

# journal le 1500



VOLUME 37, NUMÉRO 3 • NOVEMBRE-DÉCEMBRE 2018

*Calendrier 2019 et  
états financiers à l'intérieur*

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).

**Président provincial** : Richard Perreault  
**Secrétaire général** : Sylvain Dubreuil

☎ 514 387-1500  
☎ 800 361-8526  
🌐 scfp.1500.org  
✉ semhq@scfp1500.org



**Responsable communications** :  
Emmanuel Patola  
**Conception, montage et traitement de textes** : Mélanie Clément  
**Relecture** : Nathalie Ialenti

**Tirage** : 8 709 exemplaires distribués gratuitement à tous les membres de la section locale 1500.

**Impression** : Atelier Québécois offset 1998 inc.



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.



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

Dépôt légal à la Bibliothèque et Archives nationales du Québec.

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

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](mailto: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](http://www.scfp1500.org)

## VOICI LES DIFFÉRENTS SUJETS DES RÉSEAUX QUI ONT ÉTÉ DIFFUSÉS DEPUIS JUIN 2018

### TOURNOI DE GOLF 2018

6 JUIN 2018 - Volume 38, numéro 9

### ASSEMBLÉE ANNUELLE RRHQ 2018

19 JUIN 2018 - Volume 38, numéro 10

### MODIFICATION DU CERTIFICAT MÉDICAL

28 JUIN 2018 - Volume 38, numéro 11

### INFO NÉGOCIATION ANTICIPÉE - ENTENTE DE PRINCIPES

18 JUILLET 2018 - Volume 38, numéro 12

### POUR QUE LE FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ DEMEURE UN FONDS DE TRAVAILLEURS

28 AOÛT 2018 - Volume 38, numéro 13

### NOUVELLE CARTE DE MEMBRE

10 SEPTEMBRE 2018 - Volume 38, numéro 14

### RÉSULTATS ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS DU FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

2 OCTOBRE 2018 - Volume 38, numéro 15

### CERTIFICAT MÉDICAL L-5 (SUIVI)

11 OCTOBRE 2018 - Volume 38, numéro 16

### LÉGALISATION DU CANNABIS VS CANNABIS EN MILIEU DE TRAVAIL

18 OCTOBRE 2018 - Volume 38, numéro 17

### RÉSULTATS DU VOTE PROVINCIAL—RENOUVELLEMENT CONVENTION COLLECTIVE

1ER NOVEMBRE 2018 - Volume 38, numéro 18

### SOLIDARITÉ SYNDICALE—VOTE SUR L'ENTENTE DE PRINCIPES

8 NOVEMBRE 2018 - Volume 38, numéro 19

# RÉSEAU SPÉCIAL

VOUS POUVEZ CONSULTER LES DOCUMENTS COMPLETS SUR NOTRE SITE WEB AU  
[WWW.SCFP1500.ORG](http://WWW.SCFP1500.ORG)

MABOUTIQUE SYNDICALE.COM/SCFP1500  
AFFICHEZ VOS couleurs

Le syndicat des employé-es de métiers d'Hydro-Québec

AU SERVICE DES SYNDICATS DEPUIS PLUS DE 25 ANS

UNIVERSAL PROMOTIONS UNIVERSELLES

## LE MOT DES OFFICIERS

### Négo en cours!

Consœurs, confrères,

Le comité de négociation 1500 travaille depuis plus d'un (1) an au renouvellement de notre convention collective de façon anticipée pour faire suite à l'offre de notre employeur d'entamer des discussions en ce sens, et ce, avec l'ensemble des sections locales du SFCP à Hydro-Québec.

C'est en juillet dernier que nous avons conclu une entente de principe sur les dossiers touchant le front commun, par exemple les salaires, les avantages sociaux, le régime de retraite, ainsi qu'une entente sur les dossiers touchant le 1500, notre table sectorielle.

Les mois de juillet, août et septembre nous ont permis de travailler les textes de l'entente, de présenter le tout au Comité Exécutif Provincial (CEP), de préparer la tournée d'assemblées générales qui s'est tenue du 17 septembre au 25 octobre et la tenue du dépouillement provincial des votes le 31 octobre dernier.

C'est avec un résultat de 59,9 % que les membres ont accepté l'entente du renouvellement de notre convention collective.

Nous croyons que notre nouvelle convention collective est un gain majeur pour tous les membres que nous représentons et encore plus aujourd'hui avec l'arrivée d'un gouvernement provincial caquiste duquel nous ne connaissons pas encore sa future politique énergétique. Nous avons à travailler dans un environnement législatif très serré (le Conseil du trésor, la Régie de l'énergie, la législation sur les régimes de retraite et sur le Régime des rentes du Québec), mais nous en sommes sortis gagnants.

Au niveau de notre table sectorielle, la tâche n'a pas été facile. HQ avait des incontournables, tout comme nous, et le résultat de notre travail atteint nos objectifs centraux.

Bien sûr, cette convention collective apporte des changements importants à ce que nous vivions précédemment, notamment au niveau du comblement de postes et des horaires de travail. Lors des assemblées générales, vous nous avez fait part de vos craintes et incertitudes face à ces



Sylvain Dubreuil  
Secrétaire général

Richard Perreault  
Président provincial

changements à venir. Soyez assurés que le 1500 restera le 1500, c'est-à-dire qu'il est et qu'il restera un **SYNDICAT FORT ET RESPECTÉ**, qu'il continuera à travailler constamment à faire respecter les textes écrits et signés des deux (2) parties dans une grande rectitude.

Cette négociation nous assure un maintien de notre RRHQ, une amélioration de nos avantages sociaux et de nouvelles améliorations sur plusieurs articles de notre convention collective que nous voulions acquérir depuis de nombreuses années.

Aussi, une force de travail permanente accrue nous permettra de réaliser de plus en plus nos travaux à l'interne.

En somme, avec notre convention collective, nous nous assurons d'une stabilité essentielle avec tous les changements à venir dans le domaine de l'énergie au Québec et en Amérique du Nord. Soyons optimistes face à l'avenir.

Pour terminer, le temps des fêtes approche. Ce temps d'arrêt sera bien mérité pour tous. Profitez de cette période pour prendre du repos entourés de ceux que vous aimez. Joyeuses fêtes et soyez prudents.

Solidairement,



## TOURNOI DE GOLF

C'était la 15<sup>e</sup> édition de notre tournoi de golf annuel le 7 septembre dernier au Club de golf de Joliette.

Pour la campagne Centraide des employé-es et des retraité-es d'Hydro-Québec, c'est 164 golfeurs de toutes les régions syndicales qui se sont mobilisés. Votre appui fut essentiel, bravo pour cette démonstration de solidarité 1500!

Le tournoi de golf annuel du SCFP-1500 est une opportunité qui nous permet d'échanger, de partager dans un contexte informel **ET...D'AVOIR DU «FUN»** en plus d'amasser des dons pour l'organisme Centraide!

Une journée superbe entre consœurs, confrères et invités tels que Charles Fleury, secrétaire-trésorier du SCFP National, Daniel Boyer, président de la FTQ, Benoit Bouchard, secrétaire général du SCFP-Québec, Denis Leclerc, premier vice-président à l'actionnariat du Fonds de solidarité FTQ, Marc Ranger, directeur du SCFP-Québec, Yan Gaudet, président de la section locale 5735 du SCFP et co-président de la campagne Centraide 2018.

La générosité des joueurs du SCFP-1500, du SCFP National, du Fonds de solidarité FTQ, du SCFP-Québec, ainsi que des commanditaires nous a permis d'amasser la somme de **28 962.65 \$!** Hydro-Québec s'est aussi engagée à doubler le montant recueilli. **NOUS REMETTONS DONC UN MONTANT RECORD DE 57 925.30 \$** à l'organisme Centraide. Merci à tous pour vos dons!



**Centraide**

**Nous tous, ici**



Les officiers provinciaux en compagnie de monsieur Victor Silvestrin-Racine, directeur de la campagne Centraide d'Hydro-Québec.

Merci également aux bénévoles et collaborateurs qui épaulent les organisateurs et à nos partenaires : le Fonds de solidarité FTQ, la Caisse Desjardins Hydro, les assurances SSQ, de même que la collaboration des régions et du bureau provincial qui rendent possible le succès de cet évènement annuel.

C'est un rendez-vous l'année prochaine pour démontrer une fois de plus la générosité et la solidarité du 1500!



Pour voir l'album photos du tournoi, consultez le groupe facebook du SCFP-1500

**MERCI AUX COMMANDITAIRES :** Prospect 2000, Restaurant La Cage-Brasserie sportive, Hôtel Le Hyatt, Brasserie Alchimiste, ZEC Lavigne, Club de golf de Joliette, Lapointe Sports, La Direction la Grande-Rivière—Hydro-Québec, Promotions Universelles, la firme Roy, Bélanger avocats, les actuaires SAI.

## AFFICHAGE DE POSTES VACANTS

### Nouvelles règles en 2019

Suite à l'acceptation des membres de l'entente de principe intervenue en juillet 2018 entre le syndicat et la Direction, nous vous rappelons les nouvelles règles qui seront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

#### Prioriser le comblement des postes de chefs avant les affichages

#### Affichage selon 4 regroupements :

- 1) Exploitation;
- 2) Lignes et souterrains HQT et HQD (incluant dépanneur, thermographe et mesurage);
- 3) Électricien et mécanicien d'appareillage, mécanicien véhicule et équipement et ouvrier civil;
- 4) Autres emplois (incluant postes de spécialistes).

#### Exigences d'emploi :

Comme c'est le cas présentement, l'employé qui pose sa candidature sur un poste permanent dans un groupe d'emploi comportant des exigences différentes, doit fournir avant la fin de l'affichage la preuve qu'il possède les exigences requises.

Possibilité de retirer sa candidature avant l'échéance de la période d'affichage de vingt-huit (28) jours.

#### Prioriser ses choix et être lié automatiquement (pas de période de probation)

Si l'employé pose sa candidature sur plus d'un poste vacant, il doit prioriser ses choix.

L'employé est automatiquement lié par son ou ses choix.

#### Période de probation de 466 heures, règle générale :

Cependant, à la suite d'une promotion, d'une mutation, d'une rétrogradation ou d'un passage « interunité », il a droit à une période de probation de 466 heures de service actif.

#### Période de 296 heures, si nouvel horaire ou obligation de découcher :

L'employé qui obtient un poste sur un horaire où il a nouvellement à couvrir une amplitude dépassant du lundi au vendredi ou à l'extérieur des paramètres de l'article 23.03 A) (majorité des heures entre 7 h et 18 h), ou la situation inverse, a droit à une période de 296 heures (avec droit de

retourner à son ancien emploi). Il en est de même pour l'employé qui a nouvellement l'obligation de découcher, ou la situation inverse.

#### Employé temporaire :

Période de stage obligatoire de six (6) mois qui débute à la date d'occupation du poste obtenu ou au début du PIQG pour le nouvel exploitant.

Rétention de deux (2) ans débutant à la date de sa nomination pour l'employé qui obtient un poste permanent régulier autre qu'en Exploitation. Cependant, la candidature de l'employé sera considérée pour une promotion.

Rétention de deux ans et demi (2 ½) débutant à la date de sa nomination pour l'employé qui obtient un poste en Exploitation. Cependant, sa candidature sera considérée pour une promotion et lors d'une mutation dans le même QG entre un poste d'opérateur mobile régional et les titres d'emploi : opérateurs de postes, mobiles ou de centrales.

**LES EMPLOYÉS TEMPORAIRES DU 1500 PASSENT DORÉNAVANT AVANT LES PERMANENTS DES AUTRES UNITÉS DU SFCP.**

#### IMPORTANT :

#### Congés parentaux et report du versement du forfaitaire de 3 %

Il est de la responsabilité de chaque membre du SFCP-1500 d'informer Hydro-Québec qu'il est en congé parental (maternité, paternité, parental, adoption...), soit sur le Régime québécois d'assurance parentale ou sur le Régime d'assurance-emploi, si l'employé désire faire reporter le paiement de son forfaitaire de 3 % du salaire de base gagné en 2018, **ET CE, AVANT LE 20 DÉCEMBRE PROCHAIN!**

## COMITÉ ANTI-SOUS-TRAITANCE

Le comité provincial anti-sous-traitance a été créé en 1990. Son mandat : recueillir toutes les données permettant de démontrer la non-rentabilité de l'utilisation de la sous-traitance. La mobilisation des membres de notre section locale est le gage de réussite dans la lutte contre la sous-traitance.

### Travaux à l'interne et à l'externe

#### Travaux qui doivent être réalisés à l'interne.

**Production** : Tous les travaux touchant l'appareillage de production en centrale. Exemple : entretien de l'équipement, modification, amélioration, installation de nouveaux équipements, ainsi que les auxiliaires servant aux appareils de production autant au niveau mécanique qu'électrique. Tous les travaux civils tels que réparation et entretien de bétonnage, menuiserie, peinture, drain, plate-forme, climatisation du bâtiment, ventilation, etc., doivent être réalisés à l'interne.

Exclusion : creusage, érection d'une fondation et construction d'une nouvelle centrale.

**Transport** : Tous les travaux de transport, quels qu'ils soient, peuvent être réalisés à l'interne, c'est-à-dire entretien de lignes de transport, réparation, changement d'isolateurs, montage et démontage des tours, câbles de garde, même la construction d'une nouvelle ligne peut être réalisée à l'interne.

Exclusion : dynamitage.

**Distribution** : Tous les travaux de distribution, aérien et souterrain peuvent être réalisés à l'interne, soit entretien des lignes, changement de lignes, d'isolateurs de poteaux et construction complète d'une nouvelle ligne.

Exclusion : dynamitage.

**Poste** : Tous les travaux dans les postes de production et de transport de répartition peuvent être réalisés à l'interne, c'est-à-dire entretien de transformateurs, unités de mesure, sectionneurs, malt, clôtures, disjoncteurs, structures, caniveaux, etc.

Exclusion : bétonnage et creusage pour nouvelle installation, mais l'installation de l'appareillage peut être réalisée à l'interne.

Quand nos travaux sont exécutés à l'externe, nous devons remplir et transmettre les rapports de non-conformité lorsqu'on constate une anomalie lors de mise en route (MER) ou de la vérification préopérationnelle (VPO). Cela est d'une importance capitale afin de compiler nos statistiques et d'étoffer nos dossiers contre la sous-traitance. Ces rapports sont très utiles, entre autres, pour l'attribution des coûts aux bons endroits.

### MOBILISONS-NOUS ET POSONS CE GESTE SIMPLE ET SOLIDAIRE

- 1- Relevons toutes les anomalies suite aux travaux exécutés à l'externe;
- 2- Remplissons le formulaire de non-conformité du 1500;
- 3- Retournons le formulaire à l'adresse suivante: [soustraitance@scfp1500.org](mailto:soustraitance@scfp1500.org)

Pour avoir le formulaire, faites la demande auprès de votre représentant régional anti-sous-traitance. Il est aussi disponible sur la page d'accueil de notre site Web, à gauche, sous FORMULAIRES. Il est également possible de nous faire parvenir la copie du formulaire d'Hydro-Québec de non-conformité à la même adresse courriel mentionnée plus haut.

**Emmanuel Patola**  
Responsable du comité  
provincial de  
communications



# COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ

## Rapport d'enquête et d'analyse (REA)

Nous désirons vous informer que les employés ont la responsabilité d'informer leur gestionnaire lors d'événements accidentels pour que ce dernier puisse prendre en charge la situation rapidement et adéquatement. Par la suite, l'événement doit être rapporté à la direction santé et sécurité dans un délai de quarante-huit (48) heures à la suite de la déclaration de l'employé.



(de gauche à droite):

**Alexandre Boulé, Anne Filiatrault,  
Benoit Mitchell et André Dion**  
Membres du comité provincial CPSS

**Le gestionnaire a trois (3) façons différentes de signaler l'événement :**

1. Par téléphone, en appelant le centre de service, en dictant l'information et en répondant aux différentes questions qui lui seront posées;
2. En utilisant le formulaire électronique qui sera ensuite transmis au centre de service;
3. En utilisant le formulaire REA et en l'acheminant par courriel au centre de service.

Peu importe le moyen utilisé, le dossier sera traité de la même façon. Suite à la déclaration, un formulaire REA, contenant les informations signalées, parviendra par courriel au gestionnaire et au travailleur. Ces derniers devront valider les informations contenues dans le formulaire.

Suite à nos questionnements, en lien avec le fait que certains gestionnaires auraient laissé croire que le signalement était maintenant la responsabilité des travailleurs, on nous a confirmé qu'il n'y avait rien de changé à ce niveau; qu'il était très clair dans le processus que c'était le rôle du gestionnaire de signaler l'événement au centre de service.

À la suite du signalement, le gestionnaire aura dix jours pour faire une enquête et une analyse de l'événement. Il se pourrait que cet événement soit codifié à potentiel de gravité élevé (ÉPGÉ). Si c'est le cas, c'est un comité d'analyse qui devra être formé. Nous nous sommes entendu avec la direction que c'est le représentant régional santé et sécurité (ou la personne qu'il aura mandatée) qui doit participer à ce comité d'analyse. Après plusieurs mois, nous avons constaté que dans plusieurs situations, ils n'avaient pas été contactés pour y participer.

**NOUS VOUS DEMANDONS DONC :**  
LORSQU'UN COMITÉ D'ANALYSE SERA NÉCESSAIRE,  
NOUS VOUS DEMANDONS DE VOUS ASSURER AUPRÈS  
DE VOTRE GESTIONNAIRE QU'IL CONTACTERA LE  
REPRÉSENTANT RÉGIONAL EN SANTÉ ET SÉCURITÉ  
AFIN QU'IL Y PARTICIPE.

## COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ (...suite)

### Rappels

**Premièrement**, lorsqu'un doute ou un questionnement s'installe, il est toujours important de faire un temps d'arrêt avant d'entreprendre les travaux afin de s'assurer qu'il n'arrive aucun incident ou accident. Il y a plusieurs façons de prendre un temps d'arrêt : en équipe de travail, en réunion santé et sécurité, avec confrères et consœurs de travail ou en communiquant avec votre structure syndicale en santé et sécurité. L'important c'est de nous permettre de réfléchir ensemble à la tâche à réaliser pour ainsi s'assurer que l'ensemble des risques soient éliminés.

**Deuxièmement**, il est important de ne pas conduire dans un état de fatigue extrême. Lorsque vous êtes exposé à un horaire atypique en raison de situations d'urgence, par exemple les travaux planifiés de nuit, il est important de rester vigilant et de ne pas conduire en état de fatigue. Communiquez avec votre gestionnaire qui devra prendre les moyens nécessaires pour ne pas vous exposer vous, vos confrères, vos consœurs et le public à un risque d'accident.

**Troisièmement**, comme nous avons plusieurs distractions possibles et que notre concentration n'est pas toujours à son maximum, il est important de respecter les encadrements, les méthodes, les normes, et ce, même si vous croyez que ceux-ci sont ridicules, car ils sont rédigés pour contrôler l'inadvertance qui arrive souvent dans des moments de distraction. L'objectif est et sera toujours de permettre aux membres du 1500 de rentrer à la maison à tous les jours.



### Voici la liste à jour de vos représentants régionaux en santé et sécurité\* :

RÉGIONS:	NOMS:
Abitibi-Témiscamingue	Christian Audy
Baie-James	Benoit Cartier
Laurentides	André Magna Denis Gervais
Maisonneuve	Adrian Albachiaro, Carl Lalande
Manicouagan	Luc Forest
Matapédia	Gilles Martel
Mauricie	Marc Rivard
Montmorency	Symon Langlois
Richelieu	Léodore Thibeault
Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau	Carl Ouellet
St-Laurent	Julien Perreault

\*Leurs coordonnées sont disponibles sur le [www.scfp1500.org](http://www.scfp1500.org)

RÉGION	ADRESSE	TÉLÉPHONE	@COURRIEL
Abitibi-Témiscamingue	201, rue du Terminus Ouest Suite 2602 Rouyn-Noranda J9X 2P7	819 762.4422	bc1500at@hotmail.ca
Baie James	Courrier interne Hydro-Québec LG-3 G7H 5H9	819 638.2424 #8521	philippebeauchemin@hotmail.com
Laurentides	287, rue Saint-Georges Saint-Jérôme J7Z 5A2	450 432.1500	laurentides@scfp1500.org
Maisonneuve	1010, rue de Liège Est 3e étage Montréal H2P 1L2	514 387.6785	maisonneuve@scfp1500.org
Manicouagan	1041, rue de Mingan Bureau 208 Baie-Comeau G5C 3W1	418 589.3241	fred-sav@hotmail.com
Matapédia	2, rue St-Germain Est, Local 604 Rimouski G5L 8T7	418 724.5920	president.mat@scfp1500.org
Mauricie	7080, boul. Marion Bureau 207 Trois-Rivières Ouest G9A 6G4	819 693.1500	president.mau@scfp1500.org
Montmorency	5050, boul. des Gradins Bureau 200 Québec G2J 1P8	418 624.2811	president.mon@scfp1500.ca
Richelieu	6705, boul. Chevrier Local 206 Brossard J4Z 3T9	450 926.1500	president.ric@scfp1500.org
Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau	2679, boul. du Royaume Bureau 210 Jonquière G7S 5T1	418 699.5130	bolduc.dany@scfp1500.org
St-Laurent	1010, rue de Liège Est 3e étage Montréal H2P 1L2	514 387.9359	stlaurent@scfp1500.org

**LE 1500 À VOTRE SERVICE**



SEMHQ - SCFP 1500

1010, rue de Liège Est, 3<sup>e</sup> étage  
 Montréal (Québec) H2P 1L2  
 ☎ 514 387.1500 | 📠 514 387.2411

@semhq@scfp1500.org

# 2019

JANVIER						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

MAI						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SEPTEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

FÉVRIER						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2		
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

JUIN						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

OCTOBRE						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## MARS

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

## JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

## NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

## AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

## AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

## DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

JOURS DE PAIE

JOURS FÉRIÉS

CEP 1500

TOURNOI DE GOLF 1500

CONGRÈS 1500

*Continuons*

ENSEMBLE

# ÉNONCÉ DE L'ÉGALITÉ

La solidarité syndicale est fondée sur le principe voulant que les femmes et hommes syndiqués soient égaux et qu'ils et elles méritent le respect à tous les niveaux. Tout comportement qui crée un conflit nous empêche de travailler ensemble pour renforcer notre syndicat.

En tant que syndicalistes, nos objectifs sont le respect mutuel, la coopération et la compréhension. Nous ne devrions ni excuser, ni tolérer un comportement qui mine la dignité ou l'amour-propre de quelque personne que ce soit ou qui crée un climat intimidant, hostile ou offensant.

Un discours discriminatoire ou un comportement raciste, sexiste, transphobe ou homophobe fait mal et, par conséquent, nous divise. C'est aussi le cas pour la discrimination sur la base de la capacité, de l'âge, de la classe, de la religion, de la langue et de l'origine ethnique.

La discrimination revêt parfois la forme du harcèlement. Le harcèlement signifie utiliser du pouvoir réel ou perçu pour abuser d'une personne, pour la dévaluer ou l'humilier. Le harcèlement ne devrait pas être traité à la légère. La gêne ou le ressentiment qu'il crée ne sont pas des sentiments qui nous permettent de grandir en tant que syndicat.

La discrimination et le harcèlement mettent l'accent sur les caractéristiques qui nous distinguent; de plus, ils nuisent à notre capacité de travailler ensemble sur des questions communes comme les salaires décents, les conditions de travail sécuritaires et la justice au travail, dans la société et dans notre syndicat.

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.

## LES GRANDS PRIX SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL CNESST



Source: CNESST

Le 12 octobre dernier, lors du 34<sup>e</sup> Colloque en santé et sécurité du travail du Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau-Chapais, une réalisation de l'équipe de préposés forage et injection de LG-4 d'Hydro-Québec a été reconnue dans la catégorie "Innovation".

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a remis un Grand Prix santé et sécurité du travail pour la fabrication d'une nacelle pour grue avec une unité de forage multidirectionnel intégrée.

« À la centrale LG-4 d'Hydro-Québec, les parois rocheuses nécessitent parfois l'installation de boulons et de treillis. Pour accomplir cette tâche, les travailleurs devaient percer des trous à l'aide d'une foreuse manuelle. Ils étaient alors exposés à des risques importants, surtout lors du forage en hauteur à bord d'une nacelle. L'espace limité et le poids de l'équipement (environ 100 kg) pouvaient faire en sorte que les travailleurs adoptent de mauvaises postures et qu'ils se fatiguent rapidement. De plus, ils risquaient d'entrer en contact avec la partie en rotation de la foreuse. » (CNESST)

Ce sont les préposés forage et injection qui ont d'abord créé un prototype en bois installé sur une cage de forage. Ce concept a ensuite été développé avec un consultant externe en collaboration avec nos confrères qui se sont impliqués de près dans la création de cet outil.

« Appuyée par l'employeur, l'équipe a conçu une nacelle pour grue dotée d'une unité de forage multidirectionnel. L'accessoire possède également une unité de captation des poussières causées par le forage et un système de protection contre les chutes. » (CNESST)

Hydro-Québec se retrouve donc en lice pour le Gala national des Grands Prix santé et sécurité du travail qui aura lieu à Québec au printemps de 2019.



Source: CNESST



Source: CNESST

Philippe Beauchemin, président de la région Baie-James : «Au nom de la région Baie-James, je tiens à féliciter toute l'équipe. Il y a de quoi être fier, bravo!».

Le 1500 se joint à lui pour souligner l'excellent travail et l'implication en santé et sécurité de l'équipe de préposés forage et injection de LG-4 qui a grandement amélioré la sécurité de leur travail.

**Félicitations à Michaël Houde, François Gobeil, Luc Gobeil, Steve Lévesque, Raynald Bouchard, Marc Turgeon, Marc Rossignol et Christian Vermette!**

# COMITÉ RÉPARATION DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL

## Hydro-Québec et le cannabis

L'avènement d'une ère nouvelle a fait son apparition au Québec et dans le reste du Canada : la légalisation du cannabis et sa nouvelle législation.

Qu'en est-il pour l'employeur, Hydro-Québec? Cette dernière a pris cette légalisation très au sérieux en émettant une nouvelle règle de gestion « Alcool et drogues en milieu de travail ». Une règle de gestion préoccupante et envahissante qui a fait l'objet d'un grief provincial de portée générale car cette règle est une intrusion et une atteinte à la vie privée selon la Charte des droits et libertés de la personne.

Cette règle donne le droit, par exemple, de procéder à des tests de dépistage alors qu'il est reconnu que ces tests ne peuvent mesurer l'état des facultés, mais seulement identifier s'il y a eu usage de drogue.

Par ailleurs, la jurisprudence majoritaire a déjà statué que les tests de dépistage aléatoires n'étaient justifiés que dans les cas d'emploi à risque et seulement si l'employeur a un motif valable et sérieux de croire que le salarié ne peut accomplir sa prestation de travail.

Le principe duquel un salarié doit exécuter son travail avec prudence et de façon sécuritaire, pour lui-même et les autres salariés, est un principe auquel nous adhérons.



Il est fort à parier que cette nouvelle législation fera l'objet de nombreux débats et litiges et que cela prendra plusieurs années avant que la jurisprudence statue sur le principe, mais il est encore trop tôt pour sombrer dans la panique. Votre section locale 1500 est et sera toujours en discussion avec l'employeur sur cette question préoccupante.

En attendant, soyons vigilants et attentifs. Évitions de s'exposer à cette nouvelle règle de gestion et continuons à travailler de façon sécuritaire comme nous l'avons toujours fait.

### L'EXPÉRIENCE ET LE SAVOIR-FAIRE AU SERVICE DES MEMBRES



**CRAT** un atout

**Philippe Marino**  
Responsable du comité  
provincial réparation et  
réadaptation des accidents du  
travail / plaideur au Tribunal  
administratif du travail (TAT)



# COMITÉ DROITS DE LA PERSONNE

## Harcèlement : La loi a changé

**LE DÉLAI POUR DÉPOSER UNE PLAINTE DE HARCÈLEMENT EST MAINTENANT PASSÉ DE QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS À DEUX (2) ANS APRÈS LA DERNIÈRE MANIFESTATION D'UNE CONDUITE DE HARCÈLEMENT.**

### LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Ce changement concernant le délai de plainte de harcèlement découle d'une importante réforme de la *Loi sur les normes du travail* qui a été adoptée en juin dernier.

**Voici les principales améliorations qui nous concernent :**

**Notion de « parent » :** Absences pour raisons familiales ou parentales sont étendues à une définition plus large de « parent ». Le terme implique par exemple la famille du conjoint ou les familles d'accueil. Certains proches aidants pourront aussi bénéficier de ces absences.

### Reconnaissance du statut de proche aidant :

Un employé pourra dorénavant s'absenter entre seize (16) et trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un enfant mineur ou lorsqu'il agit comme proche aidant.

**Et pour les travailleurs ou travailleuses victimes de violence :**

**Violence conjugale ou à caractère sexuel :** L'employé, victime de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel, pourra maintenant bénéficier d'un congé d'au plus vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois au même titre que les salariés absents pour cause de don d'organes ou de tissus, d'accident ou d'acte criminel.



**Carole Martin et Joëlle Ravary**  
Responsables du comité provincial DDLP



Les lois d'ordre public garantissent un seuil minimal de droits et de conditions de travail. Ce minimum s'applique à tous les travailleurs, même lorsque la convention collective est muette à ce sujet.



# REER+

l'épargne positive

## Un REER+ profitable qu'un REER ordinaire

Un REER permet d'épargner en reportant à plus tard l'impôt à payer sur le montant que vous économisez. Ce que le REER+ fait de plus qu'un REER ordinaire, c'est qu'il vous fait économiser 30 % plus d'impôt<sup>1</sup>. En économisant plus d'impôt, vous épargnez encore plus vite. Et ces économies d'impôt supplémentaires vont directement dans vos poches !

## Pour un REER de 1 000 \$

➤ REER ordinaire



➤ REER+ au Fonds



➤ Avec la **retenue sur le salaire** du REER+, vos cotisations sont prélevées à même votre paie par votre employeur. Ce qui fait que vos 30 % d'économies d'impôt de plus vous sont remises immédiatement à chaque paie plutôt qu'au moment de votre déclaration de revenus. Ça vous fait donc des versements beaucoup plus petits.

➤ Si vous préférez, les **prélèvements bancaires automatiques** sont l'autre façon flexible d'épargner. Ils vous permettent de prélever dans votre compte bancaire le montant que vous souhaitez investir, à la fréquence que vous voulez.

➤ **16,35 \$<sup>2</sup> PAR PAIE.**

Voilà ce qu'il en coûte pour avoir 1000 \$ de REER+ par année.

## Prêt à épargner avec le REER+ au Fonds ?



➤ Appelez au **1 800 567-3663**  
(du lundi au vendredi, entre 8 h 30 et 17 h)



➤ Visitez notre site  
**fondsftq.com**

<sup>1</sup> Les crédits d'impôt accordés aux actionnaires du Fonds sont de 15 % au Québec et de 15 % au fédéral. Ils sont limités à 1500 \$ par année fiscale, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds d'un montant de 5 000 \$.

<sup>2</sup> Exemple basé sur l'année d'imposition 2018, pour une personne ayant un revenu annuel imposable de 40 000 \$, à un taux d'imposition marginal de 27,5 %, et recevant 26 paies par année dont les versements tiennent compte des économies d'impôt immédiates sur la paie. Les montants indiqués sont des simulations qui peuvent varier selon votre situation fiscale.

Veuillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez vous procurer un exemplaire du prospectus sur le site Web [fondsftq.com](http://fondsftq.com), auprès d'un responsable local ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.

## Offre enrichie chez SSQ Assurance pour nos membres

En tant que membre du centre communautaire des syndiqués et syndiquées d'Hydro-Québec, en plus de couvrir votre auto et votre habitation, SSQ Assurance vous fait également profiter d'une gamme complète de produits d'assurance sous un même toit ; assurance voyage, vie et maladies graves.

Parlons de l'assurance maladies graves :

L'assurance maladies graves de SSQ Assurance vous permet de mettre l'accent sur votre guérison, car vous recevrez un montant que vous pourrez utiliser en toute liberté.

Vous pourrez opter pour l'une des solutions d'assurance en fonction de votre situation : Protection de base – couvrant les 3 maladies les plus courantes (accident vasculaire cérébral, cancer et crise cardiaque), Protection enrichie – couvrant 25 maladies graves, ou Protection pour enfant – couvrant un total de 28 maladies graves ou encore choisissez notre protection à émission garantie.

### Pourquoi acheter de l'assurance maladies graves?

L'assurance maladies graves vous offre une protection vous permettant de :

- Protéger la sécurité financière de votre famille et de vos proches
- Remplacer votre revenu si vous vous absentez du travail pendant votre guérison ou celle d'un proche
- Payer les médicaments et les traitements non couverts par un autre régime d'assurance maladie
- Régler les factures liées aux dépenses courantes
- Assumer les dépenses supplémentaires telles que les déplacements, les soins à domicile, l'aide domestique pour les tâches ménagères ou la garde de vos enfants

**Qui peut bénéficier d'une assurance maladies graves? Voici quelques exemples : Famille : Homme 35 ans non-fumeur; Femme 34 ans non-fumeur + 2 enfants (Garçon 3 ans, Fille 6 ans)**

	Homme	Femme
<b>Assurance maladies graves T20 – Enrichie</b>	50 000 \$	50 000 \$
<b>Remboursement des primes – au décès</b>		
<b>Avenant juvénile</b>	Enfant 1 : 10 000 \$ Enfant 2 : 10 000 \$	
<b>CAPITAL ASSURÉ TOTAL</b>	<b>120 000 \$</b>	
<b>PRIME</b>	<b>66,99 \$ / mois</b>	

Ceci n'est qu'un exemple type, mais se veut une illustration couvrant les besoins d'assurance maladies graves **avec le remboursement des primes au décès**, en plus d'ajouter la garantie avenant juvénile, qui couvre tous les enfants nés ou à naître de l'assuré jusqu'à un montant de 25 000 \$. Une solution intéressante à un prix abordable!

**Couple sans enfants : Homme 50 ans non-fumeur; Femme 48 ans non-fumeur**

	Homme	Femme
<b>Assurance maladies graves T75 – Base</b>		
<b>Remboursement des primes – au décès</b>	30 000 \$	30 000 \$
<b>Remboursement des primes – à la résiliation</b>		
<b>CAPITAL ASSURÉ</b>	<b>60 000 \$</b>	
<b>PRIME</b>	<b>150,85 \$ /mois</b>	

Une solution intéressante quand les enfants ont quitté la maison familiale et que les besoins ont changé. De plus l'exemple illustré ici permet de se faire **rembourser les primes payées** si jamais aucune réclamation n'est faite au courant de la période couverte.

**Cadeau des grand-parents aux petits-enfants : Enfant 1 : Garçon 3 ans / Enfant 2 : Fille 6 ans**

	Enfant 1	Enfant 2
<b>Assurance maladies graves T100 libérée – Enfant</b>		
<b>Remboursement des primes – au décès</b>	25 000 \$	25 000 \$
<b>Remboursement des primes – à la résiliation</b>		
<b>CAPITAL ASSURÉ</b>	<b>50 000 \$</b>	
<b>PRIME</b>	<b>51,60 \$ /mois</b>	

Offrir une couverture de maladies graves avec les options de **remboursement des primes** peut être un cadeau à valeur inestimable à offrir aux petits-enfants et leurs parents.

De plus, si les antécédants de votre famille vous empêchaient d'aller vers ces options, sachez que vous pourriez tout de même être couvert par le biais de notre produit à émission garantie. En effet, vous pourriez vous y qualifier en répondant à quelques questions médicales.

Lorsque la maladie frappe, votre rétablissement ou celui d'un membre de votre famille devient votre préoccupation principale. Votre situation financière est la dernière chose dont vous devriez avoir à vous soucier.

*Tous les exemples d'assurance sont basés sur des primes en vigueur au mois de juillet 2018.*

Parlez-en avec votre conseiller en sécurité financière au **1 866 225-5050**.

*Note : Cet article vous est présenté à titre informatif seulement. En aucun cas, il ne doit être considéré comme un conseil financier ou une opinion juridique ou fiscale. Pour des conseils selon votre situation personnelle, parlez-en à votre conseiller. Jamais SSQ Assurance ne peut être tenue responsable d'une décision prise à la suite de la lecture de cet article.*



ESPACE RÉSERVÉ À L'ENVOI POSTAL

ENVOI DE PUBLICATION CANADIENNE 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

# OFFRE VIP

Notre Conseil d'administration, qui établit les orientations et décide des priorités de la Caisse, compte parmi ses membres un représentant du syndicat.

Prenez rendez-vous avec un de nos conseillers pour

En partageant les mêmes valeurs, plusieurs initiatives ont vu le jour grâce à ce partenariat. Ensemble, nous contribuons au bien-être économique et social de la communauté des employés de métiers d'Hydro-Québec.

découvrir notre offre VIP

**514-289-3500**

**1 800-340-1322**

**info@caissehydro.com**

Desjardins Caisse Hydro a le privilège d'avoir un partenariat avec le Syndicat des Employé-e-s de Métiers depuis de nombreuses années.



Partenaire de choix des employés  
d'Hydro-Québec



**Desjardins**  
Caisse Hydro

**www.caissehydro.com**