

**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 - Exploitation Production / TransÉnergie

Considérant les discussions concernant la responsabilisation des employés;

Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective et aux ententes locales existantes au moment de la signature, les parties conviennent des particularités suivantes applicables en «Exploitation» :

Formation

1 Horaire de travail - Opérateurs poste, mobile, centrale et CER

- 1.1 Suite à l'application des dispositions de l'article 19,12.A.2., l'employé nommé à l'emploi d'opérateur reçoit une formation. Pendant toute la durée de la période de formation d'opérateur et jusqu'à ce qu'il prenne le quart de travail et assume les activités reliées à son emploi, l'horaire de travail de l'employé est un horaire de jour, à cinq (5) jours par semaine, pour un total de trente-sept (37) heures par semaines avec une période quotidienne de quarante-cinq (45) minutes non-rémunérées pour le repas du midi.

Lorsque l'employé est en résidence, l'horaire de travail de l'employé est un horaire de jour, basé sur l'horaire de travail prédominant des autres employés métiers de l'endroit visé.

Dans les cas particuliers ou aucun des deux horaires précités ne peut s'appliquer, l'horaire de travail de l'employé sera un horaire de jour à être fixé localement compte tenu des besoins de formation et des horaires existants des autres employés métiers de l'endroit visé.

- 1.2 Dans la dernière partie de la période de compagnonnage, l'employé est appelé à travailler sur des quarts de travail sans que ces changements n'occasionnent de temps supplémentaire. Les primes de quart s'appliqueront s'il y a lieu.

2 Période de formation - Opérateurs CER

- 2.1 Suite à l'application des dispositions de l'article 19,12.A.2., l'employé nommé à l'emploi d'opérateur CER reçoit une formation d'une durée maximale de douze (12) semaines dont la compilation exclue toutes les absences prévues à la convention collective. S'il complète cette formation, il occupe son nouvel emploi, sur un quart de travail et assume les activités reliées à son emploi.

- 2.2 La direction s'engage à respecter les délais de formation dont elle est responsable. Dans le cas contraire, la période de formation de douze (12) semaines sera prolongée d'une durée proportionnelle au délai imputable à la direction.
- 2.3 La direction effectuera avec l'employé de façon périodique et après la sixième (6^e) semaine une évaluation de l'évolution de l'apprentissage. Une copie de l'évaluation faite après la sixième (6^e) semaine sera transmise au syndicat.

3 Rémunération - Opérateur CER

- 3.1 Durant la période de formation, l'employé conserve le taux de salaire qu'il avait avant qu'il obtienne l'emploi d'opérateur CER.
- 3.2 Le nouveau taux de salaire d'opérateur CER s'applique dès que l'employé a terminé sa formation et prend le quart de travail de son nouvel emploi et assume les activités reliées à son emploi.
- 3.3 Après sa période de probation, l'employé confirmé dans son nouvel emploi reçoit, rétroactivement à sa date d'entrée en poste, le nouveau taux de salaire de l'emploi d'opérateur CER si la durée de sa formation n'a pas excédé douze (12) semaines (444 heures).
- 3.4 Durant la période de probation, l'employé peut être confirmé dans son nouvel emploi après entente avec la direction.
- 3.5 Si la période de formation de 12 semaines est prolongée suite à des délais imputables à la direction, l'employé est rémunéré à son nouveau taux de salaire et la règle du douze (12) semaines s'applique avec la rétroactivité après sa période de probation.
- 3.6 Si la direction refuse d'assigner un opérateur sur le quart, après qu'il ait complété sa formation à l'intérieur des douze (12) semaines, l'employé est rémunéré à son nouveau taux de salaire et la règle du douze (12) semaines s'applique avec la rétroactivité.

Note : Les articles 1, 2 et 3 de l'item formation sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2002.

Groupes de travail

1. Un groupe de travail est formé afin de trouver, d'ici le 20 juillet 2001, des solutions permettant d'assurer la formation des opérateurs sans coût additionnel.
2. Un groupe de travail est formé afin de trouver, d'ici le 21 décembre 2001, des solutions à la problématique de rétention sur l'emploi d'origine des employés qui obtiennent un emploi d'opérateur. Durant la période de travaux, il y a maintien des pratiques actuelles concernant le sujet traité par ce groupe de travail.
3. Un groupe de travail est formé afin de discuter, entre autres, du transfert de régimes, dans un délai de trois (3) mois suivant la décision sur la requête en accréditation des répartiteurs.

4. Un groupe de travail est formé concernant les manoeuvres en télécommandes à la région Manicouagan. Ce groupe de travail devra trouver des solutions permettant de rencontrer les exigences - temps réels de gestion du réseau de transport, sans coût additionnel par rapport à la pratique actuelle. Ces solutions devront permettre de respecter les contraintes et besoins du contrôle des mouvements d'énergie, par le respect des délais du contrôle de tension et l'intégration des équipements en réseau en respectant les délais et en s'assurant de la fonctionnalité de la télécommande.

Enrichissement de tâches

- 1 L'opérateur participe activement à des activités de formation, autodidactes ou autres sur son quart de travail afin d'acquérir ou de maintenir à un niveau optimal ses habiletés professionnelles.
- 2 L'opérateur participe à la formation des nouveaux opérateurs (compagnonnage) sur son quart de travail. Il guide, conseille et s'assure de la qualité des interventions des apprenants dans leur travail
- 3 Flexibilité inter pupitre – Opérateur CER
Il est convenu de permettre l'assignation des installations d'un pupitre à l'autre afin de libérer un opérateur CER, pendant une durée raisonnable, pour réaliser des activités reliées à son emploi.

Engagement du syndicat et des employés

Le syndicat et les employés s'engagent à collaborer à l'implantation des changements technologiques, à l'amélioration des méthodes de travail requises et au fonctionnement de l'exploitation en temps réel avec les répartiteurs.

Lettres d'entente « Horaires de travail »

Les parties s'engagent à discuter des problématique particulières des lettres d'entente « horaires de travail » et d'y trouver des solutions équitables pour les deux parties, et ce, dans un délai d'une année.

Exigences normales d'emploi* pour accéder aux postes d'opérateur (banque, second, poste, centrale, mobile)

Pour s'assurer qu'un minimum de 50% des employés qui obtiennent ces postes possèdent un des 2 DEP ou un des 8 CEC appropriés ou une formation reconnue, il est convenu d'appliquer ce critère sur un horizon de 6 ans :

- Période de référence : 1998-1999-2000,
- Période cible : 2001-2002-2003,

tout en maintenant le ticket d'ancienneté attribué dans le cadre de l'application de la lettre d'entente concernant les «Griefs relatifs aux exigences normales d'emploi utilisées dans le cadre des postes d'opérateurs (banque, second, poste, centrale, mobile)».

Référence : Lettre d'entente sur les «Exigences normales d'emploi pour accéder aux postes d'opérateur (banque, second, poste, centrale, mobile)»

Liste de vérification - Opérateur CER

Les éléments suivants feront l'objet d'une évaluation selon les mêmes modalités que celles prévues à la lettre d'entente «Responsabilisation des employés»

- 1 Coordination des opérateurs mobiles et coordination des manœuvres inter-pupitres pour le parallélisme (mise en phase) et le retrait de lignes, le tout sans préjudice aux conclusions des travaux prévus à l'article 3. de l'item «Groupes de travail».
- 2 Flexibilité inter pupitre réalisée
- 3 Implication active et vérifiable dans la formation autodidacte
- 4 Participation active dans le compagnonnage des nouveaux opérateurs


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

Signé à Montréal, le 4 juillet 2001.

HYDRO-QUÉBEC



Jacques Régis



Ghislain Ouellet



Maurice Charlebois

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



Richard Perreault



Charles Fleury



Robert Boisvert



Sylvain Dubreuil