journal le 1500

syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec
SCFP 1500 FTQ

VOLUME 39, NUMÉRO 3 • HIVER 2020

JOYEUSES FÊTES!

journal le 1500

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 : Stéphane Michaud
Secrétaire général : Sylvain Dubreuil

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

Responsable communications :
Emmanuël Patola
Conception, montage et traitement de textes : Mélanie Clément

Tirage : 9 275 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

Vous pouvez aussi consulter la version électronique du journal sur notre site Internet ou pour **effectuer votre changement d'adresse** au **www.scfp1500.org**

VOICI LES DIFFÉRENTS SUJETS DES RÉSEAUX 1500 QUI ONT ÉTÉ DIFFUSÉS DEPUIS LE DÉBUT DE L'ANNÉE

Vous pouvez consulter les documents complets sur notre site Web au **www.scfp1500.org à la section « NOUVELLES»**

AVANTAGES SOCIAUX—NOUVELLES DISPOSITIONS
28 OCTOBRE 2020 - Volume 40, numéro 11

AVANTAGES SOCIAUX—CHANGEMENTS AU 1ER JANVIER 2021
4 NOVEMBRE 2020 - Volume 40, numéro 12

PAS DE MISES À PIED CHEZ HQ?
4 NOVEMBRE 2020 - Volume 40, numéro 13

ENTENTE CENTRES EXPLOITATION RÉSEAU DISTRIBUTION
26 NOVEMBRE 2020 - Volume 40, numéro 14

RÉGION LAURENTIDES

Les méthodes de travail sécuritaire et les méthodes de sauvetage efficaces n'ont pas émergé toutes seules chez Hydro-Québec. Des travailleuses et des travailleurs ont payé de leur vie pour arriver à acquérir plus de sécurité au travail.

Le 30 novembre dernier marquait le 20e anniversaire du tragique accident de travail qui a causé la mort de notre consœur, ***Martine Côté,*** *plongeuse à la région Laurentides.*

Le 1500, et plus particulièrement la région Laurentides, ne l'oublieront jamais!

La plaque commémorative est exposée au secteur Gatineau, dans la région Laurentides
(200, rue Jean-Proulx à Gatineau)

LE MOT DES OFFICIERS

Quelle année hors de l'ordinaire!

Nous voici encore rendus en fin d'année. Mais quelle drôle d'année avons-nous vécue; drôle, mais pas si amusante.

On s'en souviendra jusqu'au jour de notre retraite et encore plus de cette période difficile sur plusieurs points :

- La pandémie de la COVID-19;
- Le Québec sur pause;
- L'ensemble de nos membres présents sur la ligne de front, et ce, dès la fin du mois d'avril;
- Les difficultés d'application des mesures sanitaires à plusieurs endroits;
- L'économie du Québec durement touchée.

Encore une fois, le gouvernement se tourne sur notre société d'État pour renflouer les coffres du Québec. Nous relèverons le défi comme à chaque fois, mais cette fois-ci, pas à n'importe quel prix. Le talent, les compétences et le savoir-faire nous habitent depuis maintenant 54 ans.

Pour y arriver, l'entreprise devra comprendre qu'elle a besoin de nous et surtout, elle devra maintenir un climat de travail sain. Il y a de plus en plus de plaintes, de constats de demande d'intervention en réparation et les esprits s'échauffent dangereusement. On ne peut tolérer une dégradation de la sorte et l'entreprise doit rapidement prendre ses responsabilités en la matière.

QU'EST-CE QUI PROVOQUE CE PHÉNOMÈNE?

La question se pose sérieusement et nous commençons à y voir de plus en plus clair.

La Direction a mis en place un système de gestion tiré du *Lean Management* (la méthode Toyota – une gestion minceur); ce qui provoque des réactions plus que négatives dans les milieux de travail.

Pour les plus vieux, vous vous rappelez très certainement du Défi Performance au milieu des années 90. Le *Lean Management* est le même principe, mais sous une autre forme. En fin de compte, c'est très dommageable pour les climats et les relations de travail.

Le principe remarqué dans les dernières années est le rapprochement directement à la base via les quotidiennes, les leaders en relation directe avec la Haute-Direction et finalement, toutes les autres initiatives qui écartent du revers de la main l'agent négociateur du contrat de travail, c'est-à-dire VOTRE SYNDICAT.

Comme vous le savez, nous avons entamé une GRANDE RÉFLEXION depuis les 28 et 29 octobre derniers. Vos présidents vous ont entretenus sur les différents éléments relevés qui affaiblissent le sentiment d'appartenance. Nous avons discuté de cette tournée en rencontre du **C**omité **E**xécutif **P**rovincial (CEP) durant la semaine du 30 novembre dernier, de même que sur les prochaines étapes qui suivront nos réflexions. Nous envisageons le développement de moyens d'information et d'éducation sur les effets négatifs des systèmes de performance d'entreprise si mal exploités ou utilisés.

Sur une note un peu plus positive, nos opérateurs du **C**entre d'**E**xploitation Réseau **D**istribution (CED) ont entérinés le 25 novembre dernier une entente de principe qui gardera ouvert nos cinq (5) centres et les 106 postes rattachés, et ce, jusqu'au 31 décembre 2023 minimalement. Bravo à toute l'équipe de négo et aux opérateurs présents à cette assemblée générale spéciale pour la tenue du vote en faveur; la démocratie a parlé.

Une lettre d'entente fut également entérinée concernant le regroupement, à compter de maintenant et pour la durée d'une année, des jointeurs ainsi que le groupe installation avec l'affichage du groupe appareillage qui se tiendra du 19 janvier au 15 février prochain. Ce regroupement permettra, entre autres, à celles et ceux qui ont les mêmes exigences d'emplois d'avoir l'opportunité d'obtenir une permanence ou de changer d'endroit et/ou de métier, d'en profiter. Pour faire suite à l'essai de ce regroupement en 2021, nous nous rencontrerons de nouveau afin de peser les pour et les contre de l'exercice pour déterminer si oui ou non nous en ferons regroupement permanent.

À SUIVRE EN PAGE 4

SUITE DE LA PAGE 3

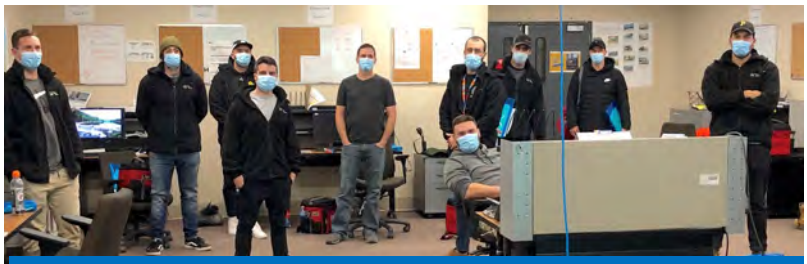
En terminant, nous approchons rapidement du temps des Fêtes qui sera lui aussi hors de l'ordinaire avec toutes les consignes et directives à suivre de la Santé publique. Rien n'est évident cette année et ce temps de réjouissance à venir ne le sera pas non plus. Essayons de prendre le temps de nous reposer et de trouver les moyens d'entrer en contact de façon technologique avec nos amis, nos proches, nos enfants et parents afin d'éloigner cette grisaille de l'année 2020.

Prenons le temps de rire; c'est l'un des médicaments les plus efficaces! Prenons le temps de partager un bon repas avec celles et ceux avec qui nous le pourrons. Nous souhaitons de la belle température pour au moins profiter de l'air extérieur, de jouer avec nos enfants et de faire le plein d'énergie. Qui sait, peut-être que la fin de l'année 2020 nous permettra de rencontrer des voisins du quartier qui nous étaient inconnus jusqu'à ce jour? Il y a toujours du positif à travers les moments plus moroses; nous devons juste y porter attention.

Joyeuses Fêtes à toutes et tous et l'on se revoit début 2021 énergisés comme jamais!

FORMATION « MON SYNDICAT »

Le 1500 aimerait souhaiter la bienvenue à nos nouveaux membres qui ont suivi la formation « Mon syndicat »!



Cohorte des monteurs Distribution du Centre de formation Nobel Aériens

Cohorte de Montréal Jointeurs Distribution

HOMMAGE AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE PREMIÈRE LIGNE

Au 1500, nous savons ce que signifient les services à la population et nous comprenons bien l'importance des travailleuses et travailleurs de première ligne qui luttent contre la pandémie.

C'est pourquoi, le 12 novembre dernier, nous avons joint notre voix à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec(FTQ) et ses syndicats affiliés (présentement en négociation) pour rendre hommage et appuyer ces travailleuses et travailleurs.

Dans les secteurs de la santé et de l'éducation, à ce jour, au moins 18 000 personnes ont été contaminées; 12 sont décédées. Collectivement, nous avons un devoir de mémoire, particulièrement à l'endroit de celles et de ceux qui y ont laissé leur vie. Nous ne pouvons oublier leur dévouement et leur sacrifice.

Le 24 novembre, devant l'Assemblée nationale à Québec, le SCFP-Québec, le CPAS, les membres du soutien scolaire ont rendu hommage aux travailleuses et travailleurs qui ont contracté la COVID-19 sur les lieux de travail et qui en sont décédés, et ils ont aussi rappelé au gouvernement qu'il est responsable de protéger la santé et la sécurité de tous les travailleurs du Québec.

Rassemblement du SCFP devant l'Assemblée nationale le 24 novembre. Photo: Éric Garant, SCFP-QC

Un rappel a aussi été fait au ministre du Travail M. Jean Boulet, que les modifications à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, ainsi qu'à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, doivent en premier lieu servir à protéger nos travailleurs et contraindre les employeurs à prendre leurs responsabilités dans tous les secteurs d'activités.

Pour être durable, ce service public doit s'exercer dans des conditions dignes et respectueuses pour celles et ceux qui s'y consacrent. Elles doivent également être suffisamment intéressantes pour attirer le personnel dont nous avons besoin.

Vous aussi pouvez signaler votre soutien aux travailleuses et travailleurs de première ligne à M. Legault, premier ministre du Québec, Mme Lebel, présidente du Conseil du trésor, M. Dubé, ministre de la Santé et des Services sociaux, M. Roberge, ministre de l'Éducation et **à votre député.**

Rendez-vous sur le site de la FTQ pour envoyer votre courriel d'appui aux travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation

Confrère Pierre-Luc McSween, région Maisonneuve, en appui aux travailleuses et travailleurs de première ligne le 12 novembre dernier.

NOUS SALUONS ET REMERCIONS LES PERSONNES TRAVAILLANT EN ÉDUCATION, EN SANTÉ OU DANS LES SERVICES SOCIAUX, AU PERSONNEL DE PREMIÈRE LIGNE QUI CONTINUENT D'OFFRIR, JOUR APRÈS JOUR, DES SERVICES À LA POPULATION BIEN SOUVENT AU RISQUE DE LEUR SANTÉ

Emmanuël Patola, responsable du comité provincial de communication

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Actualisation du Code De Sécurité des Travaux (CDST)

La 6e version du CDST est en vigueur depuis le printemps 2015. Il est habituel, avant de débuter la formation « Rappel CDST », obligatoire à tous les cinq (5) ans ou préalablement à la demande du gestionnaire, qu'une analyse soit réalisée afin de valider si une actualisation ne devait pas plutôt être réalisée.

Une réflexion, débutée à l'automne 2019, s'est réalisée au **C**omité **C**ode **D**e **S**écurité des **T**ravaux (**CCDST**) sur les irritants d'application du CDST et de ses encadrements connexes. Lors de cette réflexion, il fut constaté qu'il y avait plusieurs problématiques de compréhension des textes de la part des utilisateurs, qu'ils soient travailleurs ou gestionnaires. À cela, se sont ajoutés des enjeux d'efficacité avec le CDST, soulevés par la Direction depuis quelques années.

En août dernier, les unités d'affaires furent consultées pour connaître les irritants patronaux touchant les textes du CDST et les encadrements connexes. Au moment d'écrire ces lignes, une consultation auprès des CRSS était en cours afin de connaître les irritants d'application du CDST qui pourraient être communs aux membres patronaux et syndicaux de ces comités.

À la suite de cette consultation, plusieurs validations devront être réalisées au CCDST. Que ce soient les demandes de compréhension de la 6e édition ou les irritants patronaux et des CRSS, tous seront analysés pour voir ce qui pourrait nécessiter des changements aux textes ou encore aux encadrements connexes. Les changements proposés seront validés avec comme but de s'entendre sur des textes finaux. Les différents contenus de formation devront par la suite être validés et ajustés, selon les modifications effectuées aux textes.

Vous en conviendrez donc que nous ne sommes qu'au début d'un long processus et qu'il reste beaucoup de travail à faire avant de pouvoir mettre en application une nouvelle édition.

Il fut entendu, entre la Direction et les présidents syndicaux, que d'ici l'entrée en vigueur de cette 7e édition, la formation des travailleurs initiés ou qualifiés sera considérée comme étant valide. La mise en application de cette 7e édition est ciblée pour l'été 2022.

Nous vous tiendrons au courant des développements en lien avec le processus d'actualisation.

Secourisme en milieu de travail

LE COURS DE « SECOURISME EN MILIEU DE TRAVAIL » SAUVE UNE VIE.

« Mon conjoint, Nelson Breton, un de vos collègues de Trois-Rivières, a suivi pendant environ 10 ans le cours de secourisme en milieu de travail offert par Hydro-Québec - toujours en pratiquant sur le fameux mannequin Annie.

Le 5 juillet 2020 au matin, il a réalisa que je faisais des bizarres de bruits à côté de lui dans le lit. Il se retourne et voit bien que les bruits anormaux sortant de ma bouche lui traduisent un sérieux problème. Il réagit aussitôt : une petite claque au visage ne me réveille pas, une 2e et la 3e (assez forte) démontrent que je ne suis plus là. Il paraît que j'avais la tête et le cou assez raides.

Il appelle immédiatement le 911 et constate avec l'intervenant que je n'ai plus de signes vitaux (pupilles, respiration). Il entreprend dès lors les manœuvres de réanimation directement sur le lit...pas facile. Son massage cardiaque a duré environ 8 minutes ; c'est long pour la personne qui le fait. Les ambulanciers sont arrivés très vite, c'est-à-dire 9 minutes après l'appel.

Ils ont pris la relève en utilisant le défibrillateur. Première décharge, rien. Deuxième décharge, rien. Troisième décharge et Nelson a enfin entendu le son qu'il espérait: celui de mon cœur qui recommençait à battre.

Direction CIUSSS de Trois-Rivières où j'ai passé 12 jours, dont environ 8 aux soins intensifs (période de ma vie que je ne me souviens pas). Oui, le cours de secourisme en milieu de travail m'a donné une 2e vie. J'écris, je ris, je marche et je parle, mais surtout je peux être avec Nelson mon héros, ma famille et mes amis-es.

***MERCI HYDRO-QUÉBEC** d'avoir donné l'opportunité à Nelson de suivre cette formation ».*

Céline Carle, aucune côte de cassée!

Parce que chaque minute compte lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'un malaise soudain, il est important d'avoir des secouristes formés et présents dans les milieux de travail en tout temps.

La CNESST subventionne la formation de secourisme en milieu de travail d'une durée de seize (16) heures et elle est assurée par des organismes liés par contrats avec la CNESST.

Nos représentants santé-sécurité provinciaux, ainsi que les membres des comités locaux et régionaux du SCFP-1500, veillent à ce que notre employeur se conforme à l'obligation d'assurer la présence, EN TOUT TEMPS DURANT LES HEURES DE TRAVAIL, du nombre de secouristes prévu au *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins*

Ces formations sont importantes, car nous sommes tous concernés par le « Programme de secourisme en milieu de travail » : travailleurs, employeurs, fournisseurs et partenaires. Ce programme touche l'ensemble des secteurs d'activités.

Bien que cette formation soit destinée en premier lieu pour les milieux de travail, les connaissances et réflexes que nous acquérons avec celle-ci restent en nous et peuvent nous servir **partout où nous sommes**.

Ce dernier point fut clairement démontré cet été lors d'un malheureux incident impliquant notre confrère, **Nelson Breton**, opérateur mobile, à Trois-Rivières. Grâce à son sang-froid et à ses compétences acquises dans cette formation, Nelson a pu agir et sauver la vie de sa conjointe! Aujourd'hui remise de cet événement, Céline à tenu à souligner l'importance de cette formation, tel que souligné dans son témoignage.

Emmanuël Patola
Responsable du comité provincial de communication

Bravo Nelson! Ton courage et ton sang froid ont permis de sauver une vie!

COMITÉ DROITS DE LA PERSONNE

Une avancée des droits des parents!

Joëlle Ravary et Carole Martin
Responsables du comité
provincial droits de la personne

Voici une bonne nouvelle en ces temps moroses : la bonification du Régime québécois d'assurance parental (RQAP) par de nouvelles mesures consolidant l'égalité de traitement entre les parents adoptants et les parents biologiques, favorisant l'atteinte d'une plus grande égalité entre les deux parents, permettant une plus grande implication des pères et un meilleur partage des responsabilités familiales.

Le projet de loi nº 51 - *Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail* a été adopté et sanctionné en octobre dernier.

Le comité a amorcé les travaux d'arrimage des nouvelles mesures de la Loi et de notre convention collective puis procédera à l'adaptation du Guide syndical des droits parentaux. D'ici là, nous vous partageons les nouvelles dispositions et dates d'entrée en vigueur :

À COMPTER DU 29 OCTOBRE 2020

<u>Exemptions relatives aux revenus en cours de prestations de maternité</u> : À l'instar des autres prestations, les femmes recevant des prestations de maternité peuvent désormais gagner certains revenus d'emploi sans être pénalisées.

<u>Fin des prestations de paternité, parentales ou d'adoption lors du décès d'un enfant.</u>
En cas de décès d'un enfant pour lequel le parent est admissible à des prestations de paternité, parentales ou d'adoption, les prestations seront versées jusqu'à la fin de la deuxième semaine suivant celle du décès, si le nombre maximal de prestations ainsi que la période de prestations ne sont pas atteints.

À COMPTER DU 1ER DÉCEMBRE 2020

<u>Ajout de prestations partageables d'accueil et de soutien pour les parents adoptants</u>

Régime de base : Ajout 13 semaines à 70 %

Régime particulier : Ajout 12 semaines à 75 %.

(La période de prestations peut débuter à compter de la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption ou pour adoption hors Québec, 5 semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant.)

À COMPTER DU 1ER JANVIER 2021

(applicables aux parents dont la naissance ou l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption aura lieu à compter du 1er janvier 2021.)

Ajout de semaines pour les parents utilisant un certain nombre de prestations partageables:

Régime de base : 4 semaines à 55 % additionnelles dès que chacun des parents utilise 8 semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables.

Régime particulier : 3 semaines à 75 % additionnelles dès que chacun des parents utilise 6 semaines.

Allongement de la période à l'intérieur de laquelle les prestations de paternité, parentales et d'adoption peuvent être prises

Passera de 12 à 18 mois.

Allongement de la période à l'intérieur de laquelle les prestations de maternité peuvent être prises

Passera de 18 à 20 semaines.

Semaines additionnelles pour naissance ou adoption multiples

Après la naissance de plus d'un enfant à la suite d'une même grossesse ou l'adoption de plus d'un enfant au même moment, chacun des parents aura droit à des semaines additionnelles de prestations parentales ou d'adoption exclusives.

Régime de base : 5 semaines additionnelles à chacun des parents à 70 %.

Régime particulier : 3 semaines additionnelles à chacun des parents à 75 %.

Ajout de prestations d'adoption exclusives pour chaque parent adoptants

Régime de base : 5 semaines à chacun des parents adoptants à 70 %.

Régime particulier : 3 semaines à 75 %.

RÉSUMÉ : MODIFICATIONS AUX PRESTATIONS D'ADOPTION EN 2021

Prestations d'accueil et de soutien partageables entre les parents:

Régime de base : 13 semaines de prestations d'accueil et de soutien partageables à 70 %.

Régime particulier :12 semaines à 75 %.

Prestations d'adoption exclusives à chacun des parents adoptants

Régime de base : 5 semaines à 70 %

Régime particulier : 3 semaines à 75 %.

Prestations d'adoption partageables entre eux

Régime de base : 7 premières semaines à 70 % 25 semaines suivantes à 55 % (total 32 sem.)

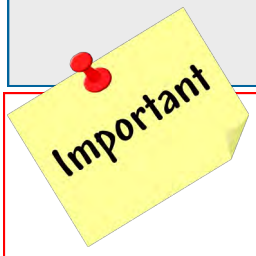
AU PLUS TARD LE 1ER JANVIER 2022

Prestations parentales ou d'adoption supplémentaire pour parent seul :

Lorsqu'un seul parent d'inscrit au certificat de naissance ou au document qui en tient lieu

Régime de base : Ajout de 5 semaines à 70 %.

Régime particulier : Ajout de 3 semaines à 75 %.



Le nombre croissant de situations où des membres ont été mal informés et pour lesquelles ils ont fait des choix en conséquence, avec des impacts négatifs importants pour leur carrière, est préoccupant. Le comité vous incite donc à consulter et à vous adjoindre d'un représentant ou une représentante syndicale dans vos démarches.

À l'occasion de cette période des Fêtes, nous vous offrons à vous et à votre famille, nos meilleurs vœux. Que la nouvelle année soit la promesse de jours de bonheur, de paix

COMITÉS FEC ET DROITS DE LA PERSONNE

Maintien de l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale, adoptée en 1996, a été revendiquée haut et fort par les femmes et les organisations syndicales et avait pour objectif d'éradiquer la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine.

On pourrait penser que le 1500 n'est pas concerné puisqu'il compte majoritairement des groupes d'emploi traditionnellement masculins, mais l'exercice d'évaluation doit tout de même avoir lieu selon la Loi afin de s'assurer qu'il ne s'agit pas seulement d'une apparence d'équité.

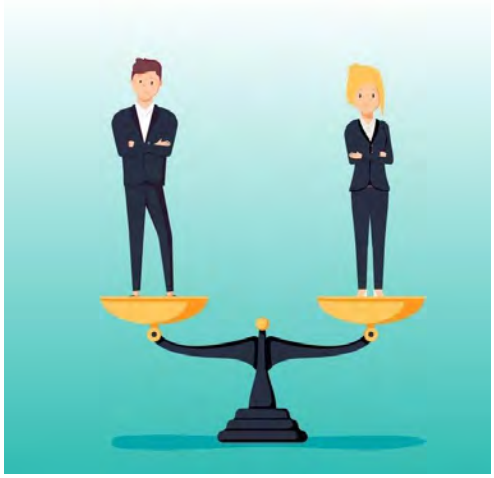
Pour respecter cette particularité, les emplois métiers avaient fait l'objet d'un programme distinct en 2000 et c'est sans surprise qu'aucun ajustement salarial ne s'était avéré nécessaire puisqu'on n'avait relevé aucune catégorie d'emploi à prédominance féminine.

La Loi fut modifiée en 2009 ajoutant, entre autres, l'obligation de procéder à une évaluation à tous les cinq (5) ans et le **maintien** de l'équité salariale; ce qui fut fait en décembre 2015.

Ne pas confondre avec la révision de la structure salariale, de la classification et du système d'évaluation de tous nos emplois assujettis au 1500, en 2016, prévus à l'article 22 de la convention collective.

Un nouvel exercice doit être réalisé cette année. Vos responsables du comité FEC et du comité Droits de la personne ont participé au comité paritaire de maintien de l'équité salariale 2020 et ont procédé à l'évaluation de la prédominance des emplois de métiers, opérateurs et spécialistes métiers, requise cette année.

La Loi prévoit que l'employeur est dans l'obligation de publier les résultats à la fin de l'exercice; ce sera fait d'ici le printemps 2021. L'analyse effectuée a révélé qu'il n'y a aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine au 1500. Compte tenu de ces résultats et des dispositions de la Loi, aucun ajustement ne s'avère nécessaire.



Mario Charrette, comité provincial Formation, Évaluation et Changements techniques et technologiques (FEC) et
Carole Martin, comité provincial des droits de la personne

DÉLÉGUÉ-ES SOCIAUX

ET PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉ-ES ET À LA FAMILLE

Avec la pandémie qui ne cesse de sévir, j'aimerais vous rappeler que le réseau des délégués-es sociaux est présent pour vous écouter et pour vous guider dans vos besoins en cas de détresse.

Outre le **P**rogramme d'**A**ide aux **E**mployé-es (**PAE**), il existe aussi des organismes partout dans la province qui peuvent vous être utile et vos délégué-es sociaux sont là pour vous aider à trouver les bonnes ressources. Ces derniers sont présents dans toutes les régions du Québec et je vous invite à en consulter la liste. Elle se retrouve également sur la page d'accueil de notre site Internet sous l'onglet « LISTES IMPORTANTES ».

L'employeur a de plus jugé bon d'améliorer le **PAE** en le modifiant pour devenir le **P**rogramme d'**A**ide aux **E**mployés-es et à la **F**amille (**PAEF**), et ce, depuis le début du mois de novembre. Ce programme continu d'être offert à tous les employés-es permanents, temporaires ou saisonniers, **DE MÊME** qu'à leur conjoint-e ainsi qu'aux enfants à charge âgés de 13 à 21 ans (si admissibles). Pour les enfants d'âge scolaire, les services des cliniques « Parcours d'enfants » seront référés ; ce qui est une excellente nouvelle pour tous, car nous vivons des moments exceptionnellement difficiles.

Le **PAEF** offre des services pour des difficultés familiales ou conjugales, financières ou légales, d'adaptation au travail, d'anxiété ou d'épuisement professionnel, de violence, de problèmes de dépendances quelconques, ainsi que plusieurs autres services.

Malgré toutes les circonstances que nous vivons, le comité des délégué-es sociaux vous souhaite un joyeux temps des fêtes! Profitez-en pour prendre des nouvelles de vos proches même si, physiquement, nous ne pouvons être ensemble (au moment d'écrire ces lignes). La solitude et l'isolement sont difficiles pour tous; surtout en ce temps de l'année. Souhaitons-nous une meilleure année 2021!

Anne Filiatrault
Coordonnatrice provinciale
Réseau des délégué-es sociaux

AIDE-MÉMOIRE :

Nous avons développé l'été dernier un aide-mémoire afin de donner certains conseils utiles pour les travailleuses et travailleurs se trouvant en période d'invalidité. Cet aide-mémoire se trouve au verso du calendrier 2021, inséré dans le présent journal. Il se retrouve également sur la page d'accueil de notre site Internet sous l'onglet « AIDE-MÉMOIRE »

Le plan pour une économie verte 2030 manquer sa cible

Le premier ministre du Québec, M. François Legault, et le ministre de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques, M. Benoit Charette, ont dévoilé, le lundi 16 novembre 2020, le **Plan pour une économie verte 2030 (PEV 2030)** et son premier **plan de mise en œuvre 2021-2026**, de 6,7 milliards de dollars sur cinq ans.

Concernant les émissions de GES, François Legault a affirmé avoir « *un devoir envers les prochaines générations* ». D'un plan initial qui prévoyait une réduction de **20 millions** de tonnes, le **PEV 2030** est passé à **12 millions**. Pour atteindre la cible de 2030, le Québec a besoin de baisser ses émissions de **29 millions** de tonnes. Concrètement, c'est viser atteindre un peu moins de 42 % de la cible que le gouvernement s'est fixé lui-même!

Électricité et transports

Pour son premier plan de mise en œuvre, le gouvernement se concentre principalement sur l'électrification des transports. Trains légers, autobus urbains et scolaires, taxis, voitures et camions seront tous progressivement électrifiés. Une des mesures prévues par le gouvernement est l'interdiction de vendre des véhicules neufs à essence à partir de 2035. L'industrie automobile, elle, se dit prête pour effectuer cette transition, et ce, **avant 2035.**

Pour Hydro-Québec, c'est doubler l'objectif en matière d'efficacité énergétique, l'amenant à 800 gigawattheures (GWh) par an dès 2021.

« *Le cœur de notre projet, c'est l'électrification de notre économie. Cet atout inestimable qu'est l'hydroélectricité [...] Avec notre électricité propre, nous pouvons devenir la batterie verte du nord-est de l'Amérique et relever notre défi climatique.* »

- François Legault, premier ministre du Québec

Manque de cohérence

Ce gouvernement dit viser la carboneutralité en 2050, mais avec des **cibles non contraignantes** qui depuis 1990 ont prouvé leur inefficacité, et en plus, ces cibles sont **clairement insuffisantes**.

Il prévoit aussi atteindre plus de la moitié de son maigre objectif avec l'achat de droits de polluer à la Bourse du carbone. « *Ces coûts-là vont être refilés aux consommateurs à travers des prix plus élevés du litre d'essence et du gaz naturel* », mentionne Pierre-Olivier Pineau, professeur titulaire de la Chaire de gestion du secteur de l'énergie à HEC Montréal.

Cette mesure avait été dénoncée et qualifiée de «fuite de capitaux » en 2017 par la CAQ. De plus, le gouvernement Legault appuie le projet le plus polluant de l'Histoire du Québec, GNL, qui annulerait en un an tous les efforts de réduction des gaz à effet de serre (GES) du Québec depuis 1990.

Image: organisation mondiale pour la protection de l'environnement

Le gouvernement possède pourtant de puissants leviers pour amorcer une transition écologique juste.

Électrifier les transports peut avoir un effet positif sur notre bilan, mais, comme le mentionnait à l'origine le PEV, cela doit être fait parallèlement à d'autres mesures **qui se doivent d'être contraignantes**, notamment dans le secteur industriel qui est le 2e plus grand émetteur de GES. Dans ce secteur, il y a un potentiel énorme de création d'emplois de qualité pour ne laisser aucun travailleur et travailleuse tomber et assurer une transition juste. Des mesures d'écofiscalités, qui ont fait leurs preuves dans plusieurs endroits, seraient aussi un outil efficace dans tous les secteurs.

« *Il faudra un plan avec plus d'ambition pour faire face à l'urgence actuelle!* » – Denis Bolduc, secrétaire général de la FTQ. C'est vrai que viser arriver à 42 % d'un objectif, c'est pas terrible!

Dix (10) recommandations qu'on ne retrouve plus dans le Plan pour une économie verte :

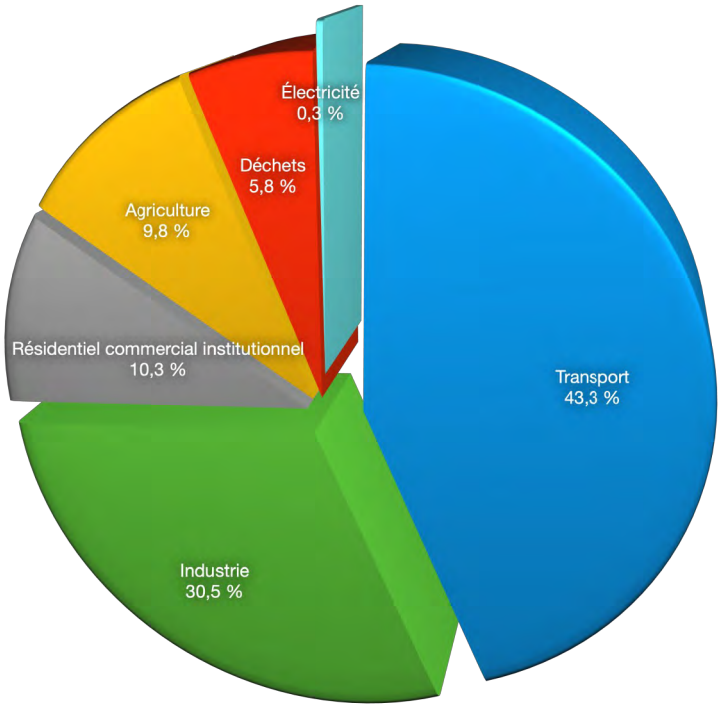
- Électrifier jusqu'à 50 % de véhicules de marchandises d'ici 2030
- Porter l'autosuffisance alimentaire à 50 % d'ici 2030
- Aucune perte nette de terre agricole entre 2020 et 2030
- Autofinancer les subventions à l'achat de véhicules électriques avec des redevances sur l'achat de véhicules polluants
- Végétaliser 100 % des cours d'école d'ici 2030
- Réduire de moitié la quantité de matières éliminées par personne en 2030
- Un système d'autopartage offert partout au Québec dès 2021
- La moitié des Québécois intègrent les protéines végétales dans leur diète quotidienne d'ici 2030
- Hausser la taxe sur le carburant de 1,5 % par an pendant 10 ans
- Tous bâtiments publics usant de produits pétroliers convertis aux énergies renouvelables d'ici 2030

Il n'est pas trop tard pour appliquer les recommandations d'origine du PEV qui avait fait un large consensus au Québec. **Mettre en place un plan pour arriver à un échec, est-ce vraiment nécessaire ?**

Le Québec a tout ce qu'il faut pour devenir un joueur économique important qui se démarque localement **et** internationalement et atteindre ses cibles de réductions de GES. Il est «urgent» d'agir face au réchauffement climatique, qui est une catastrophe «de plus grande ampleur» que la Covid-19 et contre lequel il n'y a, en plus, pas de vaccin, affirme la Croix-Rouge dans un rapport sur les catastrophes dans le monde depuis les années 1960.

Ce « *devoir envers les prochaines générations* » c'est notre responsabilité à tous et à toutes!

Émissions de GES du Québec, par secteurs



Emmanuël Patola
Responsable du comité provincial de communication

Pour prendre connaissance du Plan pour une économie verte 2030 et de son plan de mise en œuvre 2021-2026 : www.quebec.ca/gouv/politiques-orientations/plan-economie-verte.

PROJET DE LOI N^{O} 59

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

Quelques mots concernant le régime. Les centrales syndicales avaient fondé beaucoup d'espoir sur ce projet de loi qui visait la modernisation de la santé et sécurité du travail (LSST), des accidents du travail et des maladies professionnelles (LATMP). Or, quelle déception lorsque nous regardons attentivement les modifications qui furent apportées, notamment celles qui régissent LATMP.

En voici quelques-unes :

- L'abolition de la liste des maladies professionnelles prévues à la loi, remplacée par un règlement que la CNESST pourra modifier à sa guise et sûrement pas à la hausse.
- La venue de nouveaux critères sur la recevabilité de maladie, tels que la tendinite et la surdité, augmentant ainsi le fardeau de la preuve pour la reconnaissance de ces maladies.
- L'abolition du droit à la réadaptation physique, qui était prévu à la loi, afin d'atténuer les séquelles physiques.
- L'imposition par la CNESST de mesures de réadaptation avant même la fin des traitements. Ces mesures ne pourront être contestées par le travailleur, donc une obligation de collaborer.
- L'opinion du médecin traitant écartée au profit du médecin de la CNESST à défaut du Bureau d'évaluation médicale (BEM).
- Un recul sur l'assistance médicale (médicaments, traitements, orthèse, prothèses).
- Cette modernisation va donner un pouvoir limité au Tribunal administratif du travail (TAT) en matière d'emploi convenable afin d'empêcher le travailleur de contester l'emploi convenable déterminé par la CNESST.
- Procédure et démarches plus complexes pour produire une réclamation pour un travailleur afin de se faire indemniser pour un accident du travail.

Ce ne sont là que quelques mesures identifiées pour vous mettre l'eau à la bouche.

Il est certain que les employeurs doivent se réjouir de cette modernisation, leur donnant encore plus de pouvoir et de contrôle.

Un recul majeur pour les travailleurs. Plus que jamais, l'équipe du CRAT sera un atout majeur pour nos membres, forte de notre expertise et du savoir-faire.

Ne soyez pas inquiets, nous avons vu venir le coup et nous sommes prêts. Nous avons d'ores et déjà modifié tous nos processus. Nous développons présentement un nouveau logiciel de gestion des dossiers à la fine pointe de la technologie. Nous avons compilé et étudié la nouvelle jurisprudence.

Nous allons nous ajuster à cette réalité éventuelle, des dossiers de plus en plus difficiles et complexes.

Les gouvernements changent, mais les combats restent les mêmes et parfois ils sont plus ardus.

Seuls nous allons plus vite, mais ensemble nous irons plus loin...

Philippe Marino
Responsable du comité provincial
réparation et réadaptation des
accidenté-es du travail
et plaideur au TAT

En 2021, augmentons notre niveau de richesse collective, afin de réaliser nos ambitions !!

Grâce au programme **Fonds d'aide au développement du milieu,** un levier important pour soutenir la vitalité socioéconomique !

En tant que **membre de la Caisse Desjardins Hydro,** nous vous invitons à nous faire part du projet que vous souhaitez réaliser dans votre milieu !

Nous connaissons les défis et les enjeux auxquels nos membres font face. C'est pour cette raison, que notre contribution financière permettra de soutenir les projets dans lesquels vous désirez investir !

En accord avec vos valeurs sociales et environnementales, vous pouvez choisir de vous investir dans le soutien de la vitalité culturelle, d'améliorer les services de santé et de bien-être aux personnes vulnérables, d'encourager la persévérance scolaire, de bâtir et rénover des logements sociaux et communautaires, de développer une économie inclusive... ce sont toutes des initiatives qui initient le changement pour une société durable !

Chaque projet est étudié par un comité de sélection et ce n'est pas toujours une tâche facile, car nous devons nous assurer que le projet soit connecté aux besoins et à la réalité du territoire. Le conseil d'administration oriente ses critères de sélection en fonction des besoins.

Votre implication fera partie de notre différence !

MERCI à vous !!

Desjardins
Caisse Hydro

Toujours présents pour vous

Pour toute information :
yolaine.audet@desjardins.com

ERRATUM

Dans le dernier communiqué de la Caisse publié dans le numéro d'automne, une erreur s'est glissée. **Le remboursement des frais n'est plus en vigueur depuis le mois de septembre.**

Extrait: *Nous vous encourageons à utiliser nos services AccèsD web et mobile. Desjardins a pris la décision de rembourser temporairement les frais pour les membres qui dépasseront le nombre de transactions prévues à leur forfait à compter du mois d'avril. Aucune action n'est requise par les membres, le remboursement se fera de façon automatique.*

LE REMBOURSEMENT DES FRAIS N'EST PLUS EN VIGUEUR DEPUIS LE MOIS DE SEPTEMBRE

ESPACE RÉSERVÉ À L'ENVOI POSTAL
ENVOI DE PUBLICATION CANADIENNE Nº 40064011
Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada au: **SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE MÉTIERS D'HYDRO-QUÉBEC,** 1010, rue De Liège Est, 3e étage

FONDS de solidarité FTQ

REER+

Cotiser au REER+ au Fonds de solidarité FTQ, c'est à la fois épargner pour l'avenir et profiter du présent.

Cotisez au reerplus.com

Le Fonds de solidarité FTQ aimerait souligner le travail des RL de la section locale 1500 :

Michel Théoret	Luc Charbonneau	Nadia Côté	Marc Poirier
Tony Boivin	Jérémie Gagné	Pierre-Luc Poirier	Raphaël Cyr
Alain Morin	Benoît Labonté	Tommy Lavoie	Linda Bouchard
Martin Gagnon	Adrian Albachiaro	Alain Plourde	François Paré

*Les crédits d'impôt accordés aux actionnaires du Fonds de solidarité FTQ sont de 15 % au Québec et de 15 % au fédéral. Ils sont limités à 1 500 $ par année fiscale, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ d'un montant de 5 000 $. 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, 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.