

ÉDITION SPÉCIALE :: PROJET DE NÉGO

» Une négo pour la reconnaissance

Les travaux de préparation de la négo, initiés en septembre 2003, sont maintenant complétés. C'est avec beaucoup de fierté que nous vous présentons notre projet de négo.

Tout au long des travaux, nous avons constaté l'ampleur des écarts entre notre convention collective actuelle et les conventions des autres employés syndiqués d'Hydro-Québec.

Il est clair que notre employeur ne nous accorde pas le respect auquel nous avons droit. L'écart entre le discours « officiel » d'Hydro-Québec, qui circule par l'entremise de ses communications internes et externes, et nos conditions de travail témoigne d'une injustice et de l'absence d'une reconnaissance de notre contribution aux succès de l'entreprise.

À titre d'exemple, saviez-vous que tous les autres employés syndiqués bénéficient :

- » d'une clause, dans leur convention, protégeant réellement leurs emplois ;
- » de dispositions limitant considérablement le recours à la sous-traitance et à l'impartition ;
- » d'un horaire variable beaucoup plus intéressant que celui des Spécialistes ;
- » d'une clause pour rémunérer leur disponibilité en dehors des heures normales de travail. À cette clause s'ajoute évidemment le taux de salaire en temps supplémentaire si des heures sont effectuées à la suite d'un appel de travail. Ce genre de rémunération n'est pas conventionné pour nous : ainsi, chaque gestionnaire a toute la latitude pour décider qui peut en bénéficier et à quel moment.

Nous nous interrogeons sérieusement sur l'écart entre le discours de nos gestionnaires et la réalité conventionnée. Au cours des deux dernières rondes de négociation, Hydro-Québec répétait qu'il fallait lui faire confiance... C'est ce que nous avons fait. Maintenant que nous avons refait le tour du jardin, il nous semble qu'Hydro-Québec s'est bien gardée de conventionner sa reconnaissance envers nous. **Et c'est ce que nous vous proposons d'acquérir par cette négociation : la reconnaissance, dans le cadre d'une convention collective digne de ce nom.**



Nous sommes plus de deux milles Spécialistes à avoir contribué à la préparation du projet de négo, soit les deux tiers des Spécialistes syndiqués. Que ce soit par la participation à l'assemblée générale régulière de l'année 2003, par la participation à la consultation de février-mars 2004, par les suggestions et commentaires transmis tout au long de l'année, par une contribution directe à l'élaboration des dossiers argumentaires, par une implication active à titre de représentants syndicaux et par la participation à l'assemblée générale spéciale 2004.

Merci de nous épauler et d'être avec nous !

Le projet de négo comprend six thèmes ayant fait l'objet de la consultation au printemps dernier. Nous y avons ajouté un septième élément intitulé « Affaires syndicales ». Pour chacun des thèmes, vous trouverez dans ce document une courte description des principaux facteurs ayant alimenté notre réflexion ainsi que l'énumération des objectifs poursuivis et les demandes qui y sont associées.

À la lecture de ce document, vous constaterez que cette prochaine ronde de négociation revêt une grande importance pour notre avenir. Toutes nos énergies sont requises, maintenant plus que jamais, pour prendre et occuper l'espace qui nous revient.

Bonne lecture !
Votre comité de négo

» Protection de nos emplois

Disons-le franchement : le statut des Spécialistes d'Hydro-Québec est précaire.

Depuis le 11 février 2001, plus de 700 d'entre nous sont orphelins. Notre convention collective ne garantit pas la sécurité d'emploi aux nouveaux Spécialistes.

Pour l'ensemble des Spécialistes, la Loi 31 constitue une menace réelle en ouvrant la porte aux partenariats publics-privés (PPP). Que cette menace prenne la forme d'impartition entraînant des transferts vers des tiers (Accenture, CGI, Cap Gemini – Ernst & Young et autres) ou le recours massif à la sous-traitance, le résultat est le même. Un accroissement de notre vulnérabilité, la précarisation, voire la perte de nos postes, en raison d'une convention collective qui ne garantit aucunement nos conditions de travail et notre sécurité d'emploi. C'est très sérieux.

D'ailleurs, Hydro-Québec semble avoir déjà planifié en ce sens en imposant, entre autres, l'article 29.01 de notre convention collective précisant le recours « sans s'y limiter » à la sous-traitance et à l'impartition. De plus, l'article 29.10 prévoit la rupture de notre lien d'emploi lors d'un transfert dans une filiale ou chez un tiers, que l'on soit permanent depuis le 11 février 2001 ou avant. Cependant, ce même article nous offre l'opportunité de revenir à Hydro-Québec (probablement à titre d'orphelin !), mais seulement si la filiale ou le tiers cesse ses opérations ou si le Spécialiste transféré est licencié.

OBJECTIF

Protéger nos emplois

DEMANDES

- › Obtenir la sécurité d'emploi dès l'entrée en fonction à titre de Spécialiste permanent.
- › Conserver le lien d'emploi avec Hydro-Québec de tous les Spécialistes transférés dans une filiale d'Hydro-Québec ou chez un tiers.
- › S'assurer que seuls les Spécialistes occupent les emplois compris dans notre unité d'accréditation.
- › Réduire le recours à la sous-traitance par l'entreprise.
- › Actualiser, sur une base régulière, l'analyse des dossiers des temporaires afin d'accorder la permanence à ceux y ayant droit.
- › Établir une liste de rappel des temporaires.
- › Créer un comité paritaire pour traiter tous les changements techniques et technologiques.

» Dotation

Notre processus de comblement des postes doit être modifié car, dans sa forme actuelle, il permet aux cadres et aux professionnels non régis de postuler nos emplois. Certains ont même la priorité sur les Spécialistes. Nous vous invitons à lire attentivement l'article 14.06 de notre convention collective.

OBJECTIF

Obtenir la priorité absolue pour les Spécialistes lors du comblement de postes vacants

DEMANDES

- › Donner la priorité aux Spécialistes lors du comblement de tous les postes compris dans notre unité d'accréditation, en abolissant les avantages octroyés aux cadres et aux professionnels non régis.
- › Protéger le droit de retour des Spécialistes occupant temporairement un poste non compris dans notre unité d'accréditation.
- › Revoir les paramètres liés aux assignations temporaires ainsi qu'à l'affichage des postes vacants.

»» Formation et développement des compétences

L'expertise et les connaissances des Spécialistes sont des richesses indéniables. Pourtant, à notre connaissance, il n'y a pas de planification de développement de la main-d'œuvre à long terme au sein d'Hydro-Québec. Le développement et le perfectionnement sont des facteurs qui favorisent l'émergence de plans de carrière intéressants.

La Loi 90 oblige les entreprises à investir 1 % de sa masse salariale en formation professionnelle. Quelle somme est réellement investie dans le développement des Spécialistes ?

OBJECTIF

Être soutenu dans le maintien et le développement d'un haut niveau de compétences

DEMANDES

- › Rendre fonctionnel le comité paritaire « Compétence professionnelle » en précisant le mandat et les règles de fonctionnement et en introduisant la notion d'obligation de résultats.
- › Fusionner les comités paritaires « Compétence professionnelle » et « Emploi ».
- › Mettre en place un projet pilote de développement des compétences.

»» Aménagement du temps de travail

Bien que les autres groupes d'employés syndiqués ont su faire évoluer leur régime d'horaire variable, les Spécialistes, quant à eux, ont le privilège de bénéficier du même régime d'horaire variable depuis 25 ans. La maturité de notre régime exige une évolution vers une meilleure conciliation travail-famille.

OBJECTIF

Obtenir la flexibilité de choisir un aménagement du temps de travail correspondant à nos besoins

DEMANDES

- › Bonifier l'horaire variable en permettant, par exemple, l'utilisation du temps accumulé sur la base de sept heures par semaine.
- › Obtenir la semaine de quatre jours avec ou sans perte de salaire, au choix du Spécialiste.

» Santé

Pour les Spécialistes, les difficultés à ce chapitre sont davantage d'ordre psychologique que physique. Un nombre croissant de problèmes d'harcèlement psychologique au travail est recensé depuis quelques années. Or, notre convention est presque muette à ce sujet.

En ce sens, il est important d'obtenir une clause d'arbitrage médical, car trop souvent, c'est la décision du médecin rémunéré par Hydro-Québec qui prévaut, malgré une opinion contraire du médecin traitant. En résultent des retours précipités, conduisant souvent à un nouvel arrêt de travail et à une aggravation de l'état de santé. De telles situations sont inadmissibles. La décision d'une personne neutre peut faire toute la différence pour les Spécialistes en difficulté. Une décision juste et impartiale est importante.

OBJECTIF

Améliorer la qualité de vie au travail et obtenir un soutien significatif pour les Spécialistes en difficulté

DEMANDES

- › Obtenir un soutien significatif pour les Spécialistes éprouvant des difficultés physiques et/ou psychologiques :
 - obtenir une clause d'arbitrage médical ;
 - garantir le maintien du salaire et des avantages jusqu'au jugement du litige ;
 - s'entendre sur une définition commune des maladies reconnues.
- › Encadrer convenablement, dans notre convention collective, la notion de santé et sécurité au travail.
- › Préciser le mandat et les règles de fonctionnement du comité paritaire « Santé et sécurité ».
- › Obtenir un programme de santé et de prévention.
- › Inclure les lois et règlements qui régissent la santé et sécurité des travailleurs et travailleuses au Québec dans notre convention collective.

» Affaires syndicales

Les affaires syndicales couvrent les diverses modalités qui régissent nos relations avec Hydro-Québec : procédures de règlement des griefs, libérations syndicales payées par l'employeur, etc.

Les demandes correspondent aux acquis des autres employés syndiqués à Hydro-Québec. Notre convention collective comporte des irritants et ne reflète pas notre professionnalisme. Il est important de se doter de mécanismes nous assurant une représentation juste et équitable de l'application de notre convention collective.

OBJECTIF

Revoir certains processus quant à la gestion de la convention collective et des affaires syndicales

DEMANDES

- › Établir un mécanisme rapide de règlement des griefs.
- › Obtenir les renseignements nécessaires pour assurer une saine coordination dans les relations entre Hydro-Québec, le Syndicat et les Spécialistes.
- › Obtenir les mêmes droits et privilèges que les autres groupes syndiqués.
- › Actualiser les textes de la convention collective et y inclure les lettres d'entente pertinentes.
- › Inclure la possibilité d'arbitrage pour les problématiques non couvertes par notre convention.
- › Inclure des clauses relatives à la protection des officiers syndicaux.

» Rémunération globale (salaire et avantages sociaux)

Nos demandes relatives à la rémunération correspondent à la politique salariale de l'entreprise négociée avec les autres employés syndiqués d'Hydro-Québec. Nous faisons preuve d'une attitude des plus raisonnables.

Il en va de même en ce qui a trait à notre régime de Croix Bleue. Ce régime doit être amélioré et actualisé en fonction de celui en vigueur pour les autres employés syndiqués SFCP d'Hydro-Québec, et ce, sans aucune concession quant à nos autres régimes d'avantages sociaux.

OBJECTIF

Obtenir la parité avec les autres groupes d'employés syndiqués

DEMANDES

- › Salaire
 - 2005 = 2 % + réduction des primes d'avantages sociaux de 1,5 %
 - 2006 = 2 % + réduction des primes d'avantages sociaux de 0,5 %
 - 2007 et suivantes, front commun avec les autres syndicats SFCP d'Hydro-Québec
- › Paiement du temps de transport effectué aux fins de formation en dehors des heures normales de travail au taux de temps supplémentaire.
- › Obtenir une compensation pour les Spécialistes occupant un poste dont l'adhésion à un ordre ou à une corporation professionnelle est requise.
- › Rémunérer le temps supplémentaire effectué à distance sans déplacement¹.
- › Rémunérer la disponibilité en dehors des heures normales de travail¹.
- › Rémunérer le travail effectué en mesures d'urgence, conformément à la rémunération des cadres et des métiers¹.
- › Régime d'intéressement
 - 2005 = 4,5 %
 - 2006 = 4,5 %
 - 2007 et suivantes, front commun avec les autres syndicats SFCP d'Hydro-Québec
- › Avantages sociaux
 - Obtenir le même régime de Croix Bleue que les autres employés syndiqués SFCP d'Hydro-Québec.

1 Demandes devant être réalisées par un comité d'envergure encadré par la lettre d'entente n° 6 de la convention collective actuellement en vigueur et dont l'employeur a décidé unilatéralement de reporter le règlement à la ronde de négociation 2004.



Syndicat
des spécialistes
et professionnels
d'Hydro-Québec
SECTION LOCALE 4250 SFCP-FTQ

L'@robas est publié par le Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, section locale 4250 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Les articles de ce bulletin peuvent être reproduits pourvu qu'on en mentionne la source.

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 1499-8955 (imprimé) et ISSN 1499-8963 (en ligne)

Adresse postale : SSPHQ
565, boul. Crémazie Est, bur. 6300
Montréal (Québec) H2M 2V6