



**Syndicat des employé-e-s
de métiers d'Hydro-Québec**

Région Laurentides

Bilan d'un premier mandat !

Au cours de ces trois dernières années, je m'étais engagé lors de ma tournée électorale de 2004 à la réalisation de plusieurs points soulevés par nos membres. Aujourd'hui, nous allons faire ensemble l'évaluation des différents dossiers et voir les résultats obtenus.

Débutons par nos tournées de votes en assemblées générales qui nous ont permis d'améliorer les conditions de nos membres temporaires et qui ont conduit à la signature d'une lettre d'entente pour leurs vacances. On peut parler également du dossier réglé des mécaniciens avec option qui ont créé un poste de chef de plus à l'atelier de Hull. Pour nos permanents saisonniers, il y a eu la correction d'une coquille préjudiciable qui leur permet maintenant après deux ans d'obtenir une priorité régionale devant des permanents réguliers de moins de deux ans, la conclusion de la lettre d'entente sur les ouvriers civils et du grief de 1993 qui leur ont accordé un montant forfaitaire et des classes de plus. En terminant, on ne pourrait passer sous silence la tournée d'information sur le régime de retraite d'Hydro-Québec offert à tous nos membres du 1500.

Regardons donc plus près de nous les éléments régionaux tels que la lettre d'entente des opérateurs de Pagan qui a fait augmenter les effectifs de 6 à 9 opérateurs soit 50% de plus. Il y a eu la négociation de l'horaire des mobiles de St-Jovite, l'ouverture d'un nouveau garage et du projet pilote s'y rattachant, la gestion de la fermeture de l'entrepôt de St-Jérôme et de la relocalisation des employés, l'ouverture d'un entrepôt de surplus ainsi que la relocalisation d'excédentaires et la création de postes à St-Jérôme. En ce qui a trait à la cessation de remise à neuf des disjoncteurs KSO à Hull, nous avons suivi étroitement ce dossier qui a eu pour résultat la réouverture d'une nouvelle activité et la création de postes permanents qui se concrétisera sous peu. Il y a eu également la lettre d'entente LAU-2 qui fait progresser les conditions de vie pour les employés du poste Laverendrye, et au niveau des employés temporaires de Distribution, un ajustement de leur durée de service ayant subi un écart résultant de l'horaire de travail et de la journée du licenciement. Également, les négociations soutenues vis-à-vis des activités sous-marines qui ont conduit à la signature d'une lettre d'entente pour le maintien et la création de postes permanents saisonniers pour nos scaphandriers.

Dans les dossiers majeurs, il y a eu l'ajout de plusieurs moyens pour dénouer l'impasse concernant les problématiques rencontrées avec la responsabilisation au secteur Lanaudière. Le comité des employés temporaires fut réactivé, et cela dans l'intérêt et pour la défense de tous nos membres, peu importe leur statut. Il y aura un guide sur le déploiement des effectifs en situation d'urgence. Pour l'automatisation du réseau de Distribution, on créera deux nouveaux postes régionaux. En ce qui a trait au volet du rétablissement de service, un comité de relations de travail sera convoqué afin de tenter d'obtenir des gains pour bonifier l'entente conclue précédemment.

Un constat fut soulevé relativement aux griefs et à la longueur démesurée pour leur traitement. La plupart sont en relation avec les heures supplémentaires et des comités se sont tenus sur l'arrière en Distribution pour l'aérien, le souterrain, l'assignation -c- les heures supplémentaires, les déplacements aux États-Unis ou à l'extérieur du territoire, tous ces dossiers ont été réglés. Pour Production et Centre de Service Partagé, l'exercice a eu pour résultat un règlement favorable pour nos membres. Cela a eu pour conséquence de diminuer par le fait même significativement la durée de traitement, ramenant les arbitrages de 1996 à 2004 en trois ans. Un nouveau guide de gestion en Production et Distribution a été élaboré afin de limiter ainsi le nombre de griefs déposés. Celui de Distribution prend aussi soin maintenant des erreurs de bonne foi et payera un pourcentage dans cette situation. Pour terminer, on peut accueillir positivement la venue d'une nouvelle procédure de grief à la région qui en assure la validité et surtout voit à ce que les dossiers soient correctement montés pour optimiser notre potentiel de gain.

Si nous observons la formation de nos officiers et de nos membres, nous avons formé cinq délégués sociaux afin de venir en aide directement aux syndiqués vivant des moments difficiles qui, lorsque bien référés, se reprennent rapidement en main. Plusieurs de nos nouveaux membres ont eu le privilège de suivre le cours "Mon syndicat " qui est un outil sensibilisateur aux luttes syndicales passées. Bien sûr, cela se fait en continu pour toutes nos recrues. La formation sur le harcèlement en milieu de travail fut diffusée à l'ensemble du conseil régional et de plus une entente est intervenue provincialement pour que nos deux représentantes des droits de la personne diffusent des sessions à tous les employés d'Hydro-Québec. Le C.R.S.S. a d'ailleurs abondé dans le même sens pour qu'un cours d'une demi-journée soit donné pour tout le territoire 1500 Laurentides.

En terminant, je m'étais engagé à aller rencontrer tous les travailleurs et travailleuses, accompagné du directeur du secteur concerné, au rythme d'une fois minimum par année, idéalement dans leurs milieux de travail, ce qui fut réalisé. Je réitère donc mes engagements pour ce mandat et étant un syndicat progressiste vous assure que nous continuerons à défendre intégralement les intérêts des membres que nous représentons. Je reste ouvert à vos commentaires et je prendrai le soin de les recueillir lors de ma tournée sectorielle.

Ensemble, unissons nos forces pour toujours être fiers de notre passé et maîtres de notre avenir.

Syndicalement,

Yvon Lachapelle

Président, région Laurentides

Section locale 1500, SCFP – FTQ