

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION
ET
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MÉTIERS D'HYDRO-QUÉBEC
SECTION LOCALE 1500 - S.C.F.P.**

Objet : Rétablissement de service - Vice-présidence Réseau - Distribution

Considérant les obligations d'Hydro-Québec en matière de sécurité civile et de sécurité incendie;

Considérant le temps d'intervention actuel pour les équipes et la volonté des parties de travailler à améliorer le temps d'intervention lors du rétablissement de service du réseau de distribution incluant les situations d'urgence ;

Compte tenu de ce qui précède et malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective, il est convenu entre les parties de mettre en place un mécanisme pour assurer la disponibilité du personnel sur une base volontaire lors du rétablissement de service du réseau de distribution incluant les situations d'urgence, et le cas échéant de permettre à l'entreprise de prendre les moyens requis afin d'assurer une couverture provinciale optimale.

Définition : le terme "employé" utilisé dans la présente lettre d'entente signifie les chefs monteurs et monteurs de distribution

1. Indemnité pour la garde « Rétablissement de service du réseau de distribution incluant les situations d'urgence »

- 1.1 L'employé ayant manifesté son intérêt et étant autorisé par la direction d'être disponible en dehors des heures régulières de travail, pour le rétablissement de service du réseau de distribution incluant les situations d'urgence, recevra une indemnité de 442 \$ par semaine de garde et ce, pour couvrir la période du lundi 8 h 00 au lundi 8 h 00 de la semaine suivante.

Un montant forfaitaire d'efficiencia de 58 \$ par semaine de garde réalisée est payé à l'employé qui, lors de la semaine où il a assuré la garde, a respecté les obligations suivantes :

Pour le premier employé appelé :

- 1) Rappeler le CED dans les cinq (5) minutes ;
- 2) Se «rapporter en route» au CED dans les quinze (15) minutes ;
- 3) Informer le CED du temps estimé pour le rétablissement de service.

Pour le deuxième employé appelé :

- 1) Rappeler le CED dans les cinq (5) minutes ;
- 2) Être en route vers le centre de services dans les quinze (15) minutes ;
- 3) Communiquer avec le premier employé dès son arrivée au centre de services ;
- 4) Se rapporter au CED dès qu'il quitte le centre de services pour rejoindre le premier employé.

- 1.2 Pour avoir droit au montant forfaitaire d'efficiencia prévu à 1.1, l'employé devra répondre à chacun des appels par le moyen de communication déterminé par la Direction. Par la suite, il devra prendre les moyens déterminés par la Direction pour se rendre rapidement sur les lieux du travail désignés et respecter les obligations mentionnées à 1.1

Advenant deux (2) manquements à l'obligation d'être disponible dans cette période, l'indemnité à l'article 1.1 ne sera pas versée à l'employé.

- 1.3 A moins de circonstances spéciales invoquées par la direction, le premier employé sera tenu de garder un véhicule HQ à sa résidence en dehors des heures régulières de travail.

2. Répartition équitable des heures supplémentaires

- 2.1 Aux fins de la présente lettre d'entente, l'indemnité prévue à 1.1 pour la garde n'est pas considérée comme du temps supplémentaire, par conséquent seules les heures travaillées sont comptabilisées aux fins de l'application de l'article 24.01. Pour ce faire, il devra y avoir un mécanisme de garde à tour de rôle.
- 2.2 Aux fins de l'article 24.01 de la convention collective, concernant la répartition équitable de surtemps, l'employé qui connaît son indisponibilité à l'avance doit s'efforcer de l'indiquer pour que l'information soit saisie dans le système.
- 2.3 Lorsqu'un CUD est ouvert et que l'ensemble du personnel du site a été appelé, les heures travaillées ou refusées ne seront pas comptabilisées.
- 2.4 Lors de déplacements hors province et que l'ensemble du personnel du site a été appelé, les heures travaillées ou refusées ne seront pas comptabilisées.
- 2.5 Les parties s'entendent pour que l'article 24.05 C) de la convention collective soit appliqué localement pour les employés.

3. Temps de repos

Sans limiter l'application de l'article 24.06 ainsi que la portée de l'article 12, l'employé qui a la responsabilité de la semaine de garde aura droit pendant sa semaine de garde aux heures de repos suivantes:

- 3.1 L'employé recevra pendant sa semaine de garde une (1) heure de repos rémunérée additionnelle aux heures de repos prévues à l'article 24.06 B lorsqu'il a effectué trois (3) heures de travail entre 23 h 00 et 7H00 et ce, pour la première journée où il est appelé durant sa semaine de garde.
- 3.2 L'employé recevra pendant sa semaine de garde trois heures de repos rémunérées additionnelles aux heures de repos prévues à l'article 24.06 B lorsqu'il a effectué (3) heures de travail entre 23 h 00 et 7H00 et ce, pour les autres journées pendant sa semaine de garde.
- 3.3 Aux fins d'application des articles 3.1 et 3.2, "les trois (3) heures de travail" mentionnées n'ont pas besoin d'être réalisées de façon continue.
- 3.4 Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux fins de la présente entente relative au rétablissement de service.

4. Remplacement temporaire lors de garde

- 4.1 L'employé qui n'est plus disponible en raison d'une absence compensée en vertu de l'appendice C de la convention collective verra l'indemnité et le montant forfaitaire d'efficience prévus à l'article 1. diminués au prorata du nombre d'heures d'indisponibilité.
- 4.2 Dans les cas où l'employé est absent selon l'article 4.1, l'employé qui assurera le remplacement recevra l'indemnité et le montant forfaitaire d'efficience prévus l'article 1. au prorata du nombre de heures de garde réalisées. Lorsque l'absence est connue après la fin de la journée régulière, la direction pourrait décider de ne pas assurer de remplacement pour cette journée seulement.
- 4.3 Le remplacement temporaire est réalisé en offrant la ou les journées d'absences prévues à l'employé en vertu de la liste de rappel et ce, pour une période inférieure à 7 jours.
- 4.4 Exceptionnellement, lors d'absences autres que celles prévues à l'article 4.1, l'employé aura la responsabilité d'assurer son remplacement selon les modalités convenues localement entre les employés. A défaut de modalités convenues localement entre les employés, cette disposition est sans application.

5. Modalités permettant une couverture de garde optimale

5.1 Les ratios seront appliqués dans l'ensemble des sites de la façon suivante:

Cinq (5) monteurs et moins :

Un (1) employé de garde.

Six (6) monteurs et plus :

Deux (2) employés de garde

Ile de Montréal

Deux (2) employés de garde – selon l'entente locale

Région Montmorency (Orléans et Jacques-Cartier)

Deux (2) employés de garde – selon l'entente locale

Dans le cas spécifique de Kuujjuak et Kuujjuarapik, le choix de l'employé de garde se fera en alternance entre les deux (2) sites pour assurer l'urgence des deux (2) sites.

5.2 Si dans un site donné les employés n'ont pas signifié leur intérêt de façon majoritaire pour assurer la garde, conformément aux dispositions de la convention collective, la Direction prend les actions appropriées pour réaliser les interventions lors du rétablissement de service du réseau de distribution incluant les situations d'urgence.

5.3 Lorsque requis par la direction, s'il y a absence de volontaire pour une ou des semaines données dans un site où les employés ont signifié leur intérêt de façon majoritaire ::

5.3.1 Rencontre paritaire pour convenir s'il y a lieu de modalités locales nécessaires pour que la garde soit assurée, et ce sans modifier les conditions prévues à la présente.

5.3.2 Si aucune solution n'est identifiée à l'étape 1, conformément aux dispositions de la convention collective, la Direction prend les actions appropriées pour réaliser les interventions lors du rétablissement de service du réseau de distribution incluant les situations d'urgence.

5.4 La Direction s'engage à ne pas augmenter le nombre d'employés prévus pour assurer la garde et ce, sans l'accord du syndicat provincial.

6. Travail seul

Lors des situations d'urgence ou de rétablissement de service, le premier employé sur les lieux réalise les interventions minimales ainsi que le diagnostic de la situation. Ceux-ci seront autorisés à avoir leurs outils personnels appropriés. Une perche télescopique sera disponible dans le véhicule et servira uniquement à l'ouverture des transformateurs basse tension dans le but de créer une zone sécuritaire pour le travail hors tension au sol.

Cette particularité est attachée au dossier "rétablissement de service".

7. Présentation de l'entente

7.1 Les parties conviennent de présenter l'entente de façon paritaire

8 Évaluation de l'entente

8.1 Les parties conviennent de faire une évaluation de la lettre d'entente une fois par année. De plus, à la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre provinciale pourra être tenue.

Cette évaluation se fait sur la base des critères suivants :

- Respect des délais;
- Disponibilité des chefs monteurs et monteurs;
- Simplification des listes de rappel.

8.2 Toutefois, d'autres rencontres locales pourraient avoir lieu au besoin, si des événements le nécessitaient.

9. Griefs

Les parties conviennent de régler, après analyse, les griefs relatifs au temps supplémentaire à l'exclusion de ceux concernant la répartition équitable de surtemps.

10. Entrée en vigueur

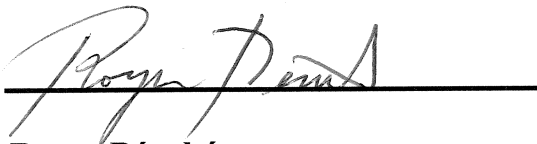
La présente entre en vigueur au plus tard le 1^{er} juillet 2003.

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

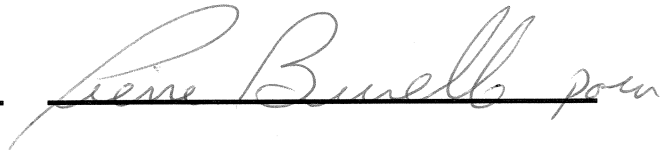
Signée à Montréal, le 17 Juin 2003

Hydro-Québec

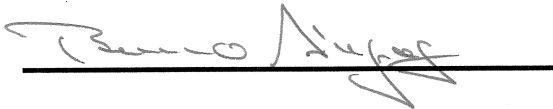
**Syndicat des employé-e-s de Métiers
section locale 1500, S.C.F.P. – F.T.Q.**



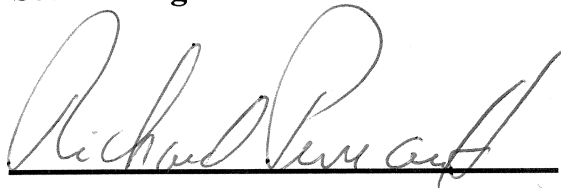
**Roger Bérubé
Vice président Réseau**



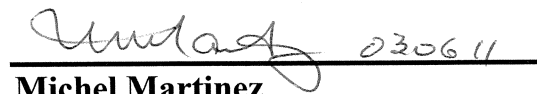
**Charles Fleury
Secrétaire général**



**Bruno Gingras
Directeur Ressources humaines
Distribution**



**Richard Perreault
Président**



**Michel Martinez
Directeur Relations de travail
DPRH**