

**Lettre d'entente entre**  
**Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ**  
**et**  
**Hydro-Québec**

**Objet : Révision des conditions de renouvellement de la convention collective**

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

**1. Les échelles de salaire :**

Les échelles de salaires apparaissant à la lettre d'entente 08-SPSI-12 portant sur le renouvellement de la convention collective pour la période du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2013 sont remplacées par les échelles suivantes :

**Remplacer 16.01.1 par :**

**16.01.1** À compter du 1er janvier 2009, la valeur de l'échelon de chacun des niveaux est établie à 4 % du maximum de chacun de ces niveaux.

**Remplacer 16.02.1 par**

**16.02.1 Pour l'année 2009**

À compter du 1er janvier 2009, l'échelle de salaire et les salaires sont augmentés de 2 %. De plus, le maximum du niveau II est ajusté à la hausse de 68,91 \$ et le maximum du niveau III est ajusté à la hausse de 76,22 \$. L'échelon de chacun de ces niveaux est ajusté en conséquence.

Échelle de salaire et échelons au 1er janvier 2009

				périodique
Niveau	Échelon	Minimum	Point milieu	Maximum
I	120,01 \$	1 887,86 \$	2 444,03 \$	3 000,19 \$
II	140,58 \$			3 514,47 \$
III	155,49 \$			3 887,35 \$
IV	172,28 \$			4 306,93 \$

L'employé qui a reçu en 2009 un salaire plus élevé que celui résultant de l'application du présent article conserve ce salaire et n'a pas à rembourser la différence à la Direction.

**Remplacer 16.02.2 par****16.02.2 Pour l'année 2010**

À compter du 1er janvier 2010, l'échelle de salaire et les salaires sont augmentés de 0,5 %. De plus, le maximum du niveau II est ajusté à la hausse de 49,03 \$ et le maximum du niveau III est ajusté à la hausse de 64,16 \$. L'échelon de chacun de ces niveaux est ajusté en conséquence.

**Échelle de salaire et échelons du 1er janvier 2010**

périodique

Niveau	Échelon	Minimum	Point milieu	Maximum
I	120,61 \$	1 897,30 \$	2 456,25 \$	3 015,19 \$
II	143,24 \$			3 581,07 \$
III	158,84 \$			3 970,95 \$
IV	173,14 \$			4 328,46 \$

L'employé qui a reçu en 2010 un salaire plus élevé que celui résultant de l'application du présent article conserve ce salaire et n'a pas à rembourser la différence à la Direction.

**Remplacer 16.02.3 par****16.02.3 Pour l'année 2011**

À compter du 1er janvier 2011, l'échelle de salaire et les salaires sont augmentés de 0,75 %.

De plus, le maximum du niveau II est ajusté à la hausse de 39,75 \$ et le maximum du niveau III est ajusté à la hausse de 53,81 \$. L'échelon de chacun de ces niveaux est ajusté en conséquence.

**Échelle de salaire et échelons du 1er janvier 2011**

périodique

Niveau	Échelon	Minimum	Point milieu	Maximum
I	121,51 \$	1 911,53 \$	2 474,67 \$	3 037,80 \$
II	145,91 \$			3 647,68 \$
III	162,18 \$			4 054,54 \$
IV	174,44 \$			4 360,92 \$

K3

M

L'employé qui reçoit en 2011 un salaire plus élevé que celui résultant de l'application du présent article conserve ce salaire et n'a pas à rembourser la différence à la Direction.

**Remplacer 16.02.4 par**

**16.02.4 Pour l'année 2012**

À compter du 1er janvier 2012, l'échelle de salaires et les salaires sont augmentés de 1 %. De plus, le maximum du niveau II est ajusté à la hausse de 30,12 \$ et le maximum du niveau III est ajusté de 43,05 \$. L'échelon de chacun de ces niveaux est ajusté en conséquence.

Cependant, l'employé niveau I ou niveau IV dont le salaire 2011 dépasse le nouveau maximum I ou IV est en gel salarial pour l'année 2012.

**Échelle de salaire et échelons au 1er janvier 2012**

périodique				
Niveau	Échelon	Minimum	Point milieu	Maximum
I	122,73 \$	1 930,65 \$	2 499,42 \$	3 068,18 \$
II	148,57 \$			3 714,28 \$
III	165,53 \$			4 138,14 \$
IV	176,18 \$			4 404,53 \$

**Remplacer 16.02.5 par**

**16.02.5 Pour l'année 2013**

À compter du 1er janvier 2013, l'échelle de salaire et les salaires sont augmentés de 1,75 %. De plus, le maximum du niveau II est ajusté à la hausse de 1,62 \$ et le maximum du niveau III est ajusté à la hausse de 11,19 \$. L'échelon de chacun de ces niveaux est ajusté en conséquence.

MS.

*[Signature]*

## Échelles de salaire et échelons au 1er janvier 2013

périodique

Niveau	Échelon	Minimum	Point milieu	Maximum
I	124,87 \$	1 964,44 \$	2 543,16 \$	3 121,87 \$
II	151,24 \$			3 780,90 \$
III	168,87 \$			4 221,75 \$
IV	179,26 \$			4 481,61 \$

## 2. Étalement de la rétroactivité

Le calcul de rétroactivité ne peut générer une dette à l'employé. En cas de rétroactivité salariale, le versement de cette rétroactivité est étalé en trois (3) versements égaux en 2011, 2012 et 2013. Le premier versement en 2011 est versé aux employés au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente. Les montants payés en 2012 et 2013 le seront à la date anniversaire du premier versement ou à la journée de paie suivant cette date anniversaire et portent intérêt au taux légal depuis la date du premier versement.

Les montants dus et non versés sont remis à l'employé le jour où il quitte l'entreprise ou prend sa retraite.

## 3. Régime d'intéressement

Remplacer les paragraphes relatifs au régime d'intéressement (16.03 à 16.03.7) par les paragraphes suivants :

### 16.03 Régime d'intéressement

**16.03.1** Tous les employés sont admissibles au Régime d'intéressement de l'entreprise. De ce fait, ils recevront tous, pour chacune des années, le même pourcentage, et ce, sous forme de montants forfaitaires selon les règles et paramètres suivants :

#### Pour les années 2011 à 2013 :

- Jusqu'à 4,5 % par année du salaire annuel de base au 31 décembre, au prorata des heures régulières rémunérées, et ce pour chacune des années visées.
- Pour l'employé retraité (y compris celui qui quitte avec sa valeur de rente et qui aurait eu droit de recevoir une rente) et l'employé temporaire, le pourcentage est calculé sur le dernier salaire en vigueur.
- L'employé qui démissionne ou qui est congédié au cours de l'année n'est pas admissible au régime.

KM

- Pour chacune de ces années, le paiement est effectué dans les quatre (4) mois suivants le 31 décembre.

**16.03.2** Le Régime d'intéressement vise à reconnaître la contribution des employés à la performance de l'entreprise. Il prend appui sur l'atteinte des objectifs corporatifs et non sur des objectifs individuels.

Les objectifs corporatifs, leurs éléments de mesure, de pondération ainsi que le ou les déclencheurs retenus pour le Régime d'intéressement sont ceux approuvés par le Conseil d'administration pour le Président-directeur général d'Hydro-Québec.

Le pourcentage versé selon le paragraphe 16.03.1 est réparti de la façon suivante :

- 3 % en fonction des résultats reliés aux objectifs corporatifs.
- 1,5 % en fonction du bénéfice de l'entreprise, lequel représente le déclencheur retenu.

**16.03.3** La Direction s'engage à maintenir ce régime pour la durée de la convention collective ainsi qu'à verser les montants forfaitaires qui résultent de son application à tous les employés. Le montant forfaitaire versé annuellement en vertu de ce régime est inclus dans la définition de salaire aux fins du Régime de retraite d'Hydro-Québec.

**16.03.4** La Direction transmet au secrétaire du Syndicat, aussitôt qu'ils sont connus, les principaux paramètres généraux du Régime d'intéressement de l'entreprise ainsi que les déclencheurs et les objectifs corporatifs (seuil – cible – idéal) pour chacune des années.

La Direction transmet également au secrétaire du Syndicat, dans les deux (2) semaines suivant leur publication, les rapports faisant état des résultats.

**16.03.5** Il est convenu qu'aucune autre disposition de ce régime ne pourra faire l'objet de griefs ou d'arbitrages.

#### **4. Vacances préretraite**

Au paragraphe 24.17 de la convention collective, corriger le tableau du paragraphe 1 en ajoutant à la dernière ligne les mots « et plus » après les mots « 64 ans ». Cette disposition entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2011.

#### **5. Prime**

Ajout du paragraphe 16.04 d) se lisant comme suit:

L'employé reclassé au niveau 4 et détenant un diplôme de doctorat reçoit, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, une prime équivalente à un (1) échelon de son niveau dans la mesure où il maintient la performance appropriée à son niveau. Cet échelon est réputé faire partie du salaire de base de l'employé et permet le dépassement du maximum de son niveau. Tous les employés qui sont au niveau 4 au moment de la signature de la présente lettre d'entente se voient reconnaître cette prime.

KP

*[Signature]*

## 6. Comité de balisage du système d'évaluation

Afin de baliser le système d'évaluation à utiliser pour mesurer la performance de l'employé visé par le paragraphe 16.04 d), un comité paritaire, constitué de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de la Direction est formé. Les parties conviennent d'un mécanisme d'évaluation qui tient compte par exemple des éléments suivants : rayonnement, participation à des projets (d'innovations technologiques, stratégiques, externes), mentorat.

Le comité termine ses travaux au plus tard 31 décembre 2012 afin que le système soit mis en œuvre à la fin de l'année 2013.

Advenant que le supérieur immédiat de l'employé juge sa performance non approprié durant une année en fonction du mécanisme d'évaluation mis en œuvre à la fin de l'année 2013, celui-ci peut entamer le processus déterminé par le comité et préparer un dossier en conséquence qui est présenté au comité d'appel du niveau IV. Au sein de ce comité, le directeur principal est remplacé par le gestionnaire du deuxième niveau hiérarchique de l'employé. Lors de la réunion du comité, l'employé est invité à présenter ses arguments. La décision du comité à l'effet de ne pas accorder l'échelon de prime pour une année prend effet au début de l'année suivant la décision.

La décision du comité d'appel ne peut faire l'objet d'un grief.

Le comité de balisage peut aussi convenir d'un mécanisme d'appel différent de celui mentionné ci-dessus.

## 7. Postes temporaires pour le domaine des batteries

Pour la durée de la convention collective, la Direction peut afficher et combler jusqu'à quinze (15) postes d'employés temporaires affectés au domaine des batteries. Ces employés ne sont pas comptés dans le pourcentage de 18 % prévu au paragraphe 14.09.7 de la convention collective. Ces employés sont assujettis aux autres dispositions relatives aux employés temporaires. La Direction fournit mensuellement une liste des employés temporaires qui sont sur ces quinze (15) postes.

HB

w


**8. Entrée en vigueur**

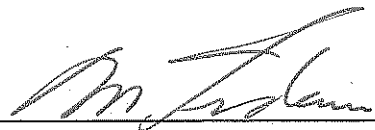
La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et n'a aucun effet rétroactif sauf dispositions contraires.


Signée à Montréal le 21 avril 2011

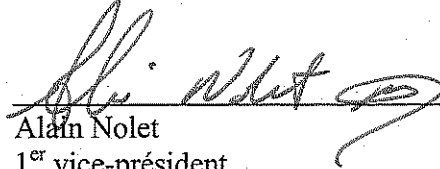
**Hydro-Québec**


**Syndicat professionnel des scientifiques de  
l'IREQ — SPSI**

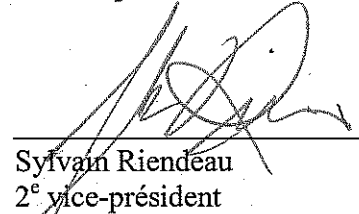
  
\_\_\_\_\_  
Michel Martinez  
Vice-président ressources humaines

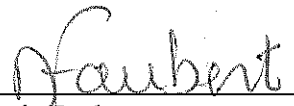
  
\_\_\_\_\_  
Michel Trudeau  
Président

  
\_\_\_\_\_  
Michel Lefebvre  
Directeur Expertise et stratégies corporatives en  
ressources humaines

  
\_\_\_\_\_  
Alain Nolet  
1<sup>er</sup> vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Élie Saheb  
Vice-président exécutif, Technologie

  
\_\_\_\_\_  
Sylvain Riendeau  
2<sup>e</sup> vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Denis Faubert  
Directeur principal IREQ

km

