

On garde le cap... de la réussite au SSPHQ !

Bonjour à vous, membre du SSPHQ,

NOUS ESPÉRONS QUE VOUS LISEZ CE NOUVEL ENTOUTETRANSPIRENCES BIEN ASSIS DANS VOTRE CHAISE DE BUREAU À LA MAISON ! LES ÉQUIPES DES FOURNISSEURS DE L'ENTREPRISE ONT RÉPONDU RAPIDEMENT À NOS BESOINS ET NOUS LES SALUONS.

Malgré la distance qui nous sépare en télétravail, nous nous adaptons et nous adoptons de nouveaux outils de travail. Nos opérations ne sont pas entravées et plusieurs dossiers sont menés de front.

COALITION SUR LE TÉLÉTRAVAIL TOTALISEUR ET HORAIRE VARIABLE

Comme vous vous en doutez certainement, la coalition regroupant le syndicat des ingénieurs (SPIHQ), le syndicat des chercheurs de l'IREQ (SPSI) et nous (SSPHQ) représente la majorité des employés d'Hydro-Québec en télétravail depuis le début de la crise. Un poids important dans nos discussions.

Nous avons mis sur la table, avec Hydro-Québec – Relation de travail, tous les arguments nécessaires pour que le totalisateur, les horaires variables et les plages fixes viennent remplacer les dispositions de la règle de gestion sur le télétravail occasionnel.

Pour l'équité, pour le bien-être psychologique de toutes et tous, ainsi que pour le respect de nos contrats de travail, il était important pour nous d'être fermes dans nos demandes.

Un beau travail d'équipe ! Merci à mes collègues Présidents, Nicolas Cloutier du SPIHQ et Michel Trudeau de l'IREQ.

Pourquoi le 31 août ?

Il s'agit de la fin de l'une des phases du dossier « Positionnement d'entreprise sur le télétravail ». C'est une étape. Nous poursuivons les discussions pour la phase « Positionnement et recommandations pour le retour progressif à l'automne » et « L'évaluation des modèles de télétravail » à moins qu'Hydro-Québec décide de poursuivre sur sa lancée jusqu'à la fin de l'année.

Il est important, d'ici au 31 août, de bien faire les choses en télétravail pour démontrer encore une fois à l'employeur et à votre gestionnaire qu'avec le totalisateur et l'horaire variable, le télétravail est plus que viable à long terme pour nous les spécialistes. Démontrons que c'est une solution gagnante pour tous.

Et plus encore pour le 4250...

Sachez aussi que le 4250 a informé Hydro-Québec dans ses discussions que nous sommes disposés à participer à des projets pilotes sur des horaires encore plus flexibles, le tout sur une base volontaire pour les membres. Nous vous reviendrons sur le sujet, lorsque nous aurons plus de détails. Nous attendons de voir si des unités sont disposées à en discuter.

Nous considérons que d'essayer d'autres alternatives pourrait révéler des solutions gagnantes pour l'employeur et pour nos membres de toutes générations.

Page 2 -> -> ->



Mission réussie !

Hydro-Québec est disposée à permettre l'utilisation du totalisateur et de l'horaire variable à compter du 22 juin, et ce, jusqu'au 31 août.

Les générations au 4250

Pour vous donner un aperçu sur notre population. Voici des chiffres qui parlent et une idée de leur différenciation en tant que génération :

Tableau de la répartition des générations au 4250

* Notre base de données ne reflète pas encore la dernière réorganisation.

Unités structurelles	Baby-Boomer	X	Y	Z	Total
Division Exploitation et HQ Production	348	1 060	286	5	1 699
Gr.Aff.Corpo., juridiques et gouvernance	13	48	18	0	79
Groupe Direction financière et du risque	55	249	99	1	404
HQ Distribution	117	345	173	2	637
HQ Innovation, équipement et SP	140	334	223	4	701
HQ TransÉnergie	29	173	39	0	241
Vice-présidence Ressources humaines	23	87	37	1	148
VP - Comm., aff. gouv. et autochtones	39	79	51	0	169
Total	764	2 375	926	13	4 078
VPTIC	290	870	221	4	1 385

Tableau des générations

GÉNÉRATION X

Née entre 1960 et 1980, dite «génération du baby bust», elle fait le pont entre les «baby boomers» et les «millennials».

Entrés dans la cinquantaine, les «GenXers» sont ceux à qui l'ont demandé la plus grosse part des sacrifices pour équilibrer les régimes sociaux, notamment la retraite. Ils sont aussi ceux pour qui la perte ou le changement d'emploi représente le plus grand risque.

+

- Expérience
- Loyauté
- Sens de l'autorité et de la hiérarchie
- Esprit de compétition
- Organisation
- Capacité d'innovation managériale

-

- Faible capacité de communication
- Manque de transparence
- Conception pyramidale de l'entreprise
- Parfois techno-exclue



GÉNÉRATION Y

Née entre 1980 et 1995, année de l'apparition de l'internet, celle des «digital natives» ou des Peter Pan. On la présente parfois comme la «génération sacrifiée» parce qu'elle est parvenue à l'âge de trouver un emploi et de fonder une famille en pleine crise.

+

- Pas de résistance au changement
- Forte capacité d'adaptation
- Forte autonomie
- Facilité d'apprentissage
- Envie d'entreprendre
- Parfaite maîtrise des outils technologiques
- Ouverture d'esprit

-

- Sens relatif de la hiérarchie
- Instabilité
- Egocentrisme
- Faible engagement collectif
- Moindre inventivité
- Prédominance du donnant-donnant
- Forte exigence d'équilibre vie privée/vie professionnelle



GÉNÉRATION Z

Née après 1995, elle est ouverte sur le monde. Près de 70% de la génération Z est prête à travailler à l'international, selon une enquête menée par le Boson Project et BNP Paribas.

Ils sont multi-identitaires, débrouillards et connectés. 40% d'entre eux pensent qu'un bon réseau est plus important encore que les études pour réussir. Pour eux, l'entreprise est «dure», «compliquée» et «difficile». Près de la moitié d'entre eux désirent créer leur entreprise.

+

- Sens des valeurs
- Vision internationale
- Totale transparence
- Rapidité de pensée et d'action
- Originalité
- Soif d'entreprendre
- Fonctionnement en réseau

-

- Défiance vis-à-vis de l'entreprise
- Impatience
- Exigence
- Dispersion
- Concurrence de la future génération alpha



Source: Journal du CM

Page 3 -> -> ->

ACTIVITÉS SYNDICALES – AGA VIRTUELLES ÉVOLUTION DES PRATIQUES



Nous ne possédons pas de boule de cristal qui nous permet de savoir ce qui sera permis ou non l'automne prochain en termes de rassemblement. Or, étant une organisation démocratique, le Syndicat

regroupe chaque année ses membres dans le cadre de la tournée de l'assemblée générale, notre plus haute instance décisionnelle.

Nous sommes à analyser les possibilités ; or, l'une des options se dirige vers une solution hybride. Avec celle-ci, nous envisageons de rendre disponibles des capsules vidéos préenregistrées et d'organiser quelques Webinaires en direct avec vous. Nous évaluons différents outils de diffusion. Notre priorité est que ceux-ci facilitent l'interaction et la participation des membres aux échanges, tout en respectant les Statuts qui nous encadrent.

Naturellement, ça signifie des modifications dans nos façons de faire les activités syndicales. Ça nous pousse à évoluer et innover.

LES CONSULTANTS EN TIC

Marc Payette est sur le dossier avec nos deux conseillers du SFCP, Julie Girard-Lemay et Mathieu Vick. Il est également accompagné de François Gagné, vice-président Montréal – siège social, qui représente un bassin important de la VPTIC avec les membres du 1500 Robert-Bourassa.

Les discussions intensives pour en arriver à une entente concernant l'usage inapproprié de contractuels sont en cours depuis le 5 juin. Nous pourrions vous donner plus de détails à la fin de ces négociations.

ACTIVITÉS FINANCIÈRES

Syndics

Malgré la situation qui prévaut, nous avons pu accueillir les syndics à nos bureaux en respectant les règles sanitaires et de distanciation sociale les 21 et 22 mai derniers. Ils ont pu effectuer leur travail de vérification des livres comptables et autres. Une prochaine rencontre est prévue le 16 juillet.

Nos placements

Excellente nouvelle à vous annoncer : le Comité exécutif a voté afin que toutes les sommes investies par le Syndicat cette année soient mises dans des produits qui excluent les énergies fossiles !

Les placements seront effectués dans des dépôts à terme, CPG et deux produits respectant les critères ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance).

Dépôt direct

Nous avons entrepris des démarches pour procéder aux dépôts directs lors du paiement de nos fournisseurs et, à l'interne, pour les rapports de dépenses de la structure syndicale. Nous effectuons des collectes d'information auprès d'autres syndicats ayant procédé au changement afin d'assurer une transition optimale. Nous étudions les mécanismes à mettre en place dans le but de procéder à ce changement dans le respect des règles.

RENCONTRE TRANSÉNERGIE

Le 15 juin, les vice-présidents Mélanie Dagenais et Gilles Cazade, accompagnés de la secrétaire générale, ont rencontré les représentants de TransÉnergie (HQTÉ) qui regroupe également Équipement depuis la réorganisation. Une rencontre de deux heures par WEBEX qui fut constructive.

Employés temporaires de longue durée

À la demande du Syndicat, le cas des employés temporaires de longue durée a été abordé. HQTÉ a bien noté notre insatisfaction sur le dossier et a été sensible à notre demande. Des suivis de la situation sont prévus dans le courant de l'année.

Formation et cheminement de carrière

Il a aussi été question de la formation et du cheminement de carrière au sein de HQTÉ. Mme Charbonneau nous a présenté un plan de formation pour les spécialistes qui a cours dans certaines de ses unités. Le plan semble prometteur pour nos membres. Une demande a été faite pour qu'HQTÉ en fasse la promotion auprès de ses directions.



**Nous vous l'avons
promis en campagne
électorale. C'est
maintenant fait !**

Fusion Équipement et TransÉnergie

À propos de la fusion d'une partie d'Équipement avec TransÉnergie, le Syndicat a demandé des précisions et des suivis sur les implications éventuelles pour les membres du 4250. M. Boucher a indiqué qu'il avait demandé à ce qu'aucun mouvement d'unité ne soit effectué cet été, par conséquent, le dossier est remis à l'automne 2020.

Les discussions ont aussi porté sur la dotation et la présence des ingénieurs sur les postes de spécialistes.

PÉRIODE ESTIVALE

Nous vous souhaitons un bel été, des vacances reposantes, à défaut de pouvoir être exotiques cette année ! La chaleur est au rendez-vous, profitez-en pour faire le plein d'énergie.

Pour nous, les dossiers du télétravail et de la santé des membres restent prioritaires cet été. D'ailleurs, si vous souhaitez nous suivre, abonnez-vous au groupe Facebook SSPHQ – SCFP 4250. À l'occasion, on y publie des primeurs...

Dernière heure

L'infoexpress d'Hydro mentionnait ce matin (19 juin) : « Au cours des prochains jours, nous discuterons avec nos partenaires syndicaux de leur contribution, afin de tous participer à cet élan de solidarité envers la société québécoise. ».

Nous avons effectivement reçu de l'employeur une demande de rencontre avec la présidente Sophie Brochu. Pour le moment, nous ne connaissons pas les intentions de l'entreprise.

Nous vous rappelons que notre convention collective protège nos conditions de travail et que celle-ci, signée par les deux parties, est en vigueur jusqu'en 2024.



Guy Bergeron
Président

Marie-Ève St-Jean Cyr
Secrétaire générale

SALUT!

*Vos commentaires sont toujours les bienvenus,
par courriel, sur Facebook ou de vive voix.*

communauté SSPHQ-SCFP 4250

*Un lieu d'information syndicale,
de partage et d'expression
réservé aux membres du SSPHQ*

