iournal le 1500

VOLUME 34, NUMÉRO 4 DÉCEMBRE 2016



LE MOT DES OFFICIERS

D'HIER...



LE MOT DES OFFICIERS

Richard Perreault Président provincial

25 ans



C'est un réel plaisir pour nous de pouvoir ouvrir ce Spécial 1500.

25 ans de vie syndicale en continu, mois après mois, année après année, pour vous informer sur tout ce qui se passe dans notre syndicat, c'est un haut fait d'arme que nous ne pouvions passer sous silence. Au fil des ans, en faisant un bref survol de toutes nos publications depuis 25 ans, on peut se rendre compte de tout le travail accompli, revivre toutes nos luttes, toutes nos victoires et, parfois, certaines défaites, et tout cela au prix d'efforts collectifs et soutenus qui ont façonné notre convention collective actuelle, considérée aujourd'hui comme l'une des meilleures au Québec.

Aujourd'hui, les syndicats subissent beaucoup de pressions externes, que ce soit des gouvernements, des entreprises privées ou encore des médias qui recherchent toujours la nouvelle à sensation, et vous êtes sûrement au courant que nous sommes, nous aussi, entraînés dans cette spirale, et ce n'est pas près de s'arrêter. Il suffit de penser à tout le battage médiatique de ces derniers mois sur la sécurité de nos installations, nos pauses-café, nos gains en négociation (prime d'intéressement), et j'en passe. Nous devons demeurer aux aguets et assurer nos arrières pour rester inattaquables face à l'opinion publique.

Il faut être fiers de tous nos acquis et nous devons, tous ensemble, travailler à les conserver et à les améliorer. Nous ne pouvons le faire que collectivement, en laissant de côté nos intérêts individuels.

Comme nous le disions, depuis 25 ans, un grand bout de chemin a été fait. Voici quelques exemples des grands dossiers que nous avons résolus au fil des ans :

Années 80

La semaine de travail passe de 40 heures à 38 % heures ;

Les augmentations de salaire sont aux alentours de 8 % à cause des taux d'intérêts très élevés ;

Les équipements de protection individuels sont fournis gratuitement ;

La lettre d'entente no 16 «Mode de fonctionnement en

Exploitation» est signée ;

La méthode de cadenassage fait son apparition en santé et sécurité.

Années 90

Acquisition du centre communautaire pour les syndicats d'Hydro-Québec, sections locales 957, 1500 et 2000;

La Loi 58 décrète nos conditions de travail;

Défi performance ;

Projet d'embauche d'électriciennes d'appareillage à la région Manicouagan ;

Le régime de retraite crédit de rente accumulé passe à 2,25 % ;

Le premier comité de condition féminine voit le jour au 1500 :

Entrée en vigueur du nouveau plan d'évaluation ; Semaine de 4 jours.

2000 à aujourd'hui

Responsabilisation;

Création des postes permanents saisonniers ;

Amélioration du régime de retraite - chiffre «80»;

Première convention collective signée avant l'échéance - contrat de 5 ans :

Révision du Code des travaux ;

Entente sur l'évaluation «Ouvrier civil»;

Gardiens de sécurité ;

Rétablissement de service ;

Allocation repas (imposition).

Bien sûr, l'information a évolué pendant toutes ces années. La venue d'Internet et la création de notre site Web, auquel vous pouvez vous référer en tout temps pour connaître notre actualité, ont véritablement aidé à vous informer. Malgré tout, le journal le 1500 demeure notre outil privilégié.

Pour terminer, un gros merci à tous nos collaborateurs régionaux pour leur soutien, à Pierre Burelle, notre responsable provincial de l'information, qui fait un travail exceptionnel depuis son arrivée, et à Françoise Alauzet, notre secrétaire à l'information, pour son professionnalisme.

Bon 25 et bonne lecture !

...À AUJOURD'HUI



Richard Perreault Président provincial





Sylvain Dubreuil Secrétaire général

Consœurs, Confrères,

Cinquante ans d'histoire! Cinquante années d'implication, de combats, de négociations et de représentations de toutes sortes. Un demisiècle d'histoire qui fait de nous ce que nous sommes aujourd'hui: une référence dans le monde syndical au secteur de l'énergie et un incontournable pour notre employeur, Hydro-Québec.

C'est avec fierté que nous continuons le travail sans relâche car il n'est jamais le temps de s'asseoir sur nos lauriers ni de ralentir. C'est avec de grandes luttes et une grande solidarité que nous avons fait des gains et c'est en maintenant la cadence que nous pourrons avancer encore.

Les façons de faire et les stratégies ont beaucoup évoluées au long de ces cinquante années, mais l'ardeur derrière les combats reste la même. Cette force provient de nos membres qui poussent le 1500 vers l'avant pour qu'il s'améliore et progresse toujours.

On dit que le passé est garant de l'avenir; le nôtre n'a pas toujours été de tout repos.

Plusieurs événements marquants se sont produits et nos victoires ont été obtenues par notre détermination et notre solidarité. Vous pourrez lire dans ce journal un aperçu de l'histoire du 1500 et que nos conditions de travail ne nous ont pas été offertes en cadeaux: elles sont le résultat de notre grande mobilisation. Quant à notre avenir, il appartient à nous tous, ensemble, de relever nos manches et d'être prêts, solidaires, forts et unis non seulement pour garder nos acquis, mais aussi pour continuer d'avancer.

En 2018, nous nous devons, plus que jamais, d'être mobilisés pour faire face aux défis qui sont placés devant nous. Un syndicat n'a de force que celle que lui donnent ses membres.

Nous tous, des plus anciens aux plus nouveaux, devons se serrer les coudes et rester solidaires; c'est cela qui fait du 1500 UN INCONTOURNABLE.

Solidairement.

RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE



Consœurs, confrères,

J'avoue que c'est avec fierté que je m'adresse à vous.

C'est ici, dans la belle région de l'Abitibi-Témiscamingue, que se réunirent à Rouyn-Noranda (Rouyn à l'époque), les 14 et 15 décembre 1966, les neuf (9) régions originales pour établir les bases de ce qui sera 50 ans plus tard une des plus grandes sections locales au Québec: Le SCFP-1500!!!

Cinquante années de luttes pour établir ensemble parmi les meilleures conditions de travail au Québec.

Les façons de lutter ont évolué au fil du temps, mais c'est avec acharnement et jours après jours que nos prédécesseurs ont bâti l'héritage que nous avons aujourd'hui et c'est avec ce même acharnement, à faire respecter notre convention collective et à cibler les combats qui valent la peine d'être menés, que nous devons maintenir nos conditions et avancer vers l'avenir!!!

Pour une région éloignée, couvrant un gigantesque territoire, les défis ne manquent pas quand, tant la gestion que son seul actionnaire - le gouvernement libéral - ont des visions centralisatrices dans le but de faire des économies de masse. En commençant par le comblement des postes de gestionnaires de niveau supérieur à l'extérieur de notre région, dans toutes les cheminées d'affaires, excluant Production. Cela fait qu'il devient de plus en plus difficile de faire valoir les enjeux de notre région.

C'est ainsi que l'on a pu voir fondre les comblements de postes formateurs 1500 en région suite à la centralisation de l'activité et de l'équipe de gestion sous la Direction RH dans les dernières années. Les cheminées d'affaires y trouvent-elles leurs comptes? J'en doute et le fait de devoir faire plus de 600 km de route, aller-retour, (donc perdre deux (2) jours de travail pour recevoir une formation) fait-il réellement économiser l'entreprise? L'évidence est que la centralisation est plus facile à gérer, mais qui évalue le service offert?

La même centralisation guette aujourd'hui nos planificateurs de matériel roulant. Ces postes qui constituent un cheminement de carrière pour les mécaniciens de garage se voient centralisés à la région Laurentides, et ce, sans même que la Direction ne regarde les solutions proposées par le 1500. Si un travailleur peut faire la planification des entretiens de véhicules de l'Abitibi-Témiscamingue à partir de St-Jérôme, qu'est-ce qui empêche un planificateur à Rouyn de planifier les travaux de St-Jérôme? À mon avis, c'est une vision étroite de gestion.

En Exploitation, le partage des pupitres dans les centres de téléconduite, permettant là aussi de faire du travail à distance, mènera-t-il aussi à une vision centralisée? Il est certain que cette vision sera explorée par la gestion si une économie semble possible, et ce, malgré l'efficacité et le professionnalisme de nos opérateurs CER partout en province. La Direction comprend-t-elle les limites de l'humain par rapport à ce que la technologie peut permettre? Une chose est sûr, on aura beau pouvoir technologiquement contrôler l'ensemble de la province sur un seul écran, la connaissance des installations et la compétence développée au fil des années, dans une région, qui fait qu'un opérateur est en contrôle, ne peuvent-être quantifiées dans des fichiers comptables. Les incidents d'exploitation seront-ils la limite qui ramènera la Direction à une vision plus humaine?

En Distribution, nous arrivons enfin à augmenter le nombre de monteurs en région. Le manque de vision des gestionnaires depuis 2009 a eu un impact énorme sur le nombre d'équipes de monteurs en région. Cela a apporté plus de contracteurs que jamais dans notre région. Là aussi, la vision de centralisation s'est fait sentir puisque la gestion misait plus par moment sur la mobilité des équipes en déplacement que sur le comblement des postes dans notre région. En sous-terrain, nos confrères travaillent actuellement à rebâtir l'expertise perdue au fil du temps par le manque de vision de la gestion qui a dû réaliser qu'il était nécessaire de maintenir des équipes en région alors qu'à un moment, les équipes déplacées de jointeurs semblaient être pour eux la solution facile.

Pour TransÉnergie et Production, les effectifs sont stables. Un des enjeux est de rapatrier le remplacement d'appareillage ou les réfections à faire par nos membres du 1500. Les Directions semblant favoriser la sous-traitance, leur vision est que la flexibilité des entrepreneurs satisfait mieux leurs besoins, sans penser au gain en expertise que ces travaux maintiennent pour leurs travailleurs lorsque des réparations futures ou des événements surviendront et c'est sans parler aussi de la qualité de réalisation de ces travaux lorsque c'est nous qui les réalisons.

Cinquante ans pour le 1500, il faut être fiers du chemin accompli et continuer de s'assurer de faire respecter nos conditions de travail pour que dans 10, 20 ou 50, ans nos conditions de travail soient encore parmi les meilleures!!!

Chaque geste compte pour maintenir nos acquis!

Pour CSP, la Direction effectue continuellement des comparables de coût avec l'externe (donc les cheminées d'affaires) plutôt que de se tourner vers ce service naturellement; elle compare le coût de leurs services avec l'externe. Comparables difficiles quand la gestion compare le coût total, ce qui inclut dans la facture de CSP le coût de l'ensemble de la structure de gestion et des infrastructures augmentant considérablement la facture des activités réalisées par les travailleurs du 1500.

Voici un portrait des défis auxquels on fait face actuellement en région. Comme vous voyez, les défis sont grands et ils ne manquent pas.

Solidairement,

Bruno Charrois Vice-président provincial Région Abitibi-Témiscamingue





RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Depuis le début de l'année 2016, les remplacements de disjoncteurs de type PK-PKV, le maintien à l'interne des Mises En Route (MER) et les demandes d'horaires de travail plus étendus de la part de la Direction TransÉnergie ont soulevé beaucoup de discussions, demandé beaucoup d'interventions, de mobilisations et d'efforts tant par les membres que par la structure syndicale du 1500.

Je crois important de vous faire le point sur plusieurs évènements survenus en 2016, vous informez de la situation en ce moment, début novembre, et de ma vision de l'avenir.

Tout d'abord, le partage interne/externe:

Depuis la présentation de la charge de travail 2016, faite aux responsables régionaux anti-sous-traitance lors de leur rencontre annuelle, la Direction TÉ a revu plus de cinq (5) fois la planification des travaux en cours d'année, ce qui a rendu encore plus difficile le suivi des travaux par les entrepreneurs et ainsi pouvoir revendiquer ceux que nous voulions garder à l'interne.

La nouvelle Direction principale exploitation des installations a aussi enlevé le pouvoir de modifier la planification à ses directeurs de territoire afin de s'assurer de respecter sa planification des travaux qui, selon ses dires, ne laissait pratiquement pas de place à faire des projets pour nous, les 1500 attitrés à la maintenance, en première priorité.

Mode urgence pour la Direction: le remplacement d'environ 30 PK planifiés en 2016 (dont 27 à l'interne) a explosé et est passé à 82, tous à remplacer en 2016 et tous fait par les entrepreneurs.

Suite à de nombreux efforts des membres et de la structure du 1500, nous avons réussi à avoir un engagement de la Direction TÉ de faire respecter l'entente de remplacement de 27 PK et de faire l'ensemble des MER planifiées en 2016 à l'interne, faisant reculer la Direction qui avait donné des contrats clé en main pour les installations de Baie-Saint-Paul et de la Romaine 3. Suite à cet engagement, une négo s'est tenue afin de pouvoir rapatrier le plus de travaux possibles en 2017.

À cette même négo, la Direction de TÉ a apporté un nouvel enjeu: le besoin d'horaires à taux simple, plus étendus pour réaliser la planification de la maintenance pour 2017 et pour les années suivantes.

Lors de cette vague de négo, aucun accord n'a pu concilier les demandes de la Direction, nos demandes de rapatriement de projets et notre souci de protéger nos conditions de travail.

Suite à l'arrivée d'un nouveau président à TÉ et avec les visions du nouveau PDG d'Hydro-Québec, une nouvelle table de négociation a été lancée en octobre avec la Direction TÉ dans le but de rapatrier des travaux que la Direction planifie à l'externe pour 2017 et pour les années suivantes.

Remplacement disjoncteurs

Soyez assurés que vous serez informés si cette table mène à des développements.

En d'autres mots, pour répondre à son besoin d'horaires plus étendus pour faire de la maintenance, la Direction de TÉ a pris la décision de revenir aux horaires prévus à l'article 23.02 D) de la convention collective pour la majorité des quartier généraux, c'est-à-dire des équipes en alternance du lundi au jeudi, du mardi au vendredi et l'application de la modulation saisonnière.

Des discussions sont en cours à même la table de négociation provinciale afin de maintenir les acquis les ATT déjà en place. Nous vous informerons également des possibles développements futurs sur ce sujet.

Aujourd'hui, la Direction TÉ vient d'annoncer une réorganisation dans sa structure. Ces changements amèneront eux aussi leurs lots d'enjeux pour nous, membres du 1500.

À l'aube de ces changements, nous devrons être solidaires car la nouvelle gestion qui s'établit à TÉ est en mode urgence et semble être prête à tout remettre en question pour arriver à ses objectifs.

Il ne sert à rien d'énumérer toutes les tâches que nous accomplissons actuellement de façon efficace. Plusieurs dossiers seront en jeu pour les prochains mois.

LA QUESTION DOIT SE POSER

Alors que l'on s'apprête à souligner les 50 ans de notre syndicat, ces défis qui nous attendent sont bien présents. Les victoires du passé doivent inspirer nos actions communes pour faire face à demain!!!

Au moment d'écrire ces lignes, soit le 3 novembre 2016, la Direction TÉ a débuté la dénonciation de toutes les ententes locales sur les horaires de travail pour l'année 2017. Les locaux concernés auront la possibilité de s'entendre, mais dans la majorité des cas la Direction locale devra se conformer à la directive donné par sa Direction principale et refusera de négocier.

Bruno Charrois

Vice-président provincial Région Abitibi-Témiscamingue Responsable exécutif des dossiers TransÉnergie

RÉGION LAURENTIDES

50 ans ce n'est pas rien et il faut en être fiers!



SOMMES-NOUS PRÊTS POUR L'AVENIR?

Cinquante ans c'est honorable, mais seronsnous prêts si l'employeur nous confronte en 2018?

Soyons fiers de nos acquis, fiers de notre passé et maîtres de notre avenir.

LE 1500 EST LÀ POUR RESTER ET NOUS Y VEILLERONS TOUS ENSEMBLE.



Stéphane Michaud Vice-président provincial Région Laurentides

Nous voilà arrivés à un moment mémorable pour notre section locale: 50 années d'existence. Ce n'est pas rien et il faut tous en être très fiers.

Cinquante ans à bâtir une crédibilité et à défendre les droits des membres que nous représentons, négocier, rencontrer et affronter lors d'années plus difficiles. Arriver à boucler les quatre (4) derniers contrats de travail sans affrontement est assez rare dans les contextes économiques des deux (2) dernières décennies. Il ne faut surtout pas perdre de vue toutes les batailles aussi qui ont mené le 1500 à se démarquer et à être reconnu aujourd'hui comme un syndicat fort.

Nous avons une convention collective très étoffée et mature; le défi d'aujourd'hui est de protéger nos acquis, de continuer de défendre les droits de nos membres et surtout, **DE NE PAS RÉGRESSER**.

Comme dans nos vies personnelles, nous devons toujours nous ajuster aux nouvelles réalités ou entourage en fonction des défis qui nous attendent et nous préparer à toutes éventualités.

Il y a présentement un changement de garde et de mentalité dans l'entreprise et toujours les attentes gouvernementales qui nous pendent au bout du nez. Nous devons rester ouverts aux réalités actuelles; vigilants, mais certainement pas dupes! Les premiers signes sont par contre encourageants: se rapprocher de la base et redonner de l'autonomie à nos experts en la matière, c'est-à-dire nous les membres du 1500!!! À suivre.

Je ne voudrais certainement pas être négatif ni pessimiste pour l'avenir du 1500, mais certains signes nous montrent que le mode de vie actuel de la société est plutôt individualiste et je ne vous apprends rien. Combien d'entre nous sommes capables de parler de nos conditions de travail ouvertement juste au niveau de nos familles respectives??? Ce n'est pas très populaire vous l'admettrez, alors imaginez maintenant l'opinion publique qui est constamment contre nous!!!

Tous les Québécois et Québécoises ont le droit d'avoir un salaire et des conditions décentes pour faire vivre leur famille alors pourquoi se laisser tirer vers le bas? Pourquoi ne pas plutôt faire comprendre à nos familles qu'ils ont droit à cela également?

Commençons donc par ce petit exercice et vous comprendrez qu'advenant une négo plus difficile en 2018, nous aurons une côte à remonter. Je suis cependant convaincu que d'ici là, nous trouverons les moyens pour continuer à mobiliser nos membres à cette éventualité. Il y a actuellement quelques dossiers difficiles qui se pointent le nez où nous aurons à négocier pour continuer à protéger nos acquis et les intérêts de nos membres.

Restons vigilants membres du 1500 et rapportez à vos structures toutes tentatives de projets pilotes, nouvelles façons de faire ou sondage individuel de la part de gestionnaire. Si l'entreprise a de nouvelles idées, elle doit nous les adresser car le SCFP-1500 est le seul agent négociateur pour ses membres

SOLIDARITÉ



RÉGION LAURENTIDES

Bonne retraite

Le temps est venu aujourd'hui pour un grand syndicaliste de se retirer avec fierté et le sentiment du devoir accompli pour les membres du 1500.

Je parle ici d'un gars qui s'est impliqué à tous les niveaux depuis plus de 30 ans:

- Délégué de département;
- Directeur de secteur;
- Responsable santé et sécurité;
- Membre du CPSS;
- Président de la région Laurentides lors des quatre (4) derniers mandats.



Il a de plus siégé sur plusieurs dossiers de responsabilité provinciale en tant que vice-président provincial, que ce soit comme responsable provincial du dossier de Distribution en relations de travail, la dernière négo de notre contrat de travail de cinq (5) ans - 2014-2018 - ainsi que toutes les tables emplois qui s'y rattachent. Il a dû travailler d'arrache-pied sur le dossier très difficile de la dernière négo concernant la lettre d'entente des CED en Distribution afin de maintenir les cinq (5) centres ouverts et d'empêcher que les opérateurs se retrouvent excédentaires.

YVON LACHAPELLE EST UN GARS D'ÉQUIPE, DE CONVICTION, RASSEMBLEUR et qui ne se laissait surtout pas intimider par les demandes de l'employeur, et ce, dans un seul but: celui de la collectivité des 6 000 membres du SCFP-1500.

J'ai eu le très grand honneur de prendre la relève de la région Laurentides cette année et c'est grâce à un gars comme Yvon qui m'a fait confiance ces dernières années pour le remplacer, car il devait faire avancer plusieurs dossiers provinciaux pour le bien du 1500.

Nous avons eu également le très grand honneur tous les deux d'être les hôtes du congrès de novembre 2015 et d'y faire le discours d'ouverture ensemble; un moment très mémorable et que j'ai apprécié au plus haut point.

Le conseil régional Laurentides a recommandé la nomination d'Yvon Lachapelle à titre de membre à vie du SCFP-1500 à l'exécutif provincial de novembre pour son apport à l'avancement de la cause des membres au niveau provincial. Le CEP (Comité Exécutif Provincial) a adopté de façon unanime la recommandation de nomination de membre à vie



Yvon Lachapelle et Benjamin Bergeron-Lachapelle Congrès SCFP-1500, 2015

Je suis certain aussi que plusieurs d'entre vous auront eu la chance de venir le saluer lors du 5@7 qui s'est tenu le 17 novembre dernier à St-Jérôme.

Aujourd'hui mon cher Yvon, c'est à ton tour. À ton tour de prendre ta retraite bien méritée, à ton tour de rentrer à la maison avec le sentiment du devoir accompli et d'en être fier, à ton tour de profiter de la vie et de faire tes *road trips* en moto, à ton tour d'être près de ta famille et de voir grandir tes enfants et petits-enfants et finalement, à ton tour d'être à tous les jours auprès de ta bien-aimée Michelle et de prendre du temps pour vous deux.

Tu as été un exemple de persévérance pour plusieurs (dont moi) et je t'en suis très reconnaissant.

J'espère continuer de vous voir pour plusieurs années encore, Michelle et toi, au trou Centraide lors de notre tournoi de golf annuel, car vous y faites un excellent travail et cela donnera la chance aux membres du 1500, lors des prochains tournois, de prendre des nouvelles de votre nouvelle vie.

Profites-en bien mon ami!

Stéphane Michaud, vice-président provincial, région Laurentides

RÉGION SAGUENAY-LAC-ST-JEAN-CHIBOUGAMAU





Le Syndicat des employé-es de métiers d'Hydro-Québec, SCFP-1500, c'est 50 ans d'histoire, de savoir, d'expérience, des membres et une structure qui, au fil des ans, ont su s'adapter à l'évolution des contextes et du temps tout en gardant leurs valeurs et leurs fondements qui leur sont propres depuis 1966.

Je suis présent dans la région Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau depuis plus de 25 ans et cela me permet de vous nommer les grands leaders que nous avons eus comme présidents durant cette période. Des hommes qui ont su défendre, améliorer et développer la région ainsi que nos conditions de travail à l'intérieur des particularités propres à celle-ci. Je veux les remercier, ainsi que toutes les personnes qui ont gravi autour de leur exécutif, pour leur leadership, leur dévouement et leur travail acharné. Nous ne serions pas ce que nous sommes aujourd'hui sans ces hommes et leur équipe:



Merci à Messieurs Steven Laforest, Alain Tremblay, Jean-Yves Blackburn et Yvan Tremblay pour avoir été les leaders régionaux des 25 dernières années.

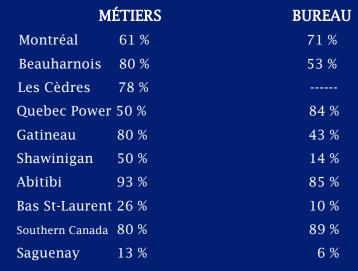
Pour les 25 premières, je ne peux passer sous silence les grands acteurs de la région:

Messieurs Léon Parent, Alain Girard, André Couture, Jacques Brassard, Gilles Morin, Roméo Boivin, Jean- Luc Plourde, Roland Nepton et Florian Laberge qui ont été les bâtisseurs régionaux de ce que nous sommes collectivement et professionnellement aujourd'hui.



Voici un petit clin d'œil de notre histoire et probablement la seule et unique fois que les membres de la région Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau n'ont pas eu une bonne vision d'avenir HIHIHI!

RÉSULTATS DU VOTE (30 SEPTEMBRE 1966) EN FAVEUR DU SCFP







Eh oui, les membres de la région Saguenay avaient certaines réserves au sujet du fondement de notre grande organisation qui a vu le jour le **15 décembre 1966** en obtenant sa charte d'accréditation représentant tous les employés de métiers d'Hydro-Québec. Forte de ses 3001 membres, dont environ une quarantaine de la région, ce tournant majeur marque une partie de l'histoire d'Hydro-Québec.



FIERS DE ZOTRE PASSE

RÉGION SAGUENAY-LAC-ST-JEAN-CHIBOUGAMAU

Donc, 50 ans de fondation, de combats, de luttes, de compromis, d'adaptation, d'interrelation, de motivation, de mobilisation et de FORCE pour bâtir notre présent actuel; voilà le fruit des efforts de tous les membres et de toutes les structures syndicales qui ont existés durant toutes ces années!

OUI, NOTRE AVENIR. Prenons exemple sur les 50 dernières années pour bâtir les 50 prochaines pour nous et pour les générations futures. Dans le contexte actuel, nous faisons face à un certain changement de comportement de la Direction envers les membres du 1500 et envers la structure syndicale; changement qui est plutôt de nature négative. La Direction ne semble pas regarder vers le passé alors que nous oui et cela nous permet d'affirmer que les membres du 1500 ont, sont et seront toujours des acteurs incontournables à l'intérieur de nos valeurs organisationnelles pour la réalisation des objectifs que la Direction veut réaliser.

Nous devons tous et toutes nous en souvenir, en être fiers et convaincus; c'est ce qui nous permet d'être ce que nous sommes. Nous ne pouvons refaire le passé, mais nous devons toujours le garder en mémoire. Ce qui nous appartient, c'est le présent et notre avenir et celui-ci sera fait de ce que nous déciderons, mais il doit passer par une mobilisation et une solidarité maximum à l'image de notre organisation car notre passé lui, a su le démontrer

Merci encore une fois à tous les membres qui ont permis ces 50 ans d'histoire. Ayons également une pensée particulière pour les membres qui nous ont quittés au fil de ces années.













Dany Bolduc Vice-président provincial Région Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau SO-SO-SO, SOLIDARITÉ!!!

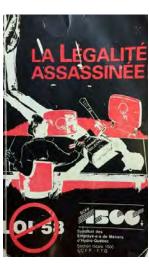
COMITÉ ANTI-SOUS-TRAITANCE

L'historique du comité





Claude Bourget Responsable provincial Comité anti-soustraitance





Le Comité provincial anti-sous-traitance a été créé suite à une résolution du congrès biennal de la section locale 1500 tenu à Granby en 1990. La résolution se lit comme suit: « Le SCFP Section locale 1500 crée un comité ayant pour mandat de recueillir toutes les données permettant de démontrer, entre autres, la non-rentabilité de l'utilisation de la sous-traitance ». Les membres du comité ont été nommés par le Comité Exécutif Provincial (CEP) en décembre 1990 et ils se sont rencontrés pour la première fois en mars 1991.

VOICI LA PRINCIPALE RAISON QUI A MENÉ À LA CRÉATION DE CE COMITÉ ...

Le 29 juin 1984, Hydro-Québec et le Syndicat de ses employé-es de Métiers, signaient une lettre d'entente ayant pour objet: « *Programme d'amélioration de la qualité du service domaine de la distribution* ». Cette lettre d'entente fut tout un tour de force de la part de votre syndicat. Elle mentionnait, entre autres, qu'en 1988, les effectifs des entrepreneurs œuvrant pour Hydro-Québec seraient réduits de 1 000 hommes/année à un maximum de 500 hommes/année. Par la suite, cette entente a été intégrée dans la convention collective des années 1986-87-88 (du 14 mai 1986 au 18 décembre 1988).

À cette époque, avec l'article 34 (Travail à forfait), la sous-traitance était vraiment réglementée dans la plupart des domaines d'activités. Nous avions obtenus que l'employeur nous accorde la priorité plutôt que de faire appel aux sous-traitants.

Le 27 janvier 1987, une mise en demeure est envoyée à Hydro-Québec - la partie défenderesse - alors que le Syndicat de ses employé-es de Métiers et l'honorable John Ciaccia, en sa qualité de ministre chargé de l'application de la loi sur Hydro-Québec, sont «mis en cause». Cette mise en demeure est envoyée par l'Association des entrepreneurs en transport d'énergie (AETÉ) concernant la convention collective intervenue entre Hydro-Québec et le syndicat pour la période du 14 mai 1986 au 18 décembre 1988, de même que la lettre d'entente intervenue entre les deux parties en date du 29 juin 1984.

Le 27 février 1987, une poursuite en Cour supérieure est entreprise par l'AETÉ (BG Checo International Ltée, Construction Arno Ltée, Électro Saguenay Ltée, Les entreprises Jesca Ltée, Les entreprises Lignec Ltée, F.A. Tucker Canada Ltée, G.L.R. Inc., Les Lignes Temis Ltée, Sintra Inc., La Société De Construction D.C.L. Ltée, Telecon Inc. et Thiro Ltée) afin de faire déclarer nul, non avenu et inopérant l'article 34.03 de la convention collective du 14 mai 1986 au 18 décembre 1988, ainsi que la lettre d'entente du 29 juin 1984.





COMITÉ ANTI-SOUS-TRAITANCE

DANS CETTE POURSUITE, LE PROCUREUR DE L'AETÉ SOULIGNE 41 POINTS D'ARGUMENTS DONT VOICI LES PRINCIPAUX:

- Les parties demanderesses agissent comme sous-traitants pour le compte et à la satisfaction de la défenderesse depuis de très nombreuses années;
- L'AETÉ sont des partenaires contractuels réguliers de la défenderesse et se sont spécialisés à cette fin pour offrir un service continu et répondant pleinement aux besoins du service de fourniture d'électricité de la défenderesse;
- De tels contrats de sous-traitance sont de l'essence de la mise en œuvre des responsabilités conférées à la demanderesse de par un règlement d'application de sa loi constitutive;
- Cette disposition se veut un reflet des droits acquis des parties demanderesses au fil des nombreuses années de service pour le compte de la défenderesse;
- La défenderesse a établi une politique visant à ne plus recourir à la sous-traitance et que cette politique a fait l'objet d'une lettre d'entente intervenue le 29 juin 1984 avec le Syndicat de ses employé-es de Métiers (section locale 1500);
- De plus, les parties demanderesses ont constaté que ladite lettre d'entente a été intégrée dans la convention collective de travail intervenue entre la défenderesse et le Syndicat de ses employé-es de Métiers (section locale 1500) en vigueur pour la période 1986-1988;
- Par la signature de cette convention collective, se terminant le 18 décembre 1988, et de la lettre d'entente du 29 juin 1984, la partie défenderesse a outrepassé les pouvoirs et le mandat qui lui sont conférés par sa loi constitutive;
- Le geste de la défenderesse entraînera des pertes financières considérables en conséquence de la mise au rancart de matériel spécialisé acquis par les parties demanderesses pour répondre aux besoins de la défenderesse:
- Etc...

Par la suite, aucune décision de la Cour supérieure n'est émise. Au courant de l'année 1988, le syndicat et Hydro-Québec entreprennent des négociations à propos de l'article 34. Avec la pression politique de l'AETÉ sur le gouvernement, Hydro-Québec veut changer le contenu de l'article 34 afin d'enlever tous les acquis que nous avions fait lors de la convention collective 1986-87-88, incluant la lettre d'entente du 29 juin 1984, au point de vue de la sous-traitance.

L'échéance de la convention collective arrive le 18 décembre 1988; aucune entente pour l'article 34 «Travail à Forfait». Pour une durée d'environ dix-sept mois, nous étions sans contrat de travail et plusieurs moyens de pression furent entrepris face à la sous-traitance. Comme on le dit si bien «ça brassait dans l'champs».

Finalement, le 3 mai 1990, coup de matraque de notre gouvernement de l'époque: nos conditions de travail sont décrétées par le projet de loi n° 58 et l'article 34 se retrouve avec un seul paragraphe de deux lignes et demie; le même paragraphe que l'on retrouve dans la convention collective d'aujourd'hui.

Cette convention collective, décrétée par ce projet de loi, avait comme titre «LA LÉGALITÉ ASSASINÉE». Cela représentait très bien la situation de l'époque; elle était de couleur noire et sur la page couverture il y avait une matraque identifié «Loi 58» qui sortait de la convention collective, tenue par un ombrage. Sûrement le premier ministre de l'époque ...

Quelques mois plus tard, en décembre 1990, le comité anti-sous-traitance pris naissance suite à une résolution du congrès

COMITÉ CPSS

Les débuts du CPSS

En cette année commémorant le 50° anniversaire de la Section locale 1500, on aimerait faire un petit historique sur les débuts du Comité provincial santé et sécurité (CPSS).

Le comité provincial est un peu plus jeune que le 1500; il fêtera ses 40 ans l'an prochain. Il fut créé suite à l'adoption de la résolution # 3 du 7º congrès tenu à Rimouski en septembre 1977. Cette résolution se lisait comme suit: « que l'exécutif provincial forme un comité de sécurité qui se réunirait à périodes définies pour étude de ces rapports régionaux, explications des normes de sécurité et enquête, si nécessaire. De plus, ce même comité rencontrerait la Direction Sécurité Hydro-Québec, au Siège Social, pour discuter des réponses jugées non satisfaisantes ou incomplètes lorsqu'elles sont données aux régions ».

Les confrères Serge Dugas, Gilles Marcoux et Gilles Matton furent des pionniers en étant les premiers membres du CPSS. À noter que le local présentement utilisé par les membres actuels du CPSS porte d'ailleurs le nom du confrère Serge Dugas.

À l'origine, le CPSS fut formé dans le but de se réunir au besoin et de rencontrer Hydro-Ouébec lorsque nécessaire. Trente-neuf ans plus tard, les quatre membres du CPSS rencontrent Hydro-Québec de deux à trois jours chaque mois pour le CPSS 1500 et sensiblement la même chose pour le Comité Code de sécurité des travaux (CCDST). Au CPSS 1500, l'ordre du jour a en moyenne 60 sujets et nécessite le traitement, au cours du mois, d'environ une centaine de documents entre les rencontres. Pour ce qui est du CCDST, il y a en moyenne plus d'une trentaine de sujets par rencontre qui nécessitent eux aussi le traitement d'une multitude de documents tels que des demandes de compréhension et encadrement connexes au CDST entre les rencontres. À cela s'ajoute les participations aux enquêtes officielles. aux sous-comités du CPSS 1500 ou du CCDST, ainsi que le support donné aux régions.



Comme vous êtes à même de le constater, plusieurs choses ont changé depuis la création du Comité provincial santé et sécurité. Par contre, notre mission première reste toujours la même, soit l'élimination des risques d'accident en santé et sécurité.

Malgré tous les efforts qui sont mis au niveau du comité provincial, la coopération de la structure syndicale dans son entièreté est et sera toujours nécessaire pour mener à bien les dossiers traités. Et en ces temps de renouvellement de la main d'œuvre, il est important que tous comprennent qu'il faut que chacun, peu importe son expérience, s'implique et collabore avec la structure syndicale en santé et sécurité afin d'éliminer les risques d'accident dans les milieux de travail. Il faut aussi comprendre que même si cela ne va pas toujours comme on l'aimerait, que l'on ne doit pas se décourager, mais plutôt continuer à avancer et qu'avec de la persévérance, nous atteindrons notre but visé

BON CINQUANTIÈME ANNIVERSAIRE AU 1500!

Alexandre Boulé, André Dion, Anne Filiatrault, Benoit Mitchell





COMITÉ CPSS

Modifications au code de sécurité des travaux - 6° édition



La 6° édition du Code de sécurité des travaux (CDST) est en vigueur depuis le 4 mai 2015. Depuis cette date, quelques coquilles dans les textes ont été constatées et des demandes de compréhension ont nécessité de légères modifications aux chapitres Lignes transport et Postes. Les textes ont été ajustés et entendus en comité CDST dans le but de les insérer dans une édition future.

Dernièrement, le comité CDST a été informé qu'une réimpression des versions en livrets (un chapitre) et boudinées (quatre chapitres) était rendue nécessaire car il y avait une rupture des inventaires. Suite à cette information, le comité CDST a analysé l'ampleur des modifications déjà entendues et elles étaient davantage à caractère administratif. Le seul changement significatif se situait au niveau du tableau 1 et ce dernier avait déjà été mis en application suite à l'envoi d'un écrit officiel du président du comité CDST. Devant cette constatation, le comité CDST a décidé de profiter de l'occasion pour réaliser les correctifs entendus dans cette réimpression de la 6° édition.

Pour les nouveaux livrets, dans le but de les distinguer d'avec la 6° édition 2015, ils seront identifiés **« Août 2016 »** sur la page couverture. Pour ce qui touche les versions en formats livrets et boudinées, qui sont présentement en circulation, des pages autocollantes seront fournies et les travailleurs pourront ainsi mettre à jour les versions qu'ils ont en leur possession.

Une présentation expliquant les modifications sera disponible pour être regardée en équipe de travail ou seul lorsque nécessaire. Cette façon de faire est une première en ce qui touche le Code de sécurité des travaux et le fait qu'il n'y avait pas de changements majeurs aux textes nous a aidés dans notre prise de décision. Il n'est pas dans les intentions du comité CDST de réaliser en continu, lorsque des ajustements pourraient être nécessaires, des modifications aux textes. Par contre, la situation actuelle nous permettra d'évaluer le bon fonctionnement de cette manière de faire et la possibilité d'ajouts pour le futur.

Utilisation des fiches de cadenassage de TransÉnergie par le personnel de Distribution

La 6° édition du Code de sécurité des travaux (CDST), mise en vigueur en mai 2015, est venue intégrer l'application des fiches de cadenassage. Les textes du CDST - chapitre Distribution - spécifient à l'article 6.1.5 que l'on devait utiliser les fiches de cadenassage lorsque celles-ci étaient élaborées.

Pour Distribution, il a été décidé qu'il n'y aurait qu'une fiche de cadenassage et qu'elle s'appliquerait aux sectionneurs tripolaires. Pour les appareils pouvant être utilisés comme point de coupure et qui sont situés dans les postes ou les centrales, c'est aux unités d'affaires responsables de ces appareils que revient responsabilité de créer les fiches de cadenassage. Même si ces fiches ne relèvent pas de Distribution, les travailleurs de Distribution, ayant à utiliser ces appareils comme point de coupure, doivent quand même utiliser ces fiches de cadenassage lorsqu'elles sont élaborées.

Au moment d'écrire ces lignes, il n'y avait aucun mécanisme d'établi permettant aux travailleurs de Distribution d'avoir accès à ces fiches de cadenassage. Par contre, l'article 6.1.3 spécifie que « les informations pertinentes concernant la zone protégée ainsi que tous les autres renseignements nécessaires à la planification et à l'accomplissement du travail doivent parvenir au RDT avant le début des travaux ». Donc, tant et aussi longtemps qu'un mécanisme, permettant au RDT d'avoir accès aux fiches de cadenassage, n'aura été mis en place, il est de la responsabilité de la gestion de fournir au RDT les fiches de cadenassage nécessaires à l'établissement de la zone protégée.

N'hésitez pas à demander à votre gestionnaire de vous fournir les fiches de cadenassage nécessaires à votre travail.

COMITÉ CPSS...suite

Grand rendez-vous santé et sécurité du travail de la CNESST

Vos représentants provinciaux ont assisté au Grand Rendez-vous les 1er et 2 novembre dernier au Palais des congrès de Montréal. Le Grand Rendez-vous accueille près 5 000 personnes à chaque année. Il regroupe aussi plus de 200 exposants dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail allant des gants, bottes, lunettes et autres matériels spécialisés en passant par l'ergonomie du travail et la prévention. Il y avait aussi une vingtaine de conférenciers qui nous ont entretenus sur des sujets de l'heure tels que les risques électriques (les reconnaître et les prévenir), s'adapter au travail de nuit - tout un défi, la santé psychologique au service de la réussite et contrôle des énergies dangereuses (cadenassage et autres méthodes) pour ne nommer que ceux-là!

PARLONS CONFÉRENCES

Nous nous sommes séparés entre plusieurs conférences pour nous permettre de partager sur les différentes connaissances apprises durant celles-ci. Malgré que nous ayons constaté que nous appliquions déjà une grande partie des méthodes données, que ce soit au niveau du cadenassage, du harcèlement en milieu de travail ou en soustraitance, il faut continuer d'innover en santé et sécurité pour rendre nos milieux de travail encore plus saints.

Deux des conférences traitaient de la nécessité d'avoir des climats de travail sains.

La première s'intitulait « <u>L'indice relatif de bonheur »</u>, par Pierre Côté. Il nous expliqua que le bonheur et le travail sont interreliés et il est maintenant prouvé scientifiquement que des travailleurs heureux ont un taux d'efficacité et de présence au travail plus élevé que ceux qui sont malheureux.

La deuxième était celle de Madame Chantal Lacroix qui, par sa bonne humeur contagieuse, nous a transmis l'importance de prendre une attitude positive au travail et de la transmettre aux autres sans rien attendre en retour.

Le lien avec la santé et la sécurité? La santé psychologique a une influence directe sur notre travail et ce n'est pas à négliger car une personne sur quatre en 2020 en sera atteinte.

VOTRE COMITÉ PROVINCIAL SANTÉ ET SÉCURITÉ RECOMMANDE AUX TRAVAILLEURS IMPLIQUÉS DANS LES DIFFÉRENTS COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DE FAIRE UNE DEMANDE AU CRSS (VIA LEUR PRÉSIDENT DES CLSS) D'IMPLIQUER LEURS COMITÉS AFIN DE POUVOIR ASSISTER AU GRAND-RENDEZ-VOUS CNESST.





COORDINATION DES GRIEFS

Qui et qu'est-ce le comité de coordination de griefs???

D'entrée de jeu, je me présente à vous tous: André Roy, le coordonnateur provincial aux griefs. Je suis à ce poste depuis 2012 après avoir occupé les fonctions de responsables des griefs de la région Maisonneuve de 2006 à 2012. De plus, j'ai occupé les fonctions de délégué, directeur-adjoint, directeur de secteur, secrétaire à la région Maisonneuve durant plusieurs années et sans oublier mon implication sur le comité santé-sécurité local et régional. À ce jour, j'occupe toujours la fonction de secrétaire régional à la région.

J'aimerais vous présenter les divers volets que revêts le comité de la coordination des griefs. Le rôle principal est la coordination du calendrier d'arbitrage qui doit être élaboré à chaque année en coordination avec les quatre autres syndicats du SCFP à Hydro-Québec. Il s'agit de répartir l'ensemble des dates disponibles soumis par les arbitres prévus à notre convention collective - entre les diverses sections locales, nos conseillers syndicaux et nos diverses régions.

De plus, durant l'année, il s'agit de gérer tous les changements qui peuvent survenir et surtout les dossiers qui doivent être priorisés tels les congédiements.

En deuxième lieu, un mandat important se trouve très lié au rôle principal et il s'agit du protocole d'arbitrage qui consiste à tenir des rencontres avec l'employeur avant la tenue des arbitrages pout tenter de régler les litiges et ainsi optimiser nos dates d'arbitrages.

En troisième lieu, depuis 2009, s'est ajouté à mon rôle de traiter l'ensemble des griefs qui portent sur les postes vacants de toutes les régions pour ainsi avoir une vue d'ensemble et de pouvoir traiter le plus promptement possible ce genre de litige. Il faut comprendre que plusieurs griefs de plusieurs régions peuvent être déposés sur le même poste vacant et que ce genre de dossier doit être traité avec les bons vis-àvis. Nous avons plusieurs rencontres de fixées par années avec l'employeur pour traiter ces griefs.

En quatrième lieu, il y a tout le support aux responsables de griefs de chacune de nos régions, qu'il s'agisse d'une question d'interprétation de convention collective ou de processus dans le respect de l'article 15 (règlement de griefs et de mésentente) de la convention collective. En fait, c'est tout ce qui peut toucher une violation de notre convention.





André Roy Coordonnateur provincial des griefs

COMITÉ FEC

RAPPEL - RAPPEL - RAPPEL

Demande de changement d'emploi

Dans tous les cas, vous devez fournir toutes les informations qui permettent aux gens de recrutement d'analyser votre candidature afin de savoir si vous rencontrez les exigences du poste sur lequel vous avez postulé. Ceci est encore plus vrai lorsqu'on applique sur un poste différent de celui dont on est titulaire ou propriétaire.

LES EXIGENCES COMPORTENT PLUSIEURS POINTS:

- On doit rencontrer tous les points de l'exigence, et ce, au plus tard à la date de fin d'affichage;
- Le comblement se fait sur une base comparative, c'est-à-dire ce qui est exigé vs ce que vous fournissez:
- Tous les renseignements et documents doivent être fournis au moment d'envoyer votre demande car le comblement du poste sera effectué à partir de ces renseignements.

Dès qu'un candidat (employé) postule, il ne peut pas retourner en arrière pour modifier, enlever ou ajouter ses pièces jointes de sa postulation. En postulant, il crée une postulation (sa candidature) qui devient une photo qui ne bouge pas dans le temps. Le candidat peut changer les pièces jointes de son profil de candidat, mais ça ne changera pas les pièces de sa postulation.

NE PAS PRÉSUMER OUE:

- Parce qu'on rencontre une partie de l'exigence, qu'on rencontre l'ensemble des exigences;
- Les commis RH du Corporatif connaissent parfaitement le contenu de tous les emplois ainsi que votre dossier d'employé.

Donc, assurez-vous de bien faire ressortir ou démontrer dans votre cv ou par lettre de présentation l'expérience que vous possédez en lien direct avec les exigences de l'emploi. LE SYSTÈME REND

IMPOSSIBLE LES

MODIFICATIONS À UNE

DEMANDE

UNE FOIS CELLE-CI

ENVOYÉE.

EXEMPLE:

Avis de poste vacant électricien licencié.

- 1- Détenir un certificat de qualification en électricité émis par Emploi-Québec;
- 2- Posséder au moins trois (3) années d'expérience dans l'entretien électrique et électronique des bâtiments et de l'appareillage du système électrique des édifices.
- 3- Vous êtes électricien d'appareillage et détenez le certificat demandé au point 1.

Ceci ne fait pas en sorte que vous vous qualifiez automatiquement au point 2 en lien avec l'expérience. Il existe différents moyens d'obtenir le certificat de compétence d'Emploi-Québec alors vous devez détailler l'expérience en entretien.

Toutefois, pour une situation exceptionnelle, il peut être possible pour un candidat d'apporter un changement à sa postulation. Dans ce cas, il doit écrire à >centre de services RH ou centredeservicesRH@hydro.qc.ca et indiquer les changements qu'il veut apporter, le ou les numéros de demande, et ce, avant la date de fin d'affichage du poste.

Yvon Richard et Mario Charette Responsables Comité FEC







COMITÉ INFORMATION

Petite histoire des relations de travail au 1500

Le Syndicat des Employé-e-s de Métiers d'Hydro-Québec a vu le jour le 15 décembre 1966. De 3 001 membres en mars 1967, la section locale représente aujourd'hui près de 6 000 membres!

Historiquement, les relations de travail n'ont pas toujours été faciles entre le 1500 et Hydro-Québec. L'évolution des conditions de travail des travailleurs de métiers représente une histoire riche en évènements, marquée par plusieurs grandes batailles syndicales. À travers les nombreuses manifestations et grèves qui ont eu lieu, le syndicat a toujours su relever les plus grands défis. Aujourd'hui, l'action syndicale a évoluée, mais le 1500 continue activement d'améliorer les conditions de travail et de vie de tous ses membres.

LES PREMIÈRE GRÈVES

La grève de 1967, d'une durée de deux mois, fut la première de l'histoire des syndicats 957-1500-2000. Elle prit fin sous la menace d'une loi spéciale. La grève de 1971, d'une durée de quatre jours, était en protestation du système d'évaluation des tâches (qui était loin d'être paritaire).



Emmanuël Patola Responsable de l'information

Une autre grève de deux jours, le 21 juin 1972, avait d'abord été prévue le 28 mars, mais dans la nuit du 27 au 28 mars, le gouvernement répliqua par des injonctions enlevant le droit de grève aux syndicats touchés pour une période de 80 jours et il nomma un médiateur. La deuxième grève de 1972, du 6 au 15 novembre, se termina avec une loi spéciale de retour au travail (Loi 73).

Le 18 février 1975, 120 travailleurs de Gentilly occupèrent les lieux de travail afin de se faire reconnaître comme travailleurs du nucléaire. Hydro-Québec obtenu de la Cour supérieure une injonction qui força les travailleurs à mettre fin aux ralentissements de travail et à l'occupation des locaux. Le 27 février, l'injonction fut respectée et le 5 mars, la Direction et le syndicat arrivèrent à une entente.

D'une durée de huit mois (du 22 mars au 15 novembre), la grève de 1976 s'avérera très bien organisée. Elle débuta par une journée de grève générale et fut suivie par une série de grèves rotatives. Le conflit opposant les parties s'intensifièrent autant à l'extérieur qu'à l'intérieur des négociations. Quelques actes de sabotage furent produits un peu partout dans la province et des centaines de mises à pied temporaires et de congédiements pénalisèrent injustement plusieurs travailleurs qui ne s'étaient pas mêlés aux incidents. Vers la mi-juillet, Hydro-Québec réussi à obtenir une injonction pour forcer le retour au travail des employés et pour empêcher toute grève pour une période de dix jours. Les 9 600 grévistes défièrent l'injonction émise contre eux. Le 26 juillet, cette même Hydro tenta de prolonger l'injonction pour une période de 70 jours, mais la Cour supérieure rejeta cette demande.

Le 1er novembre débute une grève générale illimitée (jusqu'au 15 novembre 1976) où les travailleurs remportèrent une de leur plus brillante bataille syndicale. Les gains obtenus furent nombreux. Le syndicat a largement atteint les objectifs qu'il s'était fixés. La longue grève de 1976 prouva qu'une résistance bien organisée pouvait apporter de grands bénéfices. Le 1500 fut la première organisation syndicale à déclencher une grève rotative au Québec et peutêtre même en Amérique du Nord.

1979-1988

En 1979, pour forcer Hydro-Québec à négocier, les travailleurs débrayèrent les 19 et 23 novembre et du 28 novembre au 19 décembre; l'arrêt de travail est général et illimité. Cette grève prend fin par l'imposition d'une loi spéciale de retour au travail (Loi 88).

COMITÉ INFORMATION...suite

1966 - 2016

Petite histoire des relations de travail au 1500

PÉRIODE D'ACCALMIE

Entre 1983 et 1988, deux nouvelles conventions collectives furent signées et d'autres améliorations vinrent s'ajouter aux conditions de travail.

1989-1990

Le 6 novembre 1989, 14 000 employés appartenant aux sections locales 957, 1500 et 2000 débrayèrent. La grève générale du 6 novembre 1989 fut suivie de six grèves rotatives. Cette stratégie syndicale fut employée jusqu'au 18 décembre puis se modifia radicalement à partir du 20 décembre. Le 16 janvier 1990, des grévistes qui tentaient d'empêcher les cadres d'Hydro de se rendre à leur travail ont livré une bataille rangée à des policiers casqués et armés de bâtons; le 14 février, 400 syndiqués furent arrêtés par la police, menottes aux poignets. Le 26 mars, 4 000 travailleurs vinrent manifester devant l'Assemblée nationale à Québec. Cette grève de 1989-1990, très dure d'un côté comme de l'autre, s'était soldée par 30 000 mesures disciplinaires, 13 000 griefs et huit congédiements; elle avait coûté pas moins de 300 millions de dollars à Hydro-Québec.

L'enjeu de cette grève était de réduire, voire éliminer la sous-traitance. Le 3 mai, dans l'après-midi, les dirigeants syndicaux acceptèrent les offres de l'Hydro. Mais, le gouvernement fit voter en soirée une loi spéciale de retour au travail (Loi 58); un recul pour les syndiqués. Avec cette loi, Québec imposait donc ses conditions de travail jusqu'en 1992, abolissait plusieurs lettres d'ententes ainsi que des articles portant sur la sous-traitance.

Prise de conscience

Les retombées négatives de la grève de 1989-1990 apportèrent aussi certaines interrogations sur la stratégie à employer lors de futures négociations. Le 1500 a dû s'interroger à savoir s'il continuait avec la même méthode de confrontation ou s'il envisageait d'autres avenues de solutions au niveau des relations de travail. Sur le terrain, même les syndiqués de la base souhaitaient des changements au niveau des stratégies employées. **Les membres demandèrent eux-mêmes d'envisager d'autres avenues que la confrontation.** Cette nouvelle prise de conscience amena donc le syndicat à revoir sa stratégie et à favoriser un type de partenariat avec Hydro-Québec.

Le partenariat avec Hydro-Québec ne signifiait pas pour autant la fin de la lutte syndicale. Au contraire, après 1991, le syndicat mena plusieurs combats, notamment celui contre la Loi 102. Entre les mois de septembre et décembre 1993, le syndicat contesta avec force cette loi qui prévoyait récupérer 1 % de la masse salariale des employés. Après avoir connu une période difficile en 1990-1991, l'action syndicale a su relever de grands défis après 1993. En 1995, une entente qualifiée d'«historique» est également conclue à Gentilly.

Nouvelles négociations collectives en 1995. Malgré un contexte difficile, le syndicat réussi à sauver ses membres des coupures drastiques que préparait l'employeur dans les salaires et annule la réduction permanente de la cotisation de l'employeur au régime de retraite, ainsi que la diminution de sa contribution au régime d'assurance-salaire. De plus, il apporte à ses membres des augmentations salariales de 3 % sur dix-huit mois et une semaine de travail écourtée (la semaine de 4 jours). Malgré les changements de notre approche syndicale, l'employeur resta de mauvaise foi tant et si bien que c'est un rapport de médiation qui nous servi de convention collective pour la période 1995-2000.

La grève de 1999

Sur la base d'un rattrapage salariale, la grève de 1999 est déclenchée. Innovante, cette fois les actions sont stratégiquement ciblées vers les revenus de l'employeur (facturation, exportations). Près de 13 500 syndiqués ont accepté une hausse allant jusqu'à 8,25 % de leurs cotisations afin de soutenir les 1 400 consœurs et confrères en grève. Cette grève, de près de cinq mois, se termine avec une entente de principe le 27 septembre; un premier règlement négocié depuis 1986. Elle fut une des grandes grèves qui aura eu le plus d'impacts depuis 1976.



COMITÉ INFORMATION...suite

Petite histoire des relations de travail au 1500

AUTRE PRISE DE CONSCIENCE

Une autre prise de conscience, mais cette-fois venant de l'employeur. Une approche syndicale différente ainsi qu'un contexte politique différent annoncent une négociation historique en 2003: Hydro-Québec propose un renouvellement anticipé des conventions collectives. En 2008, pour une seconde fois, le renouvellement des conventions collectives est fait avant terme. Même chose en 2013 lorsque le front commun des syndicats d'Hydro-Québec négocie de façon anticipée.

Au fil de ses 50 ans d'histoire, la section locale 1500 a grandement contribué à l'amélioration des conditions de travail de ses membres. Ils ont pu bénéficier, entre 1966 et 1988, d'améliorations appréciables. Seulement pour l'année 1976, les travailleurs ont obtenu pas moins de 35 % d'augmentation salariale, sans compter les nombreux seule ombre tableau fut l'adoption avantages sociaux. La a u Loi 58 en 1990. Cette loi, imposée par le gouvernement, révoquait plusieurs de nos acquis. Depuis 1991, nos représentants syndicaux ont effectué un travail remarquable afin de redresser la situation. En effet, ils ont réussi à récupérer plusieurs acquis que le gouvernement nous avait enlevés en plus d'avoir négocié l'implantation d'un nouveau plan d'évaluation. Plus tard, en 1993, lorsqu'il y eut menace de la part de ce même gouvernement d'appliquer le projet de loi 102, Hydro-Québec et le syndicat négocièrent une entente dans laquelle l'entreprise récupérait les montants d'argent prévus dans la loi sans qu'un sou ne sorte de la poche des travailleurs. En 1995, la section locale 1500 obtint une autre victoire en paraphant une entente importante sur la sous-traitance. L'entente stipulait que si les coûts de productivité étaient moins élevés à Hydro-Québec que dans le privé, c'était les travailleurs d'Hydro-Québec qui étaient chargés des travaux.

Pour les années 1996-2000, dans un contexte difficile de coupures budgétaires, la signature de la nouvelle convention collective apporte quand même aux syndiqués certains avantages intéressants. Les négociations des années 2003-2013 se déroulèrent autour de 4 enjeux majeurs: la rémunération, l'emploi, les avantages sociaux et le régime de retraite. Ces négociations ont permis de reconduire l'ensemble des conditions de travail et des améliorations constantes sur les enjeux majeurs.

LA SECTION LOCALE 1500 A MENÉ PLUSIEURS LUTTES ET L'ACTION SYNDICALE REPRÉSENTE ENCORE AUJOURD'HUI LE MEILLEUR MOYEN DE FAIRE AVANCER LA CAUSE SOCIALE DE TOUS LES TRAVAILLEURS.

La judiciarisation des conflits de travail au Québec et le fait que notre employeur soit une société d'État (sous l'égide du gouvernement qui intervient à coup d'injonctions et de lois spéciales ou qui impose un médiateur), ont mené le 1500 à une stratégie de partenariat avec HQ qui a progressivement apporté des gains tout au long des dernières années.

Malgré le contexte politique économique et juridique de plus en plus hostile aux travailleurs au Québec, la section locale 1500 poursuit l'action syndicale et elle continue d'adapter sa stratégie. Avec ses membres mobilisés qui la supporte, elle trouvera encore des moyens de poursuivre le combat pour améliorer les conditions de travail et de vie des membres qu'elle représente.

COMITÉ DROITS DE LA PERSONNE

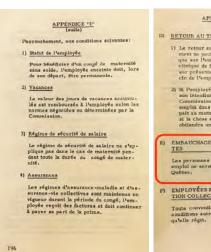


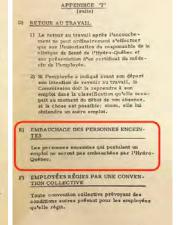
50 ans du 1500: de la condition féminine aux droits de la personne

Souvenez-vous à l'époque...









Avons-nous avancé depuis? Suivez-nous dans la prochaine parution pour constater le chemin accompli.



En 1992, la région St-Laurent et Siège social mettaient sur pied le premier comité de condition féminine au 1500. Les consœurs Diane Benoit et Marie Constantineau en étaient les responsables régionales de l'époque. La suite logique était d'élargir le mandat provincialement. La région St-Laurent apporta une résolution au congrès de cette même année et ce sont Mesdames Lise Hardy et Marie Constantineau qui furent nommées sur le comité; des pionnières syndicales au 1500!

Ces militantes ont ouvert la voie. Elles sont, entre autres, à l'origine de notre énoncé de politique « Droit à l'égalité et à des comportements exempts de harcèlement » dont nous avons fait la promotion dans notre article du dernier numéro du journal. Elles ont mené une lutte ardue et elles ont gagné une grande cause contre Hydro-Québec au niveau du harcèlement vécu par nos consœurs de métiers. Elles ont recruté des responsables de la condition féminine dans toutes les régions, elles ont travaillé à l'amélioration des conditions de travail des femmes du 1500 (maternité, congé parental, installations sanitaires et discrimination pour ne nommer que ceux-là).



COMITÉ DROITS DE LA PERSONNE

Elles ont contribué au premier programme d'accès à l'égalité en donnant naissance à l'innovante formation pour prévenir le harcèlement sexuel en milieu de travail, en 1988, et le tout avec un minimum de libérations syndicales!

Au départ de Marie Constantineau, c'est Laine Gagnon qui a pris la relève. Céline Cloutier, Nathalie Gagné, Anne Filiatrault, Pénéloppe Comtois (en remplaçante) et vos soussignées ont suivies par la suite.



Carole Robertson - conseillère SCFP,



Laine Gagnon



Céline Cloutier à



Nathalie Gagné



Anne Filiatrault



Pénéloppe Comtois

SOYONS FIERS DU CHEMIN ACCOMPLI!

En 2000, au congrès de Baie-Comeau, fort de l'expertise développée jusqu'ici, le comité s'est modernisé en élargissant son mandat à tous les aspects touchant la Charte des droits et libertés de la personne. Nous nous sommes toutefois assurées de maintenir une représentation féminine au sein du comité sachant très bien que, malheureusement, la porte d'entrée dans le monde syndical, pour les femmes, demeure cette voie. De plus, au congrès de 2012 à Trois-Rivières, les délégations régionales réunies ont réaffirmé l'engagement clair quant à la volonté de faire une réelle place aux consœurs de nos structures.

Depuis, d'autres dossiers furent pris en charge. En voici quelques exemples:

- Le suivi de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi;
- Les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant le harcèlement psychologique en milieu de travail;
- Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
- La conciliation travail-famille.

Nous ne pouvons citer toutes celles et ceux qui se sont impliqués, qui ont prêté main-forte et qui ont aidé à obtenir ces avancées. Nous tenons tout de même à souligner leur support apporté au fil des années.

CÉLINE, LE 1500 SE SOUVIENT!!!



Nous ne pouvons passer sous silence le décès en janvier 2008 de notre consœur Céline dans l'exercice de Ses fonctions syndicales. Cette femme investie, militante remarquable et reconnue pour sa probité était une grande

source d'inspiration. Une bourse ainsi qu'une salle furent nommées en sa mémoire.



Merci aux responsables régionaux, vous faites un travail incroyable!

Meilleurs vœux à vous, ainsi qu'à tous les membres 1500 et leur famille.



Joëlle Ravary et Carole Martin Responsables du provincial DDLP



50° anniversaire du syndicat

e me souviens d'une bonne partie de ces 50 ans. J'étais dans la structure du 1500 depuis 1980 à la région St-Laurent et ensuite Maisonneuve, suite aux modifications des circonscriptions de ces régions vers 1986.

Je me souviens des premiers bureaux dans le sous-sol de la rue Marquette (photo) avec comme président provincial Charles Cuerrier, le fondateur de notre syndicat.

J'ai débuté au 1500 en devenant délégué, puis directeur du secteur Montréal. Par la suite, j'ai été représentant en santé et sécurité à la région Maisonneuve, membre du CLSS, puis du CRSS et j'ai siégé au Comité provincial santé et sécurité (CPSS) jusqu'à ma retraite à la fin du mois de juin 2015.







Dès mes débuts à Hydro-Québec, j'ai connu ma première grève; celle de l'automne 1979. Ayant déjà été dans la structure syndicale du secteur de la construction, je connaissais bien les rouages des arrêts de travail. À l'exception de quelques différences, le but de ces grèves reste toujours le même, peu importe le nom ou le local du syndicat: AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL, NOS AVANTAGES SOCIAUX, AINSI QUE NOS SALAIRES QUI SONT NOS PRÉMICES À L'OBTENTION DE BONNES CONDITIONS DE VIE.

Cette première grève à HQ était particulière pour nous car nous étions en moyens de pression dans notre unité syndicale avec l'appui d'autres manifestations en fronts communs qui nous motivaient à continuer notre combat.

Par la suite, environ aux deux ans, des grèves ou des moyens de pression furent utilisés pour afficher notre mécontentement envers l'employeur (chandails, macarons, étiquettes de tortues, dossards noirs, aucune discussion avec le contremaître sauf par le biais d'un carton avec les mentions « oui » ou « non »).

Une nouveauté en 2003 fait son apparition: des négociations anticipées avec des contrats de cinq ans. À partir de ce moment, c'est plusieurs membres du 1500 qui ne connaîtront jamais les moyens de pression ou les grèves.

Ceux que l'on appelle aujourd'hui « la relève » ne sont pleinement pas conscients de tous les efforts et inconvénients subis afin d'améliorer nos conditions de travail dans tous les domaines ou métiers 1500, que ce soit en santé et sécurité, en formation, en avantages sociaux, etc. Malgré cela, j'ai confiance que cette relève saura relever les défis futurs et apprendre du passé.

Donc, durant ces nombreuses années (plus de 35 ans sur les 50 ans d'existence du syndicat), j'ai vu plusieurs améliorations et changements d'officiers provinciaux; cela a apporté du renouveau et des idées nouvelles pour une amélioration continue de ce cher syndicat qu'est le 1500. J'ai aussi vu et vécu l'arrivée des femmes dans nos milieux de travail de même qu'en milieu syndical; un pas de plus pour le mouvement syndical!

Merci à toutes et à tous mes collègues du 1500 pour ces très belles années passées avec vous et surtout, n'oubliez pas ceci : « SOUVENEZ-VOUS DES BATAILLES! ».







Je suis à la retraite depuis plus d'un an et je suis fier de mon syndicat 1500, ainsi que de sa reconnaissance en me nommant membre à vie.





VOICI LES DIFFÉRENTS SUJETS DES RÉSEAUX QUI ONT ÉTÉ DIFFUSÉS DEPUIS LE MOIS DE SEPTEMBRE.

CAMPAGNE CENTRAIDE - NE LAISSONS PAS NOS DIFFÉRENDS NOUS RENDRE INDIFFÉRENTS 25 OCTOBRE 2016 - Volume 36, numéro 24

AMÉNAGEMENT TEMPS DE TRAVAIL (ATT)

3 NOVEMBRE 2016 - Volume 36, numéro 25

Québécois

Offset 1998 inc

NOUVELLE RÈGLEMENTATION SUR LES NORMES DE SÉCURITÉ DES VÉHICULES ROUTIER 17 NOVEMBRE 2016 - Volume 36, numéro 26

Vous pouvez consulter les documents complets sur notre site Web au www.scfp1500.org

ERRATUM

Des erreurs se sont glissées dans notre dernier numéro d'octobre. Nous aurions dû lire:

À la page 2

-générosité des joueurs nous a permis d'amasser la somme de 12 579,10\$
-nous sommes donc fiers de remettre un chèque de 25 158,20\$ à l'organisme Centraide Centre du Québec

À la page 3

- ...pour un total de 128 joueurs.
- ...Philippe Daneau, vice-président provincial (et non régional)

Toutes nos excuses

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 8 565 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 Ialenti

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

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



UN JOURNAL PLUS ÉCOLOGIQUE Imprimé avec des encres végétales sur du papier fabriqué au Québec certifié Écom-logo et contenant 100% de fibres recyclées postconsommation et désencrées sans chlore certifié.

ESPACE RÉSERVÉ À L'ENVOI POSTAL

CANADA POSTES POST CANADA

Poste-publication Numéro de convention

400 64 011

ENVOI DE PUBLICATION CANADIENNE-contrat de vente no 2458764 CONVENTION DE LA POSTE PUBLICATION Nº 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

reerplus.com

UN REER+ POUR EN FAIRE PLUS

Lorsque vous épargnez dans votre REER au Fonds de solidarité FTQ, vous bénéficiez de 30 % d'économies d'impôt supplémentaires.

De plus, le Fonds a une mission unique: aider l'économie du Québec. En investissant dans votre REER au Fonds, vous posez un geste solidaire.

QU'ATTENDEZ-VOUS POUR ÉPARGNER?







Bravo à la section locale 1500 pour ses 50 ans de fondation!

1800 567-FONDs (3663)







Veuillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. On peut se procurer un exemplaire du prospectus sur son site Wéb, auprès des responsables locaux ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et jeur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.