

26 février 2018

LE 20 FÉVRIER, NOS GENS SE SONT AFFICHÉS !

« *Ce genre d'appui est EXCELLENT
pour le comité Négociations* »

Guy Bergeron, Président.

Un gros merci et félicitations !

Des membres d'un peu partout au Québec ont souligné leur appui lors du lancement des négociations entre le Front commun et Hydro-Québec. De Baie-Comeau à Gatineau, en passant par St-Jérôme et Montréal, vous êtes nombreux à vous être affichés aux couleurs du SSPHQ.



LA CONVENTION PRIME TOUJOURS

La direction d'Hydro-Québec rédige des règles de gestion et, parfois, des aide-mémoires ou des résumés de la Convention collective du SSPHQ. Bien que ces documents puissent faciliter la vie des gestionnaire dans la compréhension et l'application des articles de la Convention, ils peuvent comporter des erreurs ou des interprétations qui nient certains droits des spécialistes.

Soyez donc vigilant ! Prenez le temps de vous informer sur la convention collective, en la lisant ou en demandant l'avis de votre représentant syndical. La Convention collective est un document légal, déposé au Ministère du Travail. **Elle a préséance sur toute autre directive.** C'est notre contrat de travail.



Si vous avez des questions sur la convention ou sur une interprétation de la part de la gestion, [votre représentant syndical](#) saura vous conseiller de la meilleure façon.

La Convention collective 2015-2019 est toujours en vigueur.

REVENDEICATIONS DU FRONT COMMUN

QU'EST-CE QUE LA CLAUSE BANQUIER ?

Dans le [communiqué](#) du Front commun sur les demandes syndicales, il était fait mention de la clause banquier du régime de retraite. « *Mais qu'est-ce donc que cette clause banquier, d'ianre ?* » Ce sont exclamés certains d'entre-vous.

La clause banquier provient de la loi sur les Régimes complémentaires de retraite (RCR), qui stipule notamment que l'employeur est responsable de financer les déficits du régime de retraite (déficit de solvabilité et de capitalisation). Depuis le 1er janvier 2016, suite à la loi 29, l'employeur est uniquement responsable de financer les déficits de capitalisation, puisque le financement sur les déficits de solvabilité a été éliminé par la loi.

Le financement sur les déficits de solvabilité constitue un fort pourcentage du montant de la clause banquier actuelle du RRHQ. Les montants qui ont été versés par l'employeur sont cumulés dans une banque, et selon plusieurs paramètres, l'employeur peut se rembourser par des congés de cotisations, lorsque les critères sont atteints.

À l'arrivé de la loi 29, il était impossible de négocier le retrait de la clause banquier, elle se reportait automatiquement au 1er janvier 2016 suite à l'application de la loi. Toutefois, au mois de novembre dernier, il y a eu dépôt du projet de loi 149 sur le régime des rentes du Québec (RRQ) et sur diverses dispositions législatives en matière de retraite. L'une d'elles vient modifier la loi sur les Régimes complémentaires de retraite (RCR) permettant l'élimination de la clause banquier.

Et sur cette base, nous sommes en demande auprès d'Hydro-Québec pour éliminer la clause banquier.

Rappelons que les demandes syndicales présentées sont celles du Front commun, les enjeux spécifiques aux spécialistes ne seront déposées que lors de l'ouverture des tables sectorielles.

Départ à la retraite et élection

Dernièrement, **Guy Simard, directeur syndical au 1500 Robert-Bourassa**, a annoncé son départ à la retraite après une longue carrière à Hydro-Québec. Représentant syndical de longue date, Guy a su mettre sa rigueur au service des membres. « Au nom du Syndicat et de toute l'équipe de la région Montréal – Siège social et 1500 Robert-Bourassa, merci Guy pour ton engagement et ton dévouement envers tes membres et à la cause syndicale. Bonne retraite ! C'est bien mérité ! » - a souligné Pasquale Lo Mascolo, vice-président régional.

Dans ce contexte, la région Montréal – Siège social et 1500 Robert-Bourassa est en période électorale pour assurer la relève au 1500 Robert-Bourassa.



Nominations



Comité paritaire santé et sécurité

Steve Morin, vice-président MTL – Place Dupuis et responsable politique Santé et sécurité, annonce la nomination de **Mélanie Dagenais** sur le Comité paritaire santé et sécurité à raison de 12 jours par an. Elle rejoint ainsi Diane Côté, coordonnatrice SST, et Éric Dion.

Qu'est-ce que le CPSS ?

Tous les 2 mois environ, vos représentants syndicaux siègent sur le Comité paritaire santé et sécurité (CPSS). Le CPSS est composé de trois représentants syndicaux 4250 et de trois représentants patronaux. Ces rencontres ont pour but de promouvoir la prévention à Hydro-Québec en analysant les risques en milieu de travail. Les deux parties travaillent dans un but commun sur différents dossiers.

Remplacement en temps de négo

La région Québec – Sud-Ouest annonce que **Diane Côté** a été désignée par ses pairs, conformément à nos Statuts, pour prendre les responsabilités de la Vice-présidence et permettre à Stéphane Miville de se concentrer sur les enjeux qu'il doit défendre à la table de négociation.



Février : mois de l'Histoire des Noirs

L'inclusion et la diversité à Hydro-Québec

... pas juste 28 jours par année !



Artiste : Leona Carthy - Leoart

En dépit de son engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité, et le déploiement en 2009 du Programme d'accès à l'égalité en emploi, Hydro-Québec peine à se mettre au diapason de la diversité de la société québécoise. Le portrait des employés issus de la diversité et autodéclarés, au 31 décembre 2017, démontre que l'entreprise ne compte que 4,5 % de ses employés issus des minorités visibles.

Au Québec, certaines municipalités et certains organismes parapublics ont réussi à atteindre une belle représentativité. Aussi, est-il intéressant d'apprendre qu'Hydro-Québec poursuivra en 2018 ses efforts en ce sens.

Les gestionnaires auront notamment accès à une formation sur les « *biais inconscients* », puisqu'au-delà des stages et des parrainages de durée limitée, l'inclusion de la diversité a besoin d'initiative durable.

Au quotidien

Nos préjugés, conscients ou non, peuvent miner l'intégration des employés racisés. Aussi, faut-il prendre conscience de ceux-ci pour prévenir leurs impacts négatifs. Imaginez seulement les difficultés supplémentaires que doivent trop souvent surmonter les personnes issues des minorités visibles lors de l'embauche et de l'octroi de promotion.