

5 syndicat des employé-e-s
de métiers d'Hydro Québec
— 1966 - 2016 —



journal le 1500

VOLUME 36, NUMÉRO 4
JANVIER 2018



LE MOT DES OFFICIERS

Consœurs, confrères

Fin 2017 s'est terminée dans l'effervescence et 2018 s'annonce tout aussi remplie de grands dossiers et de beaux défis. Au début de l'automne 2017, votre Exécutif Provincial s'est prononcé de façon unanime d'accepter l'offre d'Hydro-Québec de débiter une négociation anticipée dans le but de s'entendre sur un projet de convention collective qui vient à échéance fin 2018.

De concert avec les autres sections locales à Hydro-Québec, il a été convenu de faire une tournée d'assemblée générale partout au Québec pour que vous nous donniez le mandat de débiter cette négociation. Pendant la même période, une consultation en ligne vous a été adressée personnellement pour que vous puissiez nous donner votre vision des points collectifs à inclure dans notre projet 1500.

Le résultat du taux d'acceptation du mandat en date du 14 décembre 2017 est de 93,9% pour le 1500 et une bonne participation de membres ont répondu à la consultation!

Cet important projet n'empêche pas tous les autres dossiers en cours, que ce soit en Distribution, Trans-Énergie, Production, DPSI, CSP, Exploitation, Relations de travail corporatives et autres, de poursuivre leur cheminement.

Ce qui nous amène à vous conscientiser à faire preuve de modération dans tout ce que vous entendez sur certains sujets qui vous tiennent à cœur. Beaucoup de spéculation sont véhiculés de la part de gens qui ne sont pas au courant des dossiers et qui se traduisent par des rumeurs non fondées, qui mettent un doute dans la tête de chacun. Informez-vous auprès de votre structure syndicale pour avoir les bonnes informations. Cela vous rassurera sur la direction des discussions de votre syndicat dans tous les dossiers en cours!

Avec tout ce qui sera sur la table en 2018, il faut être solidaire, bien informé, ce qui sera garant de nos avancées.

Sur ce, nous vous souhaitons une excellente année 2018. Qu'elle soit remplie de succès aussi bien dans votre quotidien que dans nos projets collectifs.

Solidairement!



Sylvain Dubreuil
Secrétaire général

Richard Perreault
Président provincial



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.

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

COMITÉ DROITS DE LA PERSONNE



Carole Martin et Joëlle Ravary
Responsables du comité provincial DDLP

Une action du SCFP-1500 contre les violences faites aux femmes

La campagne annuelle « 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes » débute le 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et se termine le 6 décembre, Journée nationale commémorant le meurtre de 14 jeunes femmes en 1989 à l'École Polytechnique de Montréal qui ont été assassinées parce qu'elles étaient des « femmes ». Cette campagne a pour objectif de dénoncer l'omniprésence de la violence faite aux femmes sous toutes ses formes, puisque celle-ci se produit malheureusement trop souvent dans nos milieux de travail.

pondu à l'appel de l'organisme La Clé sur la Porte en posant un geste significatif sous la forme d'une pétition, axée sur la sensibilisation à la violence conjugale. Il s'agit d'une pétition papier qui sera transmise à madame Brigitte Sansoucy, députée du NPD, qui la déposera à la Chambre des communes du Canada, dans l'optique de moderniser nos lois afin de mieux protéger nos concitoyennes.

Parce qu'il est important de s'engager pour que cessent les violences envers les femmes, le SCFP-1500 est passé à l'action et a ré-



La Clé sur la Porte est une maison d'aide et d'hébergement pour les femmes victimes de violence conjugale et leurs enfants, qui accueille des femmes de toutes les régions du Québec (<http://www.clesurlaporte.org/>).

Bien que les 12 jours d'actions soit maintenant terminés, cette pétition circule toujours par le biais des responsables du comité Droits de la personne de votre région supportés par vos représentants régionaux.

Vous souhaitez aussi agir ? Vous pouvez aussi imprimer, faire signer et envoyer cette pétition. Informez-vous auprès de vos représentants et représentantes locaux.

Cette pétition est une action concrète pour lutter contre les violences faites aux femmes, nous vous invitons à exprimer votre solidarité en la signant en grand nombre !

NON AUX VIOLENCES

FAITES AUX FEMMES

Physiques,
psychologiques
ou verbales, les
violences
peuvent
détruire une
vie...



Nous vous souhaitons une excellente année 2018! Qu'elle vous apporte joie, bonheur, prospérité et qu'elle permette la réalisation de tous vos désirs.

Joëlle Ravary et Carole Martin

COMITÉ COMMUNICATION

À LANAUDIÈRE ON PARLE DU SCFP-1500

Emmanuel Patola
Responsable
du comité provincial
de communication



Mercredi, 15 novembre 2017 à l'émission radio « Lanaudière sans détour », on mentionnait l'activité de levée de fonds au 14^e tournoi de golf annuel du SCFP - 1500 et soulignait que la somme de « 25 000 \$ pour Centraide Lanaudière amassée lors du 14^e tournoi des employés syndiqués d'Hydro-Québec » permettra à Centraide Lanaudière d'intervenir dans quatre champs d'action :

- soutenir la réussite des jeunes;
- assurer l'essentiel;
- briser l'isolement social;
- bâtir des milieux de vie rassembleurs.

Le journal local « L'action » quant à lui titrait dans son édition du 24 novembre 2017: « 25 000 \$ remis à Centraide Lanaudière », expliquant qu'une édition du tournoi est organisée dans une région différente chaque année et les profits sont remis à Centraide de la région d'accueil.

Encore merci et bravo aux bénévoles et participants pour le succès de ce 14^e tournoi !!



Sources :

http://www.m1035fm.com/details_nouvelle.aspx?nid=15844

<http://www.laction.com/communaute/2017/11/24/25-000---remis-a-centraide-lanaudiere.html>

COMITÉ COMMUNICATION (suite)

LE SCFP-1500, FIER DE SES HÉROS !!

Le 15 novembre 2017, l'Association canadienne de l'électricité a remis, le "prix de sauvetage" à Mario Ménard et Guy Desgagné, monteurs de la région Richelieu, « Pour avoir sauvé une famille de trois personnes d'une maison en feu » en janvier 2017.



<https://electricity.ca/fr/prix/sante-et-securite-au-travail/>

À lire sur le site web du SCFP-1500 :

<http://www.scfp1500.org/nouvelles/de-monteurs-de-lignes-a-sauveurs-de-vie/>

<http://www.scfp1500.org/nouvelles/lassemblee-nationale-souligne-le-geste-de-bravoure-de-nos-deux-confreres-monteurs-de-ligne/>



Encore
Bravo et
félicitations !!

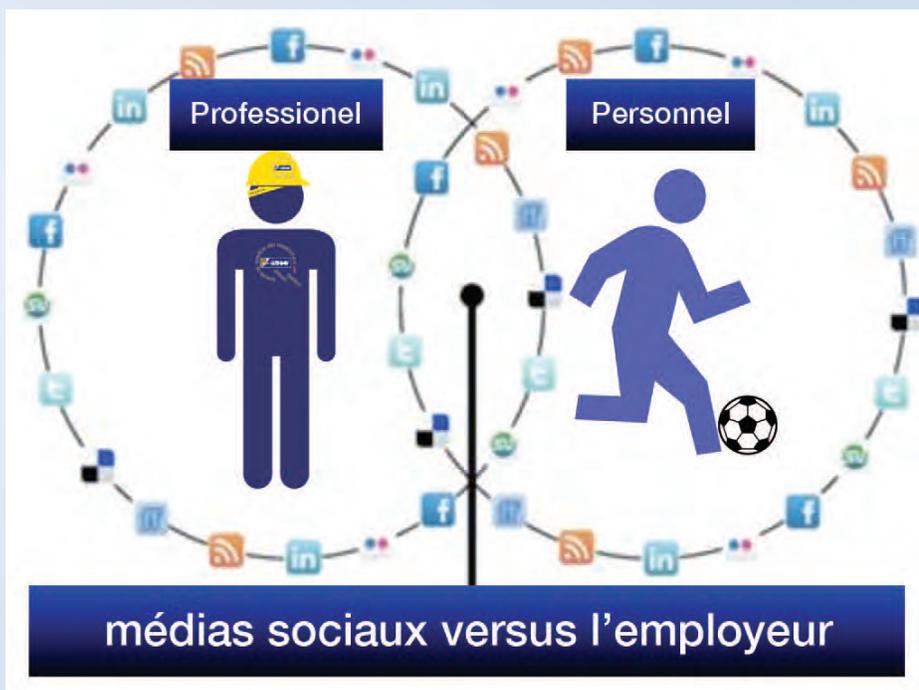


SEM HQ | SCFP 1500

1010, rue de Liège Est, 3^e étage
Montréal (Québec) H2P 1L2
Tél. : 514.387.1500 | Téléc. : 514.387.2411

Le 1500 et les médias sociaux

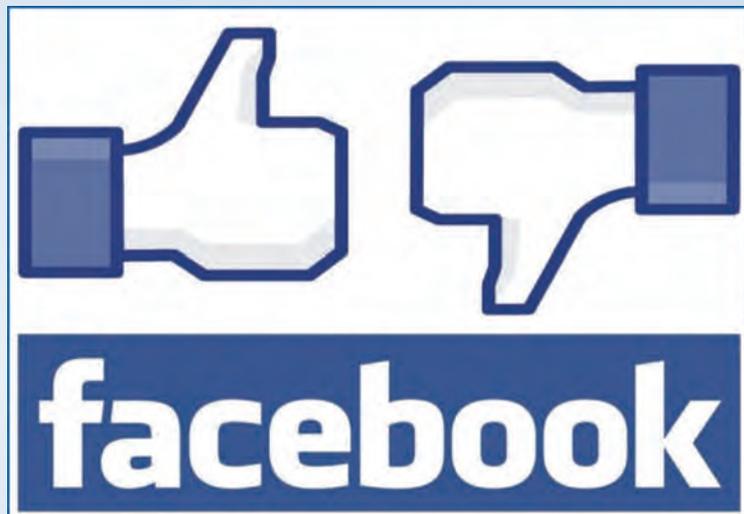
Le secteur des médias sociaux évolue rapidement. Pour citer certains exemples de médias sociaux actuels, mentionnons les blogues, Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter, le courriel, les salons de clavardage et YouTube.



Pensez à la fréquence à laquelle vous utilisez des outils en ligne au cours d'une journée. Les utilisez-vous aussi au travail?

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 des risques :



- L'information devient publique sans délai. Sa diffusion est irréversible.
- La publication est permanente. Il est très difficile de supprimer ou de retirer une publication dans un média social. D'autres personnes peuvent aisément réacheminer, copier ou réutiliser le contenu. Si vous ne diffuseriez pas l'information dans votre milieu de travail, ou si vous ne la communiqueriez pas verbalement, ne la mettez pas en ligne.
- L'utilisation inconsidérée des médias sociaux peut endommager la réputation du syndicat et sa capacité à représenter ses membres efficacement. Des publications irréfléchies peuvent l'affaiblir et miner la confiance des membres à son endroit. La solidarité peut être affectée et le rapport de force de la section locale par rapport à l'employeur réduit.
- les prises de position de votre section locale auprès de la direction peuvent être compromises si des membres font des publications mentionnant une grève ou des votes de ratification, ou au sujet d'autres questions soulevées dans le cadre du processus de négociation ou d'autres pourparlers. Un employeur pourrait déposer une plainte auprès de la Commission des relations de travail, alléguant que l'obligation de négocier de bonne foi a été violée.
- Si les membres utilisent les médias sociaux pour se critiquer les uns les autres ou faire du harcèlement, les publications peuvent donner lieu à des conflits internes. Même si un message n'est destiné qu'à une personne, il est probable que d'autres personnes en prennent connaissance. Les conflits prennent du temps et mobilisent des ressources qui pourraient plutôt servir à négocier, à mobiliser les membres et à contester les violations de notre convention collective.

«l'utilisation des médias sociaux au travail et dans votre vie privée est susceptible d'avoir des répercussions sur votre emploi.»

Au travail :

Un employeur a le droit d'imposer des mesures disciplinaires lorsqu'un employé abuse de l'utilisation d'un ordinateur et/ou des médias sociaux. Le fait de passer du temps sur les médias sociaux plutôt que de se consacrer à ses tâches peut être considéré comme un vol de temps.

Parmi les autres reproches possibles d'un employeur, mentionnons : la réduction des niveaux de productivité; les menaces aux systèmes informatiques internes; l'insubordination; les répercussions sur le moral des travailleurs; la divulgation d'information confidentielle; les dommages à la réputation de l'employeur.



Et le respect de la vie privée :

«les employés ne doivent pas tenir pour acquis qu'ils profitent du droit au respect de la vie privée.»

Au travail, ou lorsqu'ils utilisent les outils, les systèmes et l'équipement de l'employeur, les employés ne doivent pas tenir pour acquis qu'ils profitent du droit au respect de la vie privée. La notion d'attente raisonnable relative au respect de la vie privée dépend en partie du mode de communication et de l'étendue possible de la diffusion de l'information. Les courriels envoyés par l'intermédiaire du réseau de l'employeur et pendant les heures de travail peuvent aisément être réacheminés ou imprimés pour que d'autres personnes puissent les lire. Les employés ne doivent pas s'attendre à ce que ces courriels demeurent confidentiels. Les politiques de l'employeur sur

l'utilisation acceptable des médias sociaux et les autres politiques relatives à la surveillance influencent également l'attente relative au respect de la vie privée.

Qu'est-ce que la surveillance des médias sociaux?

Les employeurs ont de nombreuses façons de surveiller vos activités dans les médias sociaux. Ils peuvent notamment surveiller le courriel, la navigation Web, la frappe sur le clavier, l'utilisation du téléphone et des messages texte et les données sur le téléphone cellulaire. En cas d'inconduite ou de manquement à la discipline, les preuves tirées des activités de surveillance des médias sociaux peuvent souvent être utilisées par l'employeur dans le cadre de l'arbitrage.

Et lorsque je ne suis pas en service?

La plupart des gens considèrent que ce qu'ils font pendant leur temps personnel relève de la vie privée. Toutefois, de plus en plus, les employeurs sont en mesure d'imposer des mesures disciplinaires aux employés pour leur conduite lorsqu'ils ne sont pas en service, s'il n'y a pas de lien minimal entre la conduite de l'employé et l'employeur. Certains travailleurs, comme les pompiers, les ambulanciers et les policiers ainsi que d'autres employés des services publics, font l'objet d'une surveillance plus serrée en raison de la nature de leur travail.

Même si vous n'avez pas activement utilisé les médias sociaux, vos actions pourraient être saisies sous forme de photo et de vidéo, et distribuées par d'autres personnes. Peu importe votre pseudonyme, votre employeur peut associer le compte à votre personne. Le fait d'utiliser un surnom ou des initiales pour désigner un lieu de travail, un collègue, un gestionnaire ou un client n'empêchera pas les autres personnes d'identifier l'objet de vos commentaires.

Certains comportements peuvent avoir des conséquences négatives, y compris :

- la diffamation de l'employeur dans les médias sociaux;
- l'utilisation d'outils de travail (ordinateur portable, cellulaire, courriel) pour des motifs inappropriés;
- l'affichage de commentaires ou de photos venant remettre en question un congé de maladie;
- la participation, avec des collègues ou d'autres, à du harcèlement en ligne;
- l'affichage de remarques ou d'images racistes, sexistes ou autrement discriminatoires;
- la violation d'ententes confidentielles ou de codes de conduite du lieu de travail.

« de plus en plus, les employeurs sont en mesure d'imposer des mesures disciplinaires aux employés pour leur conduite lorsqu'ils ne sont pas en service. »

« Certains travailleurs, comme les employés des services publics, font l'objet d'une surveillance plus serrée. »

Cas de discipline

En définitive, dans le cadre d'un arbitrage au sujet d'activités dans les médias sociaux, il importe de déterminer si l'utilisation des médias sociaux a eu des répercussions sur :

- les intérêts commerciaux de l'employeur, plus particulièrement sa réputation. Dans certains cas, un employeur pourra invoquer une atteinte indirecte à son image;
- la capacité de l'employé d'exécuter son travail. L'arbitre pourrait prendre en considération, s'il y a lieu, le fait qu'il est devenu irraisonnable de s'attendre à ce que l'employé puisse continuer de travailler de façon productive et harmonieuse avec les autres employés sur le lieu de travail.

Cas de discipline (suite)

Dans tous les cas de discipline, les arbitres tiendront compte de la nature, de la gravité et de la fréquence de la conduite en question. Le dossier disciplinaire de l'employé et la façon dont celui-ci agira après les événements seront également pris en considération. Le cas échéant, les employés devraient envisager d'admettre leur acte répréhensible, d'afficher des remords et de s'excuser auprès des collègues ou superviseurs qu'ils ont insultés ou rabaissés.

Enjeux touchant la responsabilité

En plus de l'imposition d'éventuelles mesures disciplinaires par l'employeur, les membres du 1500 doivent veiller à ne pas se placer en position, ou à ne pas placer le 1500 en position de faire l'objet de plaintes en matière de droits de la personne et de droits civils (diffamation ou cyberintimidation, par exemple) de la part des personnes qui font l'objet de leurs publications dans les médias sociaux. Les publications les plus graves, impliquant du harcèlement, peuvent également mener à des enquêtes criminelles et à des accusations.

Rappel

- N'utilisez pas le matériel fourni par l'employeur (comme les téléphones cellulaires, ordinateurs portables, comptes de courriels et serveurs d'entreprise) pour mener des activités personnelles ou syndicales.
- Évitez que des gestionnaires fassent partie de vos amis sur Facebook ou vous suivent sur Twitter.
- Prenez garde à ne pas afficher sans le consentement de votre employeur des photos du lieu de travail et de personnes qui s'y trouvent, comme des clients.
- Au travail, n'accédez pas à du matériel pornographique ou sexuellement explicite ou ne distribuez pas ce dernier à l'aide de l'équipement ou des technologies appartenant à l'employeur. Cela comprend les messages texte, les images, les vidéos ou les pages Web.
- Lorsque vous communiquez en ligne, n'oubliez pas que, peu importe si vous êtes au travail ou non, c'est l'impact de la communication elle-même qui détermine le cas de discipline.
- Prenez des mesures pour protéger la sécurité de votre information et restreignez l'accès à vos comptes et à vos publications.
- Rappelez-vous toujours que les publications dans les médias sociaux ne sont jamais vraiment privées et que d'autres peuvent y avoir accès.
- Prenez le temps de réfléchir à ce que vous publiez et de déterminer si votre publication pourrait ternir la réputation de votre employeur ou d'un collègue. N'écrivez rien en ligne que vous ne diriez pas en public ou que vous n'associeriez pas à votre véritable nom par écrit.
- Les publications dans les médias sociaux sont irréversibles. Elles peuvent parfois revenir vous hanter longtemps après que vous les ayez mises en ligne.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'utilisation des médias sociaux versus l'employeur, veuillez communiquer avec votre structure syndicale 1500.



COMITÉ FEC

RAPPEL – RAPPEL – RAPPEL

Bonjour à vous tous,

Le comité FEC tient à vous rappeler que pour certains affichages de postes vacants, il pourrait y avoir cette note **TRÈS** importante dans la partie « PARTICULARITÉS INHÉRENTES AU POSTE » :

« Prendre note que ce poste sera comblé en vertu des dispositions de l'article 19.16 de la convention collective. »

ATTENTION : même si le syndicat le demande, l'employeur n'inscrit pas cette note sur chaque affichage concerné par l'article 19.16. Alors il est bon de lire attentivement ce qui suit pour poser les bonnes questions lorsqu'on vous appelle pour vous offrir un poste vacant.

Voyons ce que l'article 19.16 de la convention collective mentionne :

« Nonobstant les dispositions des paragraphes 19.10 et 19.17 tout poste laissé par un employé peut être immédiatement affiché; le candidat choisi à la suite de cet affichage ne peut être considéré confirmé dans cet emploi tant que l'ancien titulaire ne soit pas confirmé dans son nouvel emploi ou qu'il n'a pas terminé la période prévue au paragraphe 19.17 C). »

Cela veut dire que vous ne pourrez pas être sûr et certain de garder ce poste même si vous y êtes depuis plusieurs semaines et même si vous avez déménagé avec votre famille, et ce, tant et aussi longtemps que celui qui était sur ce poste n'a pas terminé sa période de probation et qu'il n'est pas confirmé sur le poste où il est parti. Considérant que la formation, les journées d'absences, etc. sont exclues de la période de probation, cela peut prendre plusieurs mois avant qu'il soit confirmé!

À contrario, le processus d'affichage et de sélection des candidats peut prendre plusieurs semaines donc celui qui était titulaire du poste pourrait être déjà confirmé lors des appels aux candidats malgré la note (ou non) sur l'affichage!



Mario Charette et Yvon Richard
Responsables du comité FEC

Donc, lorsqu'on vous appelle pour vous offrir un poste, demandez si le titulaire original du poste est confirmé dans son nouveau poste afin de prendre une décision éclairée avant de l'accepter ou de le refuser.

Tenez compte dans votre décision qu'en acceptant un poste dont l'ancien titulaire en est encore le « propriétaire », vous risquez, si ce dernier revient sur son poste, de devoir retourner sur votre poste d'origine avec tout ce que cela implique !!

Si vous avez postulé sur plusieurs postes (lors d'un affichage synchronisé par exemple) et qu'on vous offre un de ces postes, vous avez le droit par l'art.19.19 C) d'être informé du nom et de la date d'ancienneté (ou durée de services) des employés qui ont fait une demande de changement d'emploi sur les mêmes postes que vous. Vous pourrez ainsi évaluer vos chances d'obtenir un de ces postes toujours dans le but d'avoir tous les renseignements avant de prendre une décision d'accepter ou de refuser le poste qu'on vous offre.

Autre chose à savoir concernant l'article 19.19 C), la direction considère qu'un candidat qui accepte un poste affiché en vertu de 19.16, entraîne l'annulation de toute candidature qu'il aurait posée à d'autres postes vacants au moment de l'acceptation. Même si le syndicat n'a pas la même interprétation dans le cas d'un poste affiché en vertu de 19.16, cela pose quand même un problème pour le candidat en temps réel.

Donc, soyez à votre affaire, informez-vous afin de prendre une décision éclairée lorsqu'on vous offre un poste vacant.

RÉGION MAISONNEUVE

SOYONS SOLIDAIRES ! GARDONS NOS JOBS À L'INTERNE !!!

Bonjour, en 2021 environ, les réfections majeures des 14 groupes turbines-alternateurs de la centrale Carillon débiteront. Depuis plusieurs années, la région Maisonneuve travaille fort pour effectuer le plus de travaux possible à l'interne dans nos quatre centrales. Donc, le SCFP-1500 veut prendre sa place dans ce projet de réfection majeure et pour ce faire, il faudra être imaginatif. Si nous ne sommes pas imaginatifs, la sous-traitance le sera à notre place.

Comme vous pouvez le constater à TransÉnergie, la sous-traitance est à nos portes. Nous avons rencontré la gestion pour voir quel genre de défi nous attends et le défi est grand. Les groupes turbines-alternateurs de Carillon sont semblables au groupe de la centrale 3 de Beauharnois. À Beauharnois, un groupe alternatif de la centrale 3 prend environ 60 semaines à réaliser et la gestion aimerait que nous réalisions les réfections de Carillon en 40 semaines. Voilà à quel genre de défis nous sommes exposés. Compte tenu du nombre de temporaires que nous avons à Maisonneuve et compte tenu qu'au cours des années à venir, le premier tour de réfection majeure des 36 groupes alternateurs de la centrale de Beauharnois sera terminé, il est donc primordial de prendre notre place dans ce dossier. C'est avec fierté que nos membres du SCFP-1500 Maisonneuve ont réalisé les réfections presque entièrement à l'interne à Beauharnois et Les Cèdres et c'est avec fierté que nous irons réaliser ceux de Carillon.

Il est très important de montrer notre intérêt et engagement pour ce projet de réfection des 14 groupes turbines-alternateurs à la gestion. Plusieurs rencontres sont à venir dont une en octobre et soyez assurés que nous irons revendiquer ces travaux dans les meilleurs intérêts de nos membres.

Solidairement,

Pierre-Luc Mc Sween

Responsable régional Comité anti-sous-traitance Production

Carl Lalande

Directeur syndical secteur Nord



Pierre-Luc Mc Sween
Responsable régional
Comité anti-sous-traitance
Production



Carl Lalande
Directeur syndical
secteur Nord

RÉGION RICHELIEU

Dans la région Richelieu, un conflit de travail majeur a touché la CEZinc de Valleyfield. Après plus de neuf mois de grève, les 371 syndiqués du local 6486 des Métallos de la CE-Zinc ont entériné l'entente de principe dans une proportion de 82 %.



Le 3 décembre dernier, le retour au travail a eu lieu. Les travailleurs peuvent dire

« mission accomplie », parce que le régime de retraite a été préservé.

Lors du dernier conseil exécutif provincial (début novembre), notre local 1500 s'est engagé d'aider financièrement les travailleurs qui étaient à ce moment, en plein moyen de pression. Un appui de 5000 \$ a été fait, afin de soutenir les travailleurs.

Une belle solidarité !

RÉGION MONTMORENCY



ERRATUM

Dans le dernier article de la région Montmorency à propos du travail des monteurs transport, vous auriez dû voir aussi cette photo.

LES MONTEURS TRANSPORT DE LÉVIS QUI ONT FAIT UNE TRÈS BONNE PARTIE DE CETTE CHARGE DE TRAVAIL.

UN REER+ POUR ÉPARGNER PLUS

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**. En économisant plus d'impôt, vous épargnez encore plus vite. Et ces économies d'impôt supplémentaires vont directement dans vos poches!

**12,65 \$¹ PAR PAIE, C'EST TOUT CE QU'IL FAUT POUR
ÉCONOMISER 1 000 \$ PAR ANNÉE AVEC LE REER+**

	UN REER ORDINAIRE	UN REER AU FONDS
Votre épargne annuelle	1 000 \$	1 000 \$
Déduction REER	371 \$	371 \$
30 % d'économies d'impôt supplémentaires au Fonds	Sans objet	300 \$
Ce qu'il vous en coûte réellement	629 \$	329 \$ ou 12,65 \$ par paie

¹ Exemple basé sur l'année d'imposition 2017, pour une personne avec un revenu annuel imposable de 50 000 \$, ayant un taux d'imposition marginal de 37,1%, recevant 26 paies par année dont les versements tiennent compte des économies d'impôt immédiates sur la paie. Les montants calculés sont des estimations qui peuvent varier selon votre situation fiscale.

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.

Félicitations pour votre 50^e!

N'hésitez pas à communiquer avec les responsables locaux (RL) de votre section locale!



PRÊT À ÉPARGNER AVEC LE REER+ AU FONDS ?

Plusieurs façons s'offrent à vous :

 fondsftq.com

 **1 800 567-FONDS** (3663)

 Informez-vous auprès de votre **responsable local** dans votre milieu de travail.

 fondsftq.com/bureaux

   FondsFTQ

 **FONDS**
de solidarité FTQ

**FAIRE
TOURNER
L'ÉCONOMIE
D'ICEL.**

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 5000 \$.

Veuillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. On peut se procurer un exemplaire du prospectus sur le site Web 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.

ENVOI DE PUBLICATION CANADIENNE
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



Changez pour **SSQauto** et économisez **GROS**

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

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

COMBINEZ ET ÉCONOMISEZ

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

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

BÉNÉFICIEZ DES AVANTAGES D'ÊTRE ASSURÉ À LA BONNE PLACE

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

COURS DE CONDUITE PRÉVENTIVE préparé par **SSQauto**

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

Visitez le SSQauto.com/conduite

Demandez une soumission d'assurance

1 866 SSQAUTO
7 7 7 2 8 8 6



SSQauto.com/groupe

SSQauto
Les valeurs à la bonne place

Le *Journal Le 1500* est un bulletin d'information publié par le Syndicat des employé-es de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 du Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ).

Ce bulletin est tiré à **9 202 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 **Conception, montage & traitement de textes** : Mélanie Clément

Relecture: Nathalie Ialenti

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

AC IMPRIMERIE
Atelier
Québécois
Offset 1998 inc.



www.scfp.1500.org
semhq@scfp1500.org