibilités de logement sont si limités que nul ne peut raisonnablement s'attendre à ce que les employés s'y établissent et y tiennent un établissement;
- ou
- Tout chantier avec campement est considéré comme un chantier éloigné.

2.05 Chantier isolé

Le terme "chantier isolé" désigne tout chantier situé à l'écart de tout centre urbain, inaccessible par route terrestre carrossable reliée au réseau routier, ainsi que tout chantier à l'intérieur du territoire de la Baie James.

2.06 Chantier de grande importance

Le terme "chantier de grande importance" désigne tout chantier situé au nord du 50^e parallèle dont l'investissement dépasse un (1) milliard de dollars et où la main-d'œuvre dépassera mille (1000) travailleurs en période de pointe.

2.07 Conjoint

Le terme "conjoint" désigne toute personne qui:

- a) Est mariée et cohabite avec un employé;
- b) vit maritalement avec un employé et ceux-ci sont les père et mère d'un même enfant;
- c) vit maritalement avec un employé depuis au moins un (1) an.

Nonobstant ce qui précède, toute définition spécifique de conjoint apparaissant dans des régimes d'avantages sociaux, devra trouver son application.

2.08 Conservation de classe

L'employé continue de progresser selon la classe d'un emploi antérieur comportant un maximum salarial plus élevé et qui a été à l'origine de la conservation de classe.

2.09 Construction industrielle

La construction industrielle désigne la construction d'établissements destinés à la production d'énergie, soit les centrales électriques thermiques ou nucléaires.

2.10 Coupure de salaire

L'employé voit son salaire ramené au maximum de l'échelle salariale du nouvel emploi.

2.11 Domicile de l'employé

Se définit comme le lieu principal de résidence de l'employé. Doit être un établissement domestique autonome¹ qui demeure en tout temps à sa disposition. Pour qu'un lieu soit considéré comme le « lieu principal de résidence », des liens importants doivent être maintenus par l'employé. Les facteurs suivants doivent, notamment, être considérés :

- Le lieu où vivent les membres de sa famille immédiate;
- Le lieu où l'employé retourne à une certaine fréquence;
- Le lieu où l'employé exerce des activités sociales et récréatives.

Des pièces justificatives sont exigées par la direction (permis de conduire, compte de taxes, etc.).

L'employé doit aviser la direction de tout changement d'adresse.

¹ Pour « tenir un établissement domestique autonome », l'employé doit engager des dépenses à l'égard de la résidence.

2.12 Embauche sur base locale

L'expression «embauche sur base locale» signifie que l'employé n'est pas éligible au paiement de l'indemnité pour frais de déplacement et d'éloignement.

2.13 Employé en voyage

L'expression "employé en voyage" signifie un employé qui se déplace, à la demande de la direction, pour les fins de son travail lorsque ce déplacement l'oblige à découcher.

2.14 Frais de déplacement

L'expression "frais de déplacement" signifie les frais de transport, les frais de vivre et couvert et le temps de transport.

2.15 Frais de transport

L'expression "frais de transport" signifie le prix d'un passage exigé par le transporteur public choisi par la direction pour le transport de l'employé d'un endroit à un autre ou la remise d'une somme équivalente.

2.16 Gel de salaire

L'employé ne reçoit aucune augmentation susceptible d'affecter son salaire de base tant que son salaire n'a pas intégré l'échelle de salaire de son nouvel emploi.

2.17 Groupe d'emplois

Le terme "groupe d'emplois" désigne les catégories d'emplois régies par le présent répertoire, apparaissant à l'annexe "A".

2.18 Lieu de travail

L'expression « lieu de travail » signifie le chantier, l'emplacement ou tout autre lieu déterminé par la direction.

2.19 Mutation

Signifie le passage d'un employé d'un emploi à un autre emploi, du même groupe comportant le même maximum salarial.

2.20 Multi chantier

L'employé ayant plusieurs lieux de travail habituel simultanément.

2.21 Promotion

Signifie le passage d'un employé d'un emploi à un autre emploi, comportant un maximum salarial plus élevé.

2.22 Quartier général

Lieu défini par la direction à partir duquel l'employé accomplit généralement ses tâches de nature administrative. La notion de quartier général s'applique uniquement lorsque la lettre d'embauche le prévoit.

2.23 Rétrogradation

Signifie le passage d'un employé d'un emploi à un autre emploi, comportant un maximum salarial moins élevé.

2.24 Salaire de base

Le terme "salaire de base" correspond à la rémunération par rapport aux échelles de salaires fixées pour un horaire de base de trente-cinq (35) ou quarante (40) heures par semaine, selon le groupe d'emploi (excluant toute prime ou indemnité).

2.25 Service actif

L'employé est en service actif quand il est présent à son travail et en mesure d'exercer les tâches dont il est chargé.

2.26 Service continu

La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

2.27 Sortie périodique

Absence autorisée par la direction et accordée à l'employé affecté à un chantier isolé ou éloigné, et à tout autre chantier. L'éligibilité ou non aux sorties périodiques est prévu à l'annexe K du chantier.

2.28 Temps de transport

L'expression "temps de transport" signifie le temps requis pour se rendre du domicile de l'employé au chantier ou d'un chantier à un autre lieu de travail et vice versa.

2.29 Transport en commun

L'expression "transport en commun" signifie un transport effectué par un transporteur public tel que: avion, train et autobus.

2.30 Vivre et couvert

L'expression "vivre et couvert" signifie les frais de nourriture et d'hébergement.

ARTICLE 3 – RÈGLEMENTS ET DIRECTIVES

Les règlements et directives émanant d'Hydro-Québec doivent être observés par tous les employés.

ARTICLE 4 – PÉRIODE D'ESSAI

Tout nouvel employé à Hydro-Québec est sujet à une période d'essai de soixante-trois (63) jours de service actif.

Cette période d'essai s'applique aussi si l'employé est réembauché sur un autre emploi, qu'il soit de classe supérieure, égale ou inférieure à la classe de l'emploi qu'il a déjà occupé.

Durant cette période, la direction a le droit exclusif de mettre à pied cet employé.

La Direction peut prolonger cette période d'essai si elle n'a pas été en mesure d'évaluer adéquatement l'employé. Un avis écrit à cet effet devra être remis à l'employé. Cet avis doit mentionner la durée de la prolongation.

ARTICLE 5 – HORAIRES DE TRAVAIL

5.01 Dispositions générales

- a) La direction détermine l'horaire de même que l'heure du début et de la fin de la journée régulière de travail s'appliquant à chaque lieu de travail. Cet horaire de travail peut être de quarante (40) à soixante (60) heures de travail par semaine réparties en quatre (4), cinq (5) ou six (6) jours consécutifs avec une demi-heure (1/2) ou une (1) heure pour le repas du midi, selon la décision de la direction. Le temps accordé pour le repas du midi n'est pas rémunéré.

L'horaire de travail particulier de chaque lieu de travail est déterminé par la direction.
- b) Le personnel des groupes Cadres et Contremaîtres sont rémunérés selon le principe de la prestation annuelle de travail.
- c) Lors d'une assignation temporaire à la demande de la direction à un nouveau lieu de travail, l'horaire de travail s'établit comme suit :
 - Si l'horaire de travail original est supérieur à celui du nouveau lieu de travail, l'horaire de travail de ce nouveau lieu est immédiatement mis en vigueur.
 - Si l'horaire de travail original est identique à celui du nouveau lieu de travail, il n'y a aucune modification.
 - Si l'horaire de travail original est inférieur à celui du nouveau lieu de travail, l'horaire de travail de ce nouveau lieu est immédiatement mis en vigueur.
- d) L'employé qui, à la demande de la direction, participe à une session de formation à l'extérieur de son lieu habituel de travail ou doit exercer son emploi à l'extérieur de son lieu habituel de travail, pour une durée de cinq (5) jours consécutifs et plus, prend l'horaire établi pour cette formation ou ce lieu de travail et la direction l'avise à cet effet. Le salaire de base de l'employé est maintenu.
- e) Nonobstant ce qui est prévu à l'article 5.01a), la direction peut modifier l'horaire de travail sans préavis.

5.02 Horaire comprimé

Nonobstant l'article 5.01, l'employeur, avec le consentement du salarié affecté à des travaux de construction sur un chantier, peut augmenter les heures de travail quotidiennes dans le but d'effectuer une journée de travail comprimée le vendredi.

Dans un tel cas, le temps supplémentaire ne s'applique qu'au-delà de la limite horaire quotidienne ainsi établie.

5.03 Travail à temps partiel

Nonobstant l'article 5.01, la direction peut déterminer que le nombre d'heures de la semaine régulière de travail peut être inférieur à celui défini sur ce lieu de travail.

Dans un tel cas, le temps supplémentaire ne s'applique qu'au-delà de la limite horaire régulière quotidienne du lieu de travail.

5.04 Période de repos quotidienne

- a) La direction accorde une période de repos obligatoire de huit (8) heures consécutives par période de vingt-quatre (24) heures.
- b) Lorsque la période de repos obligatoire ou une partie de celle-ci correspond à l'horaire de travail de l'employé, son salaire régulier est maintenu pour les heures ou partie d'heures coïncidant avec son horaire de travail.

ARTICLE 6 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

6.01 Dispositions générales

Le temps supplémentaire se définit comme le temps travaillé au-delà de la limite d'heure de travail quotidienne ou hebdomadaire.

- a) Tout travail effectué en temps supplémentaire doit être préalablement approuvé par la direction.
- b) Le temps supplémentaire sera réparti de la façon la plus équitable possible, compte tenu des qualifications requises et du lieu d'exécution du travail.
- c) Un employé ne peut être exempté du travail en temps supplémentaire qui lui est assigné qu'à la condition qu'un autre employé qualifié et disponible dans le groupe consente à effectuer ce travail, et cela, sans qu'il en résulte des inconvénients pour la marche efficace des travaux.
- d) Les modalités de rémunération du temps supplémentaire apparaissent à l'annexe "E" ou à l'Annexe K du chantier, s'il y en a un.

6.02 Accumulation et compensation

Le temps supplémentaire peut être accumulé et compensé par des jours chômés et rémunérés, suite à une entente entre la direction et l'employé.

- a) Toutes les heures supplémentaires accumulées doivent être compensées le 24 avril de chaque année. Toutes les heures accumulées et non compensées à cette date sont rémunérées au taux de salaire de l'employé. Le paiement sera effectué dans la période de paie suivante de celle qui inclut le 24 avril.
- b) L'employé ne peut en aucune circonstance convertir le taux de majoration en heures de travail et obtenir compensation en temps.
- c) La majoration de salaire est payée à l'employé lorsque ledit temps supplémentaire a été effectué.
- d) Le temps supplémentaire du personnel des groupes Cadres et Contremaîtres n'est pas rémunéré, ni accumulé et compensé. Seul le temps supplémentaire en des circonstances exceptionnelles définies par

la direction et le temps de transport prévu à l'article 16.03 peut être accumulés et compensés à taux simple au groupe Cadres, classe 15 et moins et au groupe Contremaîtres.

- e) La Direction peut limiter le nombre d'heures cumulables et exiger que l'employé prenne à une date précise les heures accumulées dans la banque.

6.03 Allocation de repas en temps supplémentaire

a) Horaire 40 heures : à la suite ou précédant immédiatement une journée régulière de travail, une allocation est accordée à l'employé qui travaille en temps supplémentaire après les deux (2) premières heures de travail continu, et par la suite, à toutes les quatre (4) heures de travail continu, à condition que la direction ne fournisse pas le vivre.

b) Horaire plus de 40 heures : à la suite ou précédant immédiatement une journée régulière de travail, une allocation est accordée à l'employé qui travaille en temps supplémentaire après les quatre (4) premières heures de travail continu au-delà de l'horaire de travail (ex : 10 ou 12 heures), et par la suite, à toutes les quatre (4) heures de travail continu, à condition que la direction ne fournisse pas le vivre.

c) Le temps de transport effectué en temps supplémentaire est comptabilisé aux fins du calcul de l'allocation.

Le quantum apparaît à l'annexe "I".

6.04 Temps de formation

L'employé appelé à participer à une activité de formation sur ses heures de travail à la demande de la direction voit son salaire maintenu comme s'il était au travail, et est rémunéré en temps supplémentaires (pour l'employé éligible) lorsque l'activité de formation se produit en dehors de son horaire normal de travail.

ARTICLE 7 – PRIMES DIVERSES

Le quantum des primes apparaissent à l'annexe "G".

7.01 Prime de quart

L'employé qui exécute des travaux dans une équipe autre que la première (équipe de jour) reçoit une prime horaire pour chaque heure de travail effectuée entre 19h00 et 6h00.

7.02 Prime pour travaux souterrains

Tout salarié qui exécute des travaux souterrains reçoit une prime horaire en plus du taux de salaire de son métier ou de son occupation, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

Aux fins de l'application du premier paragraphe, l'expression « travaux souterrains » signifie les opérations reliées au forage de tunnels aux fins de construction, excluant tous les travaux exécutés à ciel ouvert.

Lorsqu'un revêtement de béton ou un blindage s'avère nécessaire, les opérations reliées au forage se terminent lorsque le décoffrage de ce revêtement de béton ou le blindage est terminé.

7.03 Prime de caisson à air comprimé ou avec un masque à ventilation assistée

Tout salarié qui travaille dans un caisson à air comprimé ou qui doit porter un masque à ventilation assistée ou à adduction d'air respirable à débit continu ou à pression positive reçoit une prime horaire en plus du taux de salaire de son métier ou de son occupation, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

Le soudeur en tuyauterie et le tuyauteur ont droit à la prime pour port d'un masque à ventilation assistée prévu au premier paragraphe, seulement dans les cas où ils doivent porter en plus un habit de classe.

7.04 Prime de hauteur

Règle générale :

Tout salarié appelé à exécuter, sur des échafaudages suspendus ou une cage suspendue, des travaux à une hauteur de 35 pieds et plus au-dessus de toute surface reçoit une prime horaire en plus du taux de salaire de son métier ou de son occupation, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

7.05 Prime de radioprotection

Afin de tenir compte de la spécialité du travail effectué dans une centrale nucléaire en exploitation en ce qui a trait aux exigences, à la formation, aux méthodes de travail et à toute forme d'équipement, une prime de radioprotection est versée pour la détention d'une bande de radioprotection:

- Bande orange,
- bande jaune,
- bande verte.

7.06 Prime de direction de travail

L'employé appelé à diriger le travail de quatre (4) personnes ou plus, pour une journée ou plus, reçoit une prime de direction de travail équivalente à un échelon de sa classe.

Cette prime ne s'applique pas au personnel occupant un emploi Cadre et elle n'est pas incluse dans le salaire de base.

La direction de travail se traduit par l'ensemble des activités suivantes:

- Organiser et distribuer le travail à accomplir;
- Déterminer la marche à suivre dans les travaux;
- Vérifier et agencer l'exécution du travail.

ARTICLE 8 – RAPPEL D'URGENCE

L'employé qui a quitté les lieux de travail et qui est rappelé pour une situation d'urgence au travail, en-dehors de sa journée régulière de travail, est rémunéré au taux de temps supplémentaire et il ne reçoit pas moins de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire applicable.

ARTICLE 9 – JOURS FÉRIÉS

9.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés:

- a) Le Jour de l'An,
le lendemain du Jour de l'An,
le Vendredi Saint,
le Lundi de Pâques,
la journée nationale des Patriotes,
la Fête Nationale,
la Fête du Canada,
la Fête du Travail,
l'Action de Grâce,
le Jour du Souvenir ou la veille de Noël (au choix de la Direction),
Noël,
le lendemain de Noël,
la veille du Jour de l'An.

Les jours fériés sont observés à la date prévue, à moins qu'une ordonnance gouvernementale ou une directive de la Direction ne reporte la fête à un autre jour.

- b) Les jours fériés, s'ils coïncident avec une journée régulière de travail et qu'il n'est pas requis par la direction de travailler ces jours fériés, sont rémunérés si l'employé est au travail la veille ou le lendemain (journée normale de travail), ou s'il a obtenu de son supérieur hiérarchique l'autorisation de s'absenter.
- c) Les jours fériés, s'ils coïncident avec une journée régulière de travail et qu'il est requis par la direction de travailler, les heures régulières travaillées cette journée sont rémunérées selon l'annexe E.
- d) Lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est repris après entente avec la Direction dans l'année de référence au cours de laquelle il survient, soit du 1^{er} février au 31 janvier de l'année suivante. L'employé travaillant sur un horaire hebdomadaire de quatre (4) jours prévu à 5.01 a) bénéficie des dispositions du présent article. Lorsqu'un jour férié mentionné à ce paragraphe ne coïncide pas avec un jour de travail prévu à son horaire de travail, l'employé a droit à un (1) jour de congé rémunéré qui doit être pris, après entente avec la Direction, dans l'année de référence 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.
- e) Quand l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 9.01a) du présent article survient durant les vacances ou une sortie périodique d'un employé, celui-ci reçoit pour ce jour férié le salaire de sa journée régulière auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été absent, c'est-à-dire le nombre d'heures de sa journée régulière à taux régulier.

9.02 Le régime des jours fériés des employés s'applique selon les modalités du régime des jours fériés des cadres et des professionnels d'Hydro-Québec.

ARTICLE 10 – VACANCES

10.01 Dispositions générales

Les employés ont droit à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au premier (1^{er}) mai. Le "tableau d'acquisition de jours de vacances" se retrouve à l'annexe "M".

10.02 Années de service

Aux fins de l'établissement du crédit de vacances, les années de service correspondent au temps passé à l'emploi de la Direction comme personne salariée permanente ou temporaire, assujettie ou non au répertoire des conditions de travail, depuis la première date d'embauchage. Ce temps se calcule en années, en mois et en jours.

10.03 Mode de calcul des vacances

a) Moins d'un (1) an de service.

L'employé qui, le premier (1^{er}) mai, a moins d'une (1) année de service a droit à un crédit de vacances établi au taux de deux (2) journées par cinq (5) semaines de service actif continu pour la période s'écoulant de sa date d'embauchage jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser vingt (20) jours ouvrables. L'employé doit avoir complété six (6) mois de service avant de pouvoir prendre ses vacances.

b) D'un an à moins de vingt (20) ans de service.

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

c) De vingt (20) ans à moins de trente (30) ans de service.

L'employé qui, le premier (1^{er}) mai, a complété vingt (20) ans de service a droit à un crédit de vacances établi au taux de deux journées et demie (2,5) par cinq (5) semaines de service actif continu depuis le premier (1^{er}) mai de l'année précédente jusqu'au trente (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 (5^e) 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.

d) Trente (30) ans et plus de service.

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

Lorsqu'un employé a droit pour la première fois à une sixième (6^e) 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.

10.04 Périodes de permanence antérieures à la période de service continu

Pour l'employé permanent, on tient compte de toute la durée cumulative des périodes de service permanent antérieures à la période de service continu dans l'établissement de la date anniversaire.

10.05 Mode de calcul des vacances, employé diplômé universitaire², poste cadre et Spécialiste

- a) Lorsqu'un employé Cadre ou Spécialiste détient un diplôme universitaire répondant aux critères d'admissibilité ci-dessous, on considère l'année d'obtention du diplôme plutôt que les années de service continu pour le calcul des vacances, si la chose est à son avantage.

- b) Diplômes et titres admissibles :

Tous les diplômes obtenus dans une université québécoise à la suite d'études universitaires de 1^{er} cycle (baccalauréats spécialisés).

Les titres de C.A., C.G.A. et R.I.A.

Les diplômes et les titres jugés équivalents aux diplômes et aux titres ci-dessus par les bureaux d'immatriculation des universités québécoises, du ministère de l'Éducation ou par les corporations professionnelles du Québec. Ainsi, le "B.A. with honors" est jugé admissible si les universités québécoises ou le ministère de l'Éducation le reconnaissent comme équivalent d'une licence ou d'un baccalauréat spécialisé.

Note: sont nommément exclus les diplômes de cégep, d'instituts de technologie, d'infirmières ou d'infirmiers licenciés ou autorisés, ainsi que le B.A. général décerné par les collèges classiques.

- c) Première année de service :

L'employé qui, le 1^{er} mai, a moins d'une (1) année de service a droit à un crédit de vacances établi au taux de deux (2) journées par cinq (5) semaines de service actif continu pour la période s'écoulant de sa date d'embauchage jusqu'au 30 avril de l'année courante, sans dépasser vingt (20) jours ouvrables. La personne doit avoir complété six (6) mois de service avant de pouvoir prendre ses vacances.

- d) Un (1) an de service et plus :

L'employé diplômé depuis moins de vingt (20) ans a droit à vingt (20) jours de vacances.

L'employé diplômé depuis vingt (20) ans ou plus a droit à vingt-cinq (25) jours de vacances. Lorsqu'un employé a droit pour la première fois à une cinquième (5^e) 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 trente (30) ans ou plus a droit à trente (30) jours de vacances. Lorsqu'un employé a droit pour la première fois à une sixième (6^e) 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.

² Le crédit de jours de vacances accordé à l'employé travaillant sur un horaire de travail de quatre (4) jours ou de six (6) jours se calcul sur la base de cet horaire de travail au prorata des semaines de service actif continu selon les paramètres établis de cet article.

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.

10.06 Vacances préretraite

L'employé qui, le **premier (1^{er}) mai a dix ans de service continu** et qu'il a atteint l'âge de soixante (60) ans ou plus, ou dont l'anniversaire de naissance survient pendant l'année civile, a droit à un crédit additionnel de vacances établi annuellement comme suit:

Anniversaire de naissance	Nombre de jours
60 ans:	5 jours
61 ans:	10 jours
62 ans:	15 jours
63 ans	20 jours
64 ans et plus	25 jours

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.

10.07 Octroi des dates de vacances

Dans l'octroi des dates de vacances, la direction tient compte du choix exprimé par les employés concernés.

10.08 Prise de vacances

- a) Les vacances doivent être prises au cours des douze mois (12) mois commençant le premier (1^{er}) mai de chaque année.
- b) Les employés qui travaillent sur un chantier où les gens de métiers sont régis par une convention collective de la construction, doivent prendre leurs vacances annuelles en même temps que ceux-ci, sauf dans des cas bien particuliers où il y a permission préalable de la direction.

10.09 Report de vacances

- a) Conditions :

Si tout le crédit de vacances n'a pu être utilisé dans la période normalement allouée à cette fin pour l'une des raisons suivantes :

- Absence pour cause d'accident ou de maladie,
- congé de maternité,
- toute absence rémunérée,
- surcroît de travail,
- raisons familiales ou personnelles sérieuses,
- toute autre raison majeure,

et si le supérieur hiérarchique donne son assentiment, l'employé pourra se prévaloir des dispositions suivantes:

b) Modalités :

Si un minimum de trois (3) semaines a été pris, sans toutefois que n'aient été utilisés tous les jours de 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 prises, 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.

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.

c) Pour le personnel cadre, les vacances non prises en cours d'année sont reportées à l'année suivante (sauf pour le crédit acquis selon 10.06).

10.10 Anticipation de vacances

Tout membre du personnel qui a plus d'une année de service continu pourra, avec l'autorisation du supérieur hiérarchique et du chef ressources humaines, prendre des vacances anticipées selon les modalités suivantes :

- L'employé admissible à un crédit de vingt (20) jours de vacances pourra anticiper un maximum de dix (10) jours;
- l'employé admissible à un crédit de vingt-cinq (25) jours de vacances pourra anticiper un maximum de quinze (15) jours;
- l'employé admissible à un crédit de trente (30) jours de vacances pourra anticiper un maximum de vingt (20) jours.

Le nombre de jours anticipés ne doit en aucun cas être plus élevé que le nombre de jours de vacances accumulés au moment de l'anticipation.

10.11 Perte de jours de vacances à la suite d'absences répétées ou prolongées

L'accumulation de semaines complètes d'absence entre le premier (1^{er}) mai de l'année précédente et le trente (30) avril de l'année courante entraîne une réduction du crédit de vacances conformément au "Tableau de déduction de jours de vacances correspondant aux semaines d'absence" annexe "N".

- Seules les semaines complètes d'absence (5 jours consécutifs ou le nombre de jours hebdomadaires prévus à l'horaire de travail particulier de la personne) doivent être prises en considération.
- Les absences dues à un accident de travail ne doivent pas être prises en considération. En aucun cas, cette application fera qu'un employé accumule des vacances.
- Les semaines d'absences dues à la maladie ou à un accident hors travail, d'une durée cumulative de moins de 51 semaines ne doivent pas être prises en considération.

10.12 Jours fériés

Si l'un des jours fériés mentionnés dans la section "Jours fériés" coïncide avec un jour de vacances d'un employé, une journée peut être ajoutée au crédit de vacances ou, si la chose n'est pas possible, cette journée fera l'objet d'une rémunération additionnelle.

10.13 Cessation d'emploi

L'employé qui cesse de travailler pour l'entreprise a droit au paiement du solde des vacances allouées le 1^{er} mai précédant son départ s'il y a lieu et à une indemnité de vacances établie en fonction de son service actif continu entre cette date et la date de son départ.

10.14 Jours de vacances

Un jour de vacances correspond à une journée normale de travail incluant le taux de majoration prévu à l'article 18.02

ARTICLE 11 – CONGÉ POUR COMPENSATION D'HEURES ACCUMULÉES OU CONGÉ SANS SOLDE

La direction peut accorder à son personnel, sur demande écrite de l'employé, un congé compensé et/ou sans solde en autant que ledit congé n'a pas pour effet de nuire à la bonne marche des travaux.

ARTICLE 12 – SALAIRES

12.01 Dispositions générales

- a) Les échelles de salaires apparaissent à l'annexe "D".
- b) L'employé est assujéti aux conditions de travail de l'emploi occupé et du lieu de travail.

12.02 Établissement du salaire d'embauche

- a) Lors d'une première embauche:
 - 1. Personne sans expérience : le salaire d'embauche d'une personne sans expérience et d'un(e) finissant(e) est égal au minimum du niveau de l'emploi à combler.
 - 2. Personne avec expérience : le salaire d'embauche d'une personne avec expérience s'établit normalement en attribuant un échelon pour chaque année d'expérience pertinente, en excluant toutes périodes d'inactivités. L'expérience est jugée pertinente si la personne a antérieurement assumé des responsabilités similaires à celles qui lui seront confiées ou si elle a occupé un emploi spécialisé comparable ou pertinent à l'emploi pour lequel elle a été choisie.

L'expérience pertinente de la personne embauchée est comparée à celle du personnel de la même unité administrative occupant des emplois identiques ou semblables, dans le but d'assurer une cohérence interne. Cette comparaison se fait sur la base de l'expérience pertinente et des responsabilités confiées.

3. Le salaire d'embauche ne doit jamais être supérieur au maximum de l'échelle salariale moins un (1) échelon.
- b) Lors d'une réembauche sur un même emploi:
- À l'intérieur des douze mois de sa dernière mise à pied, la personne réembauchée sur le même emploi reçoit le salaire qu'elle recevait à sa mise à pied ou le maximum de l'échelle salariale de l'emploi, le moins élevé étant retenu. Ce salaire sera ajusté à la hausse, s'il y a lieu, après une évaluation de sa performance individuelle. Aucune conservation salariale n'est réinstallée si la personne réembauchée en détenait une.
- Si plus de douze mois séparent la dernière mise à pied et la réembauche, le salaire d'embauche est déterminé selon les critères mentionnés au paragraphe 12.02 a).
- c) Lors d'une réembauche sur un emploi différent:
- Le salaire est déterminé selon les critères mentionnés au paragraphe 12.02 a). Aucune conservation salariale n'est réinstallée si la personne réembauchée en détenait une.

12.03 Mouvements de personnel

12.03.1 Assignment temporaire à la demande de la direction

L'employé assigné temporairement à un autre emploi, à la demande de la direction, est assujéti aux conditions de travail de cet emploi.

a) *Salaire de base*

1) Emploi de classe supérieure.

Pour une journée ou plus, l'employé reçoit une prime de remplacement de 4% du maximum de l'échelle de salaire du poste de remplacement.

2) Emploi de classe équivalente.

Le salaire de l'employé est maintenu.

3) Emploi de classe inférieure.

Le salaire de l'employé est maintenu.

b) *Primes reliées à l'exécution du travail d'origine*

Les primes s'appliquant à l'emploi antérieur ne sont pas maintenues.

Cependant, les primes reliées au travail d'affectation sont versées dès la première (1^{ère}) journée.

c) *Indemnité d'éloignement*

Selon les circonstances de l'assignation temporaire, la direction jugera de la pertinence de maintenir ou non l'indemnité.

12.03.2 Assignment temporaire à la demande de l'employé

L'employé assigné temporairement à un autre emploi, à sa demande, est assujéti aux conditions de travail de cet emploi dès la première (1^{ère}) journée et les particularités suivantes s'appliquent:

- a) *Emploi de classe supérieure*
Pour une journée ou plus, l'employé reçoit une prime de remplacement de 4% du maximum de l'échelle de salaire du poste de remplacement.
- b) *Emploi de classe équivalente.*
Le salaire de l'employé est maintenu.
- c) *Emploi de classe inférieure.*
Le salaire est ajusté selon l'article 12.03.5 2b).

12.03.3 Promotion

À la date effective de la promotion, l'employé reçoit, selon les groupes, les augmentations suivantes:

- a) *Groupe Cadres et Spécialistes*
L'employé reçoit une augmentation de 4 % pour la première classe franchie et 3 % pour chaque classe additionnelle. Cette augmentation est calculée sur le maximum de la classe du poste sur lequel l'employé est promu.

L'augmentation maximale globale accordée lors d'une promotion ne doit pas dépasser 15 % du salaire de base (excluant toute prime ou indemnité) de l'employé avant la promotion.
- b) *Groupe Bureau, techniciens*
L'employé reçoit ce qui est le plus avantageux :
 - Une augmentation de salaire équivalente à un échelon de l'échelle de son nouvel emploi,ou
 - le salaire minimum de son nouvel emploi.
- c) *Groupe Métiers*
L'employé reçoit le taux de salaire prévu pour son nouvel emploi.

12.03.4 Mutation

La mutation d'un employé n'entraîne pas de révision de salaire.

12.03.5 Rétrogradation

- a) *À la demande de la direction :*
 - 1. *Groupe Cadres et Spécialistes*
L'employé qui est rétrogradé à la demande de la direction, peut voir son salaire gelé ou diminué selon la recommandation du chef hiérarchique, approuvée par le Chef Ressources humaines de la division HQTÉ.

Lorsque le salaire de l'employé est gelé, la période de gel est d'une durée de deux (2) ans. Par la suite, son salaire est diminué de quatre (4) pour cent par année du maximum salarial du nouvel emploi et cette diminution inclut la portion relative à l'augmentation des échelles de salaires du nouvel emploi, le cas échéant. Cette diminution prend effet à l'occasion du mandat salarial qui suit la période de gel de deux (2) ans et se termine lorsque le salaire de l'employé atteint le maximum salarial du nouvel emploi.

2. *Groupe Bureau, Techniciens et Métiers*

L'employé rétrogradé reçoit le moindre de :

- Son salaire actuel
ou
- le maximum de son nouvel emploi.

b) *À la demande de l'employé*

L'employé rétrogradé à sa demande reçoit ce qui est le moins avantageux :

- Son salaire actuel
ou
- le maximum de son nouvel emploi.

12.04 Rémunération incitative

a) Le personnel Cadre et Spécialiste est admissible à une rémunération incitative, à partir d'objectifs quantifiables, mesurables et démontrables établis en début d'année. Les bonis de rendement sont calculés sur le salaire (incluant la prime de chargé d'équipe et l'écart hygiénique) de l'employé, selon les barèmes établis.

b) Rémunération variable pour les employés RCTC inactifs au 31 décembre de l'année de référence :

Éligibles sous les conditions suivantes: les employés devront être présents au moment du paiement du volet corporatif (généralement en avril) et de plus, ils devront avoir complété une période d'au moins 6 mois de service durant l'année de référence dont un minimum de 4 mois consécutifs dans l'emploi pour lequel la rémunération incitative est calculée.

Par conséquent, les employés régis par le répertoire des conditions de travail chantier, inactifs au 31 décembre de l'année de référence, pourront recevoir le volet corporatif du régime de gestion de la performance, considérant le fait qu'ils seront réembauchés en début d'année suivante. Le calcul se fera au prorata des heures régulières rémunérées en fonction du salaire à la date de départ.

c) L'Annexe J décrit l'ensemble des modalités de ce régime.

ARTICLE 13 – SÉCURITÉ SOCIALE

La direction maintient en vigueur pour les employés permanents les divers régimes de sécurité sociale prévus dans les encadrements corporatifs.

13.01. Régime d'assurance-vie collective de base

L'employé doit participer au régime d'assurance-vie collective et il défraie 50 % de la prime.

13.02. Régime d'assurance-vie collective complémentaire et d'assurance-vie collective complémentaire des personnes à charge

L'employé peut se prévaloir du régime d'assurance-vie collective complémentaire et il défraie les primes selon les dispositions de ces régimes.

13.03. Régime collectif d'assurance-maladie et d'hospitalisation

L'employé peut se prévaloir du régime d'assurance-maladie et il défraie la prime selon les dispositions de ce régime.

13.04. Régime collectif d'assurance-accident-voyage*

L'employé en déplacement, à la demande d'Hydro-Québec, qui satisfait aux conditions d'admissibilité prévues au contrat d'assurance, est protégé et la direction défraie 100 % de la prime.

13.05. Régime de protection salariale

Chaque employé temporaire au service de la direction qui satisfait aux conditions d'admissibilité prévues au contrat d'assurance bénéficie d'un régime d'assurance-salaire.

13.06. Régime de retraite Hydro-Québec

L'employé répondant aux critères prévus au Régime de retraite d'Hydro-Québec cotise à ce régime.

13.07. Préavis de mise à pied ou de cessation d'emploi

La direction doit donner un avis écrit à un employé avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.

- Pour l'employé temporaire, cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à moins de cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.
- L'employé permanent a droit à un préavis minimum de 8 semaines auxquelles s'ajoutent trois (3) semaines de préavis par année complète de service continu jusqu'à un maximum de cinquante (52) semaines.

Il s'agit là des préavis minimums; différentes dispositions législatives prévoient que ce délai doit être raisonnable et tenir compte notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et la durée de prestation de travail.

Le service des ressources humaines détermine la durée du préavis à verser en fonction de ces différents facteurs.

ARTICLE 14 – DROITS PARENTAUX

SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 14.01** Dans le présent régime, si l'octroi est restreint à un seul conjoint, cette restriction s'applique lorsque l'autre conjoint est également employé d'Hydro-Québec.
- 14.02** La direction ne rembourse pas à l'employée ou à l'employé les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
Dans le cas de l'employée temporaire ou l'employé temporaire, les congés ne pourront en aucun cas excéder la durée prévue pour son emploi.

SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 14.03** L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'alinéa 14.05, doivent être consécutives, sans excéder la durée prévue pour son emploi.
L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 14.04** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.
- 14.05** L'employée qui est suffisamment rétablie de son accouchement, a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance.
Le congé ne peut être discontinué qu'une seule fois et il doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.
- 14.06** Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à son supérieur hiérarchique au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance.
Le délai de présentation du préavis 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 du préavis, à la condition qu'elle présente à la direction un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance-emploi

- 14.07** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service³ avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de l'alinéa 14.08 :

³ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- a) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze (95 %) de son salaire de base hebdomadaire et le taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi qu'elle reçoit;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa 14.07b), une indemnité égale à quatre-vingt-quinze (95 %) de son salaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20^{ième}) semaine du congé de maternité.

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

- A)** L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire de base, et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pour le motif suivant :

- Elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins sept cents (700) heures au cours de sa période de référence prévue par le Régime d'assurance-emploi.
- Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations d'assurance-emploi et salaires ne peut cependant excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire de base versé par la direction.

- B)** Dans les cas prévus par les alinéas 14.07 et 14.07A :

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 à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la direction d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé de prestations, un talon de chèque ainsi que les renseignements fournis par la direction Ressources humaines Canada à la direction au moyen d'un relevé mécanographique.
3. Le service se calcule auprès de l'employeur Hydro-Québec.

14.08 L'employée conserve l'allocation de congé de maternité versée par le Gouvernement du Québec, en autant qu'elle y ait droit.

14.09 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à l'alinéa 14.10 de la présente section, l'employée participe, en autant qu'elle y ait normalement droit, aux régimes suivants:

- Régime de retraite;
- Régime d'assurance-vie collective, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- Régime privé d'assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- Régime d'assurance-vie collective complémentaire, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- Régime d'assurance-vie collective supplémentaire, à condition qu'elle verse sa quote-part.

L'employée bénéficie également des avantages suivants :

- Accumulation de vacances;
- accumulation du service continu ou de l'ancienneté pour les employés permanents;
- accumulation de congés de maladie, s'il y a lieu;
- droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec un samedi ou un dimanche.

L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit son supérieur hiérarchique de la date du report.

14.10 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 de quatre (4) semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

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

14.11 a) Le congé de maternité peut être d'une durée inférieure à vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle présente, sur demande de la direction, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

b) Si, durant le 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 avisent alors le supérieur hiérarchique que le Régime de protection salariale en cas d'invalidité de courte durée, le Régime de sécurité salaire ou le Régime supplémentaire de sécurité salaire, selon le cas, doit commencer à s'appliquer à compter du jour où l'employée serait normalement de retour à son travail.

- 14.12** La direction fait parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4^{ième}) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce 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 14.22.

L'employée qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement 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.

- 14.13** Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son poste si ce congé se termine avant la fin de la période pour laquelle l'employée 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

- 14.14** Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant, l'employée enceinte ou qui allaite peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions du Répertoire conditions de travail « Chantiers » 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.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'employée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (1985, chapitre 6, article 60). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public.

Le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder cent pour cent (100 %) du revenu net de l'employée.

Autres congés spéciaux

- 14.15** L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :
- a) Lorsqu'une complication de grossesse, ou un danger d'interruption de grossesse ou une restriction médicale liée 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; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

- b) Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^{ième}) semaine précédant la date prévue d'accouchement sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.
- c) Lors des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et confirmées par une attestation médicale.
- d) Lors des cours prénataux.

14.16 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par l'alinéa 14.09, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'alinéa 14.13 de la section II. L'employée visée à l'un ou l'autre des sous-alinéas a., b., c. et d. de l'alinéa 14.15 peut se prévaloir des bénéfices du Régime de protection salariale en cas d'invalidité de courte durée ou des dispositions du Régime de sécurité salaire ou Régime supplémentaire de sécurité salaire pour l'employée permanente.

SECTION IV - AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

14.17 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début de la vingtième (20^{ième}) semaine précédant l'accouchement et la fin de la dixième (10^{ième}) semaine qui suit le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Congé pour adoption

14.18 L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. 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'employée ou l'employé peut utiliser deux (2) jours à même ce dix (10) semaines lors de la prise en charge provisoire d'un enfant.

- a) L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu à l'alinéa 14.18 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables et d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives. Ce congé sans traitement doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.
- b) L'employé ou l'employée qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou son propre enfant a droit à un congé avec salaire d'une durée de cinq

(5) jours, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après le début du processus d'adoption. Il peut être discontinu et a pour but de libérer l'employé ou l'employée pour s'acquitter des formalités administratives reliées à l'adoption.

14.19 Pour chaque semaine du congé prévu à l'alinéa 14.18, l'employé ou l'employée reçoit une indemnité égale à son salaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines.

Congés sans traitement

14.20 1) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée pour la prolongation du congé de maternité ou d'adoption ou à l'employé pour la prolongation du congé de paternité ou d'adoption.

Un seul congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans peut être partagé par les conjoints sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

2) L'employé ou l'employée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa 14.20 1), peut à la place prendre un congé sans traitement d'une durée maximale de trente-quatre (34) semaines consécutives. Ce congé peut être pris au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou après l'ordonnance de placement ou de son équivalent lors de l'adoption internationale. Il doit se terminer au plus tard un (1) an après cette naissance ou après l'ordonnance de placement ou son équivalent lors de l'adoption internationale. Le congé dans le cas d'adoption s'applique pour un enfant autre qu'un enfant de son conjoint.

3) L'employée ou l'employé peut prendre ses vacances annuelles et ses congés mobiles, s'il y a lieu, immédiatement avant les congés sans traitement décrits aux paragraphes 1 et 2 qui précèdent.

14.21 a) Au cours de ce congé sans traitement, l'employé(e) accumule sa durée de service continu ou son ancienneté pour l'employé(e) permanente. Il/elle continue de participer aux régimes d'assurances selon leur modalité d'application. L'employé ou l'employée verse, s'il y a lieu, sa quote-part de la prime pour ces régimes d'assurances.

b) Au retour au travail de l'employé ou employée, suite au congé sans traitement, Hydro-Québec doit le ou la reprendre dans le poste qu'il ou elle occupait au début de son absence, s'il existe; sinon, elle lui obtiendra un poste équivalent selon les dispositions prévues au Répertoire conditions de travail « chantiers ».

Dispositions diverses

14.22 Les périodes de congés visées par les alinéas 14.18 et 14.20 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

14.23 La direction doit faire parvenir à l'employé ou l'employée au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'employé ou l'employée à qui la direction a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'alinéa 14.22.

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

- 14.24** L'employé ou l'employée 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 14.20 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi il ou elle est considéré comme ayant démissionné.

L'employé ou l'employée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trois (3) semaines avant son retour.

- 14.25** L'employé ou l'employée qui prend le congé pour adoption prévu par l'alinéa 14.18 de la présente section bénéficie des avantages prévus par l'alinéa 14.09 en autant qu'il ou elle y ait normalement droit, et par l'alinéa 14.13 de la section II.

- 14.26** Le Régime des Droits parentaux est un régime de Prestations supplémentaires de chômage; il doit se conformer en tout temps aux règles de l'assurance-emploi.

L'employée n'a aucun droit acquis au régime de Prestations supplémentaires de chômage, sauf celui de recevoir les prestations pour les périodes de chômage dues à la grossesse, précisées dans la Régime des Droits parentaux.

ARTICLE 15 – ABSENCES AUTORISÉES ET RÉMUNÉRÉES

15.01 Service de juré ou de témoin devant les tribunaux civils ou criminels

Lorsqu'un employé est appelé à faire partie d'un jury ou est cité comme témoin devant les tribunaux civils ou criminels, il a droit au nombre de jours requis pour remplir ces fonctions. Il conserve les honoraires reçus et il reçoit, pour chacun de ces jours, le salaire de sa journée régulière auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été absent du travail, c'est-à-dire le nombre d'heures de sa journée régulière à taux régulier. Dans ce cas, le numéro du *subpoena* doit être inscrit sur l'avis d'absence ou sur la carte de présence quotidienne. Si l'employé est défendeur ou demandeur, il n'est pas rémunéré pour ces absences.

15.02 Funérailles

Les quanta suivants sont autorisés et rémunérés en autant qu'ils coïncident avec une journée régulière de travail:

a) *Degré de parenté*

Conjoint, mère (ou seconde mère), père (ou second père), fils, fille, soeur, frère, demi-soeur, demi-frère de l'employé, fils, fille du conjoint.

Période maximale :

Jusqu'à 120 km
3 jours⁴

De 120 à 320 km
4 jours⁵

Au-delà de 320 km
5 jours

b) *Degré de parenté*

Grand-mère, grand-père, petite-fille, petit-fils, belle-mère, beau-père, belle-sœur, beau-frère, bru, gendre de l'employé, père, mère, frère et sœur du conjoint.

Période maximale :

Jusqu'à 120 km
1 jour

De 120 à 320 km
2 jours

Au-delà de 320 km
3 jours

15.03 Mariage

Les quanta suivants s'appliquent pour le mariage ou l'union civile de l'employé ou d'un membre de sa famille. Ils sont autorisés et rémunérés en autant qu'ils coïncident avec une journée régulière de travail.

a) *Degré de parenté*

Père (ou second père), mère (ou seconde mère), fils, fille, soeur, frère, demi-soeur, demi-frère de l'employé, fils, fille du conjoint.

Période maximale :

Jusqu'à 120 km
1 jour

De 120 à 320 km
2 jours

Au-delà de 320 km
3 jours

b) *Degré de parenté*

Belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère de l'employé.

Période maximale :

Jusqu'à 120 km
0,5 jour

De 120 à 320 km
1 jour

Au-delà de 320 km
2 jours

15.04 Modalités d'application

- a) Lors des absences prévues au présent article, l'employé reçoit pour chaque journée d'absence rémunérée, le salaire de sa journée régulière auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été absent, c'est-à-dire le nombre d'heures de sa journée régulière à taux régulier.
- b) La distance se calcule entre le lieu d'hébergement ou le domicile de l'employé et le lieu de l'événement, selon l'endroit où se situe l'employé lorsque survient l'événement (lieu d'hébergement ou domicile)
- Pour l'employé bénéficiant du paiement d'une indemnité hebdomadaire ou qui travaille dans un chantier avec campement, la distance pour retourner à sa maison est considérée dans le calcul.

⁴ Deux (2) journées additionnelles, sans salaire, peuvent être demandées par l'employé.

⁵ Une (1) journée additionnelle, sans salaire, peut être demandée par l'employé.

- c) Le remboursement maximal accordé à l'employé, bénéficiant des dispositions de l'article 17, pour les frais encourus lors de ces absences, ne peut excéder ceux auxquels il a droit lors de ces congés périodiques.
- d) Les jours d'absence sont des jours consécutifs.
- e) Le nombre de jours d'absence indiqué inclut les jours non ouvrables.
- f) La journée des funérailles est incluse dans ces jours d'absence consécutifs.
- g) La clause 15.04 ne peut avoir pour effet de conférer moins de deux (2) journées payées dans une des situations prévues à 15.02 a). Ces deux journées doivent être prises une journée de semaine.

ARTICLE 16 – FRAIS DE DÉPLACEMENT

Note: le paiement des indemnités de frais de déplacement est sujet à l'application des règles fiscales en vigueur.

16.01 Changement de domicile

- a) Nonobstant l'article 2.10, la direction verse les allocations prévues à l'article 16.05 à tout employé qui l'avise par écrit de tout changement de domicile entraînant un déboursé supplémentaire. Toutefois, tout employé qui fait défaut de déclarer par écrit à la direction tout changement de domicile entraînant un déboursé supplémentaire n'aura pas droit à une majoration de l'allocation prévue à l'article 16.05 tant qu'il n'aura pas avisé la direction du changement d'adresse. Des pièces justificatives seront exigées par la direction (permis de conduire, compte de taxes, etc.).
- b) Nonobstant l'article 2.10, tout employé qui fait défaut de déclarer par écrit à la direction tout changement de domicile entraînant une diminution de déboursés est tenu de rembourser à la direction l'excédent de l'allocation ainsi perçue. Une telle omission pourrait également entraîner des mesures disciplinaires.
- c) Pendant la première année d'affectation à un chantier, un changement de domicile ne peut avoir pour effet de rendre l'employé admissible à des frais de déplacement ou augmenter les frais versés pour le présent chantier.

Note : Cet article ne s'applique pas aux employés embauchés sur base locale.

16.02 Règle générale

a) *Frais de transport*

1. La direction assume les frais de transport lors de l'embauchage, de la sortie périodique, de la réassignation à un autre lieu de travail et de la mise à pied, conformément à l'article 2.15.

Les employés embauchés sur une base locale ne bénéficient pas des dispositions prévues au présent article, lors de l'embauchage, des congés périodiques et de la mise à pied.

Nonobstant l'article 2.15, la direction assume les frais de transport de l'employé dans le cas d'accident ou de maladie grave, du chantier jusqu'à l'hôpital le plus rapproché et, s'il y a lieu, jusqu'au

domicile de l'employé lorsque ce dernier bénéficie des dispositions de l'article 17.

2. Nonobstant l'article 2.15, la direction assume les frais de transport dans le cas de maladie grave et imprévue dans la famille immédiate (selon le degré de parenté de l'article 15.02a)), selon la nature du cas, du chantier jusqu'au transport en commun le plus rapproché.

b) *Temps de transport*

1. Nonobstant l'article 2.27, la direction maintient pour tous les employés lorsqu'ils sont en déplacement, une indemnité de transport équivalente au salaire à taux régulier lors de l'embauchage, de la réassignation à un autre lieu de travail et, de la mise à pied.
2. Si le temps de transport se prolonge au-delà de la journée régulière de travail lorsque l'employé est réassigné à un autre lieu de travail, ce temps de transport est rémunéré en temps supplémentaire (si applicable).

- c) Les dispositions prévues à 16.02 ne s'appliquent pas à l'employé suspendu (mesure disciplinaire) ou congédié pour cause.

16.03 Employé assigné temporairement à la demande de la direction, à un travail en-dehors de son lieu de travail

a) *Frais de transport*

Nonobstant l'article 16.02, la direction assume les frais de transport occasionnés par le déplacement de l'employé assigné à la demande de la direction, à un travail en-dehors de son lieu de travail.

Ces frais de transport ne sont pas versés lorsque la direction fournit le moyen de transport.

b) *Temps de transport*

1. Lors des jours ouvrables, l'employé est rémunéré au taux de salaire horaire
2. Lors des jours non ouvrables, l'employé est rémunéré en temps supplémentaire (si applicable).

16.04 Paiement des dépenses de voyage

- a) La direction rembourse les dépenses raisonnables encourues pour tout déplacement fait à sa demande. L'employé doit, à son retour, fournir à la direction le détail de ses dépenses incluant les pièces justificatives officielles pour les services reçus (hôtels, restaurants, taxis, etc.).
- b) Nonobstant l'article 16.04a), l'employé en voyage peut se prévaloir pour tout déplacement fait à la demande de la direction d'un montant quotidien pour compenser ses frais de déplacement (prévu à l'annexe "H").

- c) Les repas sont remboursés si l'employé effectue son travail à l'extérieur de son lieu habituel de travail et ce, sans l'obligation de découcher, sauf aux endroits où Hydro-Québec offre le service de cafétéria sans frais, si on fournit le repas ou la nourriture ou si l'employé reçoit déjà l'indemnité de 120 ou de 500 kilomètres.

16.05 Indemnité pour frais de déplacement

- a) La direction verse, pour frais de déplacement, à tout employé qui effectue sa journée normale de travail à 48 kilomètres et plus de son lieu habituel de travail ou, selon le cas, de son domicile, l'une ou l'autre des indemnités prévues à l'annexe "H".⁶
- b) Les allocations prévues à l'annexe "H", ne sont pas versées lorsque l'employé est logé et nourri dans un campement ou lorsque le vivre et le couvert sont fournis à l'employé.
- c) Les frais de déplacement prévus à l'annexe "H" ne sont pas versés lorsque la direction fournit le moyen de transport.
- d) Perte de l'indemnité :
 - 1. L'indemnité pour frais de déplacement quotidien (119 km. et moins) est versée seulement s'il y a eu une dépense de kilométrage réellement encourue.
 - 2. L'indemnité pour frais de déplacement hebdomadaire (120 km et plus et 500 km.) peut être versée pour une durée maximale de deux semaines après le début de l'absence du travail de l'employé.
 - 3. Ces allocations cessent de s'appliquer lorsque la direction offre de déménager l'employé pour une période de deux (2) ans et plus.
- e) Le paiement de l'indemnité de déplacement quotidienne sera autorisé pour un maximum de deux semaines lorsque l'employé devient assigné à un chantier qui le rend admissible au paiement de l'indemnité de déplacement hebdomadaire. Un maximum de quatorze indemnités quotidiennes consécutives est permis, en autant qu'il y ait une dépense réellement encourue.

16.06 Règles particulières

Chantiers éloignés de 48 kilomètres et plus d'une agglomération de 1 000 habitants ou plus, où Hydro-Québec ne fournit pas le vivre et le couvert et où un employé ne peut pas raisonnablement résider dans un établissement domestique autonome à proximité du chantier.

⁶ Lors d'un déplacement, la distance admise aux fins du versement de l'indemnité de kilométrage est calculée selon le moindre de la distance entre :

- le domicile et la destination, et
- le quartier général ou le lieu habituel de travail et la destination.

Lorsqu'un employé est embauché à ce type de chantier, il bénéficie automatiquement du versement d'une indemnité de déplacement calculée selon les mêmes critères qu'à l'article 16.05 (calculée en fonction de la distance entre ce lieu temporaire de résidence et le chantier), en plus de celle que l'employé peut recevoir en vertu des dispositions de l'article 16.05 (indemnité entre le domicile et le chantier).

16.07 Utilisation du véhicule personnel

- a) L'employé requis par la direction d'utiliser sa voiture personnelle pour les affaires d'Hydro-Québec reçoit l'indemnité prévue à l'annexe "F" pour les dépenses de kilométrage réellement effectuées.
- b) Il est interdit d'inclure dans les calculs les distances parcourues entre le lieu de travail régulier et le domicile.
- c) En aucun cas, le kilométrage réclamé ne pourra excéder la distance entre le lieu habituel de travail et le lieu d'affectation.
- d) Aucune indemnité n'est accordée à l'employé utilisant son véhicule personnel pour le transport de passagers.

ARTICLE 17 – SORTIES PÉRIODIQUES

La nature des sorties périodiques particulières à chaque chantier apparaît à l'annexe "K".

À moins d'une mention expresse à cet effet dans l'annexe K, aucune sortie n'est rémunérée.

L'annexe K peut prévoir un horaire de travail autre que celui mentionné dans le présent article.

Les sorties périodiques ne s'appliquent pas au personnel embauché sur une base locale ou résidant localement et à celui suspendu (mesures disciplinaires) ou congédié pour cause.

De plus, elles ne sont pas monnayables, négociables ou cessibles.

17.01. Personnel des groupes Cadres, Contremaîtres et Spécialistes

Chantiers avec campement (personnel Cadre, Contremaîtres et Spécialistes)

- a) L'employé vivant seul, après dix-sept (17) jours consécutifs au chantier et à chaque période subséquente de dix-sept (17) jours, bénéficie d'une sortie périodique de quatre (4) jours consécutifs incluant la journée de sortie et celle du retour.

La direction assume les frais de transport en commun qu'elle choisit ou verse un montant équivalent à l'employé pour couvrir la distance entre le chantier et son domicile.

Lorsque l'employé est de retour au chantier, les frais de transport sont assumés aux mêmes conditions par la direction. Ils sont retenus sur la paie de l'employé au paiement final si l'employé met fin à son emploi ou s'il est congédié avant d'avoir complété une période de neuf (9) jours consécutifs au chantier.

- b) Sur les chantiers de grande importance et à la discrétion de la direction, après onze (11) jours consécutifs au chantier et à chaque période subséquente de onze (11) jours, l'employé vivant seul pourra bénéficier, de sorties périodiques de trois (3) jours consécutifs excluant la journée de sortie et celle du retour.

La direction assume les frais de transport en commun qu'elle choisit ou verse un montant équivalent à l'employé pour couvrir la distance entre le chantier et son domicile.

Lorsque l'employé est de retour au chantier, les frais de transport sont assumés aux mêmes conditions par la direction. Ils sont retenus sur la paie de l'employé au paiement final si l'employé met fin à son emploi ou s'il est congédié avant d'avoir complété une période de six (6) jours consécutifs au chantier.

17.02. TOUT LE PERSONNEL (SAUF CELUI DES GROUPES CADRES, CONTREMAÎTRES ET SPÉCIALISTES)

L'employé vivant seul, après vingt-quatre (24) jours consécutifs au chantier et à chaque période de vingt-quatre (24) jours consécutifs au chantier par la suite, peut bénéficier d'une sortie périodique de six (6) jours consécutifs incluant la journée de sortie et celle du retour. L'employé reçoit, pour chacune de ces journées, une indemnité de huit (8) heures à titre de temps de transport. Ce temps de transport n'est pas comptabilisé dans le calcul du temps supplémentaire journalier ou hebdomadaire lors des journées prévues pour l'aller ou le retour (l'employé n'est pas rémunéré pour le temps de transport se prolongeant au-delà de la journée régulière de travail). L'employé qui accepte de travailler durant la journée de sortie et de retour est rémunéré à taux applicable pour les heures effectuées.

La direction assume les frais de transport en commun qu'elle choisit ou verse un montant équivalent à l'employé pour couvrir la distance entre le chantier et son domicile.

Lorsque l'employé est de retour au chantier, les frais de transport sont assumés aux mêmes conditions par la direction. Ils sont retenus sur la paie de l'employé au paiement final si l'employé met fin à son emploi ou est congédié avant d'avoir complété une période de douze (12) jours consécutifs au chantier.

ARTICLE 18 – INDEMNITÉS DIVERSES

18.01 Indemnité d'éloignement

- A) La direction verse une indemnité à tous les groupes d'employés qui sont assignés et résident sur des chantiers éloignés ou isolés avec campement. Le quantum apparaît à l'annexe "I".
- B) Une maladie prolongée qui nécessite la sortie de l'employé du chantier, s'il vit seul à l'emplacement ou s'il vit avec sa famille, selon le cas, entraîne un arrêt du versement de l'indemnité.
- C) Une suspension implique l'arrêt (au prorata) du versement de l'indemnité.
- D) L'indemnité est versée lorsque l'employé est affecté d'une façon permanente (aucun prorata).

Note : L'employé, embauché sur une base locale, ne reçoit pas l'indemnité prévue à cet article.

18.02 Indemnité d'horaire

Le personnel Cadres et Contremaîtres affecté au chantier dont l'horaire de travail est :

- De 40 heures reçoit une indemnité égale à 14 % de son salaire de base (prime 6A00);
- de 45 heures reçoit une indemnité égale à 27 % de son salaire de base (prime 6A01);
- de 50 heures reçoit une indemnité égale à 39 % de son salaire de base (prime 6A02);
- de 60 heures reçoit une indemnité égale à 47 % de son salaire de base si son horaire prévoit des sorties périodiques selon la formule 11-3 (prime 6312).
- de 60 heures reçoit une indemnité égale à 60% de son salaire de base si son horaire prévoit des sorties périodiques selon la formule 17-4 (prime 6A03).

Note : La présente indemnité est calculée en fonction de la moyenne annuelle du temps de travail effectué selon un régime de sorties périodique donné (taux de présence en chantier selon la fréquence des sorties périodiques). Elle est donc sujette à changement s'il y a modification de la fréquence des sorties périodiques.

ARTICLE 19 – LOYER (MAISON MOBILE ET/OU ROULOTTE)

Les employés défraient le loyer de la roulotte et/ou de la maison mobile qu'ils occupent selon les tarifs en vigueur dans l'entreprise.

ARTICLE 20 – DÉMÉNAGEMENT – MUTATION OU RÉAFFECTATION

Les conditions de travail des Cadres et Professionnels de l'exploitation s'appliquent intégralement aux employés permanents de chantiers réaffectés à la demande d'Hydro-Québec.

Pour les cadres temporaires réaffectés à la demande d'Hydro-Québec, les mêmes conditions de travail s'appliquent également à l'exception du Régime d'aide à la vente d'une maison (R.A.V.).

ARTICLE 21 – CONDITIONS PARTICULIÈRES

Chaque gestionnaire est responsable d'établir les conditions de travail de chaque endroit de travail (annexe K), de les faire approuver par le directeur principal ainsi que par le service des ressources humaines et de les remettre à l'employé.