

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

HYDRO-QUÉBEC

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE MÉTIERS D'HYDRO-QUÉBEC,
SECTION LOCALE 1500, S.C.F.P. - F.T.Q.**

Objet : Remplacement de l'appendice I - « Droits parentaux » et modifications à lettre d'entente n°20 - « Employés temporaires – durée de service »

Considérant que les parties souhaitent que les congés prévus à l'appendice I - « Droits parentaux » soient coordonnés avec la durée d'embauche de l'employé temporaire et que l'employé temporaire puisse se prévaloir des congés prévus à l'appendice I - « Droits parentaux » et cumuler sa durée de service ;

Considérant les griefs 2004-R12-005 et 2004-R10-402 déposés par le Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 et les discussions entre les parties concernant l'admissibilité au Régime de sécurité de salaire – accident de travail (RSSA) dans les cas de retraits préventifs ;

Considérant que les parties souhaitent que l'appendice I - « Droits parentaux » soit revue et corrigée afin de refléter l'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale au 1^{er} janvier 2006 ainsi que les modifications législatives qui y sont rattachées;

Les parties conviennent de remplacer rétroactivement au 1^{er} janvier 2006 l'appendice I - « Droits parentaux » par l'appendice suivante :

**APPENDICE « I »
DROITS PARENTAUX**

SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Dans le présent régime, si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé d'Hydro-Québec.
2. La Direction ne rembourse pas à l'employé(e) les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par **le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDS)** en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
De même, la Direction ne rembourse pas à l'employé(e) les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.
3. Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ

4. L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 6, doivent être consécutives. Si une interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, l'employée a également droit à ce congé de maternité.
5. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.
6. **L'employée dont l'enfant est hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.**
7. 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 pour 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, sous réserve de la production à la Direction d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

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

L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁽¹⁾ avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du **Régime québécois d'assurance parentale**, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

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

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

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

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁽¹⁾ avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au

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

Régime d'assurance-emploi a droit de recevoir durant son congé de maternité :

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

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

8. C) Dans les cas prévus par les **articles 8 A) et B)** :

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

9. Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à **l'article 10** de la présente section, l'employée participe, en autant qu'elle y ait normalement droit, aux régimes suivants :

- le Régime de retraite ;

- **les Régimes d'assurance vie** collective, à condition qu'elle verse sa quote-part ;
- le Régime d'assurance maladie **et hospitalisation et santé**, à condition qu'elle verse sa quote-part ;
- le Régime des soins dentaires, à condition qu'elle verse sa quote-part.

L'employée bénéficie également des avantages suivants :

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

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

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

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

- 11.** a) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Direction, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.
- b) Si, durant ce congé, survient une condition pathologique qui empêche le retour au travail à la fin du congé normal, l'employée doit fournir au Centre de santé desservant son unité structurelle un certificat médical indiquant la nature de son incapacité et la date de l'accouchement. Les responsables du Centre de santé aviseront alors le supérieur hiérarchique que le Régime de sécurité de salaire (RSS), le Régime supplémentaire de sécurité de salaire (RSSS) ou le Régime de congés de maladie (RCM) doit commencer à s'appliquer à compter du jour où l'employée serait normalement de retour à son travail, si elle y a droit.

- 12.** La Direction doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employée à qui la Direction a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à **l'article 23**.

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

- 13.** Au retour du congé de maternité, si l'employée stagiaire ou permanente a indiqué avant son départ son intention de revenir au travail, la Direction doit la reprendre au poste qu'elle occupait au début de son absence, s'il existe, sinon **les dispositions de l'article 19.20 ou celles de l'article 32 - « Sécurité d'emploi » de la convention collective, selon le cas, s'appliquent.**

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

Si la Direction n'effectue pas l'affectation provisoire, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement ; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine à la date de l'accouchement ou de la fin de la période de l'allaitement. **Toutefois, pour l'employée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2006, le congé se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.**

Durant le congé spécial prévu par **le présent article**, 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⁽²⁾. **À compter du 1^{er} janvier 2006, l'employée permanente qui débute le congé spécial prévu par le présent article est admissible au Régime de sécurité de salaire – accident de travail (RSSA).**

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

⁽²⁾ Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

Autres congés spéciaux

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 reliée à la grossesse exige un arrêt de travail total ou partiel pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de la Direction. Lors de ce congé spécial, l'employée peut exercer le choix entre :
 - être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard à la date d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ;
 - ou
 - être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard au début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ;
 - b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
 - c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ;
 - d) pour les cours prénatals.
16. Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par l'**article 9**, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'**article 13** de la section II. L'employée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b), c) et d) de l'**article 15** peut se prévaloir des bénéfices du Régime de sécurité de salaire (RSS), du Régime supplémentaire de sécurité de salaire (RSSS) ou du Régime de congés de maladie (RCM), si elle y a droit.

SECTION IV - AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé à l'occasion de la naissance

17. L'employé a droit à un congé payé d'une durée maximale d'une (1) semaine à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Ce congé sera d'une durée de cinq (5) jours ouvrables quand la semaine régulière de travail de l'employé est de cinq (5) jours et de quatre (4) jours ouvrables quand la semaine régulière de travail de l'employé est de quatre (4) jours.

Le congé sera d'une durée de cinq (5) jours ouvrables lorsque l'employé est sur un horaire modulé.

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement ou de l'interruption de grossesse et le trentième (30^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Congé de paternité

18. À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.

Sous réserve d'une entente avec son supérieur hiérarchique, l'employé peut fractionner en semaines non consécutives le congé de paternité.

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

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni salaire. Il bénéficie des avantages prévus à l'article 25.

Congés pour adoption

20. 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'employé ou l'employée** 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'article 20, a droit à un congé d'une durée maximale **de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers jours sont payés.**
- b) L'employé ou l'employée qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou son propre enfant a droit à un congé payé 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(e) pour s'acquitter des formalités administratives liées à l'adoption.

21. Pour chaque semaine du congé prévu à l'article 20, l'employé ou l'employée reçoit une indemnité égale à 100 % de son salaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines. L'employé(e) bénéficie **également** des avantages prévus par l'article 9 en autant qu'il (elle) y ait normalement droit, et par l'article 13 de la section II.

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

Durant cette prolongation, l'employé(e) ne reçoit ni indemnité, ni salaire. Il bénéficie des avantages prévus à l'article 25.

Congés sans traitement

23. a) 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 à l'employé en prolongation du congé **à l'occasion de la naissance**.
- Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement de deux (2) ans à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.
- b) L'employé ou l'employée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa précédent, peut à la place prendre un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines consécutives. Ce congé peut être pris au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né. Il doit se terminer au plus tard soixante-dix (70) semaines après cette naissance. L'autre conjoint qui ne bénéficie pas du congé sans traitement de deux (2) ans peut également se prévaloir de ce congé.
- c) L'employé ou l'employée peut prendre ses vacances s'il y a lieu immédiatement avant ou après le congé sans traitement.
24. a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employé ou l'employée pour la prolongation du congé pour adoption.
- Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement de deux (2) ans à moins que ce congé ne soit partagé en deux (2) périodes immédiatement consécutives.
- b) L'employé ou l'employée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa précédent, peut à la place prendre un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines consécutives. Ce congé peut être pris, **dans le cas d'une adoption, dès que l'enfant lui est confié**. Il doit se terminer au plus tard soixante-dix (70) semaines après **que l'enfant lui ait été confié**.
- L'autre conjoint qui ne bénéficie pas du congé sans traitement de deux (2) ans peut également se prévaloir de ce congé.
- c) L'employé ou l'employée peut prendre ses vacances s'il y a lieu immédiatement avant ou après le congé sans traitement.

Dispositions diverses

Avantages

25. a) Au cours **du congé de paternité** ou du congé sans traitement, l'employé(e) accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il (elle) continue à participer aux régimes d'assurances selon leurs modalités d'application.
- L'employé(e) versera, s'il y a lieu, sa quote-part de la prime pour ces régimes d'assurance.
- b) Au retour au travail de l'employé(e) stagiaire ou permanent(e) suite **au congé de paternité** ou au congé sans traitement, **la Direction** doit le (la) reprendre dans le poste qu'il (elle) occupait au début de son absence, si la chose est possible ; sinon **les dispositions de l'article 19.20 ou celles de l'article 32 - « Sécurité d'emploi »**, selon le cas, s'appliquent.

Suspension ou fractionnement du congé

26. Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employé en congé de paternité ou l'employé(e) en congé pour adoption peut, après entente avec son supérieur hiérarchique, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.
27. Sur demande présentée à son supérieur hiérarchique, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité ou l'employé(e) en congé pour adoption peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou s'il (elle) doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse, ou lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. La durée maximale de la suspension du congé est toutefois de quinze (15) semaines dans le cas où l'employé(e) doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse et de six (6) semaines lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Durant la suspension de son congé, l'employé(e) est considéré(e) en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. L'employé(e) bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par à l'article 25.

Préavis

28. Les périodes de congé visées dans les **articles 20, 23 et 24** de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Retour au travail

29. La Direction doit faire parvenir à l'employé(e) 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 dudit congé.

L'employé(e) 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'**article 24**.

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

30. L'employé(e) à qui la Direction a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les **articles 23 et 24** doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, il (elle) est considéré(e) comme ayant démissionné.

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

Report de vacances

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

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

Ce crédit peut être reporté, au plus tard, dans les douze (12) mois commençant le premier (1^{er}) mai suivant le retour au travail de l'employé(e) si, au moment du préavis écrit requis pour le congé de maternité ou de la demande écrite présentée pour un congé d'adoption ou sans traitement, il (elle) avise son supérieur hiérarchique de son intention. Tout crédit reporté doit être pris durant la période prévue à cette fin, à défaut de quoi les dispositions de l'article 30.09 B) s'appliquent.

Autres dispositions

32. Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

33. L'employée qui bénéficie d'une indemnité de résidence en vertu de la présente convention reçoit cette indemnité durant son congé de maternité prévu à la section II.

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

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à l'article 20 a droit à cent pour cent (100 %) de l'indemnité de résidence durant son congé pour adoption.

34. Tout(e) employé(e) qui se prévaut des dispositions du présent appendice est soumis aux dispositions de la convention collective dans tous les cas de mouvements de personnel.

35. Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du **Régime québécois d'assurance parentale** ou du **Régime d'assurance-emploi** ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle ces régimes ne s'appliquent pas; ce supplément doit se conformer en tout temps à la législation en vigueur.

36. L'employée n'a aucun droit acquis au régime de supplément aux prestations du **Régime québécois d'assurance parentale** ou du **Régime d'assurance-emploi**, sauf celui de recevoir les prestations pour les périodes d'absence dues à la grossesse, précisées dans le régime des Droits parentaux.

37. La présente appendice entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer à l'employée ou à l'employé qui a droit à un congé pour une naissance ou une adoption survenue avant le 1^{er} janvier 2006 ou qui, le 31 décembre 2005, bénéficiait de prestations en vertu du **Régime d'assurance-emploi**.

Les parties conviennent des modifications suivantes à la lettre d'entente 20 « Employés temporaires – Durée de service » intervenue entre Hydro-Québec et le Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 :

En modifiant l'article 9. B) se lisant dorénavant comme suit :

9. B) Pendant les vingt (20) semaines du congé de maternité, l'employée temporaire cumule sa durée de service. S'il se produit un licenciement pendant son congé de maternité, **elle cesse de cumuler sa durée de service et est placée sur la liste de rappel.**

L'employée temporaire rappelée dans les vingt (20) semaines du début de son congé de maternité cumule sa durée de service et est indemnisée conformément à l'article 8 de l'appendice I – « Droits parentaux » pour la durée restante du congé de maternité.

En ajoutant l'article 9. C) se lisant comme suit :

9. C) L'employé(e) temporaire rappelé(e) peut se prévaloir, au moment du rappel, d'un congé sans traitement selon les dispositions prévues aux articles 23. b) et 24. b) de l'appendice I - « Droits parentaux ». S'il (elle) le fait, il (elle) cumule sa durée de service sans avoir à respecter les délais pour se présenter au travail prévus au paragraphe 7 de la présente lettre d'entente. S'il se produit un licenciement, l'employé(e) cesse de cumuler sa durée de service et est placé(e) sur la liste de rappel.

À la fin du congé sans traitement, l'employé(e) temporaire reprend son poste. L'employé(e) qui désire mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue peut se prévaloir des dispositions de l'article 30 de l'appendice I – « Droits parentaux ».


À moins de stipulation à cet effet, les changements prennent effet à compter de la date de signature.


Signée à Montréal, le 5 octobre 2007.

HYDRO-QUÉBEC

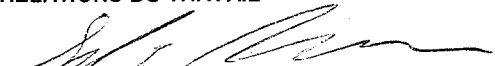
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE MÉTIERS D'HYDRO-
QUÉBEC - SECTION LOCALE 1500, S.C.F.P. - F.T.Q.


MICHEL MARTINEZ, DIRECTEUR PRINCIPAL –
RESSOURCES HUMAINES


RICHARD PERREULT, PRÉSIDENT


MICHEL LEFEBVRE, DIRECTEUR - CONDITIONS ET
RELATIONS DU TRAVAIL


CHARLES FLEURY, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL


SÉBASTIEN LUSSIER, CONSEILLER - CONDITIONS
ET RELATIONS DU TRAVAIL