

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
HYDRO-QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE MÉTIERS D'HYDRO-QUÉBEC
section locale 1500, SCFP (FTQ)**

OBJET: Responsabilisation des employés

Considérant les nombreuses tentatives engagées par les différentes unités d'affaires de l'entreprise afin de concrétiser le dossier de la responsabilisation des employés;

Considérant que la Direction et le Syndicat avaient convenu de régler ce dossier dans le cadre de l'application de la lettre d'entente No. 5X - Négociation du Bloc«B»;

Considérant l'importance de la responsabilisation des employés afin d'améliorer l'efficacité des processus de travail;

Considérant l'implication particulière des employés dans ce processus;

Considérant la nécessité d'une période d'implantation pour s'assurer de concrétiser et de maintenir ce changement;

Considérant l'engagement des parties d'investir les efforts nécessaires afin:

- * d'améliorer les résultats (aménagement et exécution du travail) en favorisant la latitude d'intervention et l'initiative chez les employés;
- * de renforcer la notion d'entraide entre les individus au sein d'une équipe et des équipes entre elles;
- * de mettre en valeur les capacités, les compétences ainsi que l'utilisation efficace des employés;
- * d'assurer la permanence de ce changement dans l'entreprise;

Considérant l'importance de mettre en place et de maintenir certaines conditions facilitantes;

Considérant que les responsabilités et tâches types décrites dans la lettre d'entente sont réalisées sous l'autorité d'un supérieur, de manière à améliorer la bonne marche des opérations, et n'altèrent en rien la responsabilité de la gestion et le statut des salariés visés par l'entente;

Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective qui les régit, les parties conviennent de ce qui suit:

1. La période d'implantation

Chacune des parties à la responsabilité d'informer ses représentants et les employés du contenu de la présente entente.

Les informations diffusées par les deux (2) parties aux employés concernés sont:

⇒ Les lettres d'entente:

- * «Responsabilisation des employés» (L.E no. 1500-G-48);
- * «Remplacement de contremaîtres» (L.E no. 1500-G-49);
- * «Responsabilisation - Exploitation Production / TransÉnergie» (L.E no. 1500-G-50);
- * «Responsabilisation - Exploitation Distribution» (L.E no. 1500-DIST-04);
- * «Responsabilisation - DPAS» (L.E no. 1500-DPAS-01)
- * «Responsabilisation - Gentilly» (L.E. no. 1500-PROD-01).

⇒ Les nouveaux descriptifs d'emploi;

⇒ La liste de vérifications convenue entre les parties.

1.1 La Direction transmettra, aux employés Métiers visés par la présente, toute l'information relative à la responsabilisation d'ici le 1^{er} mars 2002.

Il est entendu que dès la signature, les employés peuvent réaliser les tâches prévues aux nouveaux descriptifs d'emploi et que les lettres d'ententes ci haut mentionnées sont applicables, à moins d'avis contraire mentionné aux dites lettres d'ententes.

1.2 Durant cette période, chaque Direction de Territoire fera un bilan périodique aux représentants identifiés par la partie syndicale. Ces derniers seront également les représentants pour traiter toute problématique d'implantation requérant l'intervention de la partie syndicale. Le représentant syndical est le président régional.

1.3 D'ici le 31 décembre 2001 et après avoir reçu l'information relative à la responsabilisation, chaque chef d'équipe signe un engagement écrit afin de signifier son adhésion à la responsabilisation. L'engagement écrit contient les éléments suivants: «Le chef a été informé des nouvelles responsabilités et tâches concernant la responsabilisation», et, «Il accepte ses nouvelles responsabilités et tâches».

S'il refuse de signer l'engagement, il n'est plus chef et est nommé compagnon.

Si requis, les nominations de chefs se feront dans la même famille de l'emploi dans la plus petite unité administrative ou selon les ententes locales.

Dans les deux (2) situations, le résultat de cet exercice ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre des effectifs prévus pour l'unité administrative.

2. La liste de vérifications : Annexe 1

- La liste de vérifications est une mesure objective convenue entre les parties et fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
- Elle contient des tâches significatives qui permettent d'évaluer l'implantation et l'évaluation de la responsabilisation dont l'atteinte de la «cote de réussite» globale pour l'entreprise.
- Elle a pour but d'assurer une compréhension et une application concrète des tâches relatives à la responsabilisation.
- Elle peut être un élément d'identification des besoins de développement des employés.

3. Le processus d'évaluation

3.1 Suite à la période d'implantation, il y a un processus d'évaluation qui se terminera le 1^{er} mars 2003. Celui-ci s'établit tel que défini à l'Annexe 2 et n'est pas matière à grief ou à différend.

3.2 Suite aux résultats obtenus le 1^{er} septembre 2002, le 1^{er} décembre 2002 et le 1^{er} mars 2003 (prévus aux activités 3 et 4 de l'annexe 2), il y aura une rencontre provinciale, dans les vingt (20) jours suivant chacune de ces étapes, afin de faire le bilan et de convenir s'il y a lieu, d'actions correctrices appropriées.

3.3 L'évaluation de la «cote de réussite» se fait à partir des résultats obtenus le 1^{er} mars 2003 (activité 3. de l'Annexe 2).

4. La «cote de réussite»

4.1 La «cote de réussite» pour l'entreprise s'établit comme suit: 80% de réalisation des tâches identifiées à la liste de vérifications doit être obtenu et ce, globalement pour l'entreprise.

Total des tâches FAITES (1)	Total des tâches NON FAITES (2)	Total des tâches NON APPLICABLES (3)
-----------------------------	---------------------------------	--------------------------------------

$$\frac{\text{TOTAL (1)} + \text{TOTAL (3)}}{\text{TOTAL (1)} + \text{TOTAL (2)} + \text{TOTAL (3)}}$$

Advenant que le taux de 80% de réalisation des tâches identifiées à la liste de vérifications n'est pas atteint, il y a tenue d'un comité de Relations de travail et celui-ci doit avoir lieu dans les vingt (20) jours de sa convocation. L'objectif de ce comité est d'identifier les actions de redressements.

Ces actions doivent permettre l'atteinte du taux (80%) dans les soixante (60) jours suivant le comité.

4.2 Après une nouvelle mesure de la «cote de réussite» globale pour l'entreprise et si celle-ci est atteinte (80%), la présente lettre d'entente est maintenue. À défaut, elle est abolie et tous ces effets sont annulés et ce, à la date de son abolition.

4.3 Malgré ce qui est prévu au paragraphe 4.2, les parties se rencontreront au début juin 2003 afin de s'assurer que les objectifs visés par la lettre d'entente sont atteints de façon satisfaisante. Suite à cette évaluation, l'une ou l'autre des parties peut décider de mettre fin à la présente lettre d'entente. Il est entendu que l'abolition de la lettre d'entente annule tous ses effets.

4.4 Suite à l'application du paragraphe 4.3 et si la lettre d'entente est maintenue, la rémunération ainsi que les modifications aux classes salariales prévues à la présente demeurent et sont intégrées à la rémunération de l'employé.

5. La rémunération

5.1 Le 1^{er} janvier 2002, l'évaluation des emplois Métiers, excluant les emplois des cafétérias, est modifiée conformément à l'Annexe 3 de la présente lettre d'entente.

5.2 De plus, une prime supplémentaire de responsabilisation sera versée au salaire de base. Cette prime fait partie intégrante de la notion de salaire tel que prévue à l'article 2.10 de la convention collective, est équivalente à une (1) classe de salaire et est versée aux titulaires des emplois visés à l'Annexe 3 du paragraphe 5.1.

Lors d'un mouvement de personnel, le calcul du nouveau salaire ne peut avoir pour effet de payer deux fois la prime de responsabilisation.

5.3 Les paragraphes 5.1 et 5.2 n'ont aucune application pour le chef qui a refusé de signer l'engagement et qui a été nommé compagnon. Celui-ci voit sa classe de salaire maintenue.

5.4 Nouveaux descriptifs d'emploi

Sont joints à l'Annexe 4 de nouveaux descriptifs d'emploi et de nouvelles tâches à intégrer à des descriptifs d'emploi existant.

6. Les mécanismes de redressements

Les mécanismes de redressements énoncés ci-dessous sont applicables en tout temps et plus particulièrement:

6.1 Lorsqu'il y a une problématique avec un «groupe» c'est-à-dire, le supérieur immédiat et ses employés;

Au niveau de la Direction du Territoire concernée, il y a tenue d'un comité de Relations de travail et celui-ci doit avoir lieu dans les vingt (20) jours de sa convocation. L'objectif de ce comité est d'identifier les actions de redressements.

Ces actions doivent donner leurs résultats dans les trente (30) jours suivant le comité.

S'il n'y a pas atteint des redressements escomptés, conformément aux dispositions de la convention collective, la Direction prend les actions appropriées.

6.2 Lorsqu'il y a une problématique avec un employé;

Conformément aux dispositions de la convention collective, la Direction prend les actions appropriées.

7. Le Plan Métier - Travaux du comité d'évaluation

À la signature, le comité d'évaluation, prévu à l'article 22 de la convention collective, a pour mandat d'étudier les griefs et/ou les dossiers en discussions et relatifs aux emplois visés par la présente lettre d'entente. L'objectif visé est d'identifier et de retirer, suite à l'application du paragraphe 4.3 et si la lettre d'entente est maintenue, les aspects reliés au dossier de la responsabilisation.

8. La supervision appropriée

Les modifications apportées aux descriptions de tâches, en ce qui concerne particulièrement celles de support du chef et des membres de l'équipe au supérieur immédiat en rapport avec les nouvelles tâches responsabilisées, règlent le dossier de la supervision appropriée. Ce qui précède n'a pas pour effet de soustraire la gestion de ses obligations légales en matière de santé et sécurité au travail.

9. Autres dispositions

9.1 Afin de soutenir l'application des nouvelles responsabilités et tâches relatives à la responsabilisation et de favoriser l'efficacité dans l'exécution du travail, les parties conviennent de modifier la façon de réaliser certains travaux moins complexes. La liste de ces travaux se retrouvent à l'Annexe 5 et fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

9.2 De plus, dès l'automne 2001 un comité sera formé dans chaque unité d'affaires afin d'entreprendre des discussions permettant d'identifier des solutions à l'atteinte des objectifs de flexibilité recherchés par les unités d'affaires.

9.3 L'Appendice «A» et l'Appendice «P» de la convention collective seront modifiés suite à l'application du paragraphe 4.3 et si la lettre d'entente est maintenue et ce, afin d'intégrer les éléments pertinents de la présente entente.

10. Évaluation de la lettre d'entente

Nonobstant les mécanismes d'évaluation et de redressements prévus à la présente lettre d'entente, les parties conviennent d'en faire l'évaluation globale quatre (4) ans après sa signature.

L'objectif visé est d'identifier si des modifications sont requises et ce, en termes d'améliorations. La lettre d'entente «Remplacement de contremaîtres» fait également partie de cette évaluation.

S'il y a lieu, les parties conviendront et mettront en place les actions de redressement requis.

Il est entendu que la présente lettre d'entente demeure en vigueur pendant les discussions entre les parties.

Cette entente existe pour la situation particulière décrite dans la présente et ne peut être invoquée dans aucune autre circonstance.

Signé à Montréal le 4 juillet 2001.

HYDRO-QUÉBEC

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE MÉTIERS
D'HYDRO-QUÉBEC, SECTION LOCALE 1500



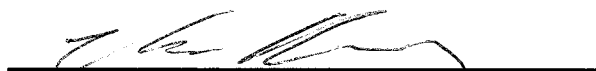
Yves Filion



Richard Perreault



Ghislain Ouellet



Charles Fleury



Jacques Régis



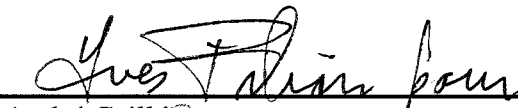
Bertrand Méthot



Maurice Charlebois



Sylvain Lepage



André Caillé



ELIE SAÏEB

Date 22 juin 2001

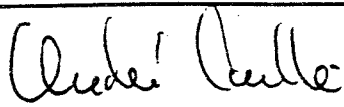
Destinataire **Monsieur L. Jacques Ménard**
Président du Conseil d'administration

Expéditeur **André Caillé**
Président-directeur général

Téléphone 514-289-3132 Télécopieur 289-5238

Adresse électron. caille.andre@hydro.qc.ca

N°
(Code de classement)



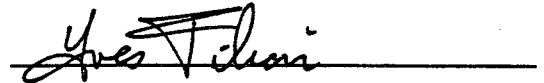
Objet **Délégation de pouvoirs - Voyage de vacances et d'affaires à l'étranger**

La présente vise à déléguer de façon temporaire les pouvoirs qui me sont actuellement dévolus selon le Répertoire des pouvoirs de décision, selon les modalités suivantes :

Nom du délégataire : Yves Filion
Titre du délégataire : Président d'Hydro-Québec Distribution

Durée de la délégation Du 25 juin au 8 juillet 01

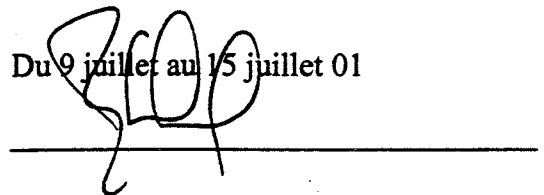
Signature du délégataire :



Nom du délégataire : Thierry Vandal
Titre du délégataire : Président d'Hydro-Québec Production

Durée de la délégation Du 9 juillet au 15 juillet 01

Signature du délégataire :



Je demeure toutefois imputable des autorisations données et des décisions prises par le délégataire et je mettrai en place les mécanismes de contrôle requis pour m'assurer que les activités seront réalisées conformément aux lois, règlements et encadrements de la société.

Pendant cette période, on pourra rejoindre Monsieur Filion à son bureau, au (514) 289-3813 et Monsieur Vandal au (514) 289-2439. Toutefois, comme à l'habitude, les documents devront être acheminés à mon bureau. Ma secrétaire, Madame Nicole Ryan (289-3133), s'occupera d'obtenir les signatures requises.

c.c. : Membres du Comité de gestion de la Haute direction