



journal le 1500

VOLUME 35 NUMÉRO 2 - JUIN 2016

PACTE FISCAL MUNICIPAL

LES NÉGOS TRUQUÉES



Le pacte fiscal menace notre pacte social

Emmanuel Patola, responsable de l'information

En septembre 2015, le gouvernement libéral de Philippe Couillard a signé un « Accord de partenariat 2016 - 2019 » avec les maires et mairesses de la province. Cet accord, aussi appelé « pacte fiscal », permettrait ultimement aux municipalités de décréter les conditions de travail de leurs employés en enlevant le droit de négocier. La volonté du gouvernement Couillard de concrétiser dans une loi ce pacte fiscal avec les municipalités et, plus particulièrement, de donner à celles-ci le pouvoir de décréter les conditions de travail, apparaît comme illégitime et inconstitutionnelle.



Du jamais vu dans l'histoire des relations de travail au Québec et au Canada! S'il va de l'avant, le gouvernement va briser l'équilibre des relations de travail

Il y a là une atteinte à la liberté d'association. On retire des mains des associations syndicales le pouvoir de négocier; c'est incompréhensible dans la société québécoise moderne. Le droit de grève a été reconnu comme ayant une valeur constitutionnelle aussi récemment qu'en janvier 2015. Si le droit de négocier collectivement les conditions de travail est bafoué, il en sera a fortiori de même du droit de grève. C'est un affront historique à un droit fondamental: le droit à la liberté d'association. On s'attaque au fondement même du droit à la syndicalisation. Ce pacte ouvrirait dans les faits une brèche majeure dans le Code du travail: l'annulation pure et simple des droits relatifs à la négociation collective.

Les inégalités sociales sont moins grandes au Québec qu'ailleurs en Amérique du Nord en raison de meilleures politiques sociales, et ce, grâce aux choix que nous avons faits collectivement. Malgré cela, les inégalités ont augmenté depuis les 30 dernières années et ce pacte fiscal les aggraverait encore plus en éliminant massivement des emplois de qualité qui sont l'ossature de la classe moyenne. Perdre le droit de négocier d'égal à égal accentuerait les inégalités sociales. La juste répartition de la richesse est la responsabilité de tous. C'est la seule façon de garantir la justice sociale. Le Québec moderne a été bâti sur ces valeurs.

Négocier d'égal à égal OUI, c'est fondamental! Pour s'assurer du respect de nos droits et d'un minimum de justice sociale, nous faisons appel à la mobilisation pour tous nos membres 1500!

VOUS POUVEZ VOUS FAIRE ENTENDRE!

- Allez sur le site egalegal.ca où vous pourrez écrire à votre député de l'Assemblée nationale pour dénoncer cette action anti-travailleurs et antisyndicale du gouvernement Couillard ;
- Vous pouvez aussi partager la campagne de mobilisation et la faire connaître à tous;
- Vous engager sur les réseaux sociaux.

D'ÉGAL À ÉGAL C'EST FONDAMENTAL !




MERCI DE PARTICIPER À
CETTE ACTION SIMPLE,
EFFICACE ET MILITANTE.





Richard Perreault
Président provincial

Sylvain Dubreuil
Secrétaire général

LE MOT DES OFFICIERS

La privatisation des services publics peut avoir de coûteuses conséquences

La plupart des gens se souviendront des allégations explosives qui ont été diffusées lors de l'enquête publique sur la corruption et la collusion dans l'industrie de la construction au Québec. La Commission Charbonneau a constaté que, pendant des années, des entreprises supposément dignes de confiance ont obtenu des contrats de construction de routes publiques, de traitement des eaux usées et d'autres contrats de construction à des coûts exorbitants. Ces entreprises versaient ensuite une partie des profits à la mafia, ainsi qu'à des représentants du gouvernement et aux partis politiques qui avaient permis d'assurer les contrats.

Et chez Hydro-Québec?

Les risques encourus sont les mêmes chez Hydro-Québec; avoir recours à la sous-traitance fini toujours par augmenter les coûts et place l'entreprise des Québécois en position de perdre son expertise interne qui, de l'avis du rapport, assure une meilleure protection contre la corruption et la collusion qui nous coûtent très cher collectivement.

En effet, le rapport final de 1700 pages de la Commission, déposé en novembre 2015, énonce 60 recommandations pour lutter contre la corruption et la collusion, notamment **l'embauche à l'interne de plus d'employés ayant de l'expertise** tant au niveau provincial que municipal, l'amélioration de la surveillance et de la transparence dans les processus d'appels d'offres public, et une protection renforcée des dénonciateurs.

Une des pistes de solutions régulièrement soulevées (...) pour prévenir la collusion entre les intervenants du secteur privé et mieux estimer les coûts des travaux de construction est de **renforcer l'expertise interne des donneurs d'ouvrage publics (DOP)**, notamment en leur permettant de **réaliser certains travaux eux-mêmes, en régie interne**.*

La sous-traitance menace aussi le caractère public de notre société d'État et le 1500 s'est toujours opposé à toute forme de privatisation de celle-ci. De plus, nous soutenons encore et toujours que tous les travaux pouvant se réaliser à l'interne doivent y rester et c'est pourquoi le comité anti-sous-traitance se concentre à mettre tout l'effort nécessaire pour les garder à l'interne. La mobilisation des membres de notre section locale est le gage de réussite dans la lutte contre la sous-traitance et les coûts et problèmes qui y sont associés. **L'expertise interne est un rempart efficace contre la collusion***

Nous désirons souhaiter à toutes et à tous un très bel été, ainsi que de belles vacances estivales!

**Source des citations: Rapport de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction (Tome 3, p. 134,135)*

Si vous ne désirez pas recevoir la version papier du journal le 1500 à domicile, demandez que l'on vous retire de la liste d'envoi en communiquant avec nous à l'adresse suivante: christinefontaine@scfp1500.org Vous pouvez aussi consulter la version électronique du journal sur notre site Internet ou effectuer votre changement d'adresse au www.scfp1500.org

Droit à la vie privée et l'information médicale

Muriel Masse, conseillère syndicale—SCFP-1500



Le SCFP National a récemment remporté une victoire contre un employeur ontarien qui avait transmis un certificat médical d'une salariée à un autre employeur sans le consentement de celle-ci. L'employeur a été condamné à lui verser en dommages et intérêts la somme de 1000 \$ pour atteinte à son droit à la vie privée.

QU'EN EST-IL POUR LES EMPLOYÉS D'HYDRO-QUÉBEC?

La Charte des droits et libertés de la personne, le Code civil et la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics sur la protection des renseignements personnels prévoient des dispositions sur la protection de la vie privée.

QU'EN EST-IL DU CERTIFICAT MÉDICAL ET DE L'EXPERTISE DEMANDÉS PAR L'EMPLOYEUR?

En vertu de votre convention collective, un certificat médical complété et signé par un médecin ou un dentiste accrédité doit être remis à la direction Santé et Sécurité pour toute absence de plus de trois (3) jours. Le certificat ne doit pas être remis à un gestionnaire car il contient des informations de nature médicale qui ne le concerne pas.

En ce qui concerne les expertises médicales, l'employeur peut faire évaluer un travailleur dans certaines circonstances, notamment pour vérifier son aptitude au travail lors de son retour suite à une absence.

L'employeur doit avoir des motifs **SÉRIEUX** et **RAISONNABLES** pour exiger une telle expertise avant d'en faire la demande (et non se justifier après).

Actuellement, le local 1500 et le service juridique du SCFP-Québec ont plusieurs recours devant les arbitres pour contester des demandes d'expertises ainsi que des exigences médicales imposées par la direction Santé et Sécurité. Elles sont considérées comme abusives et illégales, contrevenant au droit du respect de la vie privée et de l'intégrité de la personne.

En cas de doute sur la validité de la demande de la direction Santé et Sécurité, informez-vous auprès de votre représentant syndical!

Le *Journal Le 1500* est un bulletin d'information publié par le Syndicat des employé-es de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 du Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ). Ce bulletin est tiré à **8 525 copies** et est distribué gratuitement à tous les membres de la section locale 1500, SCFP-FTQ.

Président provincial : Richard Perreault

Secrétaire général : Sylvain Dubreuil

Responsable de l'information: Emmanuël Patola **Relecture**: Nathalie Ialenti

Conception, montage & traitement de textes : Mélanie Clément

Impression : Atelier Québécois offset 1998 inc.

Note : la forme masculine utilisée dans ce journal désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.





Séance d'information « Mon syndicat »

Claude Bourget, coordonnateur provincial pour les formateurs de la séance

Voici un bilan des cinq (5) dernières années de la séance «Mon Syndicat», incluant l'année 2016.

En 2012, suite à une entente avec l'unité administrative Distribution, les nouveaux employés temporaires embauchés dans les métiers de monteuses et jointeuses Distribution ont reçu la séance d'information lors de la deuxième journée, en après-midi de leur formation initiale qui est d'une durée d'environ 34 semaines pour les monteuses et 26 semaines pour les jointeuses. Il est à noter que cette séance d'information est diffusée par deux (2) formateurs syndicaux du 1500, formés par le SCFP-Québec.

Pour les années 2012, 2013 et 2014, 238 nouveaux employés temporaires, provenant des métiers nommés précédemment, ont reçu la séance «Mon Syndicat».

Au début de l'année 2015, une autre entente est survenue avec Distribution concernant les installateurs de compteurs nouvelle génération (projet IMA). En avant-midi, la formation «Harcèlement en milieu de travail» était diffusée conjointement (formateur syndical et gestionnaire de l'équipe concernés) et en après-midi, la diffusion de la séance «Mon Syndicat» était donnée à ces mêmes employés par deux (2) formateurs syndicaux du 1500. En tout, ce sont onze (11) journées de formation qui ont eu lieu dans différentes régions de la province.

Pour 2015, 404 employés temporaires, venant des métiers monteuses, jointeuses et installateurs de compteurs nouvelle génération, ont reçu la séance «Mon Syndicat». De plus, deux (2) séances d'information ont été organisées par les régions Abitibi-Témiscamingue (Rouyn-Noranda) et Laurentides (Gatineau).

Finalement, en date du 28 avril 2016, 95 nouveaux employés temporaires embauchés à titre de monteuses et jointeuses ont suivi la formation. Pour le reste de 2016, à partir du 28 avril, 112 nouveaux employés temporaires seront embauchés à titre de monteuses et jointeuses; de ce fait, ils suivront donc la séance d'information «Mon Syndicat».

Pour tous les autres employés temporaires venant des unités administratives Production, Trans-Énergie, ainsi que le Centre de services partagés et qui seraient intéressés à la séance d'information «Mon Syndicat», vous pouvez en faire la demande via votre structure syndicale. Des séances d'information peuvent être organisées les soirs, après une journée de travail, dépendamment du nombre de personnes qui en ferait la demande.

Je voudrais profiter de cette tribune pour remercier tous les formateurs syndicaux de leur habituelle collaboration.

Selon nos statuts (règlements du syndicat) qui constituent le fondement de la structure organisationnelle de notre syndicat, il est mentionné à l'article 6.03 que « Le nouveau membre doit suivre la séance d'information «Mon Syndicat» dans l'année suivant l'embauche, autant que possible, ou dans les meilleurs délais ».

Le but principal de cette séance d'information est de faire connaître aux nouveaux membres le fonctionnement et la composition de notre structure syndicale. Les principaux sujets qui y sont élaborés sont les suivants:

- INITIATION À LA VIE SYNDICALE;
- LE RÔLE DU SYNDICAT;
- LA CONVENTION COLLECTIVE ET SON CONTENU;
- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE;
- LES DIFFÉRENTES LOIS VS LA CONVENTION COLLECTIVE;
- LE FONCTIONNEMENT ET LA STRUCTURE DE LA SECTION LOCALE 1500;
- LES DIFFÉRENTS COMITÉS PROVINCIAUX, RÉGIONAUX ET LOCAUX;
- LE CONGRÈS BIENNAL;
- LE CHEMINEMENT DE NOS COTISATIONS SYNDICALES;
- NOS AFFILIATIONS ET LEURS RÔLES.

Formulaire de non-conformité

Quand nos travaux sont exécutés à l'externe, nous devons remplir et transmettre les rapports de non-conformité lorsqu'on constate une anomalie lors de mise en route (MER) ou de la vérification pré-opérationnelle (VPO). Cela est d'une importance capitale afin de compiler nos statistiques et d'étoffer nos dossiers contre la sous-traitance. Ces rapports sont très utiles, entre autres, pour l'attribution des coûts aux bons endroits.

**MOBILISONS-NOUS ET POSONS
CE GESTE SIMPLE ET SOLIDAIRE:**



SEM HQ SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE MÉTIERS D'HYDRO-QUÉBEC
Section locale 1500 • SCFP - FTQ

1010, rue de L'Église Est, 3^e étage
Montreal (Québec) H2P 1L2
Tél : 514 387 1500 / Téléc : 514 387 3411
info@scfp1500.org / www.scfp1500.org

FORMULAIRE DE NON-CONFORMITÉ

DIRECTION PRINCIPALE :
 ▶ TRANSÉNERGIE (NORD-EST)
 ▶ TRANSÉNERGIE (SUD OUEST)
 ▶ PRODUCTION

Nom de l'installation (poste / centrale) : _____
 Titre du contrat (ou projet) : _____
 Nom de l'entrepreneur : _____
 Nom du fabricant ou du fournisseur : _____

Non-conformité relative :
 • Produit du fournisseur
 • Fonctionnement
 • Ajustement
 • Qualité des travaux
 • Environnement
 • Santé-sécurité

DESCRIPTION DE LA NON-CONFORMITÉ

RÉGION : SYNDICALE SECTEUR : QG :
 NOM DU RESPONSABLE DES TRAVAUX (HQ) :
 NOM DE L'EMPLOYÉ-E (HQ) QUI REMPLIT LA NON-CONFORMITÉ :
 TITRE D'EMPLOI : DATE :

VEUILLEZ S.V.P. RETOURNER CE FORMULAIRE À L'ADRESSE SUIVANTE : soustraitance@scfp1500.org / (514) 387-3411

- 1- Relevons toutes les anomalies suite aux travaux exécutés à l'externe;
- 2- Remplissons le formulaire de non-conformité du 1500;
- 3- Retournons le formulaire à l'adresse suivante:

soustraitance@scfp1500.org

Pour avoir le formulaire, faites la demande auprès de votre représentant régional anti-sous-traitance. Il est aussi disponible sur la page d'accueil de notre site Internet au:

www.scfp1500.org

Il est également possible de nous faire parvenir la copie du formulaire de non-conformité d'Hydro-Québec.



Tournoi de golf 2016 - 13e édition

Vendredi le 9 septembre 2016

Club de golf Le Drummond

www.clubdegolfledrummond.com

Vous êtes cordialement invités à la 13e édition du tournoi de golf de la Section locale 1500 qui se tiendra le vendredi 9 septembre 2016, au CLUB DE GOLF LE DRUMMOND, à Saint-Majorique, dans la région syndicale de Richelieu.

FORMULE VEGAS

4 BALLES - DÉPART 12 H - 125\$ PAR PERSONNE

(INCLUANT GOLF, VOITURETTE ET SOUPER AU BEST WESTERN)

Formulaire d'inscription et plus de détails sur la page d'accueil de notre site Internet

www.scfp1500.org



Centraide

Nous vous attendons en très grand nombre.
Réservez tôt, les places s'envolent vite!

Au profit de la campagne **Centraide** des employés d'Hydro-Québec.

RÉGION LAURENTIDES

La mobilisation

Le temps est venu pour la mobilisation de nos troupes Métiers 1500!!!

COMMENT ALLONS-NOUS RELEVER LE DÉFI DES PROCHAINES ANNÉES, C'EST-À-DIRE D'ÉVITER LA DÉMOBILISATION SYNDICALE?

Il ne faut surtout pas oublier que notre convention collective arrive à échéance au 31 décembre 2018. Notre employeur, ou plutôt certaines divisions de l'entreprise, ont oublié qu'elles ont un contrat de travail signé de bonne foi avec nous, c'est le cas entre autres de TransÉnergie.

Cette division oublie très rapidement notre appui et notre collaboration des dernières années afin de leur éviter de gros soucis, surtout avec leurs coupures en maintenance depuis plus d'une décennie qui la mène aujourd'hui à hériter d'un réseau de transport en piètre état.

Nous avons prouvé à cette dernière que nous sommes très rentables et professionnels lors de la réalisation des travaux à l'interne. Nous avons et avons toujours en main un engagement sur la table-emploi dûment négocié à même le renouvellement de la convention collective. Il semblerait que la division en a oublié volontairement un bout de cet engagement, encore valide pour la durée de la convention collective. Un des points de cette entente était le rapatriement à l'interne des travaux de maintenance et de projet d'immobilisation.

Un autre point majeur ne fonctionne pas avec cette division; elle ne respecte même plus ses encadrements de sécurité. Elle fait tout en son pouvoir pour démobiliser les membres, laisse couler de fausses informations et détériore les climats de travail dans la grande majorité des quartiers généraux sous leur juridiction.

Allons-nous continuer longtemps à ne pas faire respecter notre contrat de travail et les encadrements de sécurité?

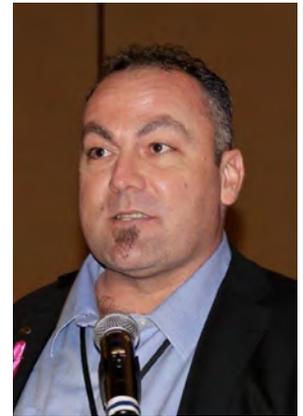
Il est venu le temps de la mobilisation, OH OUI, mais comment allons-nous faire?

Chères consœurs et chers confrères, le syndicat c'est nous, la force c'est nous. Il faut arrêter la démobilisation syndicale à travers les médiats sociaux, les salles de repos et les milieux de travail. Je regardais encore ce soir, sur notre groupe Facebook, un commentaire mobilisateur d'un collègue de travail qui parlait des assemblées générales et des visites des présidents dans les milieux de travail. Un très bon commentaire constructif, mais imaginez-vous donc qu'à la suite de ce dernier, il y a eu un commentaire gratuit et sans fondement dans le seul but de discréditer un président de région. Pensez-vous sérieusement qu'on va aller bien loin de cette façon?

Personnellement, je ne crois pas et je ne veux pas non plus généraliser sur les commentaires gratuits d'une minorité de nos membres, mais soyons vigilants et surtout respectueux entre nous. La grande majorité de nos membres est soucieuse du futur, mais il faut sérieusement commencer à préparer notre prochaine négo et n'allez surtout pas penser que ce sera du gâteau. Le respect ça se gagne et c'est très fragile lorsque ça devient émotif; soyons prudents dans nos échanges envers les collègues et vous verrez qu'ils porteront fruits et ce sera TELLEMENT plus agréable dans nos endroits de travail.

En terminant, je vous assure que vos présidents vous représentent très bien et font tout en leur pouvoir pour protéger notre contrat de travail. Ils ont tous une structure en place pour donner le service aux membres, mais ne peuvent pas non plus être toujours sur la route pour rencontrer les membres. Si c'était le cas, les dossiers n'avanceraient certainement pas efficacement. Cela dit, je peux vous assurer qu'en tant que président, je me fais le devoir de rencontrer les membres que je représente le plus souvent possible en secteur et c'est vrai que cela aide à la mobilisation.

Passez le mot et au boulot maintenant, on a du pain sur la planche pour les 30 prochains mois
MINIMUM!



Stéphane Michaud
Vice-président provincial
Région Laurentides



Michel Pomerleau
Délégué social
Région Misonneuve

RÉGION MAISONNEUVE

Lors du dernier conseil régional de Misonneuve, tenu en mars dernier, **une proposition fut apportée** au sujet de la possibilité de disposer de six (6) télécopieurs et autres appareils non utilisés mais toujours en très bon état.

Suite aux discussions pour convenir de la façon dont nous devrions nous en départir, il a été entériné à l'unanimité que tous les appareils soient offerts à **LA SOCIÉTÉ DE L'AUTISME RÉGION LANAUDIÈRE (SARL)** - un organisme sans but lucratif (OSBL) - afin qu'ils puissent servir à une noble cause.

Nous avons par la suite reçu cette lettre de remerciement de l'organisme.

Nous avons été très touchés de constater que non seulement nous les avons aidé, mais aussi qu'ils ont pu partager notre don avec d'autres organismes tels que **Dysphasie Lanaudière** et **Urgence-vie**.



SOCIÉTÉ DE L'AUTISME
Région Lanaudière

Chers membres du SCPF 1500 de la Misonneuve

La Société de l'Autisme Région Lanaudière (SARL) est un organisme sans but lucratif (OSBL) qui regroupe les familles de personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) ainsi que toutes autres personnes intéressées à la cause. Ses objectifs sont notamment de soutenir les membres par le biais de formations, conférence, de rencontres et de partage, d'assurer le développement de services appropriés aux besoins de leur clientèle, d'informer la population à la réalité des personnes autistes ainsi que leur proche, et plus encore! L'équipe d'intervenants dynamiques travaille fort à faire valoir l'importance de faire place à la différence dans la communauté et ce, jour après jour par des projets tels que le spectacle de variétés en avril dernier soulignant les talents des personnes autistes, le nouveau projet de soccer adapté, plusieurs marches de sensibilisation dans la belle région de Lanaudière, etc.

En mars dernier, la SARL a reçu un don du SCPF 1500, plus précisément des télécopieurs. L'organisme tient à remercier tous les membres du conseil régional Misonneuve pour ce beau geste. De plus, d'autres organismes communautaires tels que Dysphasie Lanaudière et Urgence-vie ont pu bénéficier du surplus de matériel reçu.

C'est grâce à des gestes comme le vôtre que tous les jours la Société de l'Autisme Région Lanaudière se voit offrir de meilleurs services à ses utilisateurs.

Encore une fois, merci aux membres du conseil régional de Misonneuve!

Pour en connaître davantage sur les projets et les services offerts par la SARL, veuillez vous rendre sur la page Facebook : Société de l'Autisme Lanaudière. Notez qu'il existe d'autres sociétés partout au Québec qui offrent des services similaires à celle que la société de l'autisme de Lanaudière peut vous offrir.

L'équipe de la SARL

Société de l'Autisme Région Lanaudière
144 rue St-Joseph, Joliette, QC J6E 5C4
450-759-9788 ou 1-866-759-9788

sarl@autisme-lanaudiere.org / www.autismelanaudiere.org

UNE FOIS DE PLUS,

LE SYNDICALISME

EST AU SERVICE

DES CAUSES SOCIALES

Parce qu'on a le droit d'être différent



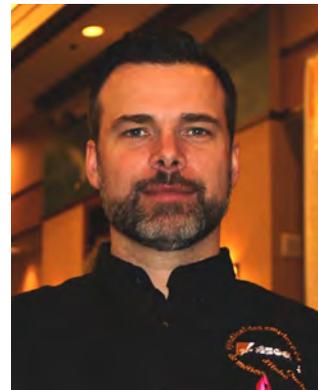
Venez aimer notre page Facebook
Société de l'autisme région Lanaudière



SOCIÉTÉ DE L'AUTISME
Région Lanaudière
autismelanaudiere.org

Table-emploi rompue avec TransÉnergie

Depuis le Réseau spécial - vol.36 no 9 - du 12 avril dernier, plusieurs rencontres et interventions de votre syndicat avec la Direction de TransÉnergie ont eu lieu dans le but de rapatrier à l'interne tous les remplacements de disjoncteurs PK et PKV pour 2016.



Après plusieurs rencontres, les positions d'Hydro-Québec et de la section locale 1500 ne semblaient pas pouvoir se rejoindre. Les deux parties ont donc décidé de revalider leur mandat afin de trouver une solution pour la conclusion du dossier.

À la rencontre du 27 avril, la Direction de TÉ nous a avisés que leur mandat n'avait pas changé et que, pour l'année 2016, elle ferait remplacer l'ensemble des disjoncteurs PK et PKV par l'externe.

Il apparaît que les enjeux de mobilités et d'horaires de TÉ sont inconciliables, en un si court laps de temps, avec nos enjeux syndicaux de rapatriement à l'interne de remplacement d'appareillage, tel que discuté à la table emploi, ainsi qu'au dernier congrès de notre section locale.

Face à cette situation, votre CEP (Comité Exécutif Provincial) a décidé, mardi le 3 mai, par résolution adoptée à l'unanimité, de mettre fin aux discussions avec l'employeur à la table emploi pour l'année 2016.

De plus, votre CEP trouve inadmissible et irrespectueuse la position de TÉ de donner à l'externe le remplacement des 27 disjoncteurs PK quand une entente avait pourtant été convenue en 2015 de faire les travaux à l'interne au courant de l'année 2016.

Et tout cela malgré la preuve faite de notre efficience à l'interne à tous les niveaux en ce domaine grâce à l'excellent travail de nos équipes et lors du projet pilote réalisé en 2015 à la région Montmorency.

La position de la Direction de TÉ est inacceptable face à ses propres travailleurs...qu'on se le dise!

Plus d'information vous sera transmise par vos conseils régionaux qui seront tenus dans les prochains jours.

Solidairement,

Bruno Charrois, responsable exécutif - TransÉnergie



COMITÉ CPSS - SANTÉ SÉCURITÉ

Jour de deuil - 28 avril

Le 28 avril dernier, comme à chaque année, nous avons commémoré le Jour de deuil au bureau provincial. Le Jour de deuil est une journée dédiée aux travailleurs et travailleuses décédés-es ou blessés-es gravement dans l'exercice de leur fonction.

Cela a débuté par la lecture de la « Déclaration des travailleurs et des travailleuses » du SCFP-Québec suivi par une vidéo de la CNESST intitulée « Les proches ». Par la suite, les statistiques pour l'année 2015 nous ont été présentées. En 2015, pas moins de 196 personnes ont perdu la vie au Québec suite à un accident du travail ou en raison d'une maladie professionnelle. De plus, 87 618 travailleurs ont été victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (lésion). Par la même occasion, un petit clin d'œil a été fait à l'un de nos confrères blessé gravement dans le passé et décédé en 2015.

Suite à cette présentation, une minute de silence a été observée en souvenir de travailleurs et travailleuses décédés-es au travail en 2015.

En finalité de la commémoration, Monsieur Luc Corriveau (responsable exécutif provincial santé-sécurité) a souligné l'importance d'adopter un comportement sécuritaire dans l'exercice de nos fonctions.

Le tout s'est déroulé face à notre mémorial, au rez-de-chaussée de l'immeuble, en l'honneur de nos disparus.

Parallèlement à cela, une importante manifestation se tenait dans la ville de Québec en lien avec le jour de deuil. Cela a commencé par un rassemblement devant l'Assemblée nationale avec son drapeau du Québec en berne puis par l'énumération des noms (qui étaient fictifs pour des raisons de confidentialité) des 196 travailleurs décédés en 2015. Pour terminer, nous avons eu droit aux discours des représentants de plusieurs organisations syndicales.

Des représentants de votre comité provincial santé et sécurité 1500 et de la région Richelieu étaient présents et portaient fièrement le drapeau du 1500.



Rez-de-chaussée de l'édifice des syndiqué-e-s d'Hydro-Québec



COMITÉ CPSS - suite...

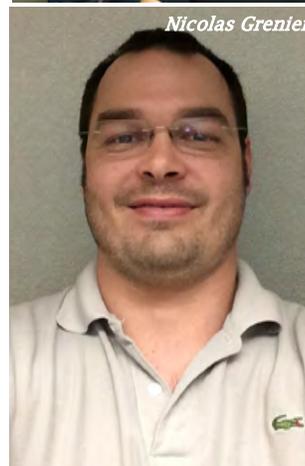
Changements de membres

Quelques changements sont survenus dernièrement.

Premièrement, le mandat de Steve Wright (qui était d'une durée d'un an) s'est terminé au début du mois de juin; Steve a repris ses fonctions syndicales à la région Maisonneuve. Deuxièmement, Patrice Varroy-Légrand (nommé en février dernier) a fait le choix de retourner à ses tâches de formateur et troisièmement, le mandat de Daniel Lafleur s'est terminé au Comité code de sécurité des Travaux.

Lors du Comité exécutif (CEP) de mai, l'exécutif a procédé à la **nomination de Nicolas Grenier**, Chef monteur Distribution, de la région St-Laurent, dans le but de remplacer temporairement Alexandre Boulé durant son congé de paternité. Nous sommes toujours à la recherche d'une personne provenant du souterrain pour combler le départ de Patrice.

Nous désirons remercier Steve, Daniel et Patrice pour leur travail effectué et nous souhaitons la bienvenue à Nicolas et le remercions d'avoir accepté de relever le défi.



Nicolas Grenier



Daniel Lafleur

Explosion 2016 - TransÉnergie

Depuis le début de l'année 2016, des explosions sont survenues de partout en province. Le tout a débuté au poste Des Hêtres (25 janvier), Des Cantons (9 février), Poste Némiscau (9 mars), Poste Abitibi (17 mars) et tout dernièrement au Poste Lévis, ainsi qu'au Poste Laurent qui, soit dit en passant, ont explosé le même jour, c'est-à-dire le 21 avril.

Les inquiétudes de nos travailleurs, qui ont à travailler et circuler dans les installations, sont devenues le sujet de l'heure.

Vous devez redoubler de prudence en attendant que la Direction prenne les moyens nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs dans **leurs** installations.

Au moment d'écrire ces lignes, des droits de refus de travail avaient été exercés dans quelques postes.



Il faut également faire respecter, là où il y a des zones d'accès limité (ZAL), le balisage qui doit être réalisé avec du matériel normalisé, le tout en se référant à l'encadrement TEI-SEC-N-0011 (établissement et utilisation d'une zone d'accès limité dans les installations).

Soyons solidaires afin de passer au travers ses moments difficiles et n'hésitez pas à poser des questions à vos gestionnaires pour assurer votre sécurité. Si les réponses ne sont pas satisfaisantes, référez-vous à votre structure via votre représentant régional en santé sécurité afin de prendre les actions nécessaires pour votre sécurité.

COMITÉ CPSS - suite...

Encadrement P-SEC-N-029: Mesures de sécurité vs le port obligatoire des vêtements ignifugés (oranges)

En avril dernier, l'encadrement P-SEC-N-029, s'appliquant à l'unité d'affaires Production, a été mis en vigueur. Cet encadrement identifie les mesures de sécurité à appliquer lors d'intervention exposant le personnel à un danger d'éclair d'arc; il découle de la norme ULC-S801. **Cet encadrement fait suite au dossier sur les risques vs l'arc électrique qui est en traitement depuis 2011 au CPSS 1500.** Lors du traitement de ce dossier, des informations provenant de diverses régions nous portaient à croire que la Direction avait l'intention de ne plus rendre disponible la combinaison ignifugée à certains types d'emplois dû aux positions prises par certaines directions régionales, en lien avec le projet pilote qui était en cours à la centrale Beauharnois et qui n'était pas encore terminé.

Voyant qu'il y avait un risque que les vêtements ignifugés deviennent indisponibles pour les travailleurs qui les utilisaient auparavant et qui, selon nous, sont exposés dans plusieurs cas à des risques nécessitant l'utilisation de ce type de vêtement, vos représentants ont revendiqué la possibilité, pour les travailleurs qui pourraient être exposés à des risques d'éclair d'arc, de maintenir l'utilisation de la combinaison ignifugée. Une des raisons première est qu'au fil des années, des accidents avec brûlures sont survenus et suite à des enquêtes officielles, des recommandations de fournir des vêtements ignifugés aux travailleurs exposés à des risques d'éclair d'arc furent suggérées. Deuxièmement, il était impensable pour nous, suite à la mise en conformité à une norme (ULC-S801), que nos membres puissent se retrouver moins protégés qu'avant. Il ne faut pas oublier les blessés que nous avons eus au fil des ans.

Pendant ce temps, un autre dossier était en traitement à Production; celui des vêtements de travail obligatoires. Dans ce dossier, les directions régionales avaient à décider quel type de vêtement de travail elles rendraient obligatoire dans leurs installations. Une des directions régionales a décidé de mettre en application cet alignement de gestion et le vêtement de travail qu'elle fournirait serait la combinaison ignifugée. De plus, elle rendrait son port obligatoire en tout temps (ou presque). Par contre, lors des rencontres avec les employés touchés par cette décision, le message transmis par les gestionnaires aux travailleurs était que le CPSS 1500 était au courant et en accord avec tout cela. La Direction a tenté de nous faire porter le chapeau en se servant d'arguments ou de positions qui avaient été donnés lors du traitement du dossier sur les risques vs l'arc électrique.

Soyez assurés que ce n'est pas votre comité provincial santé et sécurité (quoique nous demeurons convaincus de la sécurité supplémentaire que le port de ce vêtement puisse apporter aux travailleurs face à des risques d'éclair d'arc non compris dans la P-SEC-N-029) qui en a demandé le port en tout temps. Aussi, jamais nous n'avons été consultés ni demandés pour commenter des documents en lien avec son port obligatoire en tout temps. Pour nous, cela est une décision de gestion pure et simple et la gestion n'avait pas à tenter de nous en faire porter la responsabilité.

En espérant que cela saura faire la lumière sur les interrogations que plusieurs d'entre vous avez, et cela avec raison, face au supposé endossement de cette décision de gestion par votre comité provincial santé et sécurité.

COMITÉ CRAT

Les outils vibrants

Les outils vibrants, qu'ils soient de types pneumatiques, électriques ou à percussion, transmettent des vibrations aux mains et aux bras.

À long terme, ces vibrations peuvent causer des atteintes importantes au niveau des mains et des coudes. Ces problèmes de santé se nomment **LE SYNDROME VIBRATOIRE** et ils peuvent varier selon le temps d'utilisation et le type de vibration causée par l'outil utilisé.

L'utilisation quotidienne d'un outil de forte vibration, tels que la scie mécanique, le pistolet à percussion, la clef à impact ou le marteau piqueur, ne devrait pas excéder plus de 30 minutes par jour tandis que les outils à vibration modérée, telles que les meuleuses et perceuses, ne devraient pas excéder plus de deux heures d'utilisation quotidienne.

L'environnement peut aussi jouer sur les facteurs de risque (le froid et l'humidité) de même que la posture (endroit restreint, utilisation de l'outil à bout de bras); ils sont à considérer. Les symptômes se manifestent généralement après plusieurs années d'exposition aux vibrations. Dans certains cas, ces symptômes pourraient même apparaître plus rapidement.

ATTEINTE NEUROLOGIQUE: Se manifeste par des engourdissements et des picotements dans les doigts. C'est l'atteinte la plus fréquente qui apparaît au début; le syndrome du tunnel carpien peut aussi se développer avec l'utilisation d'outil vibrant.

ATTEINTE VASCULAIRE: Se manifeste par le blanchiment des doigts, communément appelée **LA MALADIE RAYNAUD**. Ces symptômes surviennent habituellement lors de l'exposition au froid.

ATTEINTE MUSCULOSQUELETTIQUE: Se manifeste généralement par des douleurs articulaires au niveau des mains et d'une diminution de la force.

Toutes ces atteintes reliées aux vibrations sont progressives et peuvent varier d'une personne à une autre. Elles constituent au sens de la loi de lésions professionnelles, c'est-à-dire un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Malheureusement, il n'y a presque pas de réclamation faite par nos travailleurs membres du 1500 à la CNESST (anciennement CSST) pour ce genre de problème. Il est donc difficile de faire reconnaître ce type de lésion.



Philippe Marino
Responsable du comité provincial réparation et réadaptation des accidents du travail / plaideur au Tribunal administratif du travail (TAT)



Nous retrouvons trois types du syndrome vibratoire:

- ▶ Atteinte neurologique;
- ▶ Atteinte vasculaire;
- ▶ Atteinte musculosquelettique

Soyez vigilants si certains de ces symptômes se manifestent et consultez votre médecin en lui mentionnant quel genre de travail vous exécutez et de l'utilisation fréquente d'un outil vibrant.

COMITÉ DROITS DE LA PERSONNE

Le comité provincial des droits de la personne se sent touché et concerné par tout ce qui se passe présentement dans **les communautés autochtones**, que ce soit la disparition de plusieurs femmes ou le taux de suicide inquiétant.

Les jeunes forment la majorité de la population de ces communautés et beaucoup d'entre eux sont en péril. Plusieurs sont immergés dans la pauvreté; ils sont alors beaucoup plus susceptibles de développer des problèmes de santé chroniques ou des troubles mentaux. Par ces faits, ils se retrouvent avec une espérance de vie de six (6) ans de moins et un taux de suicide de cinq (5) à huit (8) fois plus élevé que dans le reste du Canada.

Hydro-Québec, conformément à la Convention La Grande (1986), embauche des travailleurs cris pour des activités d'exploitation dans la région de la Baie-James. En 2014, dans cette même région, il y a eu 16 nouveaux employés cris embauchés pour un total de 73. Nous avons donc des confrères et des consœurs touchés de plus près par ces tristes événements.

Nous vous invitons à être à l'écoute et empathiques envers ceux-ci. Il y a également toujours le réseau des délégués sociaux disponible si vous ressentez le besoin de parler de même que le Programme d'Aide aux Employé-es (PAE). Le comité des droits de la personne vous est aussi disponible en cas de conflits, d'incompréhension ou de questionnement envers la diversité.



Pénélope Comtois et Anne Filiatrault
Responsables du comité provincial DDLP

Bien évidemment, nos cultures sont différentes et peuvent générer quelques conflits. Hydro-Québec a mis sur pied une formation pour tenter d'améliorer l'intégration des travailleurs. Cette formation s'intitule « Hydro-Québec et les autochtones » et elle porte sur les nations et communautés autochtones.

Jusqu'à maintenant, 164 travailleurs y ont participé. Cela est un bon début pour rendre leur intégration plus harmonieuse au sein de l'entreprise. Il reste toutefois beaucoup de travail à faire dans notre milieu et dans la société en général.

Une de nos missions est de sensibiliser nos membres face à la différence. Il est beaucoup trop facile de juger sans savoir et l'histoire des autochtones est longue....

Nous tenons à vous souhaiter de bonnes et heureuses vacances estivales! Prenez le temps pour vous reposer, passer du bon temps avec vos proches et profitez du soleil!



DÉLÉGUÉ-ES SOCIAUX

Attention à l'épuisement professionnel!!!

« Le *burnout* peut impliquer des états de fatigue physique, émotionnelle et intellectuelle qui se traduisent généralement par un affaiblissement physique, une exténuation émotive, des sentiments d'impuissance et de désespoir ainsi que par le développement d'attitude négative aussi bien vis-à-vis de soi-même que de son travail, de la vie, de ses collègues, des gens »... L'épuisement professionnel (*burnout*) est un phénomène difficile à cerner qui s'installe graduellement et occasionne un stress continu sans période d'accalmie:



Phyllis Smith, Mathieu Morissette
et Richard Pouliot
Délégué-e-s sociaux

- La première étape est celle de **l'idéalisme**. Plein d'énergie, d'ambition, d'idéaux et d'objectifs très élevés, l'employé a à cœur son travail et y investira tout son temps et toute son énergie;
- La seconde, celle du **plafonnement**, est le moment où la personne se rend compte que, malgré ses efforts constants, les résultats atteints ne sont pas à la hauteur de ses attentes et à celles de son employeur. La personne redoublera d'ardeur; elle se mettra à travailler le soir et les fins de semaines pour répondre aux exigences;
- L'étape suivante, la **désillusion**, est celle où la personne est fatiguée, déçue. Elle ne pourra jamais y arriver. Elle devient alors **impatiente, irritable et frustrée**. C'est un des premiers signes apparents de la situation. Souvent, pour maintenir le rythme, la consommation de stimulants pour fonctionner et des somnifères pour dormir commence;
- Enfin survient la **démoralisation**. « *Au bout de son rouleau* », la personne perd tout intérêt à son travail et à son entourage. Elle a brûlé toutes ses réserves; elle ressent un fort sentiment de découragement, elle n'est plus capable de travailler. C'est la dépression, le *burnout*...

QUELQUES SYMPTÔMES EN RÉSUMÉ:	SUR LE PLAN PHYSIQUE	SUR LE PLAN ÉMOTIF	SUR LE PLAN INTELLECTUEL
	Si vous associez quelques symptômes à votre état actuel, tentez de retrouver l'équilibre entre les exigences de votre tâche et les ressources dont vous disposez.	Fatigue généralisée	Irritabilité, augmentation des conflits
	Troubles digestifs	Cynisme	Distraction
	Maux de dos	Impatience	Sentiment de confusion
	Maux de tête	Négativisme	Indécision
	Consommation (alcool, drogue, médicaments)	Sentiment d'incompétence, découragement	Incapacités d'exécuter des opérations simples
	Perte de poids	Culpabilité	Difficultés de concentration
	Absentéisme ou présentéisme	Aversion pour le travail, perte du sentiment d'appartenance	Vouloir tout contrôler par insécurité
	Insomnies	Anxiété, stress constant	Se désintéresser de tout
		Difficulté à communiquer	
		Sentiment d'abandon	
		Colère	
		Isolément	

On en demande toujours plus avec moins! Prenez le recul nécessaire pour constater votre situation personnelle et organisationnelle. **SONNEZ L'ALARME, L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL N'EST PAS UNE MALADIE HONTEUSE.** Parlez-en à vos collègues, à votre responsable, à un délégué social; l'épuisement professionnel est habituellement un problème organisationnel. Près d'un employé sur quatre en sera atteint d'ici 2020. Allez-y petits pas par petits pas.

Demandez du soutien professionnel (notre réseau des délégués sociaux, PAE, psychologues). Confiez-vous à vos proches. Faites attention à vous. Trouvez ce qui est positif dans votre vie et accrochez-vous bien! Profitez des fins de semaine et des vacances pour décrocher et pour vous reposer!!!



**Yvon Richard et
Mario Charette**
Responsables
Comité FEC

SURTEMPS POUR CAS 1 ET 2

Tout employé métiers, **incluant l'employé en progression**, qui effectue du **temps supplémentaire** pendant une assignation de moins de cinq (5) jours sur un emploi de chef métiers devra saisir la catégorie de temps 2XXX (code SAP surtemps) appropriée et indiquer le nombre d'heures travaillées et le taux de l'emploi d'assignation par base de valorisation.

La catégorie de temps **6000**, permettant aussi de saisir des heures d'assignation comme chef métiers dans certains emplois à taux fixe, ne sera **plus accessible pour le groupe Métiers**. Les employés qui avaient l'habitude d'utiliser cette catégorie de temps devront désormais utiliser l'une des méthodes décrites plus haut, selon la situation qui s'applique à eux.

À temps régulier, comme en surtemps, **quand on doit indiquer un taux dans la case « base de valorisation »** c'est TOUJOURS le montant à **taux simple**. Les codes de temps effectueront les calculs de multiplication du taux automatiquement.

CES CHANGEMENTS PRENNENT EFFET À PARTIR DE LA PÉRIODE 11, DÉBUTANT LE 2 MAI 2016.

Pour les assignations **de plus de cinq (5) jours**: Comme c'est le cas actuellement, **le gestionnaire devrait faire** une demande aux RH pour traiter l'assignation temporaire. L'employé métiers n'aura donc pas à saisir manuellement les données relatives à l'assignation).

COMITÉ FEC

Modification de la méthode de saisie sur la feuille de temps - Pour une assignation de moins de cinq (5) jours sur un emploi de chef métiers

CAS 1

L'employé métiers occupant un emploi de **compagnon** (dans un emploi à progression ou à taux fixe) qui est assigné sur un emploi de chef métiers pour moins de cinq (5) jours devra, **DÈS LE 2 MAI 2016**, inscrire sur sa feuille de temps la nouvelle catégorie de temps **8000 (au lieu de 6000)** et indiquer le nombre d'heures travaillées en assignation en temps régulier sur une ligne supplémentaire en plus du détail des heures avec les codes 1PRS, 1TRP et autres (ne pas mettre le salaire du chef dans la case « base de valorisation » pour les heures régulières).

▼ Feuille de saisie des temps

Périodique **Quotidien**

← Période passée | Période suivante | Date: 2016/05/31 | Exécuter | Rése

Emp	S	Type Act	CC Réc	Num Ordre	Num Réseau	Opér	S-Op	Catég...	R	B Val	Durée
											9,25
											0,00
								8000			9,25
								1PRS			8,25
								1TRP			1,00
								2S03	39,06		1,75
								2S04	39,06		2,25

CAS 2

L'employé métiers **en progression** qui est assigné sur un emploi de chef métiers pour moins de cinq (5) jours doit continuer à saisir le salaire de l'emploi d'assignation dans la case « base de valorisation » sur le code de présence 1XXX (code SAP journée régulière) approprié et indiquer le nombre d'heures travaillées en assignation (saisir le salaire de chef).

▼ Feuille de saisie des temps

Périodique **Quotidien**

← Période passée | Période suivante | Date: 2016/05/31 | Exécuter | Rése

Emp	S	Type Act	CC Réc	Num Ordre	Num Réseau	Opér	S-Op	Catég...	R	B Val	Durée
											9,25
											0,00
								1PRS	39,06		8,25
								1TRP	39,06		1,00
								2S03	39,06		1,75
								2S04	39,06		2,25

COMITÉ INFORMATION

Groupe Facebook - SCFP 1500

Nous avons vu plusieurs débats faire rage, à intervalles plus ou moins réguliers, sur notre groupe FB. Certains nous laissent même perplexes...

LE TRAVAIL

ALORS QUE les présidents régionaux s'efforcent de travailler à la permanentisation de nos consœurs et confrères temporaires, qu'ils rencontrent l'employeur pour de nombreux problèmes de relations de travail, qu'ils tentent de récupérer à l'interne la sous-traitance, qu'ils veillent à protéger et à défendre les membres de leur région...

ALORS QU' avec eux, les représentants des divers comités s'assurent de la sécurité des membres partout en province, qu'ils soient traités équitablement lors de l'obtention d'un poste, qu'ils obtiennent des règlements de griefs équitables, qu'ils soient bien défendus lors de plaintes d'harcèlement...

ALORS QUE nos officiers provinciaux, le président provincial et le secrétaire général, travaillent à coordonner et à organiser tous ces intervenants, assistent, soutiennent et travaillent à tous ces dossiers en plus de leurs multiples interventions auprès de l'employeur...

ALORS QUE pour tout ce travail, ces mêmes officiers et représentants des comités se rendent disponibles le jour, le soir et les fins de semaine pour des urgences de toutes sortes.....

JUGEMENTS SANS CONNAÎTRE

CERTAINS MEMBRES semblent méconnaître nos statuts et notre convention collective et n'ont aucune idée du fonctionnement de leur syndicat. Ils se lancent dans de violentes critiques et crient à l'injustice et à l'absence de démocratie sur le groupe FB.

CERTAINS MEMBRES par ignorance individualisme ou égoïsme, condamnent telle ou telle décision pour le bénéfice de la majorité d'entre nous. Ils portent des accusations sans fondement ou laissent planer des insinuations de toutes sortes.

CERTAINS MEMBRES vont même jusqu'à dénigrer leur militantisme pour la cause des travailleurs.....

Le syndicat c'est comme un abonnement au gym...



...tu peux payer tes cotisations mensuelles, mais si tu ne te présentes pas et que tu ne participes pas, tu ne deviendras jamais plus fort.

L'IGNORANCE

Est-ce par ignorance que ces quelques membres (une infime minorité, heureusement) se laissent aller à ce manque de respect?

Lorsqu'ils s'insurgent sur la page du groupe FB qu'il n'y a pas de démocratie au sujet de lettres d'ententes, ne savent-ils pas que c'est justement une décision démocratique (article 15 des statuts) qui encadre les fonctionnements de la négociation et approbation de ces lettres? Ne savent-ils pas que nous n'avons pas besoin d'entente sur ce qui est conventionné? Ne savent-ils pas que les ententes se font au profit de la collectivité et non pas au profit de leurs avantages individuels?

Ne savent-ils pas qu'un syndicat n'est pas un service qu'on se paye, mais une association de travailleurs avec un but commun? Ne savent-ils pas que la grande majorité des officiers et représentants font de nombreuses heures NON rémunérées? Ne savent-ils pas que la force d'un syndicat vient de **L'UNITÉ, DE LA MOBILISATION ET DE LA PARTICIPATION** de ses membres?

LES RAISONS

Sûrement l'ignorance oui... Mais pourquoi? Pleins d'outils sont offerts et disponibles pour tous: la formation « Mon syndicat », les statuts, la convention collective, les coordonnées des officiers sur notre site Internet, etc. À moins que cela représente trop d'efforts pour eux? Il semblerait que ce soit plus facile de déblatérer caché derrière son écran. Mais au fait, est-ce que quelqu'un a déjà changé quelque chose en se plaignant sur notre groupe FB?

AGIR

Pour changer ou améliorer une situation, il faut agir. Impliquez-vous en devenant délégué, demandez la tenue d'assemblées générales à vos officiers ou réunissez-vous en comité de secteur. La mobilisation des membres doit se faire sur le terrain; organisez votre groupe de travail pour participer à la vie et la démocratie syndicale! N'attendez pas que quelqu'un d'autre le fasse à votre place, surtout pas Facebook...

Emmanuel Patola, responsable de l'information



réseau spécial

Voici les différents sujets des réseaux qui ont été diffusés depuis le mois de mars.

→ **RÉSULTATS ÉLECTIONS RÉGIONALES 2016**

17 MARS 2016 - Volume 36, numéro 5

→ **PROGRAMME D'HQ « MA SANTÉ, JE M'EN OCCUPE »**

17 MARS 2016 - Volume 36, numéro 6

→ **LE PACTE FISCAL MENACE NOTRE PACTE SOCIAL**

23 MARS 2016 - Volume 36, numéro 7

→ **DOSSIER VALORISATION DE L'EMPLOI - MONTEURS TRANSPORT**

7 AVRIL 2016 - Volume 36, numéro 8

→ **TABLE - EMPLOI DIVISION TRANSÉNERGIE**

12 AVRIL 2016 - Volume 36, numéro 9

→ **FÊTE INTERNATIONALE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS**

20 AVRIL 2016 - Volume 36, numéro 10

→ **AFFICHAGE BLOC 6**

21 AVRIL 2016 - Volume 36, numéro 11

→ **LE DROIT À LA LIBRE NÉGOCIATION—APPEL À TOUS!**

26 AVRIL 2016 - Volume 36, numéro 12

→ **TABLE - EMPLOI ROMPUE AVEC TRANSÉNERGIE**

4 MAI 2016 - Volume 36, numéro 13

→ **MODIFICATION DE LA MÉTHODE DE SAISIE SUR LA FEUILLE DE TEMPS**

5 MAI 2016 - Volume 36, numéro 14

→ **IMPORTANTES MODIFICATIONS DES COMMUNICATIONS—RRHQ**

17 MAI 2016 - Volume 36, numéro 15

→ **COMITÉ DE RETRAITE—PROCURATION**

19 MAI 2016 - Volume 36, numéro 16

→ **TOURNOI DE GOLF 2016**

31 MAI 2016 - Volume 36, numéro 17



ESPACE RÉSERVÉ À L'ENVOI POSTAL

ENVOI DE PUBLICATION CANADIENNE—contrat de vente no 2458764 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

APPEL AUX MEMBRES 1500!!!

Fondé le 15 décembre 1966, le Syndicat des employé-e-s de Métiers d'Hydro-Québec fêtera son **50^E ANNIVERSAIRE** cette année. Pour l'occasion, différents évènements sont prévus dont un qui est de déterminer **quelle sera la devise pour notre 50^e.**

FIERS DE NOTRE PASSÉ, MAÎTRES DE NOTRE AVENIR a longtemps été la devise qui a bien représenté le 1500; qu'en sera-t-il pour celui du 50^e?

Cette devise devrait-elle nous rappeler notre histoire, nos succès? Nous mobiliser vers l'avenir, faire référence à nos luttes, nos combats, nos défis à venir?

Soumettez vos idées de ce que pourrait être notre devise pour le 50^e et participez à la célébration avec fierté! **ENVOYEZ VOS PROPOSITIONS AU semhq@scfp1500.org D'ICI LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2016**



Pour nous joindre | Lun. au ven. de 8 h 30 à 17 h

1 800 567-3663

