

Rémunération

2014	0 % (versement de la prime d'intéressement 2013)
2015	4,2 % (intégration de la prime d'intéressement au salaire)
2016	3 %
2017	2,75 %
2018	2,5 %

Réduction des primes d'assurance

2014	2015	2016	2017	2018
0,5 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %	0,5 %

Les réductions de primes d'assurances seront premièrement appliquées à l'assurance santé Croix Bleue, s'il y a lieu, sinon sur les assurances vie, puis versées sur la paye pour combler le versement de la réduction, en cas d'excédent.

Régime de retraite

Cotisations

	Employé	Employeur
2014	7,5 %	14,9 %
2015	8,5%	13,9 %
2016	9,25 %	13,15 %
2017	10 %	12,4 %
2018	10,75 %	11,64 %

Droits et prestations

Les droits et prestations du régime de retraite sont maintenus. Seules quatre clauses temporaires prendront fin à la dernière période de paie en décembre 2015. Celles-ci avaient été implantées en 1998 et en 2003, alors que le régime de retraite était en surplus; la loi obligeait alors à liquider les surplus. Ainsi, en 2016, la règle du 85 sans minimum d'âge fera place à la clause permanente du régime qui établit à 55 ans l'âge minimum requis pour prendre sa retraite. C'est également en 2016 que vous cesserez d'accumuler des rentes de raccordement additionnelle et supplémentaire.

La dernière clause temporaire concerne le rachat lors de congé sans solde et différé. Les congés pris après la date butoir ne seront plus admissibles à un rachat. Il est important de noter que le rachat dans le cadre des droits parentaux, lors de maladie longue durée (Rasild) ou lors de temps partiel pour raison médicale restera possible, il s'agit de clauses permanentes du régime de retraite.

Comité paritaire

Un comité paritaire est chargé de faire des recommandations aux membres afin d'assurer la pérennité du régime, et ce, selon les lois qu'établira prochainement le gouvernement du Québec.

Droits parentaux

Congé de paternité et d'adoption

1^{er} janvier 2014, harmonisation des congés de paternité et d'adoption. Congé d'une semaine payée à 100 % du salaire de base, puis un congé additionnel d'un maximum de 5 semaines intégré au RQAP ou à l'assurance-emploi avec versement d'une indemnité qui comble l'écart entre les prestations gouvernementales et 95 % du salaire de base. Prendre le régime de base du RQAP est plus avantageux. Le grief pour le règlement des cas de 2009 à 2014 est actuellement devant un arbitre.

Congé de paternité	Régime de base - RQAP		Régime particulier - RQAP	
	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre de semaines de prestations
Versées par Hydro-Québec	100 %	1re semaine	100 %	1re semaine
Versées par le RQAP	70 %	5 semaines	75 %	3 semaines
Versées par Hydro-Québec	25 %		20 %	

Primes, indemnités et allocations

1er janvier 2014

Allocation de repas lors de temps supplémentaire.

17,00 \$

Augmentation des primes, allocations et indemnités (annexe J)

2015 2,75 %

2016 3,00 %

2017 2,75 %

2018 2.50 %

Avantages sociaux

Carte de paiement direct

1er juillet 2014, une carte de paiement direct de la Croix Bleue pour les médicaments.

Assurance vie collective de base et complémentaire

1er janvier 2014, paiement anticipé d'un montant d'assurance vie en cas de diagnostic - espérance de vie réduite à moins de 12 mois - selon les dispositions contractuelles de l'assureur.

Assurance vie collective complémentaire

1er juillet 2014, un choix supplémentaire en AVCC lié à l'option A de l'AVCB pour les employés permanents. Chaque employé pourra modifier son choix à cette occasion. Voir tableau au verso.

Couverture d'assurance - employé permanent

Amélioration aux couvertures d'assurance dentaire SSQ et d'assurance santé Croix Bleue, voir l'intranet d'Hydro pour les dates d'entrées en vigueur et précisions. Ex. : Pour les professionnels de la santé, hausse de 35 \$ à 50 \$ du maximum payable par visite à compter du 1^{er} juillet 2014.

Régime de sécurité de salaire - maladie d'un proche

1er janvier 2014, pour les employés permanents, à même le RSS, un maximum de 10 jours par année civile pouvant être pris en cas de maladie grave d'un membre de la famille. Une preuve médicale sera requise.

Régime d'assurance salaire - longue durée

1er janvier 2015, amélioration au Régime d'assurance salaire en cas d'invalidité de longue durée (Rasild) qui permet un arrimage avec le RRHQ, une indexation des prestations et une hausse du montant maximum de prestation mensuelle.

Journée de maladie - employé temporaire

1^{er} janvier 2015, accumulation au prorata de 10 journées de maladie sur une année de service actif, non monnayables, mais transférables d'une année à l'autre (maximum de 10 journées de maladie accumulées).

Assurance invalidité - employé temporaire

1er janvier 2015, offre d'une assurance collective invalidité de courte et longue durée administrée par Hydro-Québec. Voir tableau au verso.

Contrat social

Il vise, entre autres, à :

- S'assurer que lorsqu'il y aura de nouvelles opportunités d'emploi créées au sein de l'entreprise, la croissance de la main-d'œuvre interne sera favorisée.
- Analyser les possibilités de permanentiser des employés temporaires lorsqu'une charge de travail permanente peut le permettre.
- Rapatrier certains travaux confiés à la sous-traitance, lorsque la main-d'œuvre interne qualifiée est disponible.
- S'assurer de planifier adéquatement la relève du personnel.

Mouvement de personnel

Modification de l'article 14

Affichage

1. Les exigences académiques et le niveau d'expérience requis doivent être conformes aux critères du plan d'évaluation des emplois.
2. Les compétences comportementales doivent être conformes au registre de compétences d'Hydro-Québec et sont limitées à 4 pour les niveaux A et B, et à 6 pour les niveaux C et D.
3. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec le poste à combler.

Lettre d'entente - Force du travail

Il vise, entre autres, à :

- Favoriser l'utilisation des ressources internes.
- Encadrer le recours à la sous-traitance en fonction d'une définition conventionnée de projet spécial et d'expertise pointue.
- Créer un comité paritaire chargé de son application.

Il s'adresse à :

- Toutes les unités de l'entreprise où il y a présence de spécialistes en technologie de l'information et en télécommunication.

Séquence de comblement

1. Spécialiste mis en disponibilité.
2. Spécialiste permanent visé à l'article 12.04.
3. Cadres et professionnels non régis, mis en disponibilité...
4. Spécialiste permanent ou temporaire.
5. Employé en assignation temporaire provenant d'un autre groupe d'emploi.
6. À partir de juin 2014, spécialiste temporaire ayant cumulé plus de 6 mois de service, licencié depuis moins de 2 ans.
7. Autres candidats.

Assurance vie collective complémentaire

Tableau : Choix supplémentaire en AVCC (participation facultative). Information au verso.

Assurance de l'employé			
Montant assuré	Partage des coûts	Retraite	Partage des coûts à la retraite
De ½ à 5 fois le salaire annuel (incluant l'AVCB)	50 % HQ / 50 % employé (jusqu'à 3 x salaire) 100 % employé (excédent de 3 x salaire)	Peut se poursuivre entre la retraite et 65 ans.	50 % ou 35 % HQ / 50 % ou 65 % retraité (jusqu'à 1 x salaire) 100 % retraité (excédent 1 x salaire)
Assurance des personnes à charge			
Montant assuré	Partage des coûts	Retraite	Partage des coûts à la retraite
Conjoint : 1 à 15 tranches de 10 000 \$ Inclut un montant de 10 000 \$ par enfant à charge	100 % employé	Peut se poursuivre entre la retraite et 65 ans.	100 % retraité

Assurance invalidité - employé temporaire

Tableau : Sommaire de l'assurance collective en invalidité de courte et longue durée. Information au verso.

Régime d'assurance salaire en cas d'invalidité de courte durée	
Début des prestations (délai de carence)	2 semaines
Prestations	60 % du salaire de base
Statut fiscal des prestations	Non imposable
Durée maximale des prestations	15 semaines
Partage des coûts du régime	100 % employé - ristourne de l'assurance-emploi
Régime d'assurance salaire en cas d'invalidité de longue durée	
Début des prestations	Après 17 semaines
Prestations	60 % du salaire de base
Indexation des prestations	Oui
Statut fiscal des prestations	Non imposable
Durée maximale des prestations	65 ans
Partage des coûts du régime	100 % employé