

Code de sécurité des travaux

Postes

Fin du paritaire

Début de
l'arbitraire

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
Téléphone : 514 387-1500
Sans frais : 1 800 361-8526
scfp.1500.org
semhq@scfp1500.org



Responsable communications :
Emmanuel Patola
Conception, montage : Marcel Huot
Traitement de textes :
Mélanie Clément

Tirage : 9 500 exemplaires distribués gratuitement à tous les membres de la section locale 1500.

Impression : Atelier Québécois



ATELIERQUÉBÉCOIS
IMPRESSION • OBJETS PROMOTIONNELS

Imprimé avec des encres végétales sur du papier fabriqué au Québec certifié Éco-logo et contenant 10% 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 MOIS DE JUIN

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

PROBLÉMATIQUE - ASSIGNATION TEMPORAIRE

26 AOÛT 2021 - Volume 41, numéro 16

ÉLECTION TRIENNALE RÉGIME DE RETRAITE D'HYDRO-QUÉBEC

7 SEPTEMBRE 2021 - Volume 41, numéro 17

RÉSULTATS DU VOTE ÉLECTION TRIENNALE RRHQ

7 OCTOBRE 2021 - Volume 41, numéro 18

MOT D'ORDRE SYNDICAL : LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AVANT TOUT

14 OCTOBRE 2021 - Volume 41, numéro 19

**RÉSEAU
SPÉCIAL**

Bienvenue aux nouveaux membres qui ont suivi la formation syndicale Mon syndicat.



Cohorte souterrains Montréal- juillet 2021



Pour le SCFP-1500, la santé et la sécurité du travail ne devraient jamais faire l'objet de négociations



LE MOT DES OFFICIERS

Consoeurs, confrères,

L'automne est déjà arrivé et comme chaque année, les dossiers se bousculent et les interventions se multiplient à tous les niveaux.

Plusieurs dossiers doivent être regardés de plus près. Commençons tout d'abord avec l'attaque du gouvernement Legault qui vient tout juste d'être faite dans le monde du travail au Québec. Le projet de loi n° 59 (PL59) sur la santé et la sécurité du travail vient d'être adopté le 30 septembre dernier par la CAQ, malgré le fait que l'ensemble des partis de l'opposition était contre et que les grandes centrales syndicales, dont la FTQ, réclamaient le rejet de ce projet de loi.

Imaginez-vous donc qu'au même moment, une manifestation se tenait devant le parlement de Québec contre le PL59 ; c'est tout un affront au monde du travail! Refonte rétrograde des volets prévention et réparation qui ont subi un dur coup pour la protection des travailleuses et travailleurs et qui profiteront aux employeurs. INACCEPTABLE.

En ce même avant-midi du 30 septembre, un grave accident de travail est survenu à Montréal à un de nos confrères monteur Distribution qui prenait place à bord de la nacelle de son camion. Un véhicule routier a heurté le mât de la nacelle projetant ainsi notre confrère sur le pavé lui causant de sérieuses blessures. Triste évènement pour le monteur qui a été transporté en ambulance dans un état très inquiétant. Au moment d'écrire ces lignes, il était hors de danger. Nous lui souhaitons un prompt rétablissement afin qu'il nous revienne en pleine forme prochainement.

Un autre dossier très chaud avec l'entreprise vient de faire subir un échec au paritarisme : celui de l'actualisation de la 6^e édition du Code De Sécurité des Travaux (CDST). La partie patronale veut modifier le CDST sur huit (8) points en litiges dans lesquels elle prétend que ce sont des enjeux de relations de travail et non des enjeux de sécurité. Ces points ont été dénoncés dès le début des discussions du comité d'actualisation à l'automne 2020. Depuis, nous avons tenté de convaincre l'employeur de ne pas procéder à ces changements, car il en va de la santé et de la sécurité des membres que nous représentons.

La partie patronale en a décidé tout autrement. Le 4 octobre dernier, lors d'une rencontre avec la Haute-Direction et les présidents provinciaux des sections locales 957-1500 et 2000, la partie patronale nous



Stéphane Michaud
Président provincial

Sylvain Dubreuil
Secrétaire général

annonça qu'elle irait de l'avant avec l'actualisation et les huit (8) principes en divergences en sa faveur. Comble de l'ironie, elle voudrait que nous continuions à travailler paritairement au dossier pour finaliser l'actualisation.

Autre fait, la partie patronale a attendu l'adoption du PL59 le 30 septembre par le gouvernement de la CAQ avant de nous rencontrer ; probablement un pur hasard nous dirait-elle!!!!

Vous comprendrez que le 1500 n'adhérera pas à un tel affront et fera tout en son pouvoir pour protéger la santé et l'intégrité physique de ses membres. Nous vous tiendrons étroitement informés des développements dans ce dossier et de l'attitude cavalière de l'employeur.

Au dernier **Comité Exécutif Provincial (CEP)**, plusieurs dossiers ont été traités et seront décisifs pour les prochains mois en lien avec les relations entre nous et Hydro-Québec. À voir les agissements de la Direction depuis les dernières années avec les sections locales, ses soi-disant « partenaires syndicaux », il est de plus en plus clair que nous aurons un sérieux rendez-vous pour le renouvellement de notre convention collective qui prend fin le 31 décembre 2023.

Soyez assurés que nous prenons déjà les moyens pour y être prêts. En effet, la mise en place d'un comité de mobilisation en vue de ces prochaines négociations a été adoptée à l'unanimité par le **CEP**. Les membres ont été nommés et le comité a débuté ses travaux. Nous suivrons leurs recommandations à chacune des rencontres du **CEP** afin de mettre en place des actions concrètes.

UNISSONS-NOUS pour nos droits et intérêts !!!

Chers membres du SCFP-1500. Si je prends le temps d'écrire ces quelques lignes, c'est que je crois qu'il est temps de reprendre nos droits en main. J'ai été embauché chez Hydro-Québec au début des années 2000 et j'ai toujours vécu des négociations anticipées qui ne traitaient que de quelques articles de la convention collective. Personnellement, je crois que celle de 2023 sera plus difficile à négocier!!! Depuis 2019, je constate une forte résistance de la part de l'employeur dans plusieurs dossiers. Chez nous, à Maisonneuve, une des unités d'affaires s'amuse à bafouer nos droits et notre convention sans arrêt. La sous-traitance est partout dans nos installations et l'entreprise a constamment des demandes qui sont hors des paramètres de la convention collective. Je

suis découragé de voir que notre employeur se plait à traiter mes confrères, mes consœurs, vos confrères, vos consœurs de travail! Ceux mêmes qui rapportent l'eau au moulin, comme des numéros à 5 chiffres. De plus, depuis le mois d'avril, les maladies de plus de trois (3) jours sont traitées par notre assureur privé; ce qui va nous amener énormément de problèmes dans le futur. Le côté humain de l'entreprise a disparu au fil du temps. Sérieusement, je me questionne énormément sur l'avenir de nos droits durement acquis par nos prédécesseurs et je me réponds assez vite...

Je crois qu'il faut revenir à la base et se rallier pour mieux défendre nos droits et intérêts.

**Le mot syndicat signifie :
Groupe de travailleurs
qui s'unissent pour défendre
leurs droits et leurs intérêts.**

Donc messieurs et mesdames, vous les groupes de travailleurs, prenez le temps de lire votre contrat de travail et faites-y honneur, car un jour, ce contrat de travail sera remis en question par l'employeur et à ce moment, nous aurons tous le même objectif et j'espère que nous ferons honneur à nos prédécesseurs qui se sont battus pour nos droits actuels.

Solidarité

Pierre-Luc Mc Sween
Président
région Maisonneuve



SUITE DE LA PAGE 3

LE MOT DES OFFICIERS (suite)

Il est temps de se serrer les coudes, de se mobiliser et non le temps de se diviser. Pour ce faire, nous aurons besoin de tous les membres du 1500 qui appuieront l'ensemble de la structure partout en région et au provincial. La famille du 1500 est une grande famille et elle doit demeurer unie et forte.

Les défis des prochaines années seront importants

et un congrès se tiendra en novembre 2022 pour nous solidariser encore davantage. Ne perdez surtout pas de vue que ce n'est pas dans nos rangs que se trouve notre adversaire, nous devons rester unis pour y faire face.

Solidarité et passez toutes et tous une très belle saison en couleurs.

DÉPART À LA RETRAITE CONFRÈRE CLAUDE COULOMBE



Le 15 juillet dernier a eu lieu la dernière journée de travail de notre confrère Claude Couombe, Chef électricien d'appareillage au poste Micoua dans la belle région Manicouagan.

Avec son implication syndicale de plus de 25 années pour le SCFP-1500, Claude fait partie de nos piliers!



Claude a débuté comme délégué syndical de l'atelier de disjoncteurs de Baie-Comeau au milieu des années 90. Il a occupé plusieurs rôles syndicaux jusqu'à ce qu'il devienne directeur du secteur Manic-Outardes en 2008.

Il a eu la responsabilité de plusieurs comités régionaux tels que les droits de la personne, délégués sociaux et droit d'accommodement pour ne nommer que ceux-là. Depuis 2017, il était vice-président de la région Manicouagan où sa grande expérience a permis de faire un précieux transfert de connaissances à nous tous, et ce, au moment où l'exécutif syndical s'est rejuni.



Claude est un homme de familles. Famille au pluriel, car il aime sa famille personnelle et sa famille syndicale. On a toujours pu compter sur son soutien 7 jours sur 7. Son implication est telle que nous pourrions compter sur ses conseils même s'il est rendu à sa retraite. Nous allons nous ennuyer de ne plus t'avoir à nos côtés. Merci pour tout Claude! Nous te souhaitons une belle et longue retraite en santé!

L'exécutif syndical et les membres de la Manic

Le comité DDLP tient à souligner l'implication de ce militant rigoureux :

Il fallait de l'ouverture pour s'impliquer comme responsable régional des droits de la personne à une époque où ces concepts n'étaient pas les bienvenus dans nos milieux de travail.

Allié avant-gardiste, Claude a su faire la différence pour nombre de confrères et consœurs. Il a accompli un travail remarquable dans des dossiers d'une complexité parfois hallucinante.

Bonne retraite confrère! On te souhaite qu'elle soit fabuleuse.

Rouvrir la conversation

On entend parler souvent ces temps-ci de « résilience », de « bienveillance » de « solidarité ». On nous sonde pour mesurer notre « taux d'engagement », on veut rehausser notre « sentiment d'appartenance », on fait campagne avec des « ambassadeurs »...

Il faut être solidaire, c'est évident, c'est comme ça. Il le faut, parce que.

« On est tissé serré ». « Ça va bien aller. »

Pas besoin d'en dire plus, ça va de soi non ?

Eh bien non. Ça, c'est un discours qui ne tient pas compte des personnes ainsi que des différences, paradoxes et complexités d'un groupe qui ne peuvent se résumer par de simples lignes de communication ou des slogans.

La solidarité est « *un devoir social ou une obligation réciproque d'aide et d'assistance ou de collaboration gracieuse qui existe entre les personnes d'un groupe ou d'une communauté* **du fait des liens qui les unissent** ».

Ce n'est pas en disant aux autres *soyez comme nous* qu'une véritable solidarité apparaît soudainement. De plus, il manque un élément essentiel : **les liens qui nous unissent**.

Quand on est confronté à de grandes difficultés, on comprend bien l'importance de l'**entraide** ou de l'**assistance**. Quand on veut construire, qu'on a un projet, on comprend bien l'utilité de la **collaboration**. À la base, personne n'est contre l'intérêt général, la solidarité ou la bienveillance (à part peut-être Youri Chassin – député à l'Assemblée nationale).

Par contre, plusieurs facteurs nous divisent et nous poussent vers l'individualisme. Notre intérêt personnel peut parfois sembler entrer en conflit avec l'intérêt commun de notre groupe ou communauté.

Alors. Comment construire notre solidarité en dépit de ce qui peut nous diviser ? Comment trouver ces liens qui peuvent nous unir ? Comment trouver nos intérêts communs ?

Dans le passé, lors des appels à la mobilisation, le mouvement ouvrier affirmait : « **Si nous avons le**

courage d'exprimer ce que nous sommes, nous découvrirons que nous ne sommes pas seuls ».

Après des mois de confinement et d'isolement, chacun de notre côté, il est temps de reprendre les échanges et le partage de ce que nous sommes, de qui nous sommes. De **rouvrir la conversation**.

Individuellement, nous sommes tous confrontés à divers problèmes et seuls ou isolés, nous éprouvons des difficultés. Quand nous partageons nos expériences, nos difficultés, nous pouvons voir que nos problèmes individuels sont aussi les problèmes que d'autres éprouvent. Ce sont ceux de nos confrères et consoeurs, nous avons tous ces problèmes ensemble, collectivement.

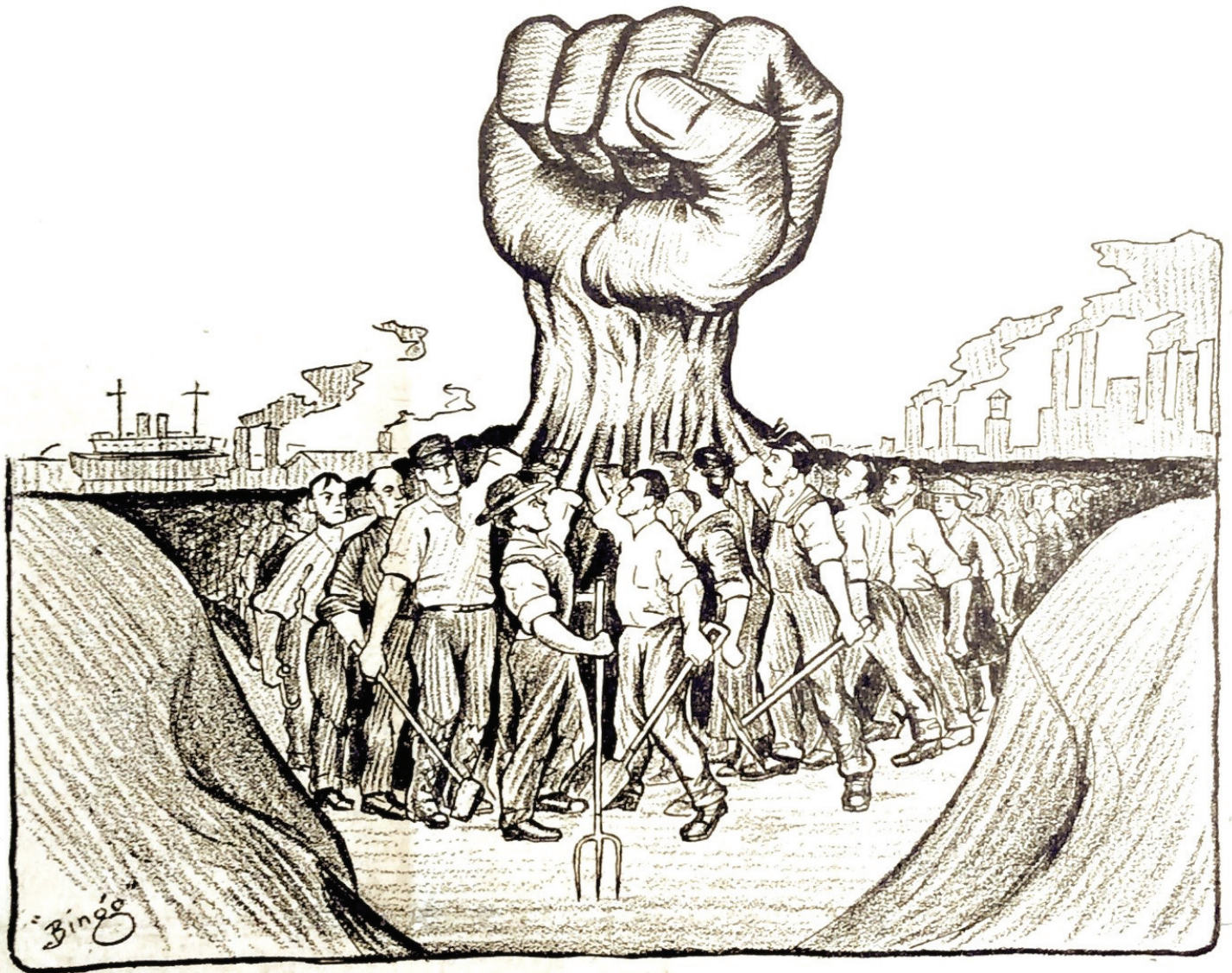
Se rassembler et s'assister les uns les autres, c'est n'est pas seulement pour endurer les difficultés qui nous tombent dessus, mais pour trouver comment changer les choses. Pour se donner des moyens d'agir pour améliorer nos situations. Pour trouver nos intérêts communs et travailler ensemble pour s'entraider.

Plus nous pourrions voir que nos intérêts s'alignent et que nous sommes tous dans des situations semblables, plus nous pourrions surmonter les divisions. Nous sommes tous en meilleure position si nous travaillons ensemble et améliorons les choses les uns pour les autres.

Sortir, aller à la rencontre les uns des autres, se rassembler, se réunir. Échanger nos expériences et **trouver ces liens qui nous unis**, pour arriver à **s'entraider** et **collaborer** malgré ce qui peut nous diviser. Finalement, arriver à **se solidariser**.

Emmanuel Patola
Responsable
du comité
provincial de
communication





The Hand That Will Rule the World—One Big Union.

Le 1500 a prévu deux (2) endroits particulièrement intéressants pour faire tout ça : la formation « mon syndicat » ainsi que l'assemblée générale. L'importance accordée à ces endroits leur a valu une place dans ses statuts aux articles 6.03 et 12.08. Vous pouvez les demander auprès de votre délégué et exprimer votre besoin de vous réunir, d'échanger et de vous solidariser.

Si vous n'avez pas de délégué, c'est une excellente occasion d'en devenir un ou une! Vous n'avez pas besoin d'attendre après quelqu'un d'autre. Dans les salles des employés, les stationnements, les résidences ; il y a plusieurs endroits appropriés pour ces échanges, **en personne**.

**« Si nous avons le courage d'exprimer
ce que nous sommes, nous découvrirons
que nous ne sommes pas seuls ».**

OUVRIER CIVIL

Un métier qu'il faut mettre en valeur !



Le métier d'ouvrier civil chez Hydro-Québec est un beau métier regroupant un ensemble de spécialités qui permettent d'accomplir tous les types de travaux de nature civile. Pour être embauché, il faut posséder l'une des quatre (4) formations suivantes : DEP en charpenterie-menuiserie, plomberie-chauffage, soudage-montage et mécanique industrielle de construction et d'entretien. Avec une équipe de travailleurs aussi diversifiée, l'entreprise a donc la chance de pouvoir accomplir l'entièreté de ses travaux de nature civile à l'interne, sauf ce qui touche le décret de la construction.

Voici la nature des travaux d'un ouvrier civil tel que décrit dans le descriptif d'emploi :

Exécute tout travail d'entretien et de réparation de nature civile, tel que : bétonnage, ma-

çonnerie, menuiserie, couverture de bâtiment, soudure, ferblanterie, plomberie, peinture, gréage et mécanique du bâtiment requis sur les bâtiments, les ouvrages de génie civil, la machinerie et les équipements de bâtiments. Effectue également des travaux mineurs de construction justifiés par les besoins de maintenance.

Comme on peut le constater, une multitude de possibilités s'offrent à eux, mais malheureusement l'entreprise octroie de plus en plus de leurs travaux à l'externe. Elle donne même des travaux de nature civile à tous les métiers qui ont une classe supérieure, car l'entreprise interprète mal le point qui se retrouve dans tous nos descriptifs d'emplois : **Peut accomplir les tâches d'emplois de classe inférieure lorsque requis.**

Il n'est donc pas rare de voir les autres métiers accomplir des tâches de nature civile malgré les retards de maintenance que l'employeur nous annonce chaque année. Il y a de lourdes conséquences pour les civils si les autres métiers font leur travail, car ils perdent des effectifs chaque année.

Il est primordial que tous les membres du 1500 soient solidaires aux autres métiers, car nous sommes tous une grande famille. Je crois que si tous ensemble, nous décidons de mettre en valeur le métier d'ouvrier civil, nous allons réussir à bâtir des équipes qui pourront récupérer des travaux à l'externe.

Pour conclure, j'aimerais vous inviter à prendre 5 minutes de votre temps et de lire le descriptif d'emploi du métier d'ouvrier civil, car de cette façon vous pourrez mieux comprendre leur métier et demander du renfort d'une équipe d'ouvriers civils lorsque vous en aurez besoin. Chez Hydro-Québec, chaque emploi est bien défini et entre nous, nous devons les respecter.

Solidairement,

Pierre-Luc Mc Sween
Président
région Maisonneuve

ACCÈS AUX DOSSIERS MÉDICAUX ? PRUDENCE !



Je prends le temps de vous écrire, car je suis inquiet d'une situation très préoccupante et il est important de passer le mot; ceci peut jouer un rôle sur votre carrière. Lorsque vous êtes en arrêt de travail prolongé pour cause de maladie, l'employeur peut vous demander de signer une autorisation permettant d'obtenir votre dossier médical pour évaluation. Lorsque vous signez ce document, il est très important **d'ajouter** à la main que vous autorisez l'entreprise à obtenir de l'information de votre médecin traitant **seulement pour le diagnostic pour lequel vous êtes en arrêt de travail**. Sinon, HQ obtient votre dossier médical **complet** et cela peut remonter très loin dans le temps.

Donc, soyez prudents et je vous conseille fortement de **contactez votre structure syndicale avant de signer** ce genre de papier. Ceci vous occasionnera beaucoup moins de problèmes et vous permettra un retour au travail plus sain. Je vous recommande d'utiliser le certificat mis à votre disposition sur le site Web 1500 afin de vous assurer de toujours avoir le bon certificat qui est validé par notre syndicat afin de protéger vos droits.

Solidairement,

Pierre-Luc Mc Sween
Président
région Maisonneuve



Le 6 septembre dernier, vers 19 h 00, deux (2) de nos confrères monteurs Distribution s'affairaient à réaliser une manœuvre d'ouverture de sectionneur unipolaire, près du poste Bolduc à Saint-Martin de Beauce.

Lors de l'ouverture, un arc électrique s'est produit. Un conducteur sous tension est entré en contact avec le camion nacelle et un incendie s'en est suivi. Le monteur était alors piégé dans le panier de la nacelle. Peu de temps après, le chef monteur Benoît Laroche, à l'aide de la perche isolante, a réussi à écarter le conducteur sous tension du camion le temps que son coéquipier puisse sauter du panier de la nacelle pour échapper aux flammes qui devenaient de plus en plus intenses. Le geste de Benoît a sans doute permis d'éviter des blessures graves et voire même la mort de son coéquipier. Nous tenons à souligner la vigilance et le sang-froid dont a fait preuve notre confrère Benoît Laroche.



**VOTRE COMITÉ PROVINCIAL
SANTÉ ET SÉCURITÉ**

Alexandre Boulé, André Dion, Benoit Mitchell,
Carl Ouellet, Ismaël Saïari et Léodore Thibeault

Des nouvelles des délégués sociaux et du Programme d'aide aux employés-es et à la famille



Un
réseau
syndical
d'entraide

Les délégués sociaux
et déléguées sociales



Le réseau des délégués-es sociaux du 1500 va très bien. De nouvelles personnes ont été formées, quelques départs à la retraite, mais nous restons toujours près de 87 délégués disponibles pour notre section locale. Par le fait même, nous souhaitons une très bonne retraite à notre confrère Claude Coulombe qui a été le responsable du réseau à la région Manicouagan durant plusieurs années.

En juin dernier s'est tenue une rencontre virtuelle avec les représentants régionaux

pour présenter la nouvelle lettre d'entente n° 154 qui fut renouvelée dernièrement avec bonification. Les principaux gains sont, entre autres, l'ajout de deux (2) sections locales, l'augmentation du montant alloué pour les formations, l'ajout d'une journée minimum pour les formations complémentaires, des libérations aux frais de l'employeur pour la prévention, ainsi que des semaines thématiques.

Pour ce qui est du PAEF, il y a eu une forte demande pour les quatre (4) premiers jours de septembre, car les consultations se remettent à zéro à ce mois. Exceptionnellement, il y a eu 180 demandes du 1^{er} au 4 septembre comparativement à 200 pour le mois entier les années précédentes. Le nombre de consultations pour la famille continue d'augmenter aussi. Les deux (2) motifs de consultations qui subissent une forte hausse sont les séparations, divorces, ainsi que la consommation. Ces statistiques datent des six (6) premiers mois de l'année 2021.

Aussi, la recrudescence des cas de Covid-19 en septembre se répercute dans les demandes d'aide. Nous pensions tous vivre une rentrée sans masque et sans mesures sanitaires, mais en vain ; cela n'a fait qu'augmenter le stress et l'anxiété. Nous sommes tous à bout de souffle de cette situation. Plus que jamais, nous devons nous épauler et nous soutenir. Vous pouvez toujours compter sur votre réseau des délégués-es sociaux.

Bon automne à tous.

Anne Filiatrault
Coordonnatrice
provinciale
Délégués-es sociaux



MILIEU DE TRAVAIL TOXIQUE

De quoi est composé un milieu de travail malsain? Comment le reconnaître? Quelles en sont les causes? Rumeurs, gestionnaire-dictateur, intimidation, absentéisme, dépression? Voici quelques indices découlant de différentes situations pouvant nous aider à l'identifier.

PERTE DE MOTIVATION

Souvent causée par une mauvaise ambiance de travail, l'environnement malsain ou lié à un manque d'une bonne gestion.

MANQUE DE LEADERSHIP

Gestionnaires plutôt dictateurs qui favorisent les conflits, alimentent la compétition au détriment de la collaboration. Qui manquent de transparence et dont les attentes envers les rôles, tâches et objectifs ne sont pas claires.

PAS DE RECONNAISSANCE

Des endroits pourris par des gestionnaires prompts à signaler les erreurs, à donner des sanctions et ne reconnaissant peu ou pas les bons coups.

COMMÉRAGE, MÉDISANCE

Gestion qui laisse des rumeurs nuisant à une personne ou à l'équipe se répandre ou qui les alimente.

LOURDEUR ADMINISTRATIVE

Beaucoup trop de couches hiérarchiques entre une demande concernant le travail et son approbation. Une direction qui s'amuse à faire de la micro gestion.

INTIMIDATION

Gestionnaires intimidateurs ou qui tolèrent l'intimidation.

GRAND ROULEMENT DE PERSONNEL

Gestion qui n'a comme unique solution que de suggérer de changer d'équipe, d'endroit, de démissionner ou encore, n'en pouvant plus, les gens qui le peuvent se relocalisent, quittent ou fuient.

RENDEMENT À N'IMPORTE QUEL PRIX

Pression pour faire plus avec moins sans se soucier de la santé psychologique des troupes.

PERTE DU CONTACT HUMAIN

Employés considérés comme des objets ou des dépenses plutôt que comme des personnes. Gestion qui considère normal que vie personnelle ou familiale, soit sacrifiée pour le travail.

PAS DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Les besoins des parents relégués au second plan, surcharge de travail constante, les demandes d'être disponibles en tout temps.

PROBLÈMES DE SANTÉ + ABSENTÉISME

Augmentation du découragement, stress, des problèmes de santé physique (fatigue) et émotionnelle (dépression, épuisement professionnel ou anxiété), augmentation de la colère, des conflits et de l'irritabilité, journées de maladie, absentéisme, présentéisme, blessures musculosquelettiques dues à la tension musculaire générée par le stress, accidents de travail et invalidité.

Ce type de gestion laisse croire que si les travailleurs et travailleuses ne tiennent pas le coup, c'est pour des raisons personnelles. Ils refusent de considérer l'organisation du travail comme principale source de ces problèmes, ils minimisent souvent les plaintes.

Si vous vivez l'une de ces situations, contactez votre responsable des droits de la personne et de santé et sécurité au travail.

Carine Bergeron et Joëlle Ravary

Responsables du comité provincial Droits de la personne

CHANGEMENTS TECHNIQUES

Reconnaissant l'importance et l'impact des changements techniques et technologiques (CTT) sur les employés et sur leurs conditions de travail, notre syndicat **et** notre employeur ont convenu de les **encadrer** dans l'article 39 de notre convention collective. Ainsi, l'employeur a consenti d'**aviser le Syndicat** lorsqu'elle a l'intention d'introduire un CTT et est liée par la décision d'un arbitre en cas de litige.

Article 39.02 : « Les termes *changements techniques ou technologiques* signifient **tout changement ou évolution technique ou technologique d'équipement, matériel ou procédés différents en nature, genre ou quantité, de ce qui était précédemment utilisé ainsi que tout changement de méthode de travail qui**

affecte de façon substantielle un ou plusieurs employés dans un emploi ou les conditions de travail rattachées à cet emploi ».

Autrefois, les CTT étaient relativement peu fréquents et étaient traités en comité pour s'assurer d'un contrôle de leurs impacts sur les travailleuses et travailleurs.

C'est toutefois loin de notre réalité aujourd'hui. Les CTT sont devenus fréquents et les impacts de ceux-ci **ne sont plus évalués ou analysés en comité CTT**. Évolution des outils, projets pilotes et nouveautés informatiques sont régulièrement implantés ou proposés aux employés, et ce, **sans aucun avis** à leur syndicat.

L'avis de changement technique et/ou technologique doit contenir les renseignements suivants:

- La nature du changement;
- La date prévue de l'implantation;
- Le nombre d'employés touchés, le titre d'emploi et le lieu de travail;
- Les répercussions sur le travail et sur les conditions de travail des employés;
- La formation et/ou l'information, la durée, le contenu que la direction entend donner;
- Tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les employés.

ET TECHNOLOGIQUES

Précédemment, la direction d'Hydro-Québec s'était même dotée d'une « fiche de gestion des processus » afin d'implanter les CTT.

Ce processus, **lorsqu'il est suivi**, respecte l'article 39 de notre convention collective et permet au comité CTT de faire son travail correctement.

Article 39.05 : « Ces comités ont pour mandat de recevoir, discuter et **faire des recommandations** sur toutes questions relatives aux changements techniques ou technologiques relevant de leur juridiction ainsi que sur tous les programmes de formation et de recyclage des employés touchés ».

Il n'appartient pas à l'employeur de décider seul des CTT. Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les recommandations des comités, ces dernières devront être confiées à un arbitre. L'arbitre statue sur les recommandations en litige; sa décision est exécutoire et lie les parties (Art. 39.08 - 09).

Il est primordial que les nouvelles technologies, qui pourraient être implantées dans les milieux de travail, soient analysées et traitées en comité pour assurer la formation adéquate de nos membres à celles-ci, maintenir les tâches dévolues dans nos emplois et assurer d'avoir la rémunération en conséquence des tâches accomplies.

Les répercussions à long terme se résument souvent par des pertes massives d'emplois, des fermetures de départements, etc. C'est pourquoi il est très im-

portant pour un syndicat **et ses membres** de faire le suivi des CTT.

Soyez à l'affût des changements dans votre milieu de travail et transmettez l'information à votre structure syndicale pour que le comité provincial réalise les vérifications requises **puisque les avis de CTT ne sont pas envoyés par la Direction** (Art. 39.03 A). En effet, dans les 12 dernières années, un seul avis a été reçu par le 1500!

Lorsque votre gestionnaire vous approche pour développer de nouveaux outils, pour participer à un projet pilote ou pour vous donner un rôle dans l'entreprise, autre que celui qui est établi à votre description d'emploi, **il est primordial d'en aviser votre structure syndicale régionale et de rester en communication avec celle-ci sur ce sujet.**

Lorsque notre employeur ne respecte pas le processus établi dans notre convention collective, il est important de pouvoir compter sur la vigilance de tous afin d'agir. La question des changements technologiques est trop importante pour être laissée uniquement entre les mains des employeurs. Ils doivent se faire avec les travailleuses et travailleurs.

**Mario Charette
Yvon Richard
Hugues Lacroix**

Responsables du comité provincial Formation,
Évaluation, Changements techniques
et technologiques



Ensemble pour nos collectivités
Donnons!



**Campagne
Centraide**
des employés
et des retraités
d'Hydro-Québec



La campagne Centraide des employés-es et des retraités-es
d'Hydro-Québec 2021 est maintenant commencée
depuis de 27 septembre.

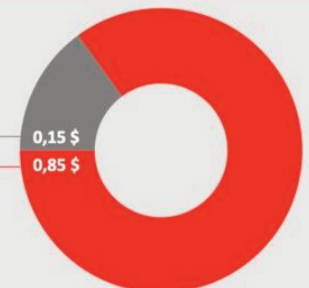
Votre participation est d'autant plus importante
en ces temps difficiles.

Le saviez-vous ?

- 85 % de votre don est directement investi dans la communauté, ce qui place Centraide parmi les organismes qui en remettent le plus.
- Vous pouvez choisir de donner dans la région que vous souhaitez.
- Peu importe votre don, Hydro-Québec versera l'équivalent dans la région que vous avez choisie.
- Un reçu fiscal sera émis pour tout don de plus de 20 \$

Frais de collecte
de fonds, de
communication et
d'administration

Organismes,
projets et services
à la communauté



Les délégués-es sociaux collaborent souvent avec des organismes parrainés par Centraide pour venir en aide à nos consœurs et confrères. Qu'il s'agisse d'un centre de crise, des maisons de thérapie, de l'accompagnement de deuil, etc.

Saviez-vous que le réseau de délégués-es sociaux est soutenu en partie par Centraide?

Ce n'est qu'une partie des multiples bonnes raisons pour faire un don. Vous avez jusqu'au 5 novembre pour faire une différence dans vos communautés.

 Il ne faut pas l'abandonner	Donnez 2 \$ par paie à Centraide	Votre don permet d'offrir annuellement un atelier d'éveil à la lecture et à l'écriture à un groupe de 10 à 20 enfants vivant en contexte de vulnérabilité sociale, économique et familiale.
 Il ne faut pas qu'elle ait faim	Donnez 150 \$ à Centraide	Votre don permet d'offrir 150 repas congelés à des familles en situation d'insécurité alimentaire.
 Il ne faut pas la délaisser	Donnez 8 \$ par paie à Centraide	Votre don permet annuellement à 17 aînés d'apprendre à utiliser l'internet grâce à un atelier d'initiation à l'informatique de 8 semaines, afin qu'ils puissent garder une vie sociale active, malgré leurs limitations physiques.
 Il ne faut pas qu'il décroche	Donnez 1 200 \$ à Centraide	Votre don permet à 5 jeunes en situation ou à risque d'itinérance de bénéficier d'un hébergement et d'un soutien individuel psychosocial et familial pendant un mois afin qu'ils puissent se reprendre en main.



- Lire code QR avec l'appareil photo de votre cellulaire;
- Ouvrez le lien qui s'affiche en barre de tâche en haut de l'écran;
- Faites votre don.



AIDE-MÉMOIRE

SUIVI D'INVALIDITÉ PAR L'UNITÉ PRÉSENCE AU TRAVAIL

Le présent document a comme objectif de donner certains conseils utiles aux travailleurs se trouvant en période d'invalidité. Dans le cadre du suivi que l'employeur fera de votre invalidité, il est très probable que quelqu'un de l'unité Présence au travail communique avec vous.

Voici donc quelques consignes que nous vous conseillons de suivre :

- Informez la personne de vous laisser le temps d'aller chercher du matériel pour écrire;
- **Prendre en note :**
 - Le nom de la personne à qui l'on s'adresse;
 - Ses qualifications professionnelles ou son titre professionnel;
 - Le motif de son appel;
 - La date de l'appel;
 - Écrire un résumé des éléments les plus importants de la conversation.
- Répondez seulement aux questions en lien avec votre invalidité et évitez de raconter votre vie (n'oubliez pas que cette personne n'est probablement pas un médecin et surtout qu'elle n'est pas votre médecin traitant ou votre psychologue);
- Demandez des réponses écrites si l'on vous fait part verbalement d'une décision prise par l'employeur. Voici des exemples possibles :
 - L'employeur vous demande de revenir au travail à une certaine date;
 - L'employeur vous demande de rencontrer un médecin d'Hydro-Québec ou un médecin spécialiste;
 - L'employeur vous informe que vous ne serez pas considéré en maladie pour certaines journées ou pour l'avenir;
 - L'employeur vous demande de lui fournir des documents aux fins d'analyse de votre dossier (par exemple, les notes cliniques de votre médecin).
- Gardez une copie des correspondances et des documents envoyés à la gestion des invalidités;
- N'hésitez pas à informer votre syndicat si la personne qui fait le suivi de votre invalidité semble :
 - Poser un diagnostic médical;
 - Contester la durée de votre absence;
 - Remettre en doute la posologie de vos médicaments ou les traitements prescrits par votre médecin;
 - S'interroger sur votre capacité ou votre incapacité à travailler.



Section locale 5735
secserhq@gmail.com
presidentserhq@gmail.com



Section locale 4785
 418-802-1184



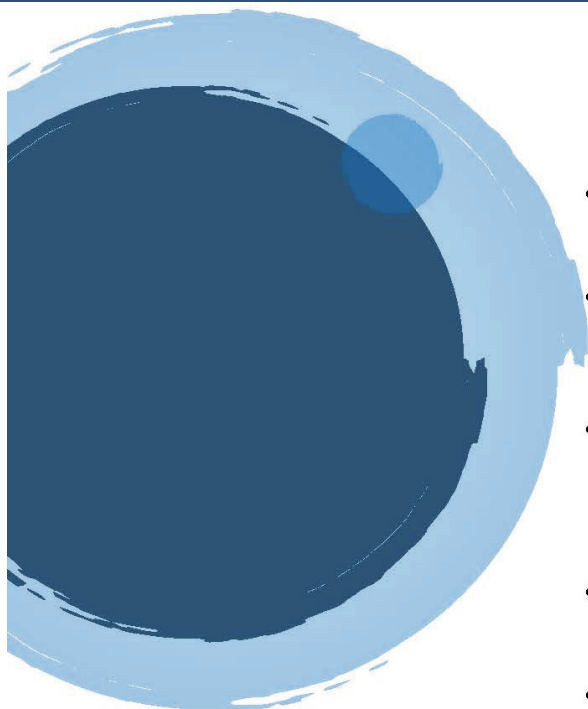
Section locale 957
 514-389-0957



Section locale 1500
 514-387-1500



Section locale 2000
 514-381-2000



- N'hésitez pas à lui signifier, de façon diplomatique et respectueuse, votre désaccord avec son comportement ou son insistance si cela s'avère nécessaire ;
- Dans le cas regrettable où vous sentez une menace quelconque de la part de cette personne :
 - Veuillez prendre les propos en note;
 - Aviser immédiatement votre représentant syndical.
- Si une question posée vous semble excessive, inappropriée, atteignant votre vie privée, ne répondez pas immédiatement :
 - Demandez à la personne de vous la formuler par écrit;
 - Prenez également cette question en note;
 - Avertissez immédiatement votre représentant syndical.
- Si un formulaire d'autorisation à accéder à votre dossier médical vous est adressé, en cas de doute, nous vous invitons à consulter votre représentant syndical;
- Si vous avez toutes autres questions en lien avec votre invalidité, nous sommes là pour répondre à celles-ci.

N'oubliez pas que le fait d'avoir suivi les présents conseils et d'avoir documenté vos échanges nous permettra de faire de meilleures interventions dans votre dossier et que celui-ci soit plus complet.

Vous n'avez pas à traverser cela seul. Il peut être difficile de s'y retrouver parmi la multitude de situations possibles. Dans certains cas, il y a des délais à respecter pour protéger vos droits. C'est pourquoi nous vous incitons fortement à consulter et à vous adjoindre d'un représentant ou une représentante syndicale dans vos démarches.

Syndicat des employés de réseau d'Hydro-Québec — serhq.org

Fraternité des constables spéciaux d'Hydro-Québec – SCFP 4785

Syndicat des technologues d'Hydro-Québec — scfp957.org

Syndicat des employés de métier d'Hydro-Québec — scfp1500.org

Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec — www.scfp2000.qc.ca





FORMATION « Bilan de Mi-carrière »

La coordination des syndicats SCFP d'Hydro-Québec vous propose une session « **Bilan de mi-carrière** » en collaboration avec la Caisse Desjardins Hydro et le Cégep Marie-Victorin.

Cette initiative se veut comme un complément à la formation de préparation à la retraite et a été rendue possible à la suite d'une demande déposée au Fonds d'aide au développement du milieu (FADM) de la Caisse Desjardins Hydro.

Offerte gratuitement à tous les employés d'Hydro-Québec, elle s'adresse spécifiquement aux employés âgés de 35 à 49 ans se trouvant à mi-carrière et vise à les informer des aspects juridiques (questions légales) et des aspects financiers (planification financière) essentiels. La formation propose des ateliers complets permettant de connaître les outils de la

planification financière personnelle et de saisir les nuances du système juridique québécois.

Le programme

- Maintenir une bonne santé financière et obtenir les outils nécessaires afin d'atteindre et même de dépasser les objectifs et réaliser ses projets financiers;
- Obtenir de l'information sur le Régime de retraite d'Hydro-Québec et sur les moyens financiers dont il disposera à la retraite;
- Comprendre le système juridique québécois et prendre les meilleures actions possibles en toute connaissance de cause.

Formations personnalisées au régime de retraite de l'employeur.
Sessions accessibles partout au Québec.
Deux demi-journées en mode visioconférence.

Première partie, Cégep Marie-Victorin:

- Volet juridique
- Union de fait au Québec
- Mariage et union civile
- La famille
- Les testaments
- Les procurations et mandats de protection
- Les directives médicales anticipées
- L'immobilier

Deuxième partie, Caisse Desjardins Hydro:

- Volet planification financière
- Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ)
- Assurances-collectives
- Rentes gouvernementales de retraites (RRQ/PSV)
- Régimes enregistrés à imposition différée (REER/REEE)
- Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)
- Régime de congé à traitement différé (RCTD)
- Impôts
- Rembourser hypothèque et épargne

Coûts

Le coût du programme est de 95 \$ par employé (plus taxes applicables). Ces frais seront payés par le Fonds d'aide au développement du milieu de la Caisse Desjardins Hydro, un projet mis en œuvre par la coalition des syndicats d'Hydro-Québec. Gratuit pour les conjointes et conjoints.

Information

514 278-3535, poste 5221 | 1 800 700-0623, poste 5221 | hq@collegemv.qc.ca
Collège Marie-Victorin

À noter :

Dans l'impossibilité d'assister à une session de formation, contactez le cégep Marie-Victorin au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de la session prévue. Un changement de groupe est possible, sous réserve des places disponibles.

Pour vérifier si des places sont encore disponibles, sans vous inscrire, complétez les étapes 1 à 3 de l'inscription, puis quittez le processus.

VIOLENCE CONJUGALE AU MASCULIN

J'ai eu la chance d'assister dernièrement à une conférence de Daniel Blanchette qui, depuis près de 24 ans, s'implique dans la santé et le bien-être des hommes en incluant la violence subie par ceux-ci. La violence envers les hommes n'est pas négligeable. Je trouvais intéressant de vous partager un peu du contenu de cette conférence étant donné qu'au 1500, il y a une grande majorité d'hommes.

Beaucoup plus d'hommes qu'on le pense vivent de la violence, qu'elle soit physique ou psychologique. Mais ce qui est le plus inquiétant, c'est qu'ils la dénoncent moins. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette non-dénonciation, mais la plus grande est la peur d'être jugé comme un homme faible ou défini comme n'étant pas un « vrai homme ». Tout homme, peu importe son âge, son niveau d'éducation ou son niveau de vie, est susceptible de subir de la violence. La société nous a inculqué des valeurs, telles qu'« un homme ça ne pleure pas », « un homme ne parle pas de ses émotions », etc. Cela rend donc très difficile pour certains de demander de l'aide. C'est la raison pour laquelle j'avais envie de vous en parler aujourd'hui.

Il existe plusieurs organismes qui viennent en aide aux hommes violentés, tels qu'Au cœur de l'il dans la région de Lanaudière, SOS violence conjugale sos@sosviolenceconjugale.ca et À cœur d'homme.

Les hommes violentés ressentent souvent de la honte et ont tendance à s'isoler, car ils se croient responsables de ce qui leur arrive.

Voici quelques statistiques 2020-2021 de l'organisme Au cœur de l'il, partagées par le conférencier Daniel Blanchette :

478 demandes d'aides ont été faites ;
295 hommes ont été aidés ;
3937 appels d'hommes reçus ;
504 entrevues individuelles d'accueil-orientation ;
1417 présences en suivi.

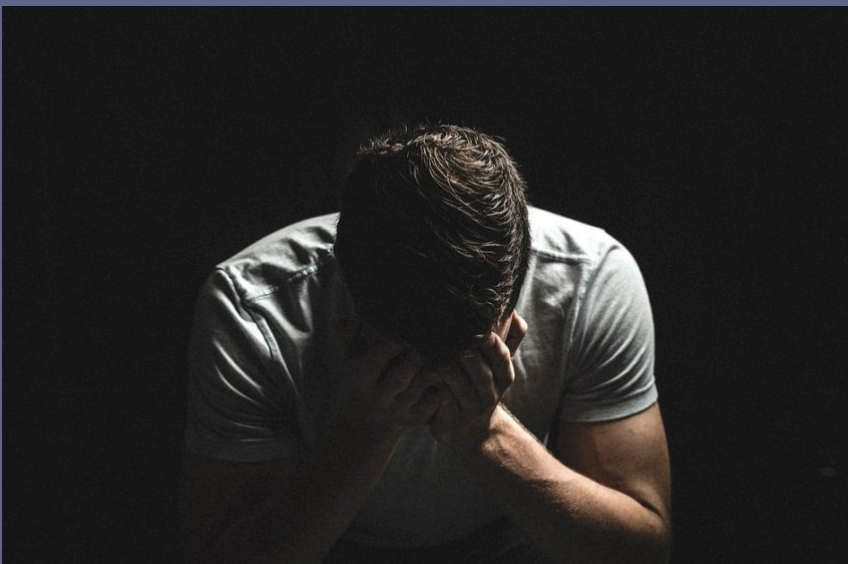
Ceci n'est que pour un seul organisme.

Je vous invite donc tous à être vigilants et de garder une oreille attentive si un confrère se confiait à vous sur ce qu'il vit ou subit.

Pour les hommes qui croient être victimes de violence, vous pouvez appeler un organisme, SOS violence conjugale, mais ne vous isolez pas. Demandez de l'aide, ne restez pas seul à subir de mauvais traitements. Nous, délégués sociaux, vous tendons la main.

Par le fait même, nous voulons souligner le 19 novembre, depuis maintenant 3 ans, la Journée québécoise de la santé et du bien-être des hommes. Vous pouvez consulter beaucoup d'informations sur le site du regroupement provincial en santé et bien-être des hommes. Au moment d'écrire ces lignes, nous ne connaissons pas encore le thème de cette année.

Anne Filiatrault
Coordonnatrice provinciale
Délégué-es sociaux



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



**S'INVESTIR POUR
UNE MEILLEURE SOCIÉTÉ.**

Cotiser régulièrement à votre REER+, c'est plus facile que vous le croyez. La solution ? La retenue sur le salaire.

À chaque paie, un montant fixe est prélevé et déposé dans votre REER+.

- Vous fixez le montant de la retenue.
- Vous pouvez modifier ou cesser la retenue en tout temps.
- Vous pouvez bénéficier des économies d'impôt* à chaque paie.

Pour en savoir +

www.fondsftq.com/automatique



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

Adrian Albachiaro
Tony Boivin
Linda Bouchard
Nadia Côté

Raphael Cyr
Jérémie Gagné
Benoît Labonté

Tommy Lavoie
François Paré
Alain Plourde

Marc Poirier
Pierre-Luc Poirier
Michel Théoret

* 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 \$.

Veillez 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.