



Code ~~de sécurité~~ des travaux

1^{re} édition – Juillet 2022



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 : Frédéric Savard
Secrétaire-général : Bruno Charrois
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

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 JANVIER

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

ÉLECTIONS SYNDICALES PROVINCIALES

25 JANVIER 2022 - Volume 42, numéro 1

RÉSULTATS ÉLECTIONS PROVINCIALES

3 MARS 2022 - Volume 42, numéro 2

RÉSULTATS ÉLECTIONS RÉGIONALES

17 MARS 2022 - Volume 42, numéro 3

DOSSIER ARC FLASH DISTRIBUTION

12 AVRIL 2022 - Volume 42, numéro 4

AFFICHAGE POSTES MONTEUR DISTRIBUTION CLASSE 5

13 AVRIL 2022 - Volume 42, numéro 5

SUIVI AFFICHAGE POSTES MONTEUR DISTRIBUTION

21 AVRIL 2022 - Volume 42, numéro 6

RÉSULTATS ÉLECTIONS RÉGIONALES

21 AVRIL 2022 - Volume 42, numéro 7

ASSEMBLÉE ANNUELLE RÉGIME DE RETRAITE D'HYDRO-QUÉBEC

17 MAI 2022 - Volume 42, numéro 8 et 8B

ASSEMBLÉE ANNUELLE RÉGIME DE RETRAITE D'HYDRO-QUÉBEC

9 JUIN 2022 - Volume 42, numéro 9

SONDAGE CROP

14 JUIN 2022 - Volume 42, numéro 10

ASSEMBLÉE ANNUELLE RÉGIME DE RETRAITE D'HYDRO-QUÉBEC

16 JUIN 2022 - Volume 42, numéro 11

TOURNOI DE GOLF—17E ÉDITION

30 JUIN 2022 - Volume 42, numéro 12

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA 1RE ÉDITION D'UN CODE DES TRAVAUX NON PARITAIRE

4 JUILLET 2022 - Volume 42, numéro 13

CDST: DESTRUCTION DE LA DEUXIÈME CLÉ

6 JUILLET 2022 - Volume 42, numéro 14

RÉSEAU SPÉCIAL

CHANGEMENT D'ADRESSE — RAPPEL



N'oubliez pas d'effectuer votre changement d'adresse à la section locale 1500. Il ne suffit pas de faire votre changement d'adresse chez l'employeur, il faut aussi communiquer avec nous.

LE MOT DES OFFICIERS

Consœurs, confrères,

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes maintenant en poste depuis plus de trois (3) mois.

Nous apprenons à travailler ensemble et nous pouvons affirmer que nous devenons une équipe forte afin de vous représenter dans les prochaines années.

Les élections régionales sont terminées depuis le 21 avril; ce qui veut dire que l'ensemble de la structure, jusqu'aux délégués, devrait maintenant être en place. Si vous ne connaissez pas votre délégué, informez-vous. Si vous n'avez pas de délégué, impliquez-vous!

Les défis sont nombreux depuis notre arrivée en poste. Il faut d'abord consolider l'ensemble de la structure syndicale afin que nous développions, tous et toutes, nos visions de changement, et ce, tout en apprivoisant les tâches de nos nouveaux rôles et en assurant la continuité des dossiers en cours.

À la suite des élections régionales, nous avons organisé de nombreuses discussions avec les présidents de toutes les régions pour se remettre à jour par suite du temps d'arrêt qu'auront causé les dernières élections.

Nous avons organisé deux (2) Comités Exécutifs Provinciaux (CEP) afin d'adresser et d'entendre les enjeux des différentes régions.

Nous avons au passage solidifié les liens qui unissent le nouvel exécutif provincial qui, à notre avis, est très prometteur!

Nous avons d'ailleurs nommé le 1er juin les membres qui feront partie du comité qui nous représentera lors de la prochaine négociation de la convention collective : Raphaël Plouffe (président région St-Laurent), William Castonguay (président région Matapédia), Dany Bolduc (président Saguenay-Lac-St-Jean Chibougamau) et Frédéric Savard (président provincial). Le comité débutera la préparation de cette négociation bientôt et vous serez mis à contribution le moment venu.

Plusieurs dossiers chauds sont en cours :

- La négociation avec Hydro-Québec des libérations de plusieurs membres des comités provinciaux qui sont à votre service en soutien à toutes les structures régionales de la province;



Frédéric Savard
Président provincial

Bruno Charrois
Secrétaire général

- L'implantation et l'application de la 7^e édition du Code De Sécurité des Travaux (CDST) qui marque la fin de plusieurs décennies de paritarisme entre vos représentants, nos experts en santé et sécurité au travail et l'employeur. À notre avis, cela fera augmenter les risques de blessures. Vous devrez être vigilants!;
- La négociation (déjà en cours à notre arrivée) du protocole d'arbitrage 2022 où nous devons prendre du recul afin de nous assurer que nos enjeux soient respectés;
- L'affichage de postes en comblement qui ne respecte pas la pratique passée des affichages où l'employeur tente de contourner l'ancienneté en incluant des exigences d'emplois qui vont discriminer certains d'entre vous;
- Le dossier MSCR, d'où les informations données par Hydro-Québec filtrent au compte-goutte et qui sera possiblement lourd de conséquences pour les exploitants et le cheminement de carrière de plusieurs d'entre nous;
- La sous-traitance, que l'on voit maintenant s'installer de plus en plus, mais aussi dans des métiers comme les jointeurs que nous avons en exclusivité depuis toujours.

Nous travaillons actuellement avec vos structures afin de trouver des stratégies et des solutions gagnantes dans ces dossiers. Il est certain que nous devrons, tant la structure que vous les travailleurs

RÉGION MAISONNEUVE

C'est dans le plaisir que nous avons tenu notre premier conseil régional à la suite des dernières élections. Votre conseil régional est solide, motivé et il va de l'avant en ce qui concerne le volet des communications.

Lors de mes déplacements, j'ai pris le temps de vous écouter et j'ai bien compris que nous avons une grosse pente à remonter pour revenir au niveau et affronter une grosse machine comme HQ. Nous allons donc tenir des visio de délégué-es et des visio de membres, comme discuté avec vous lors de mes visites.

Je suis conscient que je n'ai pas visité tout le monde, mais je devais bâtir votre structure régionale. Tout est maintenant en place. Il ne reste qu'à vous, les membres, de collaborer avec la structure pour mieux communiquer.

C'est pour cette raison que nous avons opté pour la plateforme Télégram qui est rapide, efficace et sécurisée.

Si vous téléchargez l'application, activez vos notifications et envoyez-moi un texto via la plateforme au 1-514-377-2164.

Lorsque je communiquerai avec vous, vous recevrez l'information par texto sur vos cellulaires personnels. Vous ferez partie d'un groupe dédié à la région.

Présentement, le conseil est prêt et attend ses membres sur Télégram, car Facebook n'est pas le moyen de communication de la région Maisonneuve.

Solidairement !

Pierre-Luc McSween
Président
région Maisonneuve



SUITE DE LA PAGE 3

LE MOT DES OFFICIERS (suite)

et travailleuses, trouver des moyens de communiquer et de s'unir pour maintenir nos conditions de travail et assurer la fiabilité qui depuis longtemps fait la renommée d'Hydro-Québec.

Notre employeur veut opérer de grands changements au sein de l'entreprise par la restructuration au niveau de la gestion, mais aussi au niveau du travail. Nous aurons un défi constant pour maintenir nos emplois dans ce modèle de gestion qui vise à faire des économies à tout prix et où les travailleurs sont souvent vus comme une source de dépenses.

Nous avons organisé et participé à une rencontre provinciale des responsables de griefs pour faire le point, connaître leurs doléances et voir comment nous pouvions améliorer nos procédures. Plusieurs idées en sont sorties et nous tenterons de mettre en application prochainement plusieurs d'entre elles.

Nous avons aussi visité plusieurs d'entre vous sur le terrain, comme lors du PURS Laurentides, aux IDLM, à propos des enjeux du raccordement de l'île au réseau. Visites également des conseils régionaux Richelieu, St-Laurent, Maisonneuve, Mauricie, ainsi qu'au redémarrage SST au Saguenay. Nous avons aussi eu l'occasion d'échanger avec vous dans le contexte informel de l'événement baseball de Montmorency en plus du soutien apporté à la section 5454 du SFCP (le syndicat des employés de la SQDC).

Nous aborderons et expérimenterons dans les prochains mois des plans de communication avec la structure puis avec et pour les membres; point primordial que nous devons développer pour assurer d'être unis pour ensemble contribuer à notre histoire!

Nous souhaitons un bel été et de belles vacances à toutes et à tous!

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE ÉDITION DU CODE DE SÉCURITÉ DES TRAVAUX (CDST)



Le 4 juillet dernier marquait l'entrée en vigueur de la 7^e édition du CDST. **Cette journée marquait aussi la fin du paritarisme en santé et sécurité pour le CDST.**

Pour la première fois depuis que le CDST existe, Hydro-Québec a été de l'avant avec des textes n'ayant pas été entendus paritairement. L'entreprise a décidé seule, pour des raisons d'efficacité opérationnelle seulement, de mettre la hache dans des principes en santé et sécurité ayant été établis au fil des éditions à la suite d'événements accidentels et d'analyses.

Aux modifications imposées, s'ajoute la formation Rappel au CDST 7^e édition qui fut réalisée de façon condensée et inadéquate. Ceux qui l'ont suivie ont d'ailleurs pu le constater. Le temps alloué au rappel est passé d'une journée à 3 h 30 pour le format virtuel et à 1 h 50 pour le format en autoformation. Vous avez pu constater les effets négatifs avec ces nouvelles façons de donner le rappel contrairement à avant où cette formation se donnait en salle. Ces nouvelles façons de faire ne permettent plus les interactions, les échanges entre participants et/ou le formateur. Pour en rajouter à l'odieux, le nombre de participants pouvait aller jusqu'à 60 personnes alors que, dans le cas du Rappel des qualifiés, cela était limité à 12. Les encadrements existants ont

dû être modifiés, pour se conformer aux nouvelles façons de faire, et le paritarisme est disparu. Toutes les références aux comités de santé et sécurité ont disparu. N'allez pas nettoyer vos lunettes, vous avez bien lu.

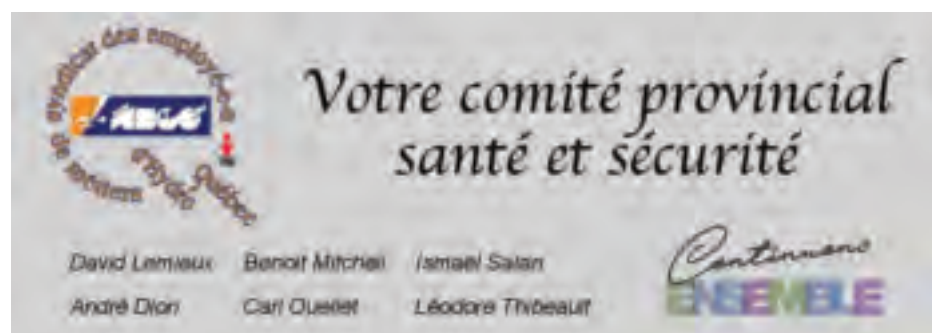
Pourtant, Hydro-Québec répète à qui veut l'entendre qu'elle désire être une leader en santé et sécurité. **Doit-on**

comprendre que pour elle, être un leader passe par le totalitarisme plutôt que le paritarisme?

Le CDST n'est-il que le début et qu'en final, le paritarisme en santé et sécurité disparaîtra de tous les dossiers?

Si vous avez des incompréhensions en lien avec les changements effectués aux textes, n'hésitez pas à mettre votre gestionnaire à profit. Il a l'obligation **« d'informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié »**. Votre structure syndicale sera toujours présente pour vous soutenir, mais votre santé et votre sécurité est entre vos mains.

Soyez très prudents.



Remerciements et interventions suite aux pannes majeures

Votre exécutif provincial tient à souligner le travail que vous avez fait lors de cet événement climatique hors du commun. Nous pouvons dire que ce fut le plus gros incident depuis la crise du verglas et vous avez relevé le défi avec brio! Nous savons les sacrifices que vous avez dû faire pour réalimenter les clients et nous sommes extrêmement fiers de nos travailleurs et travailleuses et nous vous remercions.

Un événement de cette ampleur ne vient pas sans son lot de problématiques et d'irritants et nous voulons vous faire part de notre constat et vous rassurer sur nos interventions.



Nous avons reçu plusieurs appels pour nous signaler ce qui n'allait pas lors du PURS et voici les points que nous avons pris en note :

- Problèmes en lien avec l'hébergement;
- Problèmes avec la prise de repas;
- Problèmes d'attribution des tâches (entre les différents quarts de métiers);
- Manquement en SST.

Nous sommes déjà à travailler sur des solutions en lien avec ces points. Nous regardons à créer un style de cellule de crise syndicale pour pouvoir intervenir plus rapidement lors de problèmes. Celle-ci aura comme mission de s'assurer du respect de notre convention collective, des différentes lettres d'entente, ainsi que du respect pour vous nos travailleurs. Lors de problèmes, vous aurez notre soutien et nous pourrons faire les interventions rapidement.

Pour ce qui est des complications en lien avec le non-respect des tâches qui doivent être attribuées selon les quarts de métiers, nous allons faire un aide à la tâche avec ce que chaque quart de métiers est autorisé à faire. Nous pensions que la gestion aurait respecté ce qui a été entendu paritairement sur la table de mesure d'urgence, mais de toute évidence ce n'est pas le cas...





Lors d'événements majeurs, chacun a sa place et afin d'éviter des frictions entre les quarts de métiers et d'assurer la sécurité de tous, il est important de respecter les tâches que nous pouvons faire. Nous allons détailler les tâches pour chacun des métiers et si la gestion ne veut pas respecter ce qui a été entendu paritairement, nous voulons en être informés svp. Le respect entre les métiers et la sécurité de nos travailleurs est important pour nous.

Pour ce qui est de la SST, nous regardons la possibilité d'impliquer nos responsables lors de PURS. Nous ne sommes pas arrêtés sur le comment encore, mais nous croyons qu'il y a un manque de ce côté, et ce, malgré les nombreuses visites de l'employeur sur les chantiers...

En terminant, lors du dernier PURS, il y a eu des visites effectuées par votre président provincial, responsable distribution provincial et présidents régionaux. Nous pensons qu'il serait bien que cette pratique demeure et ne soyez pas surpris de nous voir arriver et discuter avec vous lors des prochains événements. Les représentants qui ont vécu l'expérience ont apprécié être sur le terrain avec vous!

**NOUS SOMMES FIERS DE VOUS ET
NOUS VOUS REMERCIONS POUR VOTRE TRAVAIL!**

William Castonguay

Président région Manicouagan



L'avenir de la Centrale Îles-de-



Bonjour à vous chers membres.

Pour ceux qui ne le savent pas, l'entreprise à annoncer son intention de passer un câble sous-marin pour alimenter les IDLM à partir du continent. Cette annonce a créé plusieurs questionnements et d'incertitudes de la part de nos membres 1500.

En ce sens, les représentants syndicaux de la région ont demandé plus de détails sur ce dossier. L'entreprise, n'étant pas encore arrêtée sur le scénario qui sera choisi pour la centrale, a fait faire une expertise afin d'évaluer les impacts sur les emplois aux IDLM. Il y a trois (3) scénarios : une centrale froide, tiède ou d'appoint. Tout dépendant lequel sera choisi par la Direction, l'impact sera différent sur la nature des emplois.

La Direction a pris l'engagement de préserver les 82 emplois aux IDLM, mais la nature de ceux-ci n'est pas encore déterminée. C'est pour cela que le 7 juin dernier la première rencontre de la nouvelle table emploi s'est tenue.

La rencontre s'est bien passée et nous sommes à l'étape d'établir les principes directeurs qui seront pris en compte tout au long du processus. À



la-Madeleine

l'automne, nous devrions connaître lequel des scénarios sera choisi et par la suite, nous aurons plusieurs rencontres pour trouver des solutions s'il y a des enjeux au niveau de la main-d'œuvre. Un des principes directeurs qui a déjà été adressé est de garder le même nombre de 1500, et ce, dans des emplois de mêmes natures; pour nous, c'est primordial.

Notre président provincial, Frédéric Savard, a assisté à la première rencontre et ce fut très apprécié de la structure régionale et des membres. Nous avons profité de sa présence pour faire une assemblée en soirée qui s'est très bien déroulée. Les travailleurs des IDLM sont mobilisés et sont prêts à faire les efforts requis pour maintenir leurs conditions de travail.

Nous tenons à rassurer nos travailleurs que nous allons tout faire pour atténuer les possibles impacts en lien avec la venue du câble en 2027 et que nous allons vous informer des développements à venir.

Solidairement!



Conseil régional Manicouagan



Le conseil régional de la région Manicouagan est maintenant complété. Il est composé de onze (11) officiers syndicaux qui seront les porte-paroles de tous les travailleurs et travailleuses de l'ensemble du territoire et des secteurs de la région. Nous visons à regrouper et unir les forces de chacun des officiers qui y siègent pour appuyer, développer et offrir les outils nécessaires dans le respect et la défense des droits, ainsi que des acquis si fièrement gagnés dans l'histoire du SCFP-1500. Une grande mention d'honneur de la part de leur président pour leur implication primordiale en conciliant le travail et la famille qui n'est guère toujours évident. Nous formons déjà une bonne équipe. Bienvenue à tous!

Billy Léonard
Président région Manicouagan

Le conseil régional de la région Manicouagan tient à remercier Luc Forest pour ses généreux services durant toute ses années à notre section locale. Il est maintenant temps pour Monsieur Forest de prendre sa retraite si bien méritée.

Depuis 1994, il a occupé les fonctions de délégué partout où il a travaillé, directeur de secteur, représentant des fonds locaux d'investissement de la MRC de la Haute-Côte-Nord pour le Fonds de solidarité FTQ, responsable des avantages sociaux et finalement responsable en santé-sécurité.

Au nom de tout l'exécutif de la région Manic, nous voudrions rendre hommage à toutes tes grandes qualités personnelles; celles qui ont fait de toi un collègue agréable et apprécié de tous. Il nous faut d'abord parler de ta gentillesse et de ta bienveillance remarquable, sans oublier ta générosité, ta transparence et ton leadership qui s'exprimait dans un travail d'équipe sans faille. Nous te souhaitons le meilleur pour l'avenir et au nom de tout l'exécutif de la Manic, MERCI!!!



Un changement à la coordination des griefs

Me voici rendu à un tournant majeur de la vie. Effectivement, étant rendu cette année à 35 ans de service auprès d'Hydro-Québec, impliqué dans le monde syndical au 1500 depuis maintenant 23 ans - tout d'abord en tant que délégué, membre du CLSS et CRSS, directeur syndical du secteur Montréal, responsable régional des griefs de la région Maisonneuve et depuis les 10 dernières années en tant que coordonnateur provincial des griefs - il est temps pour moi de passer le flambeau et pour ce faire, vous pourrez compter sur Monsieur Yves Millette.



André Roy et Yves Millette
Coordonnateurs provincial des griefs



De nombreux défis restent toujours présents pour mon successeur au niveau de la coordination, que ce soit dans son rôle principal d'élaborer le calendrier annuel d'arbitrages en coordination avec les autres sections locales et bien entendu de gérer tous les changements qui surviennent au cours d'une année afin de maximiser les dates d'arbitrages en plus des dossiers à prioriser; ceux des congédiements. Un autre volet important du coordonnateur est les rencontres de protocoles d'arbitrages qui consistent à tenter de régler les litiges avant la tenue d'une audience afin d'optimiser nos dates d'arbitrages. Ceci représente qu'une infime partie du rôle et de la responsabilité qu'Yves aura comme mandat dans les années à venir.

Je tenais donc à vous offrir à tous, la grande famille du 1500, mes salutations. Continuez à rayonner comme syndicat et surtout je vous remercie de la chance que vous m'avez offert de travailler avec vous, ainsi que de la confiance partagée durant ces nombreuses années.

André Roy
Coordonnateur provincial des griefs

RÉGION MAISONNEUVE

MAISONNEUVE 2.0

Bonjour à vous, membres de la grande famille 1500. Nous sommes rendus en période estivale et je profite de l'occasion pour vous souhaiter un bel été à tous. Il est temps aussi de souligner le travail des militants qui vous représentent au tour de la table du conseil régional Maisonneuve.

Nous avons tenu notre premier conseil au mois de mai; ce qui nous a permis de discuter de nos membres, de nos enjeux et de nommer des membres de comités régionaux qui seront mis à votre disposition. Le conseil régional Maisonneuve se mobilise!

Notre bureau régional a déménagé au 87, rue St-Cecile, bureau 218, Salaberry-de-Valleyfield, J6t 1L9. Cette décision fut prise dans le but de se rapprocher de vous. Nos locaux sont ouverts de 8 h à 17 h.

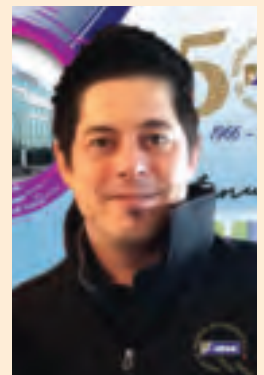
Concernant les membres du conseil régional Maisonneuve, ainsi que les responsables des comités régionaux, les coordonnées seront mises sur le site Web 1500 sous peu (si ce n'est pas déjà fait). Je peux vous assurer que je suis très fier de leur travail et je tiens à le souligner personnellement.

Mon vice-président, Pierre Gagnon, qui est secrétaire régional et votre responsable des griefs est aussi mon bras droit et mon équivalent au niveau régional. Votre trésorier régional et spécialiste du Fonds de solidarité, Michel Theoret. **Secteur Beauharnois/les Cèdres** : Ronald Chedore, Patrick Pinsonneault et Pierre Gagnon. **Secteur Sud** : Martin Beliveau et Carl Lalonde. **Secteur Nord** : Julien Quesnel et Pierre Chiasson. **Secteur Centre** : Timmy Paquette. **Secteur Montréal** : Adrian Albachiaro – plus de 10 ans d'implication au conseil régional - et Martin Gaulin. Messieurs, je tiens à vous remercier pour votre implication.

Il est important également de mentionner le travail exceptionnel de notre conseillère du SCFP. Donc merci à Julie Laramée pour son implication et son militantisme exemplaires.

Je serai de plus en plus présent dans vos installations où nous aurons la chance d'échanger ensemble. Bon été et soyez solidaires!

Pierre-Luc McSween
Président
région Maisonneuve



Ça va mal à'shop

Risques psychosociaux - Campagne - Websérie FTQ « Ça va mal à'shop » - Quand le travail rend malade

« Une charge de travail élevée, des contraintes de temps, une faible reconnaissance, mais aussi du harcèlement, un manque de justice, de l'insécurité de l'emploi, un manque d'autonomie... Les risques sont multiples et peuvent avoir des conséquences dramatiques s'ils ne sont pas identifiés à temps ».

Antérieurement, le comité avait amorcé l'intégration de l'évaluation des risques psychosociaux dans les enjeux de climats de travail malsain. Ce n'était pas évident d'obtenir l'adhésion de l'employeur à ces principes. Ça rendait les interventions plus difficiles.

Parmi les changements récents apportés à la LSST, il y a eu l'introduction de nouveaux programmes de prévention dont l'objectif est de minimiser tous les risques au travail, **incluant les risques psychosociaux**. Le comité croit qu'il s'agit d'un gain significatif pour les travailleurs et les travailleuses.

La campagne « Ça va mal à'shop » - *Quand le travail rend malade* est vraiment utile, car en plus des épisodes, des outils sont offerts ainsi qu'un sondage pour évaluer l'exposition aux risques psychosociaux dans les milieux.

« Cette websérie a pour objectif de démystifier les risques psychosociaux au travail et surtout d'enlever le poids de la responsabilité individuelle sur les épaules des travailleurs et des travailleuses qui vivent de la détresse. Il est simpliste de penser qu'il suffit d'une marche par jour pour être indifférent à



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

un emploi toxique ou oppressant! Ce qu'il faut, c'est revoir complètement l'organisation du travail de ces milieux et c'est ce que nous souhaitons entamer avec cette série. Ce n'est pas normal de souffrir au travail et il faut se le rappeler », mentionnait Daniel Boyer président de la FTQ lors du lancement.

Le comité vous invite à visionner la Websérie : www.cavamalashop.com.

« *Il est plus important que jamais pour les travailleurs et les employeurs de les comprendre afin de les inclure dans les programmes de prévention* ».

« *Une bonne gestion des risques psychosociaux est un outil indispensable pour assainir les milieux de travail, favorisant l'épanouissement personnel et la productivité, au bénéfice de tous* ».

**NOUS VOUS SOUHAITONS
UN BON ÉTÉ !**

Délégué-es sociaux



Le 26 mai dernier s'est tenu la 18^e conférence annuelle des délégués sociaux de la FTQ Laurentides-Lanaudière. La 1^{re} en présentiel depuis le début de la pandémie. Nous avons tous été bien heureux de nous retrouver tous ensemble ; c'était à la limite émotif.

Deux (2) conférenciers de la Maison La Bouée (centre de rétablissement externe multidépendances), nous ont entretenus sur la Programmation neurolinguistique (PNL). Qu'est-ce que c'est la PNL ? En résumé c'est comprendre comment le cerveau fonctionne pour l'aider à la reprogrammation de celui-ci.

Tout notre vécu, nos traumatismes et nos valeurs modifient le cerveau et créent nos émotions et nos réactions. Il est possible de changer cela avec la PNL.

Si nous avons une perception négative de nous, ce sera souvent la perception que les autres auront aussi de nous.

Les émotions sont là pour nous indiquer des choses. Par exemple, la peur nous signifie qu'on veut être en sécurité, la tristesse nous indique que nous venons d'accepter une perte...

Le lien avec les dépendances, entre autres, c'est qu'on ne se sent pas bien avec les émotions et nous ne comprenons pas ce que notre cerveau nous dit. On peut changer l'ADN de notre cerveau.

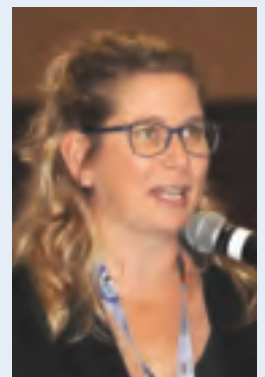
Je ne vous ferai pas la formation, mais vous comprendrez que j'ai été fascinée par toutes ces informations et que je suis convaincue qu'elles nous aideront à vous aider en tant que délégué social.

Voici quelques phrases que j'ai retenues de cette journée et qui peuvent servir à tous :

- Ça prend du courage pour changer le cours de sa vie ;
- Sois fier de toi, tiens-toi droit ;
- Si tu te poses de bonnes questions, tu auras de bonnes réponses ;
- Une émotion, c'est une information ;
- On ne peut pas changer les autres, on change notre état et nos attentes.

Bonne réflexion à toutes et à tous!

Le comité provincial des délégués-es sociaux tenait aussi à remercier Monsieur Claude Roy de la région Laurentides qui quitte incessamment pour la retraite. Il a donné beaucoup pour le réseau, il a changé beaucoup de vies depuis plus d'une vingtaine d'années. Claude était pour moi une force tranquille et d'une discrétion absolue. De la part du réseau et des nombreuses personnes que tu as aidées au fil du temps, nous te souhaitons une belle retraite bien méritée. Merci encore pour ton implication.



Anne Filiatrault
Coordinatrice
provinciale
Délégué-es sociaux

LE DEVOIR D'ACCOMODEMENT

Nous connaissons tous la CNESST qui nous vient en aide lorsqu'on se blesse au travail. Qu'en est-il lorsqu'on se blesse à l'extérieur du travail et que nous gardons des limitations fonctionnelles permanentes, temporaires ou épisodiques ? C'est à ce moment que le devoir d'accommodement entre en jeu.

L'employeur a le devoir d'accommoder ses employés. Ce devoir n'est pas une obligation de par la loi, mais découle de jurisprudences. Un travailleur qui a des limitations est considéré comme une personne ayant un handicap et ne peut être discriminé de par son handicap. C'est le principe de la jurisprudence sur le devoir d'accommodement.

L'employeur, le travailleur et le syndicat doivent participer ensemble à trouver un emploi convenable à la personne ayant des limitations qui font en sorte qu'elle ne peut plus occuper son emploi prélesionnel. L'exercice de relocalisation doit être fait avant que l'employeur déclare le travailleur excédentaire médical d'après l'article 17.01 de la convention collective. L'employeur a très souvent tendance à faire l'inverse. Comme ça, c'est au travailleur que revient le fardeau d'appliquer sur

d'autres postes ne sachant pas si ces autres emplois respectent ses limitations. De plus, quand on « accomode » un travailleur, il est possible qu'il n'y ait aucun poste pour lequel il pourrait offrir une

prestation de travail à 100 %. C'est pourquoi on doit ensemble trouver un emploi convenable. Parmi ces emplois, il se pourrait que le travailleur ne puisse accomplir que 85 % de la tâche par exemple et c'est plus qu'acceptable dans bien des cas.

Où s'arrête le devoir d'accommodement ? Lorsqu'il y a contrainte excessive. Qu'est-ce que la contrainte excessive ? Il y a contrainte excessive pour un employeur lorsque l'accommodement entraîne, par exemple, des complications, créer un certain degré de perturbation,

entrave l'exploitation de l'entreprise ou entraîne des dépenses déraisonnables. Les préjugés arbitraires ne constituent pas une contrainte excessive.

N'hésitez pas à communiquer avec votre structure syndicale si vous vous retrouvez dans cette situation.

Les limitations fonctionnelles peuvent être de nature physique : l'ouïe, musculo-squelettique, maladie cardiaque. Elles peuvent aussi être d'ordre psychologique : dépression, alcoolisme, trouble de l'adaptation.

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.

Cotisez à même votre salaire.

Avec la retenue sur le salaire, vous pouvez épargner de façon automatique en fixant vous-même le montant prélevé et la fréquence des versements. Facile!

Pour en savoir +
fondsftq.com/rss



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

Adrian Albachiaro
Vincent Barrette
Tony Boivin
Linda Bouchard

Nadia Côté
Raphaël Cyr
Jérémy Gagné
Benoit Labonté

Tommy Lavoie
François Paré
Alain Plourde

Pierre-Luc Poirier
Marc Poirier
Michel Théoret

* L'acquisition d'actions du Fonds de solidarité FTQ peut donner droit aux crédits d'impôt pour fonds de travailleurs. Les crédits d'impôt sont de 30 %, soit 15 % au Québec et 15 % au fédéral, et limités à un montant de 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.