

## COMMUNICATIONS ET AUTRES SERVICES PUBLICS

### Hydro-Québec (Montréal)

et

### Syndicat des employé-es de métier d'Hydro-Québec, section locale 1500 SCFP (F.T.Q.)

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-0979

- **Secteur d'activité de l'employeur**  
 Communications et autres services publics
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**  
 5 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
 Femmes : 230; hommes : 4 870
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : ouvrier et sécurité publique
- **Échéance de la convention précédente**  
 31 décembre 2013
- **Échéance de la présente convention**  
 31 décembre 2018
- **Date de signature** : 10 décembre 2013
- **Durée de la semaine normale de travail**  
 1 924 heures/année, moyenne de 37 heures/sem., entre 4 et 5 jours/sem.  
Horaire de 4 jours et modulé  
 Variable en fonction de la planification annuelle et de l'activité effectuée  
 N. B. – Le salaire est réparti également sur 26 périodes de paie à raison de 37 heures/semaine, et l'excédent des heures travaillées sera cumulé.
- **Salaires**
  1. Employé des cafétérias

| Date          | 1 <sup>er</sup> janv. 2014 | 1 <sup>er</sup> janv. 2015 | 1 <sup>er</sup> janv. 2016 |
|---------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Salaire/heure | 17,25 \$                   | 17,97 \$                   | 18,51 \$                   |

| Date          | 1 <sup>er</sup> janv. 2017 | 1 <sup>er</sup> janv. 2018 |
|---------------|----------------------------|----------------------------|
| Salaire/heure | 19,02 \$                   | 19,50 \$                   |

### 2. Monteur distributeur (classe 27), 425 salariés

| Date          | 1 <sup>er</sup> janv. 2014 | 1 <sup>er</sup> janv. 2015 | 1 <sup>er</sup> janv. 2016 |
|---------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Salaire/heure | 35,82 \$                   | 37,32 \$                   | 38,44 \$                   |

| Date          | 1 <sup>er</sup> janv. 2017 | 1 <sup>er</sup> janv. 2018 |
|---------------|----------------------------|----------------------------|
| Salaire/heure | 39,50 \$                   | 40,49 \$                   |

### 3. Spécialistes métiers

| Date               | 1 <sup>er</sup> janv. 2014 | 1 <sup>er</sup> janv. 2015 | 1 <sup>er</sup> janv. 2016 |
|--------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Salaire/heure Min. | 15,89 \$                   | 16,53 \$                   | 16,98 \$                   |
| Salaire/heure Max. | 49,05 \$                   | 51,11 \$                   | 52,64 \$                   |

| Date               | 1 <sup>er</sup> janv. 2017 | 1 <sup>er</sup> janv. 2018 |
|--------------------|----------------------------|----------------------------|
| Salaire/heure Min. | 17,46 \$                   | 17,94 \$                   |
| Salaire/heure Max. | 54,09 \$                   | 55,44 \$                   |

### Augmentation générale

#### Métiers

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2014 | 1 <sup>er</sup> janv. 2015 | 1 <sup>er</sup> janv. 2016 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Augmentation | 0 %                        | 4,20 %                     | 3,00 %                     |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2017 | 1 <sup>er</sup> janv. 2018 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|
| Augmentation | 2,75 %                     | 2,50 %                     |

• **Primes**

**Soir** : entre 16 h et 24 h\*

| Date          | 1 <sup>er</sup> janv. 2014 | 1 <sup>er</sup> janv. 2015 | 1 <sup>er</sup> janv. 2016 |
|---------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/heure | 1,20 \$                    | 1,23 \$                    | 1,27 \$                    |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2017 | 1 <sup>er</sup> janv. 2018 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/sem. | 1,30 \$                    | 1,33 \$                    |

\* À l'exception du rappel au travail

**Nuit** : entre 0 h et 8 h\*

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2014 | 1 <sup>er</sup> janv. 2015 | 1 <sup>er</sup> janv. 2016 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/sem. | 1,55 \$                    | 1,59 \$                    | 1,64 \$                    |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2017 | 1 <sup>er</sup> janv. 2018 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/sem. | 1,69 \$                    | 1,73 \$                    |

\* À l'exception du rappel au travail

**Nuit (souterrain)\***

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2014 | 1 <sup>er</sup> janv. 2015 | 1 <sup>er</sup> janv. 2016 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/sem. | 3,63 \$                    | 3,73 \$                    | 3,84 \$                    |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2017 | 1 <sup>er</sup> janv. 2018 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/sem. | 3,95 \$                    | 4,05 \$                    |

\* À l'exception du rappel au travail

**Prime de remplacement**

Deux échelons supplémentaires du niveau d'emploi dans lequel le salarié admissible assume temporairement les fonctions de contremaître

Six échelons supplémentaires du niveau d'emploi dans lequel le salarié admissible assume temporairement les fonctions de contremaître

Quatre échelons supplémentaires du niveau d'emploi dans lequel le salarié payé à l'heure, qui n'est pas dans un emploi à progression annuelle impliquant la direction du travail comme tâche, qui doit, en plus de son emploi habituel, diriger un employé ou plus, à la demande de la Direction

**Chargé d'équipe** : 1 échelon supplémentaire du niveau d'emploi pour lequel une charge d'équipe est demandée

**Il existe plusieurs autres primes, indemnités et allocations à l'intérieur de la convention collective dont :**

**Indemnité de résidence spéciale et prime de résidence Pérignonka**

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2014 | 1 <sup>er</sup> janv. 2015 | 1 <sup>er</sup> janv. 2016 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/sem. | 64,56 \$                   | 66,34                      | 68,33 \$                   |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2017 | 1 <sup>er</sup> janv. 2018 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/sem. | 70,21 \$                   | 71,97 \$                   |

**Indemnité fixe de déplacement avec obligation de découcher**

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2014 | 1 <sup>er</sup> janv. 2015 | 1 <sup>er</sup> janv. 2016 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/jour | 116,19 \$                  | 119,39 \$                  | 122,97 \$                  |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2017 | 1 <sup>er</sup> janv. 2018 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/jour | 126,35 \$                  | 129,51 \$                  |

**Indemnité de résidence**

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2014 | 1 <sup>er</sup> janv. 2015 | 1 <sup>er</sup> janv. 2016 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/sem. | 103,30 \$                  | 106,14 \$                  | 109,32 \$                  |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2017 | 1 <sup>er</sup> janv. 2018 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/sem. | 112,33 \$                  | 115,14 \$                  |

**Indemnité pour la garde**

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2014 | 1 <sup>er</sup> janv. 2015 | 1 <sup>er</sup> janv. 2016 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/sem. | 538,79 \$                  | 553,61 \$                  | 570,22 \$                  |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2017 | 1 <sup>er</sup> janv. 2018 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/sem. | 585,90 \$                  | 600,55 \$                  |

**Efficiencia**

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv. 2014 | 1 <sup>er</sup> janv. 2015 | 1 <sup>er</sup> janv. 2016 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant/sem. | 70,71 \$                   | 72,65 \$                   | 74,83 \$                   |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2017 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2018 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/sem. | 76,89 \$                      | 78,81 \$                      |

#### Résidence spéciale à Chibougamau

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2014 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2015 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2016 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/sem. | 161,19 \$                     | 165,62 \$                     | 170,59 \$                     |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2017 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2018 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/sem. | 175,28 \$                     | 179,66 \$                     |

**Prime de travail le dimanche : 50 % du taux de salaire pour les heures régulières effectuées – salarié de quart**

#### Conditions à Eastman

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2014 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2015 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2016 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/jour | 14,05 \$                      | 14,44 \$                      | 14,87 \$                      |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2017 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2018 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/jour | 15,28 \$                      | 15,66 \$                      |

**Indemnité d'isolement La Vérendrye; éloignement non-résident de la Baie-James; prime postes Arnaud et Montagnais; prime centrale Péribonka; prime Outardes 3 et Outardes 4; prime Manic 5, Manic 5 P.A., Hart Jaune; indemnité résident de Natashquan; prime employés métiers Sept-Îles, prime monteurs transport Sept-Îles; prime monteur dist. et inst. mesurage et indemnité résidence – RNR Boréal**

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2014 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2015 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2016 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/sem. | 103,30 \$                     | 106,14 \$                     | 109,32 \$                     |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2017 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2018 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/sem. | 112,33 \$                     | 115,14 \$                     |

#### Employé sur horaire 8/6

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2014 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2015 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2016 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/jour | 43,96 \$                      | 45,17 \$                      | 46,53 \$                      |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2017 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2018 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/jour | 47,81 \$                      | 49,01 \$                      |

#### Résident de Fermont; résident de Chibougamau

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2014 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2015 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2016 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/sem. | 153,51 \$                     | 157,73 \$                     | 162,46 \$                     |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2017 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2018 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/sem. | 166,93 \$                     | 171,10 \$                     |

#### Indemnité au sud du 52<sup>e</sup> parallèle et indemnité personne itinérante RNR < 52<sup>e</sup>

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2014 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2015 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2016 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/jour | 11,48 \$                      | 11,80 \$                      | 12,15 \$                      |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2017 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2018 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/jour | 12,48 \$                      | 12,79 \$                      |

#### Indemnité personne itinérante RNR 52<sup>e</sup> - 56<sup>e</sup>

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2014 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2015 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2016 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/jour | 21,51 \$                      | 22,10 \$                      | 22,76 \$                      |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2017 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2018 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/jour | 23,39 \$                      | 23,97 \$                      |

#### Indemnité personne itinérante RNR 56<sup>e</sup> - 60<sup>e</sup>

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2014 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2015 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2016 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/jour | 29,38 \$                      | 30,19 \$                      | 31,10 \$                      |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2017 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2018 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/jour | 31,96 \$                      | 32,76 \$                      |

#### Indemnité personne itinérante RNR > 60<sup>e</sup>

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2014 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2015 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2016 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/jour | 38,74 \$                      | 39,81 \$                      | 41,00 \$                      |

| Date         | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2017 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2018 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/jour | 42,13 \$                      | 43,18 \$                      |

## • Allocations

### Repas en temps surnuméraire

| Date          | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2014 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2015 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2016 |
|---------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/repas | 17,00 \$                      | 17,47 \$                      | 17,99 \$                      |

| Date          | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2017 | 1 <sup>er</sup> janv.<br>2018 |
|---------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Montant/repas | 18,48 \$                      | 18,94 \$                      |

**Vêtements et équipement de travail** : fournis, nettoyés et réparés par l'employeur selon les modalités prévues

**Chaussures de sécurité** : fournies par l'employeur selon les modalités prévues

**Vêtements et équipement de sécurité** : fournis, nettoyés et réparés par l'employeur selon les modalités prévues

**Lunettes de sécurité avec prescription** : fournies par l'employeur selon les modalités prévues

**Formation** : l'employeur reconnaît les avantages de la formation et prend les arrangements nécessaires pour que les salariés puissent obtenir, le cas échéant, des formations pertinentes à leurs fonctions, selon les modalités prévues

## • Jours fériés payés

13 jours/année

## • Congés annuels payés

| Années de service continu au 30 avril | Durée             | Indemnité* |
|---------------------------------------|-------------------|------------|
| 1 an                                  | Maximum de 4 sem. | 8 %        |
| 20 ans                                | Maximum de 5 sem. | 10 %       |
| 30 ans                                | Maximum de 6 sem. | 12 %       |

\* Calculée sur les semaines de service actif continu depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente jusqu'au 30 avril de l'année en cours

## • Congés annuels supplémentaires

Le salarié permanent qui, au 1<sup>er</sup> mai, a atteint l'âge de 60 ans ou plus, ou dont l'anniversaire de naissance survient pendant l'année civile, a droit à un crédit supplémentaire de congés de préretraite établi comme suit :

| Âge            | Durée  |
|----------------|--------|
| 60 ans         | 1 sem. |
| 61 ans         | 2 sem. |
| 62 ans         | 3 sem. |
| 63 ans         | 4 sem. |
| 64 ans et plus | 5 sem. |

## • Indemnité supplémentaire

### Vacances

1 jour/année – salarié admissible et résidant en permanence à Chibougamau

2 jours/année – salarié admissible et résidant aux Îles-de-la-Madeleine ou à Natashquan

## • Droits parentaux

Pour l'entièreté des détails et des modalités concernant les droits parentaux, il est nécessaire de se référer à la convention collective. Nous présentons ici le résumé des principaux avantages tels que la durée du congé, la rémunération associée au congé, et certaines particularités supplémentaires spécifiques à la convention.

### **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de 20 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement et qui comprend la journée de l'accouchement.

Selon son admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), la salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à des prestations pouvant atteindre 95 % de son salaire normal pour une période d'au plus 20 semaines.

Celle qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé et qui n'est pas admissible au RQAP, mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi (RAE) a droit à des prestations pouvant atteindre 95 % de son salaire normal pour un maximum de 20 semaines, y compris le délai de carence.

Celle qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé et qui n'est pas admissible au RQAP ou au RAE a droit à des prestations pouvant atteindre 95 % de son salaire normal pour un maximum de 10 semaines.

La salariée qui subit une interruption de grossesse après le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé d'un maximum de 20 semaines.

La salariée admissible, en retrait préventif, peut avoir droit à des prestations équivalentes à la différence entre 100 % de son salaire net et les prestations de la CSST, selon les modalités prévues.

### **Congé de naissance**

Le salarié a droit à une semaine payée à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse, qu'il peut répartir à son gré entre le début du processus d'accouchement ou de l'interruption de grossesse et le 30<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

## Congé de paternité

Le salarié admissible au RQAP ou au RAE a droit à des prestations pouvant atteindre 95 % de son salaire normal pour un maximum de 5 semaines\*.

Le salarié qui n'est pas admissible au RQAP ou au RAE a droit à des prestations pouvant atteindre 95 % de son salaire normal pour un maximum de 5 semaines\*.

\* À l'exception du salarié dont le congé de paternité a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## Congé d'adoption

Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à 5 jours payés qu'il peut répartir après le début du processus d'adoption.

Le salarié a droit à une semaine payée à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint qu'il peut répartir avant le 30<sup>e</sup> jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint peut obtenir une prolongation du congé d'adoption par un congé sans solde ne pouvant excéder 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant et qui devra se terminer au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées par le RQAP ou le RAE.

Le salarié admissible au RQAP ou au RAE et qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a droit à des prestations pouvant atteindre 95 % de son salaire normal pour un maximum de 5 semaines, qu'il peut répartir à son gré à l'intérieur des 52 semaines après l'arrivée de l'enfant à la maison\*.

Le salarié qui n'est pas admissible au RQAP ou au RAE et qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a droit à des prestations pouvant atteindre 95 % de son salaire normal pour un maximum de 5 semaines, qu'il peut répartir à son gré à l'intérieur des 52 semaines après l'arrivée de l'enfant à la maison\*.

Le salarié admissible peut obtenir une prolongation du congé d'adoption par un congé sans solde dont la durée ne pourra excéder celle inscrite sur le certificat médical.

\* À l'exception du salarié dont le congé de paternité a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## Congé parental

Le salarié admissible peut obtenir une prolongation du congé de maternité, de paternité et d'adoption par un congé sans solde dont la durée ne pourra excéder 2 années consécutives et qui devra se terminer au plus tard 124 semaines après la naissance ou après que l'enfant lui ait été confié.\*

\* Un seul des conjoints peut obtenir cette prolongation de congé.

Le salarié admissible, qui ne s'est pas prévalu du congé de 2 ans, peut obtenir une prolongation du congé de maternité, de paternité et d'adoption par un congé sans solde dont la

durée ne pourra excéder 52 semaines consécutives et qui devra se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance ou que l'enfant lui ait été confié.

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

#### Assurance vie

Le régime comprend une assurance vie de base et une assurance vie collective complémentaire (jusqu'à 3 fois le salaire de base du salarié).

Prime : payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et par le salarié

#### Assurance salaire

Chaque année, le salarié permanent admissible au Régime de sécurité de salaire a droit, proportionnellement au nombre d'années de service continu qu'il cumule, à la garantie de ne pas subir de perte de salaire pour un certain nombre de jours/année, selon les modalités mentionnées dans le tableau suivant :

| Années de service continu | Semaines allouées               |
|---------------------------|---------------------------------|
| Moins de 1 an             | 1 jour/mois, maximum de 2 sem.  |
| 1 an à 24 ans             | 2 sem./année de service continu |
| 25 ans ou plus            | 52 sem.                         |

N. B. – Les semaines sont non monnayables et non cumulables.

#### Courte durée

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestations : 80 % du salaire normal, y compris toutes autres prestations

Début : après l'expiration des semaines allouées du Régime de sécurité de salaire

#### Longue durée

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestations : maximum de 80 % du salaire normal au début de l'invalidité, y compris les différentes rentes admissibles

Début : 12 mois à compter du début de l'invalidité

#### Assurance maladie

Prime : payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et par le salarié

#### Frais assurés

Remboursement à 50 % des honoraires de psychologue, 80 % de ceux de psychiatre après une franchise annuelle de 25 \$, maximum global de 1 200 \$/personne/année en 2014 et 1 400 \$/personne/année en 2015; à 80 % des soins d'acupuncteur, d'audiologiste, de chiropraticien, de diététiste, d'ergothérapeute, d'homéopathe, de kinésithérapeute, de kinothérapeute, de massothérapeute, de naturopathe,

---

d'orthophoniste, d'orthothérapeute, d'ostéopathe, de physiothérapeute, de podiatre et technicien en réadaptation physique, après une franchise de 25 \$/année, maximum payable de 50 \$/visite et augmentera de 1 \$/année pour 2015, 2016, 2017 et 2018, maximum de 1 200 \$/personne/année en 2014 et 1 400 \$/personne/année en 2015; à 80 % des frais de radiographie, après une franchise de 25 \$/année, maximum de 60 \$/personne/année; à 80 % des autres frais médicaux suivants : appareil auditif, maximum de 700 \$/personne/36 mois; défibrillateur, neurostimulateur, pompe intrathécale et stimulateur osseux, après autorisation de l'assureur; bas de soutien, 250 \$/personne/année; prothèse capillaire, 700 \$ à vie; soutien-gorge, 250 \$/personne/année; souliers orthopédiques et orthèses podiatriques, excédent de 100 \$, maximum 400 \$/personne/année

Il existe un régime d'assurance médicaments et d'assurance voyage.

### **Soins dentaires**

Prime : payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié – salarié stagiaire et permanent

Frais assurés : remboursement à 60 % des actes bucco-dentaires, maximum de 2 000 \$/personne/année et augmentation de 50 \$/année pour 2015, 2016, 2017 et 2018

### **2. Régime de retraite/Plan d'épargne**

Le régime de retraite est maintenu en vigueur avec quelques modifications.