

# journal le 1500

[www.scfp.1500.org](http://www.scfp.1500.org)  
[semhq@scfp1500.org](mailto:semhq@scfp1500.org)



**FORCE**  
**SOLIDARITÉ**  
**EXPÉRIENCE**  
**RELÈVE**

syndicat des employé-e-s  
de métiers  
d'Hydro-Québec



## LE MOT DES OFFICIERS



Richard Perreault  
Président provincial

Sylvain Dubreuil  
Secrétaire général

Consœurs, confrères,

En tout premier lieu, même si l'année 2016 est déjà bien amorcée, nous voudrions vous souhaiter une très bonne année à vous et à vos proches!

C'est avec une grande fierté que nous voulons vous remercier de la confiance que vous nous avez témoignée en nous reconduisant, par acclamation, à nos postes respectifs de président et de secrétaire général de notre grand syndicat, et ce, pour les trois prochaines années.

Nous y voyons une grande marque de reconnaissance pour tout le travail accompli ces dernières années et soyez assurés que nous continuerons de bien vous représenter dans le monde syndical et de tout mettre en œuvre pour faire respecter notre contrat de travail, de faire progresser l'emploi au 1500 et d'être vos représentants dans toutes les sphères d'activités où nous sommes présents.

Au moment où vous lirez ces lignes, notre procédure électorale régionale sera en marche partout en province pour élire toutes nos structures régionales, ainsi que celles de vos secteurs respectifs, pour qu'en bout de course notre syndicat soit bien en selle afin de travailler tous ensemble pour les prochaines années.

Comme d'habitude, le nouveau Comité Exécutif Provincial (CEP) se réunira à la fin des élections pour discuter de tous les dossiers en cours. Comme nous vous l'avions déjà exprimé, plusieurs années d'expérience ont quitté le CEP depuis deux ans!



---

## LE MOT DES OFFICIERS...suite

---

Nous formerons donc un exécutif avec du sang neuf, mixé à des membres chevronnés et nous nous assurerons d'une relève forte pour l'avenir.

Par la suite, viendra la nomination officielle de tous les membres de nos comités qui formeront l'équipe du 1500, que ce soit au provincial, au régional et dans tous les secteurs.

Malgré tout cela, l'entreprise n'arrête pas de fonctionner et le travail ne manque pas en ce début d'année. Notre équipe a terminé l'exigeant travail de mettre sur pieds un nouveau plan d'évaluation pour nos emplois et nous en sommes très fiers! D'autres dossiers sont aussi en cours tels que nos tables d'emplois avec les unités d'affaires et nos tables provinciales en relations de travail.

De plus, nous avons en face de nous notre employeur qui a établi un plan de communication qui se veut un rapprochement envers sa clientèle québécoise, ainsi qu'un gouvernement qui en demandera toujours plus à chaque budget. Un message très clair de la haute Direction est d'ailleurs déjà descendu à tous les cadres de l'entreprise, les avisant de couper dans les heures supplémentaires qui ne sont pas nécessaires à l'alimentation directe de la clientèle.

C'est dans ce nouvel environnement que nous devons travailler pour faire avancer nos enjeux syndicaux et c'est tous ensemble que nous y parviendrons.

Encore une fois, merci à tous pour votre confiance!



Solidairement

## Congédié pour non-respect du code d'éthique et bris du lien de confiance

---

**S**aviez-vous que les arbitres de griefs ont maintenu les congédiements dans les situations suivantes? :



**Muriel Masse**  
Conseillère syndicale  
SCFP-1500

- Un travailleur déclaré coupable et qui purge une peine d'emprisonnement n'est pas disponible pour fournir sa prestation de travail;
  - Un travailleur absent sans permission, qui omet de s'acquitter de ses obligations de fournir un certificat médical et de se présenter à une convocation chez le médecin d'HQ;
  - Un travailleur qui utilise à des fins personnelles le véhicule d'HQ et la carte de crédit pour l'essence, constitue du vol de temps;
  - Un travailleur qui falsifie ses rapports quotidiens constitue du vol de temps;
  - Un travailleur qui pose des gestes d'intimidation, de harcèlement en de maintes occasions, des gestes importuns et vexatoires, avec un profond manque de respect, porte atteinte à la dignité des victimes;
  - Un travailleur qui profane à plusieurs reprises des menaces de mort et d'agression physique, et qui refuse l'aide offerte par l'employeur, ne démontre aucune volonté de régler son problème de consommation d'alcool;
  - Un travailleur qui a des nombreuses absences et retards injustifiés et qui n'a fourni aucun certificat médical pour démontrer sa dépression nerveuse et expliquer sa consommation de marijuana;
-



## Congédié pour non-respect du code d'éthique et bris du lien de confiance

---

- Un travailleur qui n'a pas fourni le certificat médical, qui a manqué les rendez-vous fixés chez le médecin de l'employeur sans aviser d'avance, qui a menti au sujet de son état de santé et de ses activités à plusieurs reprises non seulement à ses supérieurs, à son médecin traitant, au médecin expert de l'employeur et également à l'arbitre;
- Le geste d'un travailleur qui s'approprie les biens appartenant à l'employeur constitue du vol;
- Le travailleur qui refuse de subir un examen médical et un test de dépistage, à la demande de l'employeur qui requière l'opinion d'un médecin expert pour obtenir un diagnostic expliquant les limitations fonctionnelles, a l'obligation de collaborer;
- Un travailleur qui prolonge ses temps de pause et de repas de façon répétée, contrevient à ses obligations de loyauté et d'honnêteté envers son employeur et équivaut à du vol de temps;
- Un travailleur qui exerce des activités personnelles incompatibles avec son incapacité de travailler, et qui fait de fausse déclaration avec un certificat médical de complaisance, équivaut à une fraude envers l'employeur.

**CONCLUSION :** Souvent l'appât du gain aveugle au point de passer outre au risque de perdre les avantages liés à l'emploi, qui sont sans commune mesure avec les gains que ces travailleurs se sont procurés illégalement.

**DANS LE DOUTE, AVANT DE COMMETTRE L'IRRÉPARABLE, SVP CONSULTER VOTRE SYNDICAT!**

---

---

## RÉGION LAURENTIDES

---

### Élections 2016

Je voudrais remercier les membres de la région Laurentides de nous avoir signifié leur confiance pour le prochain mandat de trois ans. Ce mandat est signe de continuité et de relève pour les trois postes régionaux (qui étaient en élections) puisque nous avons été élus par acclamation; c'est un signe que la région se porte relativement bien!



**Iréné Boudreau** occupera le poste de **trésorier**. Impliqué depuis de nombreuses années, il a su relever les défis sur plusieurs postes régionaux dont celui de directeur Production, secteur Gatineau, ainsi que celui de responsable des griefs pour la région depuis deux mandats. Nous travaillerons ensemble dans les prochains mois afin de trouver et de former efficacement un nouveau responsable des griefs afin d'assurer ce rôle important au sein de la région.

**Sébastien Robitaille** occupera le poste de **secrétaire régional**. Depuis plusieurs années, Sébastien s'est impliqué au niveau du comité « jeunesse » de la région et il a occupé, durant la dernière année, le rôle de représentant régional en santé et sécurité (par intérim) pour les activités de TransÉnergie et Production. Il a également occupé le poste de directeur-adjoint du secteur Lanaudière et assure, depuis l'automne 2015 le rôle de directeur (par intérim) de ce même secteur.



Quant à moi, je vous représenterai pour le prochain mandat en tant que président régional. C'est un véritable honneur et privilège d'avoir ce rôle et de faire en sorte que vos droits soient respectés. Je vous assure de mon entière collaboration, ainsi que celle du prochain conseil régional qui sera formé d'ici les cinq prochaines semaines avec les élections des directeurs de secteur.

Pour ma part, c'est un objectif visé depuis plusieurs années et mon prédécesseur m'a fait une place de choix en me permettant de devenir son vice-président lors du dernier mandat, ainsi que d'avoir le privilège de le remplacer pour la majorité de la durée de ce dernier.

---

## RÉGION LAURENTIDES—suite...



En parlant de mon prédécesseur, **Yvon Lachapelle**, j'aimerais prendre quelques lignes pour le remercier d'avoir conduit la région Laurentides durant les quatre derniers mandats. Il prendra une retraite bien méritée dans les prochains mois et je suis certain que vous joignez vos reconnaissances aux miennes pour ses 30 et quelques années d'implication syndicale. Je me garde de l'inspiration pour le prochain journal afin de lui rendre un hommage à sa hauteur.

Je voudrais également remercier notre secrétaire régionale sortante, **Nathalie Gagné**, qui nous a supportés dans ce rôle au cours des derniers mandats. Après mûres réflexions, elle a décidé de ne pas solliciter un nouveau mandat. Je lui souhaite de continuer de s'impliquer syndicalement au niveau local avec nous; son expérience est un atout pour notre organisation. Encore une fois, merci Nath!



Pour ma part, je serai présent syndicalement jusqu'en 2026, et je vous assure que je vous représenterai à tous les niveaux.

Pour terminer, le départ à la retraite de plusieurs de nos vieux routiers (nos présidents de région) fera que les prochaines années seront signe de renouveau syndical, ce qui forcera à nous rapprocher et à innover en matière de solidarité. Le renouveau n'est qu'une étape à franchir et rien n'est insurmontable; il suffit d'y faire face et d'être convaincu tel que je le suis. Le renouveau qui se présente au 1500 est comme une page d'histoire qui commence et c'est à nous d'y prendre part et de continuer à faire grandir notre belle famille syndicale comme on le ferait dans notre propre vie.

Je désire souhaiter la meilleure des chances aux candidats qui se présenteront, s'il y a lieu, dans les autres régions. La démocratie aura toujours sa place au 1500.



**Stéphane Michaud**  
Vice-président provincial  
Région Laurentides



**Michel Mireault**  
Responsable provincial  
Comité avantages sociaux

## COMITÉ AVANTAGES SOCIAUX

### Rappel sur l'utilisation des médias sociaux

L'utilisation des médias sociaux comporte de nombreux avantages et peut contribuer à améliorer les communications. Toutefois, vous devez garder à l'esprit que l'utilisation des médias sociaux au travail et dans votre vie privée est susceptible d'avoir des répercussions sur votre emploi.

L'utilisation des médias sociaux comporte plusieurs risques :

L'information devient publique sans délai. Sa diffusion est irréversible. Les preuves tirées des activités de surveillance des médias sociaux peuvent souvent être utilisées par différents organismes tels que la SAAQ, la RRQ, l'IVAC, les assureurs, la CNESST et même votre employeur.

Ces organismes et autres ont de nombreuses façons de surveiller vos activités dans les médias sociaux. Comme par exemple, l'affichage de commentaires ou de photos venant remettre en question un congé de maladie.

Rappelez-vous toujours que les publications dans les médias sociaux ne sont jamais vraiment privées et que d'autres peuvent y avoir accès.

Les publications dans les médias sociaux sont irréversibles. Elles peuvent parfois revenir vous hanter longtemps après que vous les ayez mises en ligne.

Déjà, plusieurs cas nous ont été soumis et qui ont eu des répercussions négatives pour nos membres; alors soyez vigilants!





## COMITÉ CRAT

### Demande d'expertise et test de dépistage à la demande d'Hydro-Québec

Depuis environ deux ans, nous observons une augmentation des demandes d'expertise par Hydro-Québec. Selon elle, ces expertises sont demandées pour des problèmes concernant la consommation d'alcool et de narcotiques.

Nous avons donc commencé à nous intéresser à ce phénomène que nous trouvons préoccupant. Après avoir analysé plusieurs de ces demandes, nous sommes arrivés à la conclusion que celles-ci étaient abusives et non fondées.

Pour procéder à une demande d'expertise la jurisprudence arbitrale, ainsi que les arrêts de la Cour d'appel, nous enseignent que l'employeur doit avoir un motif sérieux pour procéder ainsi.

Or, l'analyse que nous en faisons est que l'employeur demande des expertises et des tests de dépistage de façon aléatoire, basés sur des allégations souvent non fondées, des oui-dire, et qu'il invente un motif sérieux afin de justifier ces demandes. Je vous rappelle que ces demandes non fondées et sans motifs sérieux vont à l'encontre des droits garantis par la Charte canadienne des droits et libertés.

Vous pouvez vous objecter à des tests de dépistage ou à des demandes d'expertise. Si l'employeur vous demande de passer de tel test ou expertise, avisez immédiatement votre syndicat; il y a des recours prévus à cet effet.

Le traitement de ce genre de dossier reflète un caractère juridique et médicolégal. La majorité



**Philippe Marino**  
Responsable du comité provincial réparation et réadaptation des accidents du travail / plaideur à la CLP

des dossiers qui ont été traités par le bureau provincial du syndicat ont eu gain de cause, c'est-à-dire que nous avons réussi à faire stopper ces demandes, car dans les faits les membres qui étaient visés n'avaient rien à se reprocher et n'avaient aucun problème de consommation ou toute autre pathologie.

De plus, les conséquences à subir ce genre de test ou expertise peuvent avoir des effets irréparables: émissions de restrictions permanentes par l'employeur empêchant le salarié de faire son travail, tests de dépistage aléatoires (urine et sanguin), sevrage permanent, incursion et entrave à la vie privée, humiliation, jugement, suivi de convocation chez le médecin de l'employeur, etc.

Soyez vigilants et prudents; consultez rapidement votre syndicat si de telles demandes vous sont faites. Nous pouvons et nous devons réagir, informez-vous !

Dans notre parution d'octobre 2015, Philippe Marino nous informait d'un changement législatif important touchant à des enjeux fondamentaux.

La façon dont est appliquée une loi du droit du travail peut lui conférer une force ou une faiblesse qui aura des impacts concrets sur le 1500 ainsi que sur l'ensemble des travailleurs, tous secteurs confondus. C'est le cas du projet de loi n° 42 : Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail. **Les nouvelles structures sont en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016**, date d'entrée en vigueur des principales dispositions de la Loi. La CSST, la CNT et la CES deviennent la CNESST et le Tribunal administratif du travail (TAT) remplace la CLP et la CRT.

Pour plus de détails, visitez le [ftq.qc.ca](http://ftq.qc.ca) pour consulter le mémoire déposé sur le projet de loi n°42

## COMITÉ CPSS - SANTÉ SÉCURITÉ

Des activités, ayant pour but de souligner le Jour de deuil national pour les travailleurs tués ou blessés au travail, auront lieu à 11 h le 28 avril prochain dans plusieurs endroits au Canada.

Même si rien dans vos lieux de travail n'est prévu, vous êtes invités à prendre quelques minutes de votre temps, vous réunir entre travailleurs et lire la déclaration des travailleuses et travailleurs qui suit:

### *Le 28 avril Jour de deuil*

*Le Jour de deuil nous permet de nous tenir côte à côte avec les travailleuses et travailleurs du monde entier afin de nous souvenir des personnes qui sont mortes au travail et pour réfléchir sur ce qui doit être fait pour prévenir d'autres morts et accidents.*

### *Le 28 avril :*

*Nous nous souvenons de toutes les personnes victimes de maladies professionnelles, d'accidents du travail ou qui sont mortes au travail.*

*Nous nous souvenons des enfants devenus orphelins et des familles confrontées à des difficultés et à des privations.*

*Nous nous souvenons des jeunes travailleuses et travailleurs dont le taux d'accidents mortels et non mortels est beaucoup plus élevé que celui des travailleuses et travailleurs d'âge mûr.*

*Nous nous souvenons des travailleuses dont les dangers ne sont pas souvent reconnus voire même ignorés par les études sur la santé.*

*Nous nous souvenons des victimes d'accidents du travail qui sont obligées de continuer à travailler faute d'être indemnisées de manière juste.*

*Nous nous souvenons des familles et des amis qui doivent prendre soin des travailleuses et travailleurs malades ou blessés.*

*Le Jour de deuil est issu des valeurs du mouvement syndical. Ce sont les travailleuses et travailleurs qui l'ont créé à la suite de leur lutte constante pour des conditions de travail décentes et sécuritaires. En nous rappelant que les luttes syndicales nous aident à obtenir des lois et des mesures de protection qui rendent nos lieux de travail sécuritaires:*

*Nous déclarons qu'«un tort fait à l'une ou à l'un d'entre nous est un tort fait à tous».*

*Nous exigeons l'application des lois sur la santé et la sécurité au travail.*

*Nous dénonçons ceux pour qui le profit vient avant la santé des travailleuses et des travailleurs.*

*Nous revendiquons notre droit à des lieux de travail sans danger et au respect au travail.*

*Le 28 avril nous affirmons à nouveau notre solidarité et notre engagement en faveur de la santé et de la sécurité au travail et nous déclarons à toutes et à tous que nous pleurons les morts et que nous luttons pour les vivants.*

**Nous espérons que vous vous joindrez à tous les travailleurs du monde entier pour renouvez notre détermination à exiger des lieux de travail plus sains et plus sécuritaires.**

## COMITÉ CPSS - suite...

### Condamnation à une peine d'emprisonnement pour un gestionnaire

*Ce texte est un résumé d'un mémoire juridique disponible sur le site Web du Syndicat canadien de la fonction publique (<https://scfp.ca/memoire-juridique-comment-la-cour-t-elle-determine-la-peine-dun-gestionnaire-reconnu-coupable-de>).*

En juin 2015, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a condamné un gestionnaire à trois ans et demi d'emprisonnement pour une négligence criminelle ayant entraîné la mort de quatre travailleurs et de terribles blessures à un autre. Une première depuis l'adoption du projet de loi C-45, devenu la Loi C-21.

Le gestionnaire était le chef de projet de rénovation des balcons de deux tours d'habitation à Toronto, pour une compagnie de construction. Il était responsable des travaux et de la sécurité des travailleurs.

À la veille de Noël 2009, la compagnie avait des délais serrés. Une prime salariale de 50 000 \$ était offerte pour terminer les travaux. Le gestionnaire savait qu'il envoyait six hommes travailler sur une plateforme suspendue avec seulement deux cordages de sécurité. La plateforme s'est brisée, et cinq travailleurs sont tombés. Quatre d'entre eux sont morts.

L'avocat du gestionnaire prétendait que les travailleurs connaissaient les risques et qu'on ne leur avait pas ordonné de travailler sans cordages de sécurité, que son client devait obtenir une peine de courte durée. Dans sa décision, le juge a indiqué qu'amoindrir la culpabilité d'un gestionnaire parce que les employés connaissaient les risques, ou parce qu'on ne leur avait pas ouvertement donné l'ordre d'accomplir un travail dangereux revenait à ignorer la réalité selon laquelle accepter des conditions de travail dangereuses n'est pas toujours un véritable choix volontaire de la part du travailleur.

Le juge comprenait également que la direction a la responsabilité de s'assurer que les travailleurs retournent à la maison sains et saufs à la fin de la journée. L'article 217.1 du Code criminel (créé par suite au projet de loi C-45) affirme que quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire doit prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte des blessures corporelles pour autrui.

Cet article de loi signifie que la direction doit prendre toutes les mesures raisonnables que prendrait une personne connaissant les risques et sachant comment les réduire. Le gestionnaire avait suivi la formation sur le travail en hauteur offerte par le gouvernement de l'Ontario. Il connaissait donc les risques et les mesures à prendre pour réduire ces risques.

Le juge a condamné le gestionnaire à une peine d'emprisonnement de trois ans et demi parce qu'il tenait à préciser clairement que les personnes occupant des postes d'autorité doivent prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que les travailleuses et travailleurs retournent à la maison sains et saufs à la fin de la journée. Il tenait aussi à envoyer un message aux autres gestionnaires dans l'espoir de les dissuader de commettre un tel geste.

## COMITÉ CPSS - suite...

### Le droit de refuser un travail

Le droit d'un travailleur de refuser d'effectuer un travail dangereux est l'une des plus importantes victoires de toute l'histoire du mouvement syndical. Il est l'un de trois droits fondamentaux en santé et sécurité obtenus par le mouvement syndical, avec le droit d'être au courant des dangers dans son milieu de travail et le droit de participer au processus décisionnel en matière de santé et de sécurité au travail.

Tous les travailleurs ont droit à un lieu de travail sain et sécuritaire leur permettant de préserver leur propre sécurité en refusant d'exécuter un travail **qu'ils perçoivent** comme pouvant représenter un possible danger pour eux ou les autres sur leur lieu de travail.

En tant qu'employé d'Hydro-Québec, vous avez le droit de refuser d'effectuer tout travail dangereux en vertu de l'article 12.17 de notre convention collective lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire que le travail à faire vous exposerait, vous ou une autre personne, à un danger qui pourrait affecter votre santé, votre sécurité ou votre bien-être physique ainsi qu'à celles d'autres personnes.

*« Selon l'article 30 de la Loi sur la SST, l'employeur ne peut pas menacer, congédier, intimider ou contraindre les travailleurs, ou encore leur imposer des sanctions ».*

### Résumé des dossiers traités au CPSS pour l'année 2015

Soixante et onze (71) dossiers ont été ouverts au cours de l'année dernière.

Parmi ceux-ci, un a été mis en processus de différend; ce qui veut dire qu'il y a divergence d'opinion entre les parties et qu'aucune entente n'a été trouvée. Le traitement de ce dossier sera suspendu au CPSS et sera traité en Comité de relations de travail (CRT).

Soixante et quatorze (74) dossiers ont été réglés ou fermés (« fermé » voulant dire que la finalité ne convient pas entièrement à l'une des parties ou si le traitement n'est plus requis).

Comme vous pouvez le constater, les dossiers ne manquent pas au CPSS. Les représentants régionaux s'unissent également afin de nous aider dans le traitement des dossiers pour que nos milieux de travail soient décentes et sécuritaires pour l'ensemble des travailleurs.

La grande famille du 1500 doit continuer à se battre pour faire respecter la santé et la sécurité à Hydro-Québec.



**Daniel Lafleur et Benoit Mitchell**  
Membres du CPSS



**Patrice Varroy Legrand**  
Nouvellement nommé  
Membre du CPSS



**Steve Wright**  
**Alexandre Boulé**  
**André Dion**  
Membres du CPSS



## COMITÉ DROITS DE LA PERSONNE

C'est avec grand plaisir que nous vous présentons l'affiche officielle de la journée internationale des femmes 2016.

Comme à chaque année, nous sollicitons votre solidarité envers toutes les femmes de votre entourage pour cette journée internationale des femmes, ainsi que tout au long de l'année. Au fil des ans, nous avons fait de grand pas pour l'égalité mais depuis quelque temps, il y a beaucoup de recul à ce niveau. C'est pourquoi nous devons toujours et encore rester unies pour défendre les droits de celles-ci.

### Pourquoi ce thème?

Pour la FFQ, le thème de cette année évoque les récentes mobilisations, pensons aux actions et manifestations populaires, communautaires et syndicales contre les mesures d'austérité, aux actions de la Marche mondiale des femmes qui ont mobilisé des milliers de femmes au Québec et dans le monde (**50 pays et territoires participent à ces actions**), aux mobilisations contre les violences envers les femmes, comme **#AgressionNonDénoncée** ou aux actions du mouvement féministe en solidarité avec les femmes autochtones pour réclamer une commission d'enquête sur les femmes autochtones disparues et assassinées, pensons également aux travailleuses du secteur public (**75% sont des femmes**) mobilisées pour défendre les services publics et des conditions de travail et de vie décentes.

Toutes ces mobilisations témoignent de la force des mobilisations et des actions des femmes pour défendre et revendiquer l'égalité et la justice pour toutes!

Le thème témoigne aussi de **la nécessité de l'action collective féministe pour défendre les droits des femmes**. Dans une période où le gouvernement adopte des mesures d'austérité qui maintiennent, reproduisent et renforcent les inégalités vécues par les femmes et les inégalités entre les femmes elles-mêmes et entre les peuples, il est nécessaire de continuer à faire entendre nos voix pour dénoncer les politiques sexistes du gouvernement au Québec.

LE COLLECTIF 8 MARS FAIT APPEL À VOUS  
POUR DÉFENDRE NOS DROITS !

Pour la Journée internationale des femmes,  
faites-vous entendre pour l'égalité et la  
justice pour toutes les femmes !



Pénélope Comtois et Anne Filiatrault  
Responsables du comité provincial DDLP

# COMITÉ FEC

## Nouveau plan d'évaluation 2016 Métiers, Exploitation et Spécialistes 1500

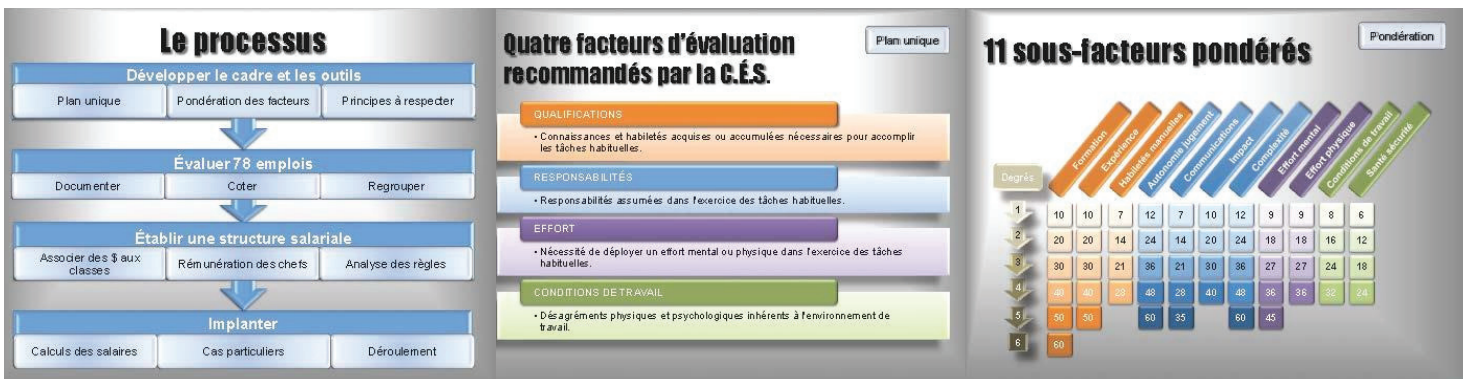


**Yvon Richard et Mario Charette**  
Responsables  
Comité FEC

Le Comité Exécutif Provincial (CEP) a mandaté le Comité Formation/Évaluation/Changements techniques et technologiques (FEC), suite la résolution R-10 adoptée au congrès de 2013, de développer un nouveau plan d'évaluation pour les emplois métiers (conjointement avec l'employeur).

Au 1500, nous avons deux plans d'évaluation différents pour l'ensemble des emplois. Le plan métiers, datant de 1992, et le plan des opérateurs et spécialistes, datant de 2009. Le mandat du groupe de travail a donc été l'élaboration d'un outil d'évaluation unique, respectant les critères d'équité salariale pour 78 emplois de la section locale 1500 qui comprennent les emplois des groupes Métiers, Exploitation et Spécialistes Métiers.

Votre salaire n'est pas déterminé de façon arbitraire; il est plutôt le résultat d'un travail paritaire entre les représentants syndicaux et ceux de la Direction d'HQ. L'outil de travail utilisé afin de déterminer la valeur d'un emploi est le «Plan d'évaluation».



Ce plan est une grille d'évaluation contenant des facteurs, sous facteurs et degrés. L'évaluation des emplois à l'aide du plan détermine de manière équitable et objective la valeur relative des emplois les uns par rapport aux autres. Il ne s'agit pas d'une augmentation de salaire, mais plutôt d'une mesure des différentes tâches d'un emploi.

Nos deux membres du comité y ont été affectés à temps plein, accompagnés d'une conseillère en évaluation du SCFP et d'un vice-président régional, et ce, depuis décembre 2014.



**Louise L'Heureux,**  
conseillère en évaluation  
SCFP-Québec



**Yvon Lachapelle**  
vice-président provincial  
région Laurentides  
(au moment des travaux)

## COMITÉ FEC - suite...

Ce travail a exigé entre autres;

- La création du nouveau plan d'évaluation;
- L'analyse de la description de tous les emplois;
- La recherche de compléments d'information;
- L'évaluation des emplois.



### Lors de l'évaluation

Plusieurs vérifications sont faites pour s'assurer de la cohérence des cotes dont:

- L'analyse de l'emploi (descriptif, conditions de travail, exigences d'emploi, etc.);
- L'attribution, pour chacun des sous-facteurs, de la cote la plus représentative en fonction de la description du sous-facteur (nous comparions autrefois l'emploi évalué aux emplois de références qu'on appelle « emplois repères »; maintenant, tous sont des repères les uns par rapport aux autres);
- La comparaison de chacune des cotes de chacun des sous-facteurs avec les autres emplois pour en assurer la cohérence.

### Nouvelle rémunération des chefs

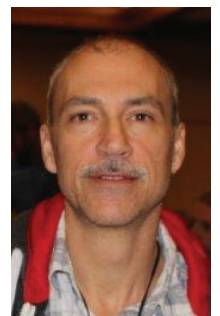
L'emploi de compagnon, étant celui qui est en mesure d'accomplir l'ensemble des tâches du métier, c'est l'emploi évalué. Une valeur monétaire équivalente à quatre classes dans l'ancien plan avait été attribuée pour le rôle du chef d'équipe. Maintenant, cette valeur est exprimée en pourcentage du salaire du compagnon. Cet écart a été augmenté et représente maintenant 9 % du salaire du compagnon. L'augmentation de la valeur des emplois de chef Métiers par rapport à l'emploi de compagnon permet de rémunérer équitablement le rôle du chef Métiers.

Au final, il y a une diminution du nombre de classe qui fait en sorte de regrouper les emplois de valeur similaire, une même structure salariale pour tous. Les classes sont aussi utilisées pour les emplois de Spécialistes 1500 et opérateurs, au lieu des niveaux.

La lettre d'entente permettant de concrétiser ces résultats a fait l'objet d'une présentation simultanée dans les 11 régions syndicales le 10 février dernier. Les effets de l'implantation du plan, ainsi que la rémunération qui y est associée, seront rétroactifs en date du 1er janvier 2016.



En terminant, nous tenions à souligner le travail exceptionnel du confrère **Claude «le Clou» Courteau**, pour son aide apportée au comité FEC pendant plus d'un an durant l'élaboration du nouveau plan d'évaluation. Sa contribution fut grandement appréciée.



Merci Claude!

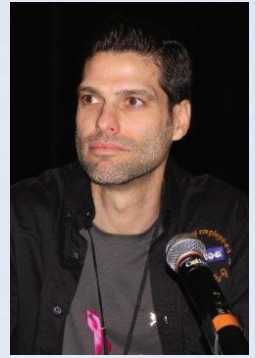
## COMITÉ INFORMATION

Le premier ministre du Canada Justin Trudeau s'est engagé à mettre en place un gouvernement plus ouvert, respectueux de la diversité des opinions et prêt à collaborer avec l'opposition, les médias et les différents intervenants politiques **dont les syndicats**.

En 50 ans d'histoire, il est le premier des premiers ministres avant lui à avoir rencontré les dirigeants syndicaux du Congrès du travail du Canada. Il s'est engagé à abroger **les projets de loi antisyndicaux C-377 et C-525** (*au moment de mettre sous presse, les projets de lois furent abrogés*), à mettre en œuvre une politique relative à l'équité salariale moderne et à **négozier de bonne foi avec les syndicats** du secteur public.

Les libéraux ont fait de nombreuses promesses et le SFCP fera pression pour qu'elles se réalisent. En voici quelques-unes :

- Réformer le système d'assurance-emploi en réduisant le délai de carence à une semaine, en annulant les changements punitifs apportés par les conservateurs et en augmentant l'accès aux prestations;
- Bonifier les prestations du Régime de pensions du Canada (RPC);
- Rétablir l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse à 65 ans, accroître les prestations du Supplément de revenu garanti de 10 % et indexer les paiements effectués en vertu de ces deux programmes en fonction d'un indice des prix pour les aînés;
- Accroître l'accès à une formation en cours d'emploi de qualité, notamment en finançant la formation fournie en partenariat avec les syndicats;
- Augmenter le nombre d'emplois permanents et de qualité pour les jeunes travailleurs;
- Maintenir la livraison du courrier à domicile;
- Instituer une enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées;
- Ajouter l'identité sexuelle comme un motif illicite de discrimination en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne;
- Éliminer l'évaluation obligatoire du mode de réalisation en PPP du Fonds chantiers Canada qui favorise la réalisation des projets en partenariats publics-privés;
- Augmenter l'impôt sur le revenu des plus riches;
- Augmenter les prestations pour les familles à moyen et plus faible revenu avec enfants;
- Rétablir les crédits fiscaux relatifs aux fonds de travailleurs.



**Emmanuël Patola**  
Responsable de  
l'information



## COMITÉ INFORMATION - suite...

Par contre, certaines parties importantes du programme de Justin Trudeau ne sont absolument pas progressistes. Par exemple, le gouvernement libéral appuie l'Accord économique et commercial global (AECG) et semble appuyer le Partenariat transpacifique (PTP); des ententes qui profiteront largement aux entreprises et aux investisseurs **aux dépens des travailleurs**. Historiquement, de nombreux gouvernements libéraux ont rapidement amorcé un virage à droite axé sur la **privatisation, les réductions dans les services publics** et sur le salaire de ces travailleurs.

L'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse, la privatisation des services publics, les projets de loi antisyndicaux C-377 et C-525 sont des aspects qui touchent le 1500.

Même après une décennie de division, de secrets et de reculs sous le gouvernement Harper, nous ne devons pas réduire nos attentes ou nous asseoir en espérant que des « solutions harmonieuses » voient le jour. Nous devons nous mobiliser, rehausser les attentes et exercer des pressions sur le gouvernement libéral pour qu'il apporte les véritables changements progressistes auxquels il s'est engagé et plus encore. À défaut d'agir, les solutions harmonieuses évoquées par Justin Trudeau ne garderont pas la route très longtemps. D'autres prendront les commandes et amorceront un virage à droite.



### Rétablissement du crédit d'impôt Fédéral pour le Fonds de solidarité

**Une bonne nouvelle pour l'économie et l'emploi au Québec!**

**Le 1500 est heureux d'apprendre que le gouvernement fédéral rétablira le crédit d'impôt fédéral pour les cotisations aux fonds de travailleurs lors du prochain budget.**

«C'est une décision qui est une bonne nouvelle pour l'économie et l'emploi. Il y a un large consensus au Québec à ce sujet: le Fonds de solidarité FTQ est un acteur économique important et une source nécessaire de capital de risque», a estimé le président de la FTQ, Daniel Boyer.

Le gouvernement conservateur de Stephen Harper avait pris la décision de réduire progressivement le crédit d'impôt de 15 % pour le faire disparaître complètement en 2017. «Il fallait réparer cette erreur du gouvernement Harper qui s'en était pris aux fonds de travailleurs pour des raisons idéologiques qui ne tenaient pas compte de leur apport à l'économie du Québec», a commenté Daniel Boyer.

## RÉGION MONTMORENCY



### Une dernier hommage à notre confrère Stéphane



**L**e 10 janvier 2012 ta vie a basculée à jamais. À cette date, tu as été victime d'un très grave accident de travail. Pour toi, cette journée a eu un impact significatif sur les semaines, les mois et les années qui ont suivies.

Nous nous souvenons tous du moment où nous avons appris cette triste nouvelle, comme si le temps s'était arrêté l'espace d'un moment.

Les dommages collatéraux de cet accident de travail ont eu de très grandes répercussions, sur tes proches, tes ami-e-s, ainsi que sur tes consœurs et confrères de travail. Pour toi s'amorçait alors une nouvelle étape, mais ô combien difficile.

Hospitalisé durant plusieurs mois, plusieurs opérations, plusieurs déceptions. Avec ta grande force et ta détermination tu auras réussi à passer au travers de cette douloureuse épreuve. Par contre aujourd'hui, après 4 ans de combat acharné, la vie en a décidé autrement.

Nous avons toutes et tous été consternés d'apprendre ton décès. Stéphane, ton départ laissera un vide à jamais dans la mémoire de plusieurs d'entre nous. Nous garderons en mémoire ta bonne humeur ainsi que ta joie de vivre.

Stéphane, repose en paix.



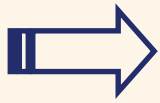
**TES CONSOEURS ET CONFRÈRES DE  
LA RÉGION MONTMORENCY**

**Alexandre Bussières**  
Vice-président provincial  
Région Montmorency



# réseau spécial

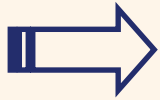
Voici les différents sujets des réseaux qui ont été diffusés depuis le début de l'année.



## RÉSULTATS ÉLECTIONS PROVINCIALES 2016

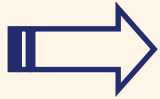
25 JANVIER 2016 - Volume 36, numéro 1

┆ **Félicitations aux deux officiers provinciaux pour leur réélection par acclamation!**



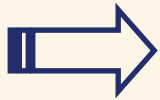
## NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION MÉTIERS 1500

3 FÉVRIER 2016 - Volume 36, numéro 2



## RÉSULTATS ÉLECTIONS RÉGIONALES 2016

9 FÉVRIER 2016 - Volume 36, numéro 3



## LES CED, C'EST RÉGLÉ!

17 FÉVRIER 2016 - Volume 36, numéro 4

Vous pouvez consulter les documents complets sur notre site  
Web au [www.scfp1500.org](http://www.scfp1500.org)

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 **8 486 copies** et est distribué gratuitement à tous les membres de la section locale 1500, SCFP-FTQ.

**Président provincial** : Richard Perreault

**Secrétaire général** : Sylvain Dubreuil

**Responsable de l'information**: Emmanuël Patola **Relecture**: Nathalie Jalenti

**Conception, montage & traitement de textes** : Mélanie Clément

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

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

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

DÉPÔT LÉGAL : BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU QUÉBEC





## ESPACE RÉSERVÉ À L'ENVOI POSTAL

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

Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada au

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



## Pourquoi choisir le REER au Fonds?

En épargnant dans un REER au Fonds, vous profitez de **25 % d'économies d'impôt\*** de plus qu'avec un REER ordinaire.

De surcroît vous participez à dynamiser l'économie du Québec et à créer de l'emploi ici. Qui dit mieux?



Pour nous joindre | Lun. au ven. de 8 h 30 à 17 h

**1 800 567-3663**

**CHOISISSEZ LA BONNE PLACE**  
POUR ASSURER VOTRE AUTO ET VOTRE HABITATION

**RABAIS EXCLUSIFS**  
OBTENEZ NOTRE MEILLEUR PRIX >

**SSQ auto**  
Les valeurs à la bonne place

### Assurances auto et habitation

Le Syndicat des Employé-es de Métiers d'Hydro-Québec possède une entente de partenariat avec **SSQauto** en matière d'assurances auto et habitation. En tant que membre de la **Section locale 1500**, vous bénéficiez de rabais de groupes avantageux et de privilèges distinctifs.

Pour plus de détails ou pour une soumission visitez le <http://www.ssqauto.com/groupe/scfp-local-1500>

**Fiers de notre passé**  
**MAÎTRES DE NOTRE AVENIR**

