

journal le 1500

VOLUME 35
NUMÉRO 3
OCTOBRE 2016

Journal provincial

GRÂCE À VOUS,
nous pouvons appuyer un
réseau d'organismes qui
luttent activement contre
la pauvreté et l'exclusion.

**40^e CAMPAGNE
CENTRAIDE DES
EMPLOYÉS ET
DES RETRAITÉS
D'HYDRO-QUÉBEC**

du 27 septembre
au 11 novembre

Donnez généreusement !



Centraide
Nous tous, ici



LE MOT DES OFFICIERS

Tournoi de golf 2016 - 13e édition

Consœurs, confrères,

En collaboration avec toutes les autres sections locales, représentant les employés d'Hydro-Québec, le local 1500 s'est efforcé de donner un nouveau souffle à la campagne Centraide des employés et des retraités d'HQ. C'est sous le thème «**Renversons la vapeur!**» que nous avons déployé nos efforts en 2015 et cela a permis de faire augmenter nos dons de 16 % et notre participation de 5 %. La générosité des employés et retraités a permis de remettre plus de **5 millions** de dollars à Centraide en 2015, soit 25 % de plus qu'en 2014. La campagne a même remporté un prix Solidaires, distinction présentée par Centraide du Grand Montréal qui souligne l'augmentation de notre don d'environ 1 million de dollars par rapport à l'année dernière.

Nous sommes très fiers de poursuivre la tradition en 2016 pour une **40e année** et c'est sous le thème «**Nous tous ici**» que Madame Nancy Rail, présidente du local 2000, prendra la relève à la coprésidence de la campagne Centraide des employés et des retraités d'HQ.

En 2016, l'objectif est de 5,5 millions de dollars; il faut continuer nos efforts et en ce sens, une des activités importantes de cette campagne est notre tournoi de golf annuel qui s'est déroulé le 9 septembre dernier pour 13e édition!

Cette journée a permis à tous de s'amuser, d'échanger et de partager dans un contexte informel, mais surtout d'amasser des dons pour l'organisme Centraide. Des activités étaient proposées sur le terrain pour participer à la campagne de financement où la très grande générosité des joueurs nous a permis d'amasser la somme de **6 289,55 \$**.

Votre appui est essentiel lors de cette activité caritative; merci de votre solidarité. Nous voulons également remercier le SCFP-Québec, ainsi que Charles Fleury, secrétaire-trésorier du SCFP National, pour leurs dons. Hydro-Québec s'est engagée à doubler le montant recueilli; nous sommes donc fiers de remettre un chèque de **12 579,10 \$** à l'organisme Centraide Centre du Québec.

Un évènement semblable est possible grâce à l'aide de nombreux bénévoles, collaborateurs et commanditaires qui épaulent les organisateurs de même que la collaboration des régions et du bureau provincial qui rendent possible le succès de cet évènement annuel.

Nous remercions tous ceux et celles qui, de près ou de loin, ont collaboré à ce tournoi et particulièrement Jean-Philippe Deschênes, de la région hôte Richelieu, ainsi que Roger Bellemare toujours fidèle au poste.

Nous vous disons donc à l'année prochaine pour un évènement où la générosité et la solidarité du 1500 seront assurément au rendez-vous!

Solidairement,



Richard Perreault
Président provincial



Sylvain Dubreuil
Secrétaire général



Tournoi de golf 2016 - 13e édition



Ce fut encore une fois une magnifique journée entre consœurs, confrères au Club de Golf LE DRUMMOND dans la belle grande région Richelieu et tout cela au bénéfice de la solidarité et de Centraide!

La plupart de nos régions syndicales y étaient représentées pour un total de 12 joueurs. Aussi présents, des représentants des sections locales 2000 et 4250, de même que des invités de Desjardins Caisse Hydro et de SSQ qui ont tous parcouru les 18 trous dans une formule «Vegas».



Grégory Morin, Rapahël Morin, Mathieu Dubé et Serge Dubeau, région Montmorency



Benoit Bouchard, secrétaire général du SCFP-Québec, Richard Perreault, président provincial, local 1500, Daniel Boyer, président de la FTQ et Charles Fleury, secrétaire-trésorier du SCFP National.



Nadia Aristyl, Serge Labranche et Mario Catelani de la Section locale 2000



La région syndicale Richelieu, hôte de cette magnifique journée. François Clément, Michel Gagnon, Léodore Thibeault et Philippe Daneau, vice-président régional.



Madame Sonia Mailhot, conseillère en assurances, Groupe SSQ

D'autres photos sont disponibles sur notre groupe Facebook



Si vous ne désirez pas recevoir la version papier du journal le 1500 à domicile, demandez que l'on vous retire de la liste d'envoi en communiquant avec nous à l'adresse suivante: christinefontaine@scfp1500.org Vous pouvez aussi consulter la version électronique du journal sur notre site Internet ou effectuer votre changement d'adresse au www.scfp1500.org

RÉGION LAURENTIDES

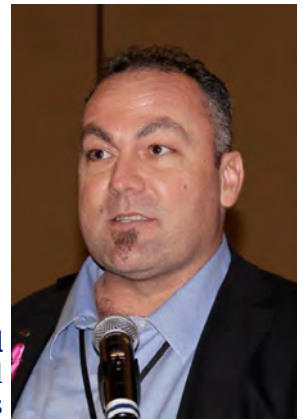
Négo projet GOTMV planificateurs matériel roulant

La Direction services de transport à CSP (Centre de services partagés) nous a fait une présentation au printemps dernier concernant son intention de centraliser les activités de planification, ainsi que les commandes de pièces de véhicule dans le cadre du dossier GOTMV. Nous avons entamé des discussions au début du mois de juin pour tenter de placer un dossier de négociation afin de protéger les intérêts de nos membres. Les discussions ont permis, entre autres, de donner la chance à CSP de tester le produit par un projet pilote, débutant à la fin septembre au secteur Laval, tout en continuant la négociation.

Une deuxième rencontre a eu lieu le 22 août dernier où la Direction nous annonça que pour elle, le projet pilote était plutôt une intégration progressive de la nouvelle organisation au secteur Laval. Elle a donc voulu transférer six planificateurs en permanence à compter du 12 septembre en leur envoyant une lettre personnalisée datée du 31 août. Dans mon livre à moi, cette façon de faire ne s'appelle plus de la négociation de bonne foi, mais bien une réorganisation faite totalement en sens unique.

Lors du Comité exécutif provincial (CEP) tenu la semaine du 6 septembre, nous avons pris position afin de tenter de faire cheminer ce dossier de façon paritaire et de ramener les parties à une vraie table de négociation.

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes en attente d'une rencontre avec



Stéphane Michaud
Vice-président provincial
Région Laurentides

la haute Direction afin de dénouer l'impasse et un sursis de deux semaines est accordé pour tenter de faire avancer le dossier. Les postes des planificateurs ne sont pas transférés, mais en formation avec le paiement des allocations selon la convention collective tel que nous le demandions; la partie n'est pas encore gagnée.

Nous ferons tout en notre possible pour protéger les intérêts de nos membres dans ce dossier comme nous l'avons toujours fait dans les autres.

Voici un autre exemple du manque de transparence que certaines divisions se permettent dans nos dossiers, surtout avec une paix sociale signée jusqu'au 31 décembre 2018. Nous devons rester aux aguets membres du 1500; ayez le réflexe de consulter vos structures régionales respectives lorsque l'entreprise fait des projets pilotes sans en aviser votre syndicat afin de prévenir des situations tellement déplorables.

Vous comprendrez que ce dossier découle d'un tel projet pilote, qui s'est transformé unilatéralement en réorganisation sans avoir informé le local 1500 et il pourrait y avoir de très gros impacts pour le futur.

SOYEZ ASSURÉS QUE VOTRE CEP PRENDRA TOUS LES MOYENS AFIN DE RÉGULARISER LA SITUATION.

Syndicalement



RÉGION RICHELIEU

La plus petite centrale hydroélectrique d'Hydro-Québec rayée de la carte

La Centrale de la Chute-Burroughs, cette petite centrale discrètement située au pied de la Chute Burroughs, est présentement en période de démantèlement. C'est une page d'histoire qui se tourne pour bien des travailleurs. D'ici l'automne, seul le barrage et le bâtiment de production tiendront encore lieu. Après la fin de la production en 2012, les bâtiments de support, la cheminée d'équilibre et le poste de départ ont graduellement été démolis. Actuellement, la conduite forcée de 700 mètres de longueur avec un diamètre de 1,5 mètre est en période de démantèlement. L'ensemble de l'ouvrage était entretenu par les disciplines du 1500, basées à Drummondville.

Voici donc l'histoire de cette centrale hydroélectrique

En 1929, la Southern Canada Power Company confie à Power Corporation of Canada la construction de la Centrale Burroughs sur la rivière Niger tout au sud de son territoire. Ce sera la dernière centrale construite par la Southern Canada Power Co. L'aménagement Burroughs Falls, dont la production est de 1.6 MW, est terminé et mis en service en janvier 1930.

La construction et les caractéristiques de la centrale ont fait l'objet d'articles forts détaillés dans deux numéros de la revue *Electrical News & Engineering* en avril et mai 1930. Incluse dans le parc de production d'Hydro-Québec lors de la nationalisation en 1963, la puissance produite par l'installation est ajoutée à celle de ses autres installations par le biais du réseau à 49 kV de la région.

Durant 70 ans, la centrale n'a fait l'objet d'aucune réfection majeure. Cependant, en 2001, l'évacuateur de crue a été réfectionné et modifié afin de faciliter la gestion du réservoir. Le reste de l'ouvrage n'a pas connu de travaux d'amélioration.

À partir de la prise d'eau, le conduit forcé (d'une longueur de 700 mètres) achemine l'eau à la centrale. Soulignons ici une particularité de ce canal: il est en bois sur presque toute sa longueur, soit du barrage à la cheminée d'équilibre. Afin de le protéger du gel, le canal est enfoui sur toute sa longueur. Durant les dernières décennies, les travailleurs ont dû intervenir à plusieurs reprises à l'intérieur pour colmater les fuites; des centaines de plaques galvanisées ont été installées.

L'aménagement hydroélectrique de la Chute Burroughs est situé sur la rivière Niger dans la municipalité de Stanstead-Est. La centrale comporte un seul groupe turbine-alternateur de 1.6 MW, abrité dans un édifice en brique d'un étage aux motifs colorés; témoin d'une architecture industrielle de type rationaliste.

Elle a fourni de la puissance à une région pendant plus de 80 ans.



Jean-Philippe Deschênes
Trésorier régional
Région Richelieu

RÉGION RICHELIEU

Impliquons-nous, impliquez-vous, impliquez-les!

À l'aube des 50 ans de notre section locale, il est important de souligner le travail colossal qui a été réalisé par nos prédécesseurs, ainsi que par tous les représentants syndicaux actuels qui œuvrent à améliorer nos conditions de travail et protéger nos acquis. À chaque époque son combat, sa réalité, ses besoins.



Alexandre Boulé
Secrétaire régional
Région Richelieu

Selon moi, l'implication syndicale n'est pas innée: il faut la façonner, l'enrichir, en prendre soin et surtout la transmettre. Les défis sont grands pour le futur, mais sont-ils si différents de la réalité des 50 dernières années auxquelles le 1500 a su faire face? Certainement pas. Emplois de qualité, horaires de travail, salaires, environnements de travail sécuritaires, vacances, retraite et respect de l'ancienneté sont et seront toujours au cœur des négociations du 1500.

Je ne fais pas partie des générations qui ont mené de grandes grèves, mais pourquoi? Ce n'est pas une question d'un manque de solidarité entre ses membres selon moi, mais sûrement plus parce que mon syndicat, comme depuis bientôt 50 ans, s'est adapté à la réalité de son époque.

S'impliquer pour qui, s'impliquer pour quoi, s'impliquer comment? On ne peut demander à la présente génération de s'impliquer si les précédentes ne montrent pas l'exemple et n'éduquent pas. Il ne faut pas attendre d'avoir un titre syndical pour s'impliquer. Un groupe de travail doit prendre soin de chaque génération qui le compose.

Pas besoin de grandes grèves pour imposer le respect; simplement un groupe qui décide que l'inacceptable ne sera pas accepté.



MEMBRES DES COMITÉS PROVINCIAUX

NOMINATIONS

Le Comité Exécutif Provincial (CEP) a procédé à la nomination des membres des comités provinciaux au début du mois de septembre.

VOICI DONC LES NOMINÉS:

COMITÉS	NOMS
Anti-sous-traitance:	Claude Bourget
Avantages sociaux:	Michel Mireault
Coordination des griefs:	André Roy
CRAT (Réparation des accidentés du travail):	Philippe Marino
Délégués sociaux:	Richard Pouliot
Droits d'accommodement (ad hoc):	Philippe Marino, Carole Martin, Michel Mireault et Joëlle Ravary
Droits de la personne:	Carole Martin et Joëlle Ravay
FEC (Formation, Évaluation, Changements techniques et technologiques)	Mario Charette et Yvon Richard
Information:	Emmanuel Patola
Santé et sécurité:	Benoit Mitchell, André Dion, Alexandre Boulé et Anne Filiatrault

FÉLICITATIONS À TOUTES ET À TOUS!

RÉGIME DE RETRAITE

Assemblée annuelle

Le 16 juin dernier, l'assemblée annuelle du régime de retraite nous a présenté l'évolution de notre RRHQ durant la dernière année, dans les moindres détails.

J'ai été élu à l'automne 2015 pour un mandat de trois ans (2015-2018). Je suis l'un des trois représentants des employés syndiqués (voir le tableau, colonne du centre). Lors de cette assemblée, nous avons la possibilité d'élire un membre supplémentaire pour siéger sur le comité de retraite.

Depuis le mois de mai, nous avons fait plusieurs interventions telles que des tracts syndicaux, messages par les structures, relances sur notre groupe Facebook et même une vidéo pour expliquer la procédure de votation à suivre. Malgré cela, nous avons constaté une décevante participation.

Le soir de l'assemblée, j'avais en main le retour de 956 procurations. Merci aux membres pour celles reçues, mais où étaient les 4500 autres???? Probablement que toutes les raisons sont bonnes...

À QUOI SERVENT LES PROCURATIONS? Dans le tableau, il y a une troisième colonne (membres additionnels possibles). L'élection a lieu sur le plancher de l'assemblée et la candidature doit être appuyée par cinq participants actifs présents. Oui, nous avons réussi à faire élire Pierre-Luc Girard, monteur Distribution de la région Montmorency, sur le comité de retraite pour un mandat d'un an. **PAR CONTRE, NOUS AVONS DÛ OBTENIR L'APPUI D'AUTRES SECTIONS LOCALES OU D'ASSOCIATIONS POUR QU'IL OBTIENNE CE POSTE.** Nous sommes la plus grosse section locale et le taux de participation doit être plus élevé.

Qu'est-ce qui ne va pas? Moyens de communication, manque d'intérêt, la retraite ce n'est pas pour tout de suite???

Présentement, les plus anciens nous quittent et nous lèguent notre héritage: NOS conditions de travail, NOTRE convention collective, NOTRE fonds de pension et c'est À NOUS d'en prendre soin.

Je suis très ouvert aux commentaires afin de réussir à augmenter notre taux de participation. Bonne réflexion.



Pierre-Luc Girard Mandat d'un an
Alexandre Bussièrès Mandat de trois ans
Membres du comité de retraite

president.mcv@scfp1500.ca

**MOBILISÉS AUJOURD'HUI,
UNIS ET FORTS DEMAIN...**

COMPOSITION DU COMITÉ DE RETRAITE ARTICLE 15.5 DU RÈGLEMENT DU RÉGIME

MEMBRES NOMMÉS PAR HYDRO-QUÉBEC	MEMBRES ÉLUS LORS DE L'ÉLECTION TRIENNALE (MANDAT 3 ANS)	MEMBRES ADDITIONNELS POSSIBLES (MANDAT 1 AN)
REPRÉSENTANT HYDRO-QUÉBEC 7	REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS 3	MEMBRE(S) VOTANT(S) ÉLU(S) À L'ASSEMBLÉE + 1 ou 2
	REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉS NON SYNDIQUÉS 1	MEMBRE(S) NON VOTANT(S) ÉLU(S) À L'ASSEMBLÉE + 1 ou 2
MEMBRE INDÉPENDANT 1	REPRÉSENTANT LES ANCIENS PARTICIPANTS ET RETRAITÉS 1	NOMMÉ(S) PAR HYDRO-QUÉBEC + 1 ou 2
= 13		
MAXIMUM POSSIBLE : 17 MEMBRES VOTANTS + 2 MEMBRES NON VOTANTS		

RÉGIME DE RETRAITE...suite

Voici en bref les grandes lignes sur le RRHQ

Au 31 décembre 2015, l'actif de la caisse s'élevait à 22,3 milliards de dollars pour un rendement de 10,4 %. Pour les 10 dernières années, le rendement de la caisse se situe à 7,6 %; ce qui est très bon.

La vague des départs massifs à la retraite est présentement derrière nous. Entre 2010 et 2014, ceux-ci ont varié de 1 000 à 1 200 départs par année pour l'ensemble des employés d'Hydro-Québec.

En 2015, 808 participants actifs ont quitté pour la retraite et c'est environ ce nombre qui est prévu pour les prochaines années.

Exceptionnellement, cette année, l'évaluation actuarielle pour la période se terminant le 31 décembre 2015 n'a pas été présentée le soir de l'assemblée.

En novembre 2015, le gouvernement a déposé le projet de loi n° 57 qui modifierait la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, principalement quant au financement des régimes de retraite à prestations déterminées. Avec l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier dernier de celle-ci, de nouvelles modalités s'appliquent quant au financement des régimes privés dont fait partie le nôtre.

LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS SONT:

- **L'abolition du financement sur la base de solvabilité;**
- **Le financement sera dorénavant basé sur l'évaluation de capitalisation (continuité du régime);**
- **La création d'un coussin de sécurité, soit une provision de stabilisation.**

Depuis l'automne dernier, nous analysons avec les autres sections locales et notre firme d'actuaire l'impact de la loi sur notre régime. Il faut comprendre que ce nouveau mode de financement a été accueilli favorablement par les grandes centrales syndicales car il touche l'ensemble des régimes du secteur privé.

Soyez assurés que nous vous tiendrons informés dans les prochaines semaines des dispositions de cette loi sur notre régime.

En terminant, pour ceux et celles qui voudraient prendre connaissance des documents présentés lors de l'assemblée annuelle, ainsi que du rapport 2015 sur notre régime de retraite, que ce soit de la maison ou du bureau, visitez le site rrhq.ca. (identifiant et mot de passe sont requis). Vous trouverez le premier document dans la gestion du régime et le deuxième sur la page d'accueil.

CPSS - SANTÉ ET SÉCURITÉ

Ça pas besoin de t'arriver pour que tu commences à t'en occuper!!!

Depuis plusieurs années, le 1500 innove en matière de santé et de sécurité dans cette grande entreprise qu'est Hydro-Québec. Dans les années à venir, il faudra nous serrer les coudes si on ne veut pas voir les gains acquis par nos prédécesseurs se dissoudre. La santé et la sécurité ne doivent pas être utilisées que comme moyen de pression; elles doivent être appliquées à tous les jours. N'oublions pas le passé et les personnes qui ont subi des accidents de travail. Il ne faut pas oublier que parfois, c'est la chance qui fait qu'on n'est pas à leur place. Plusieurs normes, méthodes et encadrements existent pour nous permettre de travailler en toute sécurité, mais c'est beaucoup trop pour une seule personne. C'est en groupe que nous réussirons à nous éduquer.



Tous devraient se sentir concernés car c'est un réel défi que celui de changer les mœurs et coutumes en santé et sécurité. L'habitude est ce mauvais pli qui nous expose le plus à un accident. Il faut maintenant se servir des employés qui respectent la santé et la sécurité pour être le nouveau modèle à suivre. Plus il y aura de travailleurs qui œuvreront comme leader en santé et sécurité, plus les milieux de travail seront amenés à changer et ainsi nous pourrons clamer que nous respectons notre énoncé politique en santé et en sécurité «pour un travail sécuritaire».



Lors de notre 24^e congrès en novembre 2015, le comité jeunesse a eu comme idée d'immortaliser dans le temps les affiches « chocs » du 1500, celles représentant des travailleurs qui ont subi de graves accidents de travail. Bientôt, les membres qui visiteront le 1010 de Liège, pourront voir ces affiches immortalisées sur les murs. De plus, des bannières qui pourront être déplacées suivront les activités du 1500 afin de nous rappeler l'importance de prendre le temps d'exécuter notre travail de façon sécuritaire.

Les différents représentants régionaux en santé et sécurité exercent un travail colossal pour tenter de rendre les milieux de travail plus sécuritaires. Il est important de ne pas hésiter à les contacter afin de recevoir les bonnes informations et surtout, pour les supporter dans leurs demandes. Si nous travaillons tous de concert, votre santé et votre sécurité au travail s'en trouveront grandement améliorées.



CPSS - SANTÉ ET SÉCURITÉ - suite...

Nouvelle nomination au comité



Lors du Comité Exécutif Provincial (CEP) de juin, ses membres ont procédé à la nomination d'Anne Filiatrault, jointeuse Distribution de la région Laurentides, à titre de membre du comité provincial santé et sécurité. Jusqu'à cette récente nomination, Anne était l'une des responsables du comité provincial des droits de la personne. Nous la remercions d'avoir accepté de relever le défi et nous lui offrons tout notre support. Pour sa part, Nicolas Grenier, qui remplaçait Alexandre Boulé pendant son congé de paternité, a terminé son mandat le 4 octobre dernier. Nous désirons remercier Nicolas pour le travail effectué, ainsi que pour sa grande disponibilité.

Alexandre Boulé, André Dion, Benoit Mitchell et Anne Filiatrault
Votre comité provincial santé et sécurité

40E CAMPAGNE CENTRAIDE DES EMPLOYÉS ET DES RETRAITÉS D'HYDRO-QUÉBEC

Le 27 septembre dernier avait lieu le lancement de la 40^e campagne **Centraide des employés et des retraités d'Hydro-Québec** qui se déroulera jusqu'au 11 novembre prochain. Devenue une tradition depuis 1976, la campagne a permis de remettre à ce jour 112 375 580 \$ à l'organisme Centraide !

Cette année, Madame **Nancy Rail**, présidente du SFCP-2000, succédera à Monsieur **Richard Perreault**, président du SFCP-1500, à la coprésidence de cette 40^e campagne qui a pour thème: « *Nous tous, ici* ».

Vous aurez l'occasion, au cours des prochaines semaines, de participer aux nombreuses activités de l'équipe des ambassadeurs et des délégués sociaux et syndicaux. N'hésitez pas à consulter vos ambassadeurs si vous désirez organiser une activité !

Au Québec, les travailleurs à faible revenu sont près de trois fois plus nombreux chez les immigrants.

GRÂCE À VOUS, nous permettons aux immigrants de s'intégrer sans difficulté sur nos belles terres.

40^e CAMPAGNE CENTRAIDE DES EMPLOYÉS ET DES RETRAITÉS D'HYDRO-QUÉBEC
du 27 septembre au 11 novembre

Donnez généreusement !

Centraide
Hydro Québec

Au Québec, un enfant sur quatre n'est pas prêt à commencer la maternelle.

GRÂCE À VOUS, nous offrons aux enfants qu'on nous leur fait offrir la vie.

40^e CAMPAGNE CENTRAIDE DES EMPLOYÉS ET DES RETRAITÉS D'HYDRO-QUÉBEC
du 27 septembre au 11 novembre

Donnez généreusement !

Centraide
Hydro Québec

CETTE ANNÉE, DONNONS ENCORE GÉNÉREUSEMENT ET SOYONS FIERS DE PARTICIPER COLLECTIVEMENT À CETTE CAMPAGNE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF DE 5,5 MILLIONS DE DOLLARS.

DROITS DE LA PERSONNE

Un peu d'histoire

L'arrivée des femmes dans les emplois Métiers ne s'est pas fait sans heurt.

Tout étant à faire au niveau de l'intégration, les femmes ont alors utilisé le seul moyen mis à leur disposition, c'est-à-dire de s'adresser à leur syndicat. Cela a conduit à la mise sur pied d'un comité de conditions féminine à la région St-Laurent.

Devant l'ampleur des discriminations, des préjugés à leur endroit et de l'inaction de l'employeur, le local 1500 devait réagir. Cela exigeait cependant un changement majeur de culture afin d'arriver à appliquer concrètement les valeurs prônées par le mouvement syndical.

Lors du 14e congrès du 1500 à Rimouski, en 1992, une résolution fut votée afin de former un comité provincial de conditions féminine ayant comme mandat d'aider, d'informer, d'intervenir, de proposer et d'agir à l'intérieur de la structure syndicale sur la situation des femmes au 1500 (R-24).

L'énoncé de politique proposé a été adopté par vote nominal, ce qui signifie que tous les délégués présents au congrès se levèrent et confirmèrent leur adhésion à celui-ci. Le 1500 devenait donc avant-gardiste quant au respect des différences car l'employeur lui ne se dota d'une telle politique qu'en 1997.

Le comité, qui est par la suite devenu le Comité des droits de la personne, a modernisé l'énoncé au congrès de 2006 suite à l'entrée en vigueur de la Loi sur les normes du travail et de ses dispositions sur le harcèlement psychologique (juin 2004) pour y inclure la définition du harcèlement.



Joëlle Ravary et Carole Martin
Responsables du comité provincial DDLP

AU CONGRÈS DE 1995, LE PLAN D'ACTION DU COMITÉ DE CONDITIONS FÉMININE PROPOSA DE PRENDRE POSITION SYNDICALEMENT EN ADOPTANT UN ÉNONCÉ DE POLITIQUE 1500 CONTRE LE HARCÈLEMENT ET CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION EN SIGNE D'ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ.

NOUS ENJOIGNONS TOUS NOS MEMBRES À ADOPTER DES COMPORTEMENTS CONFORMES À CET ÉNONCÉ D'ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ, DE RESPECT, DE PARTAGE, D'ÉGALITÉ ET D'ÉQUITABILITÉ.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

DROIT À L'ÉGALITÉ ET À DES COMPORTEMENTS EXEMPTS DE HARCÈLEMENT

Le but de la section locale 1500 a toujours été de protéger et de promouvoir l'intérêt social et économique de ses membres. En ce sens, nous déclarons aujourd'hui notre adhésion à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne qui reconnaît pour tous et toutes le droit à l'égalité sans distinction, exclusion ou préférence fondées sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique, la condition sociale et le handicap.

Il est pour notre section locale de toute première importance que chacun, chacune, travailleurs, travailleuses, officiers, officières, œuvrent à renforcer nos valeurs de solidarité, de respect et de partage.

Tous et toutes méritent de la part de leurs confrères et consœurs de travail d'être traités de façon équitable sans atteinte à la dignité et l'intégrité de la personne, en toute égalité.

Le harcèlement psychologique comprend toutes les autres formes de harcèlement (discriminatoire, hiérarchique, abus de pouvoir, sexuel) constituant ainsi de l'intolérance inacceptable dans notre milieu, puisqu'il s'agit d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne pour celle-ci un milieu de travail néfaste.

En signe d'engagement envers l'égalité et le respect de tous et de toutes, nous enjoignons tous nos membres à adopter des comportements conformes à cet énoncé. Ainsi, cette déclaration est la manifestation de notre volonté collective.

DROITS DE LA PERSONNE...suite

Le Conseil québécois des autochtones

Le Conseil québécois des autochtones du SCFP-Québec est le comité spécialisé sur les questions autochtones. Pour l'instant, seuls trois secteurs sont représentés (Énergie, Affaires sociales et Municipalités) bien que la participation de tous les secteurs du SCFP soit souhaitée.

Le Conseil québécois des autochtones a, entre autres, le mandat de promouvoir et de défendre les droits des travailleurs et travailleuses autochtones au sein de notre syndicat, en plus de jouer un rôle d'information et de recommandation auprès du Bureau et du Conseil général du SCFP-Québec.

Le comité se penche également sur toutes les questions liées au racisme, aux ententes de partenariat, à l'équité en matière d'emploi et à leurs impacts sur les travailleurs et les travailleuses. Il souhaite ainsi contribuer à affiner les politiques du SCFP sur les questions du racisme et de la discrimination et, en collaboration avec le Service de la formation, établir des programmes pour sensibiliser nos membres et la population aux enjeux propres aux autochtones.

Enfin, le comité veut faire en sorte d'augmenter la participation des syndiqués autochtones au sein de notre mouvement.

Hydro-Québec, conformément à la Convention La Grande (1986), embauche des travailleurs crs pour des activités d'exploitation dans la région de la Baie-James. Hydro-Québec a mis sur pied la formation « Hydro-Québec et les autochtones » disponible pour tous les employés ayant à travailler directement ou indirectement auprès des autochtones ou dans des dossiers les concernant. Elle porte sur les nations et l'historique des communautés autochtones. C'est un bon début pour rendre leur intégration plus harmonieuse au sein de l'entreprise.

Il reste toutefois beaucoup de travail à faire dans notre milieu et dans la société en général, au sujet des enjeux des autochtones. La création du Conseil québécois des autochtones fait suite à l'adoption d'une résolution lors du congrès 2009 du SCFP-Québec.

Le conseil est composé de notre consœur du 1500 **Nathalie Claveau**, présidente, de **Marie-Christine Dubé**, section locale 5263, membre et de **Ronald Cloutier**, conseiller SCFP.

Également, nouvellement nommé comme responsable politique, au bureau de direction du SCFP-QC, **Richard Perreault**, président provincial du local 1500.

COORDINATION DES GRIEFS

Le grief: première partie

Le grief existe afin de faire respecter notre convention collective dans les cas où « tout employé ou groupe d'employés qui se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation des termes de la convention ou qui croit avoir subi un traitement injuste (...) ». Consultez l'article 15 de la convention collective pour plus de références.

Il y a des règles importantes à respecter et la première est **le délai de 42 jours** de la date de l'événement qui lui a donné naissance **pour soumettre votre grief**. Il ne faut jamais attendre à la dernière minute pour consulter votre structure syndicale pour validation au responsable régional de griefs car c'est ce dernier qui émettra le libellé ainsi que le numéro du grief.

IMPORTANT: CE DÉLAI PASSE À 28 JOURS S'IL S'AGIT D'UNE SUSPENSION DE DURÉE INDÉFINIE OU D'UN CONGÉDIEMENT.

La deuxième règle est que votre formulaire de grief **doit être signé** par vous (le plaignant) et aussi être daté.

Par la suite, pour que votre grief soit effectif, **le dossier de celui-ci se doit d'être étoffé** le mieux possible, et ce, dès le départ. Il y a une multitude de documents à recueillir selon le type de litige et il est de votre responsabilité de les fournir pour que l'analyse puisse se faire dès l'émission du grief afin de pouvoir vous assurer une pleine, entière, juste et équitable défense.

Dans cette première partie, je vais vous présenter les listes non exhaustives des documents à produire selon deux cas:

1- RÉPARTITION DU SURTEMPS

- Version détaillée du plaignant;
- Date et quart où le surtemps réclamé a été effectué;
- Emploi et lieu de travail concernés;
- Feuilles de temps du plaignant;
- Relevé du surtemps ou liste de surtemps;
- Horaires de travail pertinents;
- Feuille de contrôle des disponibilités;
- Liste des employés admissibles au surtemps;
- Motif du surtemps (travail effectué);
- Compétence particulière requise si nécessaire;
- Compétence du plaignant si nécessaire;
- Motifs pour ne pas avoir considéré le plaignant (s'il y a lieu);
- Politiques et règles (guide) de répartition;

2 - MESURES DISCIPLINAIRES

- Version détaillée du plaignant;
- Avis disciplinaire;
- Dossier disciplinaire antérieur;
- Résultat de l'enquête (s'il y a lieu);
- Liste des témoins de l'acte fautif (consignez par écrit leur version et leurs coordonnées);
- Éléments atténuants ou aggravants;
- Avis médicaux (si pertinents);
- Preuve matérielle.

Il faut comprendre que dans la grande majorité des dossiers de griefs déposés, nous avons le fardeau de la preuve; de là la très grande importance d'avoir le maximum d'information dès le départ.

Il peut arriver que vous ne puissiez fournir certains documents avant le dépôt, mais vous devriez les acheminer le plus rapidement possible.

Au risque de me répéter, il est important de communiquer rapidement avec votre représentant syndical quand survient un litige; il sera en mesure de vous accompagner tout au long de votre démarche.



André Roy
Coordonnateur provincial des griefs

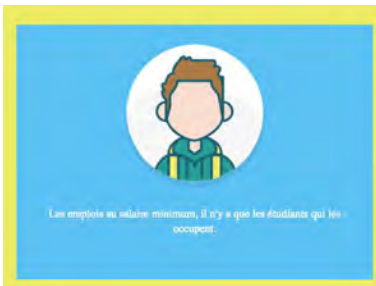
INFORMATION

Minimum 15 \$: Mythes et réalités. Mettons les choses au clair!



Emmanüel Patola
Responsable de l'information

Le débat public sur le salaire minimum n'est pas toujours facile à comprendre. Les arguments économiques semblent justifier une chose et son contraire. **Qui dit vrai? Qui dit faux?**



LES EMPLOIS AU SALAIRE MINIMUM, IL N'Y A QUE LES ÉTUDIANTS QUI LES OCCUPENT ► FAUX

Saviez-vous que 50 % des employés recevant le salaire minimum ne sont pas aux études? La majorité de ces personnes ont plus de 25 ans et une forte proportion possède déjà un diplôme d'études post-secondaires.

AUGMENTER LE SALAIRE MINIMUM CAUSERA DES PERTES D'EMPLOIS ► FAUX

Bien que ce soit une théorie répandue, il n'y a pas de consensus scientifique sur la question. Dans les faits, les hausses de salaire minimum n'ont pas eu les effets catastrophiques annoncés par les prophètes de malheur. Un an après de fortes hausses de salaire minimum, l'emploi se porte très bien à Seattle. Des entrepreneurs qui s'étaient à l'origine opposés à la hausse s'en servent maintenant pour attirer de la main-d'œuvre.



Au Québec, le salaire minimum a connu trois hausses consécutives de 0,50 \$ entre 2007 et 2010, la plus forte hausse enregistrée depuis plusieurs années. À la fin de cette séquence, l'ISQ a observé qu'il n'y avait pas eu de baisse du nombre d'emplois au salaire minimum. Au contraire, les secteurs où ils sont très présents avaient enregistré des profits supérieurs aux attentes.



S'IL ADOPTAIT UN SALAIRE MINIMUM À 15 \$, LE QUÉBEC FERAIT EXCEPTION EN AMÉRIQUE DU NORD ► FAUX

Plusieurs grandes villes américaines hausseront graduellement leur salaire minimum, parfois jusqu'à 13 \$, parfois jusqu'à 15 \$. Récemment, les États de Californie et de New York prévoient augmenter leur salaire minimum à 15 \$ pour 2021. Au Canada, l'Alberta a adopté un plan amenant graduellement le salaire minimum à 15 \$ en 2018.

Sans vouloir atteindre nécessairement 15 \$, le salaire minimum en Ontario est actuellement de 11,25 \$ à la suite d'une importante hausse. De plus, il sera à l'avenir indexé annuellement.

INFORMATION...suite

LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES DU QUÉBEC NE PEUVENT SE PERMETTRE UNE HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM À 15 \$ L'HEURE ► FAUX

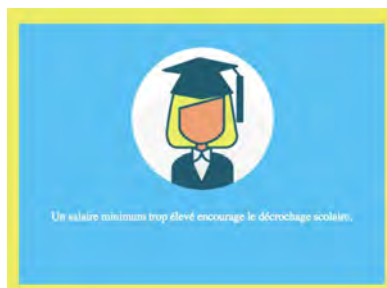
Si l'on adoptait une hausse immédiate du salaire minimum à 15 \$ l'heure, l'adaptation pourrait être difficile pour les entreprises, en particulier les PME. Nous ne proposons pas une telle chose! Les économistes, de gauche comme de droite, s'entendent pour dire que les hausses du salaire minimum doivent être graduelles et annoncées longtemps d'avance. .



LA HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM REPRÉSENTE UN COÛT QUE LES EMPLOYEURS VONT REFLER AUX CONSOMMATEURS EN AUGMENTANT LEURS PRIX ► FAUX

Une quantité étonnante de variables entrent en compte pour déterminer le prix d'un bien ou d'un service, notamment le prix du pétrole. Faire un lien direct et automatique entre une augmentation du salaire minimum et une hausse de prix est donc simpliste. En 2011, des chercheurs américains ont estimé qu'en fixant le salaire minimum de l'entreprise à 12 \$, Wal-Mart n'aurait qu'à hausser ses prix de 1,1 % pour maintenir le même niveau de profits.

Finalement, la compétition dans le domaine des services est très féroce, ce qui fait en sorte qu'une entreprise qui hausse trop ses prix se met dans une situation désavantageuse par rapport à ses concurrents.



UN SALAIRE MINIMUM TROP ÉLEVÉ ENCOURAGE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE ► FAUX

Comme sur la question des pertes d'emplois, il n'y a pas de consensus scientifique sur les impacts d'une hausse du salaire minimum sur le décrochage scolaire. Certaines recherches estiment qu'il existe un très faible lien entre ces deux phénomènes, alors que pour d'autres, il n'y en a aucun.

L'économiste Pierre Fortin a suggéré d'établir un salaire minimum moins élevé pour les adolescents afin de contrer le décrochage scolaire. Cette proposition n'est ni plus ni moins qu'une forme de discrimination basée sur l'âge qui irait probablement à l'encontre de la Charte canadienne des droits et libertés.

Mais surtout, au-delà de ces débats, il est indécent pour quelqu'un qui travaille à temps plein de vivre dans la pauvreté ! Le 1500 prend donc clairement position en faveur d'un salaire minimum viable et décent au Québec.

« Vous voulez la misère secourue, moi, je la veux supprimée » - Victor Hugo

Les pétitions du SCFP et de la FTQ, efficaces?

Emmanüel Patola
Responsable de l'information

Au Québec, une pétition est un document par lequel une ou plusieurs personnes s'adressent à l'Assemblée nationale pour obtenir le redressement d'une situation qu'elles considèrent injuste (un «grief») et qui relève de la compétence de l'État québécois. Tous les citoyens du Québec peuvent présenter une pétition à l'Assemblée nationale par l'intermédiaire d'un député. Une pétition peut être lancée et signée sur support papier ou électronique (<http://www.assnat.qc.ca/fr/exprimez-votre-opinion/petition>)

OK, MAIS, QU'OSSE DONNE?

Une pétition sert à la défense ou à la promotion d'une cause, à communiquer nos attentes ou nos demandes. Elle sert aussi à prendre notre responsabilité en tant que citoyen, prendre la parole pour ne pas nous laisser attribuer des opinions qui ne nous conviennent pas sous le prétexte que «c'est l'opinion de la majorité silencieuse».

SI LA «MAJORITÉ» RESTE «SILENCIEUSE», ON PEUT BIEN LUI FAIRE DIRE N'IMPORTE QUOI, ET CERTAINS DÉMAGOGUES NE S'EN PRIVENT SURTOUT PAS...

Une pétition peut développer la solidarité, amener les gens à s'intéresser, à participer et à se responsabiliser. Elle sert aussi à dénoncer et à mettre en lumière des choses qui ont besoin d'être transformées. Pour cela, il ne faut pas ignorer ou fermer les yeux sur le problème. Baisser les bras en se disant : «ça donne rien» n'a jamais fait avancer la société.

La pétition permet de porter une problématique à la connaissance du public en donnant une couverture médiatique à la cause en question. C'est un outil de plaidoyer politique, un moyen de mettre la pression sur les dirigeants pour ouvrir le débat avec ceux-ci. Cet instrument est efficace surtout s'il est compris dans une stratégie générale d'actions, par exemple une lettre à un député ou le dépôt d'un mémoire. On l'utilise à un moment où l'on pense qu'elle est, stratégiquement, efficace.

DONC, UNE PÉTITION PEUT ÊTRE UN EXCELLENT OUTIL POUR INFORMER, COMMUNIQUER ET SENSIBILISER.

Quand on en parle, on peut se revendiquer du soutien de milliers de personnes; ce qui n'est pas rien! La cause se fait connaître et reconnaître dans l'espace public soit par son nombre de signatures, soit par la popularité de ses signataires. Cela donne un vrai poids politique à la cause qu'on défend et la pression qui en résulte, sur les décideurs politiques, peut être décisive.

Pour cela, il faut la diffuser, la défendre et la promouvoir afin qu'elle s'amplifie jusqu'à devenir incontournable. N'hésitez donc pas à **agir et à participer** aux différentes campagnes et actions que le 1500 vous partage ou que le SCFP ou la FTQ nous proposent.





réseau spécial

Voici les différents sujets des réseaux qui ont été diffusés depuis le mois de JUIN.

→ EMPLOYÉS DU GROUPE MÉTIERS - NOUVEAUX TAUX POUR LES FEUILLES DE TEMPS

2 JUIN 2016 - Volume 36, numéro 18

→ COMITÉ DE RETRAITE - PROCURATION

7 JUIN 2016 - Volume 36, numéro 19

→ DOSSIER TRANSÉNERGIE

9 JUIN 2016 - Volume 36, numéro 20

→ RÉGIME DE RETRAITE—AVANTAGES SOCIAUX

23 JUIN 2016 - Volume 36, numéro 21

→ FORMATION - PLANIFICATION À LA RETRAITE (RÉSEAU 5 UNITÉS)

11 AOÛT 2016 - Volume 36 numéro 1

→ POUR QUE LE FONDS DE SOLIDARITÉ DEMEURE UN FONDS DE TRAVAILLEURS

16 AOÛT 2016 - Volume 36, numéro 22

→ RÉSULTATS DE L'ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS DU FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

22 SEPTEMBRE 2016 - Volume 36, numéro 23

VOUS POUVEZ CONSULTER LES DOCUMENTS COMPLETS SUR NOTRE SITE WEB AU WWW.SCFP1500.ORG



ON A TOUS
UN FONDS
DE SOLIDARITÉ

Pour nous joindre | Lun. au ven. de 8 h 30 à 17 h
1 800 567-3663



ESPACE RÉSERVÉ À L'ENVOI POSTAL

ENVOI DE PUBLICATION CANADIENNE—contrat de vente no 2458764 CONVENTION DE LA POSTE PUBLICATION N° 40064011

Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada au

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE MÉTIERS D'HYDRO-QUÉBEC
1010, rue De Liège Est, 3e étage, Montréal (Québec) H2P 1L2
514.387.1500 / 1.800.361.8526

OFFRE VIP

Prenez rendez-vous avec un de nos conseillers pour découvrir notre offre VIP

514-289-3500
1 800-340-1322
info@caissehydro.com




Partenaire de choix des employés d'Hydro-Québec




Desjardins
Caisse Hydro

www.caissehydro.com

Changez pour **SSQauto** et économisez

GROS

PRIVILÈGES EXCLUSIFS aux membres du Centre communautaire des syndiqués et syndiquées d'Hydro-Québec

- **23 % de rabais** en assurance auto
- **15 % de rabais** en assurance habitation
- L'assurance de prise en charge du paiement de vos primes en cas de grève ou de lock-out*

COMBINEZ ET ÉCONOMISEZ

Regroupez vos assurances afin de bénéficier de **rabais additionnels sur chacun de vos contrats** et obtenez sans frais supplémentaires :

- **LE PLAN D'ASSISTANCE** Bien protégé qui inclut cinq services d'assistance : routière 24 h*, habitation, santé, juridique et vol d'identité
- **LES GARANTIES SUPPLÉMENTAIRES*** DE L'Auto Extra

BÉNÉFICIEZ DES AVANTAGES D'ÊTRE ASSURÉ À LA BONNE PLACE

- 💰 **Aucun ajout de système de surveillance électronique** à votre véhicule pour économiser. Payez en fonction de votre kilométrage.
- 💰 **Économisez davantage** en assurant plus d'un véhicule*.
- 💰 **Profitez d'une réduction de votre franchise** à chaque renouvellement sans réclamation*.

COURS DE CONDUITE PRÉVENTIVE SSQ auto

Profitez des enseignements théoriques et pratiques des pilotes professionnels de l'Académie de conduite ICAR et **obtenez un rabais de 5 % sur votre assurance auto***

Visitez le SSQauto.com/conduite

Demandez une soumission d'assurance

1 866 SSQAUTO

7 7 7 2 8 8 8



SSQauto.com/groupe



Les valeurs à la bonne place

Le *Journal Le 1500* est un bulletin d'information publié par le Syndicat des employé-es de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 du Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ). Ce bulletin est tiré à **8 571 copies** et est distribué gratuitement à tous les membres de la section locale 1500, SCFP-FTQ.

Président provincial : Richard Perreault
Secrétaire général : Sylvain Dubreuil
Responsable de l'information: Emmanuël Patola **Relecture**: Nathalie Jalenti

Conception, montage & traitement de textes : Mélanie Clément

Impression : Atelier Québécois offset 1998 inc.

Note : la forme masculine utilisée dans ce journal désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

La reproduction totale ou partielle des articles contenus dans le journal le 1500 est encouragée. Prière d'en indiquer la source.

DÉPÔT LÉGAL : BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU QUÉBEC

