

## MOUVEMENT DE PERSONNEL

# Voici le portrait de la situation, maintenant discutons des solutions !

**AU COURS DES DERNIERS MOIS, LES INTERVENANTS DES RESSOURCES HUMAINES D'HYDRO-QUÉBEC ET LES REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT ONT PROCÉDÉ À L'ÉVALUATION DES RAPPORTS SUR LES NOMINATIONS.**

Il s'agit d'un premier effort commun afin de cibler les problématiques récurrentes, effort qui mènera à la recherche de solutions dans le but de rendre le processus actuel de dotation par compétences juste et équitable.

Les chiffres obtenus démontrent que 42 % des postes de niveau B sont attribués à des candidats de l'extérieur ou d'un autre secteur d'Hydro. Bien que nous considérons que le niveau B est attribué à l'embauche à plusieurs types d'emplois, en y regardant de plus près, on découvre qu'il y a un problème de mobilité latérale chez les spécialistes.

En effet, un spécialiste habilité à occuper un poste au groupe Distribution aura parfois de la difficulté à obtenir le même poste ou un emploi avec des exigences similaires au groupe Production. Un phénomène frustrant pour l'employé et illogique dans la réalité. Surtout lorsque les exigences en interne diffèrent de celles en externe. Après tout, pourquoi serait-ce obligatoire pour un employé d'Hydro-Québec désirant changer de division de connaître le groupe Production, alors que le même affichage en externe n'exige aucune connaissance de l'entreprise ?

Pour ce qui est des postes de niveau C, le pourcentage de candidats externes nommés est de 30 %. Le manque de planification de la relève et des plans de développement déficients dans plusieurs secteurs expliquent ce pourcentage. Pourtant, le recours aux candidats de l'extérieur ne devrait représenter qu'un très faible taux, puisqu'il s'agit d'une voie de progression naturelle pour le cheminement de carrière des spécialistes. Les compétences acquises au niveau B devraient être

SUITE EN PAGE 4

**EN PAGE 7**  
**SPECIAL**  
**10 ANS**

-  L'ÉDITORIAL DU PRÉSIDENT ET DE LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ..... 2
-  PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE ..... 3
-  ACCIDENT DE TRAVAIL OU ACCIDENT DE LA ROUTE? ..... 5
-  SPÉCIAL 10<sup>E</sup> ANNIVERSAIRE ..... 7
-  GREENWASHING ..... 12

 L'@ROBAS EST IMPRIMÉ SUR DU PAPIER RECYCLÉ

LE SSPHQ VOUS SOUHAITE,  
AINSI QU'À VOS PROCHES,  
DE JOYEUSES FÊTES ET UNE  
EXCELLENTE ANNÉE 2011 !

# Les régions feront les frais de la Loi 100 à Hydro-Québec



**MOT DU  
PRÉSIDENT  
ET DE LA  
SECRÉTAIRE  
GÉNÉRALE**

La charge financière qu'impose à Hydro-Québec l'application de la loi 100 aura un impact dévastateur pour l'emploi et l'économie en région. Cette loi qui vise l'atteinte du déficit zéro, encore une fois, été pensée et adoptée pour apaiser l'appétit des dieux de la finance, ainsi que les craintes de l'entreprise privée qui ne veut pas participer à l'effort collectif et social de verser sa juste part dans les coffres de la province.

## Partie 1

Pour s'éviter les foudres du secteur privé, grand financier du Parti libéral, on impose, encore et toujours, aux sociétés d'État une cure d'amalgrissement en augmentant l'obligation de dividendes supplémentaires. N'oublions pas, Hydro-Québec rapporte déjà dans les coffres de l'État plus que ce que l'entreprise privée paie en impôts dans

son ensemble. Outrageux, surtout lorsque l'on sait que cette même entreprise privée reçoit en subventions de l'État quelque 6 milliards de dollars par année.

Il faudra bien un jour ou l'autre que le gouvernement ait l'honnêteté d'avouer que, plutôt que de demander au secteur privé de faire sa part, on aime mieux cacher les hausses d'impôts dans les tarifs d'électricité. Il ne faut pas se leurrer. Si les employés d'Hydro-Québec n'étaient pas performants, l'entreprise n'enregistrerait pas des bénéfices de cette sorte et ne retournerait pas autant d'argent à Québec.

Les nouveaux efforts exigés risquent de faire particulièrement mal dans les régions, déjà plus sensibles aux ralentissements économiques et aux récessions, comme celle dont nous sortons à peine. Si l'employeur, par souci d'économie, imagine centraliser ses opérations vers la métropole, il précariserait encore plus la santé des régions. Les bénéfices à long terme de telles opérations n'ont d'ailleurs pas été prouvés. À l'ère du web et du télétravail, j'ai du mal à digérer que certaines activités de l'entreprise ne puissent s'effectuer à distance.

La mission d'Hydro-Québec, reçue lors de la nationalisation, était de fournir l'électricité à tous les citoyens à un coût uniforme et d'agir comme levier économique pour le développement des régions. Un rappel aux diri-

geants : l'emploi fait partie du développement économique.

## Partie 2

Pour remplir la commande, Hydro-Québec a commencé à manier la hache. Ainsi, tous les employés temporaires à Gentilly-2 ont perdu leur emploi. Dans d'autres régions, de plus en plus de postes sont rapatriés à Montréal ou à Québec. Il y a des suppressions de postes chez les employés temporaires et d'autres permanents sont mis en disponibilité.

Le problème, c'est que les spécialistes temporaires ne bénéficient pas d'une liste de rappel, puisque ce système est incompatible avec notre règle de mouvement de personnel par compétences. Pour les permanents en région qui se voient mettre en disponibilité parce que leur poste a été recréé en ville, la perte croissante de postes signifie aussi une difficulté accrue à être réaffecté. Nombre de familles établies depuis longtemps ou depuis peu à cause de leur affectation en région se retrouvent devant des choix difficiles.

Partout au Québec, de la Gaspésie à l'Abitibi, ce ne sont pas seulement les employés qui se mobilisent, mais les maires, les députés et les citoyens. Des emplois de qualité, ça nourrit une région. Leur perte entraînera inévitablement un exode, un appauvrissement et une désolation que l'on voulait pourtant contrer à Québec. Mission échouée !



www.reneelevy.com

# Hydro-Québec ne suit pas ses propres directives



Le SSPHQ s'implique dans le projet « Travaillons ensemble » mis sur pied par la FTQ et le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH). Le but est d'augmenter la participation à part entière des personnes handicapées au marché du travail et de maintenir en emploi les salariés

devenus handicapés en cours d'emploi.

Dans son « Programme d'accès à l'égalité en emploi 2009-2012 », Hydro-Québec indique que le taux de personnes handicapées à l'emploi chez les spécialistes devrait être de 4 %. Or, il n'est que de 1,2 %. L'écart noté sur le plan de la représentativité est le deuxième plus élevé parmi tous les groupes d'emploi de l'entreprise.

De plus, l'employeur a signifié à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qu'il prend, dans le cadre de ce programme, des mesures de redressement temporaires pour améliorer la situation. Ainsi, depuis le 18 mai 2009, au moment des

embauches, des nominations et des promotions, Hydro-Québec s'engage à accorder une préférence à une personne compétente, membre d'un groupe sous-représenté, et entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %, et ce, pour l'ensemble de l'entreprise et l'ensemble des groupes d'emplois.

Le 4 décembre 2009, les responsables syndicaux du projet « Travaillons ensemble » ont profité des travaux du Comité paritaire sur le suivi de la main-d'œuvre au groupe Technologie pour soumettre des candidatures auprès des ressources humaines de l'unité ; la partie patronale alléguant avoir de la difficulté

à recruter à l'externe. Le syndicat a par la suite fait plusieurs relances en 2010, mais sans succès.

Il n'y a aucun obstacle réel. En fait, nombre de mesures incitatives sont en place, à travers les directives écrites d'Hydro-Québec et la convention collective du 4250, pour favoriser l'intégration de personnes handicapées au sein du groupe d'emploi des spécialistes. Toutefois, après un an de démarche auprès du groupe Technologie, aucune embauche n'a été réalisée à notre connaissance en lien avec ce programme. Comme quoi, un joli programme, ce n'est que des mots et des chiffres sur du papier, lorsqu'il n'est pas appliqué.

## LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT

### Un outil indispensable

Avoir un plan de carrière, est-ce l'apanage des gens ambitieux ? Non. Nous avons tous des objectifs professionnels, un besoin de nous épanouir dans notre vie personnelle comme dans le travail.

Un plan de carrière ne se conclut pas nécessairement par l'objectif d'occuper la chaise du grand patron. On peut vouloir progresser à la verticale comme à l'horizontale dans une entreprise, selon nos préférences et l'effort qu'on est prêt à consentir à l'acquisition de nouvelles compétences.

À cet égard, le plan de développement est l'outil indispensable dans l'atteinte de

nos objectifs. Chez les spécialistes, seule l'acquisition de nouvelles compétences peut nous faire cheminer, que ce soit par la formation, le mentorat ou en acquérant de l'expérience lors d'une affectation temporaire.

D'ailleurs, sachez que la formation et le développement sont régis par la convention collective. Chaque spécialiste est invité à faire son auto-évaluation et à rédiger son plan de développement. Celui-ci vous permettra d'acquérir les compétences souhaitées et de maintenir vos connaissances à jour.

Pour ce faire, une panoplie d'informations est disponible sur le site Intranet

d'Hydro-Québec, dont un glossaire des compétences, une liste des formations offertes, etc. Le site du Syndicat met à votre disposition, quant à lui, un formulaire de plan de développement et des exemples.

Votre gestionnaire a lui aussi sa part de responsabilités. En effet, il doit identifier les compétences requises et disponibles dans son unité, et il doit planifier celles à développer et à acquérir afin d'avoir, en tout temps, des employés qui répondent aux exigences évolutives des postes à combler dans l'entreprise.

Alors, prenez le contrôle de votre vie professionnelle, faites une auto-évaluation de



vos compétences et rédigez un plan de développement afin d'atteindre vos objectifs. Soumettez-le ensuite à votre gestionnaire pour approbation. Important, réalisez les activités inscrites à votre plan et demandez à votre gestionnaire des rencontres annuelles de suivi. Ce sont vos outils pour maintenir le cap sur votre plan de carrière.

# Un vif succès et une expérience à renouveler!

L'École des jeunes syndiqué-e-s d'Hydro-Québec a rassemblé, du 2 au 4 novembre, plus de 80 jeunes adultes curieux d'en savoir plus sur le monde syndical. Réunis à Lac-Beauport, près de Québec, ils ont été accueillis par leurs hôtes, soit les quatre sections locales Hydro-Québec du SFCFP, dont le SSPHQ. Pour l'occasion, Michel Arseneault, président de la FTQ, a pris la parole et incité les jeunes à prendre « leur place » dans la société et dans la vie syndicale.

D'ailleurs, oubliez les rhétoriques médiatiques qui décrivent la jeune génération comme étant égoïste et indifférente à la chose tant politique que syndicale. Biz, chanteur du groupe engagé « Loco Locas » et conférencier, a fait un exposé sur les retombées positives du syndicalisme pour la communauté locale et la société en

générale, et ce, du point de vue d'un citoyen non syndiqué. Sa verve et son esprit critique ont su, dès 9 h le matin, animer les échanges et soulever les questions sur la façon de s'impliquer et d'agir aujourd'hui.

Bien entendu, l'École des jeunes syndiqué-e-s était un moment opportun pour présenter l'histoire du syndicalisme au Québec, raconter la fondation de la FTQ et décrire la syndicalisation d'Hydro-Québec. D'ailleurs, comme l'exprimait René Lévesque en 1965, les syndicats sont nécessaires à la défense des droits des travailleurs et sans union, sans rassemblement des forces ouvrières, la société québécoise francophone ne se serait pas épanouie et n'aurait pas eu sa juste part des richesses créées.

Au cours de ces trois jours de formation, un fil conducteur s'est dégagé : le respect. Que ce



soit Pierre Lavoie, instigateur du Grand défi Pierre Lavoie, qui nous a parlé de l'importance du respect pour rallier et rassembler les gens derrière une idée ou un projet ou, encore, Sophie Cunningham, conseillère syndicale au SFCFP, qui nous a démontré tout le respect dont on doit faire preuve lorsqu'on engage la conversation sur le syndicalisme avec un nouveau membre.

L'école des jeunes syndiqué-e-s a permis d'apprécier la

volonté des jeunes de 35 ans et moins à s'impliquer. Ils ont des idées, des revendications qui leur sont propres et ils veulent se mobiliser en vue des prochaines négociations afin de faire connaître leurs besoins et leurs intérêts. Chose certaine, leur arrivée massive à Hydro-Québec et dans les syndicats amènera des changements dans les façons de faire. Et ce, pour le meilleur, c'est du moins ce qu'ils espèrent.

## SUITE DE LA PAGE 1

reconnues pour accéder aux niveaux supérieurs sans devoir tout recommencer à zéro.

Le syndicat est conscient que le niveau D représente un degré de spécialisation particulier, mais le recours aux candidats de l'extérieur de l'ordre de 42 % est beaucoup trop élevé. Des rencontres entre gestionnaires et employés pour bâtir un plan de développement à long terme devraient permettre d'investir dans les spécialistes qui ont une connaissance approfondie de l'entreprise.

Suite à cet état de la situation, les représentants d'Hydro-Québec veulent maintenant passer au peigne fin toutes les nominations et leurs registres de candidatures.

On parle ici d'une évaluation approfondie de chacune des quelque 1 400 nominations aux postes de spécialistes pour la dernière année. Pourtant, les problématiques ont été identifiées et les deux



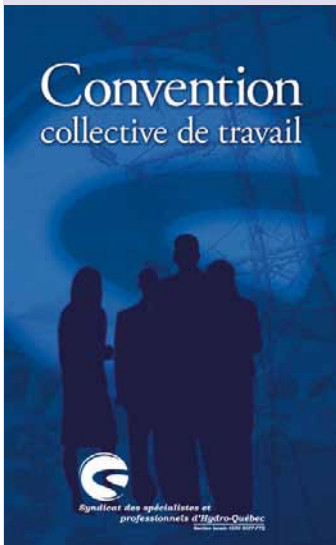
parties s'étaient entendues pour travailler ensemble à la recherche de solutions viables.

Après tout ce temps investi à interroger les faits en matière

de dotation, le Syndicat veut étudier les pistes de solutions suivantes : la reconnaissance qu'un spécialiste détenteur d'un titre d'emploi en rencontre automatiquement les exigences; la définition « d'un nombre raisonnable » d'exigences par niveau d'emploi;

la notion de pré qualification, que ce soit par évaluation annuelle, concours, registre de compétences ou autres. Des solutions, il en existe, il s'agit de travailler ensemble dans la même direction.

## CONNAISSEZ-VOUS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ?



**Usage de véhicule personnel...  
À la demande de la Direction, et avec son autorisation !**

*Nous vous référons au texte de l'annexe F de notre convention collective et à ses dispositions.*

**Propriétaire de véhicule ?**

Avant de faire usage de votre véhicule personnel dans le cadre de votre travail, et pour recevoir l'indemnité de route pour son usage, vous devez en avoir obtenu l'autorisation de la Direction avant votre

départ. Toutefois, l'employeur ne peut vous contraindre à fournir votre véhicule personnel pour un déplacement lié à votre travail.

**Passager ?**

La Direction peut préconiser le covoiturage pour les déplacements d'affaires pour des raisons économiques, voire écologiques. Sachez qu'aucune indemnité n'est accordée au passager transporté à bord du véhicule personnel d'un employé autorisé par la Direction à faire le même déplacement.

**Quelle importance ?**

En cas d'accident, les conditions « autorisé par la Direction » et « pour les affaires d'Hydro-Québec » sont déterminantes pour identifier l'organisme qui vous dédommagera. Voir l'article « Accident de travail ou accident de la route ? » pour plus d'information.

*Vous avez des questions concernant une disposition de votre convention collective ? Consultez votre représentant syndical !*

## Accident de travail ou accident de la route ?

Il est important de connaître certaines références afin de déclarer convenablement un accident de la route; soit à la CSST ou à la SAAQ !

Disons, pour prendre un exemple concret, qu'un matin, vous devez vous rendre dans un autre bureau d'affaires pour une réunion à la demande d'Hydro-Québec. Vous partez du bureau de St-Hyacinthe pour vous rendre au bureau de St-Bruno. En chemin, vous

avez un accident de la route et vous êtes blessé. On vous transporte à l'hôpital en ambulance. Il s'agit alors d'un accident de travail et il doit être traité comme tel.

Vous devrez donc mentionner au médecin qui vous verra à l'urgence qu'il s'agit d'un accident de travail, puisque vous vous rendiez à une réunion à la demande de votre employeur. Vous devrez également aviser votre gestionnaire et votre



directeur syndical le plus rapidement possible. D'ailleurs, le syndicat pourra vous aider et vous informer de vos droits.

Chaque fois que vous êtes en déplacement pour Hydro-

Québec, vous êtes au travail, et ce, même sur la route !

Un message de votre comité Santé et sécurité  
[ssst@ssphq.org](mailto:ssst@ssphq.org)

### PAPIER OU ÉLECTRONIQUE

SI VOUS NE DÉSIREZ PAS RECEVOIR UNE COPIE PAPIER DU JOURNAL L'@ROBAS À LA MAISON ET QUE VOUS PRÉFÉREZ CONSULTER LA PUBLICATION UNIQUEMENT SUR LE SITE WEB DU SYNDICAT, CONTACTEZ-NOUS. ÉCRIVEZ AU COMITÉ D'INFORMATION : [INFORMATION@SSPHQ.ORG](mailto:INFORMATION@SSPHQ.ORG) ET DEMANDEZ QUE L'ON RETIRE VOTRE NOM DE LA LISTE D'ENVOI.

TOUJOURS AU COURANT

[WWW.SSPHQ.ORG](http://WWW.SSPHQ.ORG)



# Pour un Québec qui nous ressemble et qui nous rassemble



LE 29<sup>E</sup> CONGRÈS STATUTAIRE DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC S'EST DÉROULÉ DU 29 NOVEMBRE AU 3 DÉCEMBRE AU PALAIS DES CONGRÈS DE MONTRÉAL. 1 500 DÉLÉGUÉS

DES SYNDICATS AFFILIÉS À LA FTQ ÉTAIENT ATTENDUS. À L'ORDRE DU JOUR, EN PLUS DES RÉSOLUTIONS PROVENANT DES SYNDICATS MEMBRES, DEUX DÉCLARATIONS DE POLITIQUE ONT ÉTÉ SOUMISES AUX DÉBATS.

La première déclaration fait suite au colloque de la FTQ de novembre 2009 sur la conciliation travail-vie personnelle. Les exigences croissantes du travail (précarité, imprévisibilité des horaires, charge de travail excessive, etc.) grugent le temps que nous pourrions consacrer à nos activités familiales, sociales et militantes qui sont nécessaires à une vie saine et équilibrée. La déclaration de politique sur la conciliation travail-vie personnelle permettra de mettre de l'avant le droit à un meilleur équilibre auprès du gouvernement et des employeurs.

Autre enjeu majeur, l'amélioration des régimes de retraite

tant publics que privés a également fait l'objet d'un débat. Les lacunes de notre système de revenus pour la retraite, mis sur pied il y a cinquante ans, sont devenues de plus en plus évidentes. La valeur des prestations publiques (Pension de sécurité de la vieillesse et Supplément de revenu garanti au fédéral et Régime des rentes du Québec) est inférieure à ce dont la plupart des gens ont besoin pour vivre décemment et rares sont les personnes, environ une sur trois dans le secteur privé, qui ont accès à un régime complémentaire de retraite.

– Tiré en partie du journal *Le Monde ouvrier de la FTQ*

## CAMPAGNE CENTRAIDE

# Des Hydro-Québécois relèvent le défi de gravir l'Aconcagua



ACONCAGUA 2010  
Nos efforts, nos espoirs

Gravir les 6 962 mètres de l'Aconcagua en Amérique du Sud, c'est le défi que se sont lancé Simon Rodier, Marc Béland et Nancy Boissonneault, assistés dans leur démarche par Mariève Boudreault. Leur but, atteindre le sommet et récolter un maximum de dons pour Centraide Québec Chaudière-Appalaches.

Leur projet est né d'une passion pour les activités de plein air et de la volonté de donner plus de visibilité à Centraide. Chaque année, l'organisation vient en aide à une multitude d'organismes de soutien et d'entraide de la région pour

contrer la pauvreté, un défi complexe et imposant.

Leur ascension débutera le 28 décembre. Les trois comparases devront alors affronter le climat changeant et l'alti-

tude extrême des versants de l'Aconcagua. 19 jours d'efforts soutenus seront nécessaires pour faire l'aller-retour, et le sommet n'est pas gagné d'avance. Simon, Marc et Nancy se préparent phy-

siquement et mentalement depuis déjà un an et demi pour réussir leur défi.

Pour suivre l'évolution du projet, visitez le blogue **Projet Aconcagua – Centraide** à <http://aconcagua-centraide.blogspot.com/>. Pour appuyer cette initiative, faites un don au <https://www.centraide-quebec.com/dons> en indiquant dans la rubrique commentaires : « **Projet Aconcagua** ». Plusieurs activités de levées de fonds ont été réalisées depuis le début de l'année et se poursuivront jusqu'en mai 2011, moment de la remise des dons amassés à Centraide.



# SPÉCIAL

## 10 ANS



**VOUS TROUVEREZ DANS CE CAHIER SPÉCIAL 10<sup>E</sup> ANNIVERSAIRE LE BILAN DES CONVENTIONS COLLECTIVES NÉGOCIÉES, VOS REPRÉSENTANTS POUR L'ANNÉE QUI SE TERMINE ET DES TÉMOIGNAGES SUR LES DÉBUTS DU SYNDICAT.**

En 10 ans, le Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec a progressé en nombre passant de quelque 2 400 membres au moment de la syndicalisation à 4 107 cet automne. Et, si les spécialistes n'ont pas atteint la parité homme-femme, le nombre de ces dernières a tout de même augmenté de 80 % au cours des 10 dernières années ! Le rapport commence aussi à changer au sein des différentes générations. En 2000, les baby-boomers étaient encore largement majoritaires, tandis qu'aujourd'hui les générations suivantes ont pris leur place et la prendront encore plus avec les départs massifs à la retraite.

De nouveaux défis se pointent à l'horizon et une nouvelle génération tente d'influencer le cours des choses. Si nul ne peut prédire l'avenir, on peut toutefois affirmer que dans 10 ans d'autres batailles seront menées, et ce, toujours en demeurant fidèle aux valeurs des spécialistes. Puisque le syndicat, c'est nous.

**CI-DESSOUS, DÉPOUILLEMENT DU VOTE DE SYNDICALISATION EN FÉVRIER 2000.**



## BILAN

### 4 conventions collectives

**2001**

La toute première convention collective a jeté la base du système de dotation par compétences chez les spécialistes. Mais plus que tout, elle a permis l'obtention de la sécurité d'emploi pour plus de 2 000 spécialistes et l'obtention d'une permanence pour plus de 150 temporaires. La signature de la convention est venue mettre un terme aux rumeurs d'impartition et à la dégradation des conditions de travail chez les spécialistes.

**2006**

Convention collective charnière, sa signature a permis d'offrir la sécurité d'emploi à tous les spécialistes permanents arrivés à Hydro-Québec après 2001. Cette convention collective a également permis d'aplanir d'autres disparités avec l'implantation du plan d'évaluation des emplois. Ce sont 13 millions de dollars qui ont été répartis rétroactivement entre tous les spécialistes, ainsi qu'une augmentation moyenne d'environ 3,7 % de la structure des salaires, due à une évaluation approfondie des postes. De plus, l'horaire variable et le régime d'avantages sociaux avec la Croix Bleue ont été bonifiés.

**2002**

Cette deuxième convention collective a fait place à l'équité salariale et à la création du plan d'évaluation des emplois. En 2002, c'était l'heure des comptes. Les spécialistes estimaient avoir déjà largement et suffisamment contribué aux profits d'Hydro-Québec dans les dernières années. Il importait aux membres de voir « un certain retour d'ascenseur » de la part de l'employeur.

**2008**

En 2008, Hydro-Québec a invité les huit syndicats à négocier les conventions collectives en front commun et de manière anticipée. C'est ainsi que sept des huit syndicats ont signé leur nouvelle convention à l'été 2008, à peine quelques mois avant le début de la récession et l'annonce des mesures d'austérité. Lors de cette signature, le SSPHQ s'est entendu avec Hydro-Québec sur la possibilité de poursuivre des négociations en continu sur les points normatifs du contrat de travail afin de pouvoir signer l'entente financière en même temps que les autres.

**2010**

La négociation en continu aura permis, le 13 septembre, l'intégration du régime d'assurance dentaire.

# Votre équipe en 2010

## DIRECTION



**Benoît Bouchard**  
Président



**Solange Bourgeois**  
Secrétaire générale

## RÉGION MÉTROPOLITAINE CENTRE



**Catherine Bert**  
Vice-présidente



**Carl Acocella**



**Wafa Allouch**



**Dany Lévesque**



**Pierre Rollet**



**Jean Stein**



**Jacques Thériault**



**Marie-Hélène  
Tiernan**



**Diane Verville**

## RÉGION CENTRE ET NORD DU QUÉBEC



**Mario Lupien**  
Vice-président



**Robert Brousseau**



**Réjean Gagné**



**Annick Landry**



**Stéphane Miville**

## RÉGION QUÉBEC ET EST DU QUÉBEC



**Claude Gaudreault**  
Vice-président



**Chantal Gaumond**

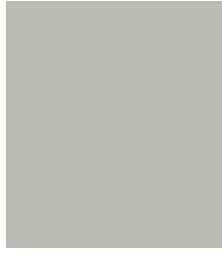


**Sylvie Leblanc**

## RÉGION MÉTROPOLITAINE OUEST



**Robert Lafontaine**  
Vice-président



Alain Bourque



Jean-Marc Deschênes



Myriam Lafortune



Éric Proulx



Daniel Rose



Harold Smith



Marc Tremblay

## RÉGION MÉTROPOLITAINE EST ET MONTÉRÉGIE



**Denis Rocheleau**  
Vice-président



Diane Côté



Dominique Cullet



Luc Foata



Daniel Gosselin



Jacques Grenier



Juan Carlos  
Hernandez



Frédéric Lefebvre



Josée Plante



Marlène Potvin



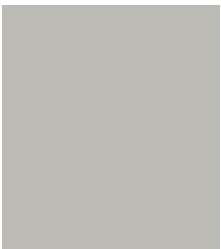
Robert Poirier



Pierre Rocque



Paul Sénécal



Marc Taylor

## À VISAGE DÉCOUVERT

### Diane Verville

Directrice syndicale et membre de nombreux comités syndicaux



Je viens d'une famille pro-syndicale. Alors, lorsque je suis arrivée à Hydro-Québec en 1985, c'était tout naturel pour moi de favoriser la syndicalisation des spécialistes. D'ailleurs en 2000, Hydro-Québec nous a donné, bien malgré elle, un très bon coup de main.

En effet, à la demande du gouvernement péquiste et au nom du déficit zéro, Hydro a procédé à des mises à pied chez les spécialistes. Le groupe d'emploi n'étant pas protégé, rien ne limitait Hydro dans ses procédures. Plusieurs de nos acquis étaient également menacés. La signature de la première convention collective a donc été vécue comme une réelle victoire. Nous étions dorénavant protégés de façon tangible.

J'étais directrice syndicale au Complexe Desjardins, lorsque j'ai décidé de participer à la création du Comité de dotation. Tout était à faire, le Syndicat venait de naître. L'important, à mon sens, était

et restera que nous ayons tous la même chance de progresser dans nos emplois. Fini les passe-droits !

Cependant, avec le principe de comblement de poste par compétences, autant nous étions censés avoir plus librement accès aux différents

postes qui correspondent à notre profil, autant l'employeur s'en sert encore pour poursuivre ses iniquités en matière de promotion et d'embauche.

Alors j'espère que, au même titre que nous avons pu, en 2006, éliminer la clause de disparité sur la sécurité d'emploi, nous pourrions faire évoluer le système de mouvement du personnel par compétences en un système juste et équitable pour tous dans un avenir rapproché.



### Solange Bourgeois

Secrétaire générale

J'ai été impressionnée par la mobilisation des spécialistes dans les débuts et tout au long de ces dix dernières années. Lors de la première grande assemblée en mars 1999, avant même d'être officiellement syndiquées, des centaines de personnes se sont présentées au Palais des Congrès et nombre d'autres ont suivi l'événement par Internet. On commençait à se prendre en main en votant pour nos statuts, en élisant un comité exécutif provisoire, etc.

Puis en février 2000, de voir cette masse d'individus se prononcer ensemble sur un enjeu aussi majeur et porteur de changement que le choix de se syndiquer, c'était émouvant. Encore aujourd'hui, notre taux de participation au vote de syndicalisation est un record inégalé au sein du SCFP.



La force de notre syndicat, c'est de se mobiliser efficacement sans « branle-bas de combat », souvenez-vous des ballons lors de la négociation de 2006! Nous avons fait des acquis majeurs : la sécurité d'emploi pour tous les permanents, un horaire variable plus flexible et des améliorations aux avantages sociaux, et ce, grâce au soutien des membres. Et plus récemment, en 2008, sept syndicats sur huit à Hydro-Québec ont négocié en front commun, un précédent qui prouve que la mobilisation et l'unité donnent de bons résultats.

### Daniel Rose

Coordonnateur des délégués sociaux et directeur syndical

Quelle belle aventure ! Une aventure qui me permet, depuis 10 ans, de travailler pour deux causes qui me tiennent à cœur : l'équité et le respect au travail. La raison principale qui motive mon implication syndicale est « l'action sociale ». Avec ses hauts et ses bas, ses controverses, mais aussi son unicité, notre syndicat a su prendre sa place à Hydro. Je me souviens des premières années où « 4250 » n'était qu'un chiffre méconnu des autres syndicats et d'Hydro. Dix ans plus tard, nous sommes, sans prétention, « le 4250 ». L'aventure n'est pas terminée, alors en route vers le 20<sup>e</sup> anniversaire !

# Robert Lafontaine

## Vice-président, Région métropolitaine ouest



À l'époque et à mon sens, un élément a largement contribué au succès de la campagne de syndicalisation des spécialistes. L'annonce, le 25 janvier 1999, par Radio-Canada que Bell Canada et Hydro-Québec s'étaient entendues pour former une co-entreprise : Connexim. Cette nouvelle entreprise devait offrir des services de gestion de réseaux internes de télécommunications aux grandes entreprises. Hydro-Québec, tout comme Bell Canada, y transféra environ 250 employés, dont nombre de spécialistes.

Cette même année, Hydro-Québec prend des mesures pour fidéliser ses employés au Groupe Technologies de l'information, mais la rumeur court voulant que les emplois soient externalisés au lendemain de la crise du bogue de

l'an 2000. Hydro-Québec avait, semble-t-il, déjà reçu des offres à cet effet de plusieurs grandes entreprises.

Pour les spécialistes concernés, dont j'étais, il n'était pas question d'entrer dans une relation tripartite : employés – cabinet de service professionnel – firme utilisatrice, considérant la situation d'ambiguïté de faire affaire avec deux donneurs d'ordre. C'eût été une grave erreur, car à mon avis l'entreprise ne sera jamais aussi bien servie que par ses propres employés.

La syndicalisation des spécialistes devenait donc un moyen de défense pour contrer les ambitions de l'entreprise privée. La suite des événements allait nous donner raison, puisqu'Hydro-Québec s'est retirée de Connexim quelques années plus tard.

# Réjean Carrier

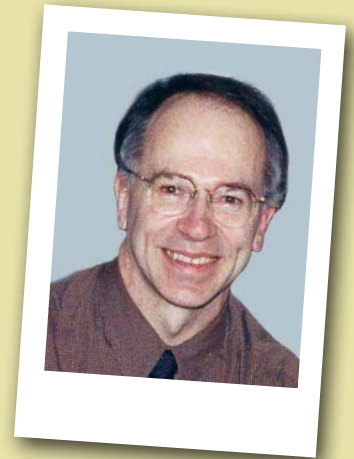
## Membre du Comité d'élection

Les spécialistes n'avaient pas de culture syndicale au moment de la campagne de syndicalisation qui s'est déroulée de fin 1998 à février 2000. En fait, je dirais qu'un concours de circonstances est à l'origine de notre syndicalisation.

Nous étions habitués d'avoir des conditions de travail comparables à celles des employés syndiqués. Généralement, lorsqu'un syndicat allait chercher un acquis, la Direction finissait par nous l'offrir. Il existait une sorte d'équité entre les employés syndiqués et non syndiqués.

Bref, tout allait relativement bien. Il y avait quelques petits accrocs ici et là, des conditions qui pouvaient varier d'une unité à l'autre, dépendamment du chef, mais rien pour soutenir l'intérêt d'un regroupement massif. Jusqu'au jour où Hydro-Québec a décidé de changer les règles du jeu de façon arbitraire et sans préavis.

Du jour au lendemain, la Direction réduisait le nombre d'employés pour supposément augmenter ses profits, et c'est nous qui en avons fait les frais, les conventions collectives protégeant nos collègues. La sécurité d'emploi, dont on croyait bénéficier, selon le « Répertoire des conditions de travail des spécialistes », n'existait plus.



Hydro-Québec a sabré dans les acquis et dans les postes de spécialistes.

Avec d'autres, j'ai commencé à faire signer des formulaires d'adhésion syndicale. J'ai constaté que, malgré le fait que de nombreux spécialistes étaient pour la syndicalisation, plusieurs ne voulaient pas se faire étiqueter « pro-syndicat » par leur patron et collègues, du moins, tant qu'il n'y aurait pas d'accréditation syndicale.

Aujourd'hui, il n'est plus péjoratif d'être syndiqué. Au fil des ans, les spécialistes ont constaté qu'il y avait plus d'avantages à être syndiqués qu'à ne pas l'être. Tant et aussi longtemps que nous serons représentatifs des valeurs de nos membres, que nous défendrons leurs intérêts, et que nous travaillerons dans le respect, le Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec aura sa raison d'être.

## SAVIEZ-VOUS QUE ?

LORS DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE 2006, NOUS AVONS OBTENU UNE PROLONGATION DU DÉLAI, LORS DE LA RETRAITE OU D'UNE CESSATION D'ASSURANCE, POUR DEMANDER UNE TRANSFORMATION DU RÉGIME D'ASSURANCE VIE COLLECTIVE COMPLÉMENTAIRE (AVCC) EN UN CONTRAT D'ASSURANCE VIE PERSONNELLE ET INDIVIDUELLE, SELON LES PLANS OFFERTS PAR L'ASSUREUR. CE DÉLAI EST MAINTENANT DE 60 JOURS. RENSEIGNEZ-VOUS, LISEZ VOTRE CONVENTION COLLECTIVE OU CONTACTEZ LE COMITÉ AVANTAGES SOCIAUX À [AVSO@SSPHQ.ORG](mailto:AVSO@SSPHQ.ORG).

Retourner toute  
correspondance ne pouvant  
être livrée au Canada au  
Syndicat des  
spécialistes  
et professionnels  
d'Hydro-Québec

565, Crémazie Est  
Bureau 9100  
Montréal QC H2M 2V6

Numéro de Convention de la  
Poste-publications 41450535

# ENVIRONNEMENT



Une étude récente concluait que 9 produits, s'affichant « vert », sur 10 étaient coupables d'un des sept « péchés de greenwashing ».

Réalisé par Terra-choice, gestionnaire du programme environnemental EcoLogo, le rapport rend compte que, si les prétentions exagérées « vertes » restent omniprésentes dans les publicités et sur les étiquettes de produits, certains secteurs font preuve d'une utilisation plus consciencieuse des arguments écologiques.

## Mais, qu'est-ce que le « greenwashing » ?

L'expression est apparue pour la première fois en mars 1991 dans la revue américaine Mother Jones, un média alternatif. En français, on peut parler d'écoblanchiment ou de blanchiment écolo-

gique. La locution tire ses origines, et avec raison, du « blanchiment d'argent ». On accuse de « greenwashing » les entreprises qui abusent à tort et à travers des préceptes de l'écologie pour vendre leur produit.

## Les 7 « péchés de greenwashing »

Le compromis caché est le péché le plus fréquent selon l'étude. Un exemple, les styromousses de nouvelle génération créées par Cascade. Elles se désagrègent beaucoup plus rapidement que la styromousse traditionnelle. Par contre, elles ne sont pas biodégradables, donc pas plus écologiques.

Parmi les autres péchés recensés, on trouve les déclarations où les preuves font défaut, les imprécisions sur la nature écologique du produit et l'utilisation de faux labels « verts ». Il y a aussi la non-pertinence du propos ; le cya-

nure aussi est 100 % naturel. Dans d'autres cas, les publicités vont travestir la vérité en jouant sur les mots.

Finalement, un péché où on nous prend pour des néophytes est celui du moindre mal. L'industrie du gaz de schiste l'utilise abondamment avec : « le gaz naturel est plus écologique que le pétrole ». Là où l'hydroélectricité est roi, la citation a de quoi détonner.

## En conclusion

S'il faut se méfier des étiquettes, l'étude nous apprend qu'ils existent bel et bien des produits écologiques exempts de péchés. Étonnamment, on les trouve plus facilement dans les grandes surfaces que dans les petits magasins et les boutiques spécialisées. Plus surprenant, les matériaux de construction et le matériel de bureau font meilleure figure que les produits et les jouets pour bébés. Inquiétant.

## GREENWASHING



Syndicat  
des spécialistes  
et professionnels  
d'Hydro-Québec

SECTION LOCALE 4250 SCFP-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.

Les archives de l@robas sont disponibles sur notre site web au [www.sspqh.org](http://www.sspqh.org)

Équipe de rédaction  
France Carufel  
Catherine Seers

SSPHQ  
565, boul. Crémazie Est  
Bureau 9100  
Montréal (Québec) H2M 2V6