

2000
2015
15 en avant!

*Syndicat
des spécialistes
et professionnels
d'Hydro-Québec
Section locale 4250 SCFP-FTQ*

15 en avant !

Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec
565, rue Crémazie Est, bureau 9100
Montréal, Québec H2M 2V6
ssphq.org

Équipe de rédaction/révision

Catherine Bert, Benoît Bouchard, Solange Bourgeois,
France Carufel, Diane Côté, Hugo Fortier, Catherine Seers

Conception graphique



thomasetcie.com

Photo

SSPHQ, FTQ, Hydro-Québec

Impression

Atelier Québécois





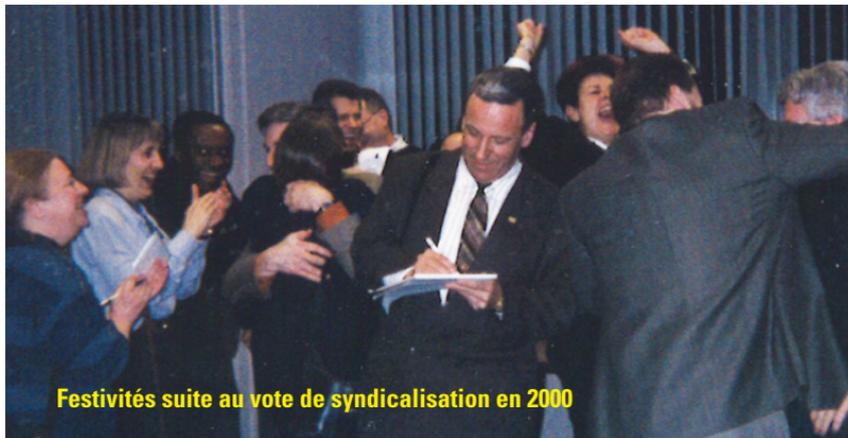
*C'est en l'an 2000 que le SSPHQ a vu le jour.
Plus précisément, le 11 février, nous recevions
notre accréditation syndicale du bureau du commissaire
du Travail pour entrer dans la grande famille
du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).*

*Mais dans les faits, c'est véritablement en 1998
que tout a commencé...
Retraçons ensemble les étapes marquantes
de notre parcours de quinze ans.*

Voici l'aventure...



Dépouillement du vote de syndicalisation en 2000



Festivités suite au vote de syndicalisation en 2000



1^{er} comité exécutif 2001



L'équipe de syndicalisation en 2000

Les prémisses — Il est temps d'agir... et vite

Au printemps 1998, Hydro-Québec supprime une vingtaine de postes de spécialistes et projette d'en abolir 500 autres, selon la rumeur persistante d'impartition au Groupe technologies de l'information. De plus, l'entreprise étudie la possibilité d'éliminer l'horaire variable, acquis depuis 1981, et songe à instaurer le travail par mandat. Tout cela alors que nous sommes dans un contexte de gel salarial depuis plusieurs années !

À l'époque, environ 3 000 spécialistes travaillent dans l'entreprise, nous sommes le seul grand groupe d'emploi encore non syndiqué chez Hydro-Québec. Plus interpellés que jamais, quelques-uns d'entre nous contactent le SCFP en décembre 1998. C'est le début de la campagne de syndicalisation !

La tentative d'accréditation traîne en longueur

Le 22 mars 1999, au Palais des Congrès de Montréal, la campagne de syndicalisation culmine par un grand rassemblement. Le lendemain, on procède au dépôt d'une requête en accréditation auprès du ministère du Travail afin de faire reconnaître la légalité du Syndicat. Cette action entraîne immédiatement la protection de nos conditions de travail, faisant obstacle aux modifications planifiées par l'employeur.

L'enquête du commissaire général du travail s'étire toutefois en longueur, elle prendra 8 mois. Chaque carte d'adhésion signée devant être contrôlée, ça fait tout de même plus d'un millier de signatures à vérifier à travers la province. Les départs à la retraite, licenciements et nouvelles embauches durant cette période font craindre à l'exécutif provisoire la perte de la majorité nécessaire à la formation du Syndicat.

Cette fois, c'est la bonne !

Le comité exécutif provisoire demande alors au ministère du Travail de procéder à un vote secret, au lieu de reprendre l'exercice de signature de carte. On allait en avoir le cœur net, une fois pour toutes ! D'autant plus qu'un vote fort de représentativité permettrait d'asseoir notre crédibilité dans la promotion de nos intérêts.

Les spécialistes sont donc convoqués pour un vote, du 7 au 10 février 2000, dans les bureaux d'Hydro-Québec. Bâtitse par bâtitse, étage par étage, nous nous encourageons à aller nous exprimer sur notre volonté de nous syndiquer. Le dépouillement s'effectue le 10 février en soirée par des représentants du ministère du Travail et les résultats sont fracassants : le taux de participation est de 92 %, dont 72 % en faveur de la création du Syndicat.

Du jamais vu au SCFP ! Le Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec (SSPHQ) voit enfin le jour et pour Hydro-Québec, la surprise est totale.

La constitution et la première négociation

Les débuts du syndicat ont donné lieu à une certaine effervescence, l'élection officielle du premier comité exécutif au printemps 2000, suivie de celles des directeurs syndicaux, puis finalement la formation de tout ce beau monde, des néophytes qui se retrouvaient en première ligne !

À l'époque, certains chevaux de bataille étaient déjà connus. Il fallait s'assurer d'obtenir des augmentations salariales de 6,5 % sur 3 ans, se pencher sur les délais, trop courts, accordés aux employés mis en disponibilité pour se trouver un nouveau poste, poursuivre les discussions sur le régime de retraite afin de le moderniser pour qu'il corresponde aux valeurs sociales du moment.

Les préparatifs de la première convention collective ont notamment conduit à une vaste consultation pour cibler nos priorités. En septembre 2000, le comité de négociation est prêt à déposer les premières demandes syndicales à l'employeur.

On frappe le mur du « non négociable »

Après des mois de travail et d'intenses discussions, les négociations sont dans l'impasse. Hydro-Québec adopte la position du « non négociable » sur la majorité des sujets. Face à ce véritable cul-de-sac, un conciliateur du ministère du Travail intervient à la demande du SSPHQ.

La conciliation offre un nouveau forum de discussion pour convaincre l'employeur que nous, les spécialistes, méritons des conditions de travail équivalant minimalement à celles des autres groupes syndiqués. On parvient enfin à une entente de principe le 22 janvier 2001. Mais cette entente est vite rejetée, parce que la sécurité d'emploi n'est pas accordée.

Enfin, des conditions écrites noir sur blanc !

Après une nouvelle ronde de négociation, la deuxième entente de principe, intervenue le 23 mars 2001, est entérinée par les membres. Entre alors en vigueur ce qui constitue, encore à ce jour, le corps de notre convention collective. La toute première convention collective a jeté la base du système de dotation par compétences, la très grande majorité d'entre nous refusant la notion d'ancienneté. Mais plus que tout, elle a permis l'obtention de la sécurité d'emploi pour plus de 2 000 membres du SSPHQ et l'obtention d'une permanence pour plus de 150 employés temporaires. La signature de la convention est venue mettre un terme aux rumeurs d'impartition au Groupe technologies de l'information et à la dégradation de nos conditions de travail.

Cependant, c'est l'introduction de la « clause orphelin » sur la sécurité d'emploi dans le contrat de travail, qui crée des disparités entre employés permanents avant le 11 février 2001 et ceux qui le seront après.

La construction et la deuxième convention collective

Fort d'une première convention collective, le SSPHQ se met au travail pour défendre ses membres. Les premières requêtes pour protéger notre certificat d'accréditation sont déposées au bureau du commissaire général du Travail et, progressivement, les divers comités sont constitués. Toutefois, on doit rapidement repasser à la table de négociation, la première convention étant de bien courte durée, un an seulement. À l'été 2002, l'assemblée générale entérine donc une entente de principe qui mènera à la deuxième convention collective du SSPHQ. Celle-ci, en force de 2002 à 2004, fait place à l'équité salariale et à la création du plan d'évaluation des emplois. Cette année-là, c'est aussi l'heure des comptes. Nous estimions avoir déjà largement et suffisamment contribué aux profits d'Hydro-Québec dans les dernières années. Il importait de voir « un certain retour d'ascenseur » de la part de l'employeur.

Premier front commun

En 2003, pour la première fois de son histoire, le SSPHQ fait front commun avec les sections locales 957, 1500 et 2000 du SCFP afin de renégocier le régime de retraite. Or, durant les pourparlers, on apprend que le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec a signé, à l'insu des autres parties prenantes, un congé de cotisations. Les négociations tombent à plat. Le SSPHQ n'a d'autre choix que de se tourner vers ses membres avec une proposition de congé de cotisation. Naturellement, la tentation pour chacun est trop belle et nous votons pour l'entente à hauteur de 98,7%. Les contrecoups de ce choix se feront sentir dans les années subséquentes.

Démocratie bien vivante

Cette même année, on peut voir que la démocratie au sein du SSPHQ est bien vivante, puisque 2003 en est une d'élection. Les postes de président, secrétaire général et vice-présidents sont soumis au vote, et il ne manque pas de candidats. Ce premier scrutin donnera lieu à une véritable campagne grâce aux nombreux spécialistes qui désirent s'engager auprès de leurs consœurs et confrères.

Une grosse négociation en vue

L'exécutif syndical fraîchement élu doit s'atteler à la tâche, puisque l'année 2004 s'annonce chargée avec la préparation de la prochaine négociation. Négociation qui, en outre, exigera de nous une grande mobilisation et beaucoup de doigté du comité de négociation, car elle couvrira la convention collective dans son entièreté. Tous les articles seront revus, beaucoup de travail en perspective !

Pour l'occasion, une vaste consultation sur les enjeux des pourparlers à venir est lancée, près des deux tiers des spécialistes y participent. On y voit un signe concret de notre volonté de s'exprimer, de se faire entendre et d'établir les bases d'une mobilisation qui deviendra rapidement essentielle. Le plus gros cheval de cette bataille sera l'abolition de la clause orphelin sur la sécurité d'emploi.

Tensions à l'interne

Des tensions à l'interne viennent brouiller les cartes. À l'hiver 2005, pour donner suite à une plainte de certains membres de l'exécutif, le SCFP mène l'enquête et met le local 4250 en tutelle. Un conflit et des vues radicalement opposées divisent l'exécutif et bloquent les processus syndicaux. Les négociations de la troisième convention collective sont mises sur la glace.

Avec l'administrateur nommé, les processus de travail sont assainis et de nouveaux contrôles sont implantés.

Pour revenir à la normale, on décide de déclencher une élection provinciale. C'est à nous de décider de la direction à prendre maintenant.

Après une campagne mouvementée, un nouvel exécutif est élu et dès l'automne, ses efforts combinés à ceux de l'administrateur permettent la levée de la tutelle et l'adoption de nouveaux statuts. Il s'agit sans conteste d'une année charnière pour le SSPHQ. Pour un grand nombre d'entre nous, cela donne lieu à une prise de conscience qu'un syndicat n'est pas simplement une organisation à laquelle nous payons des cotisations en échange de services, mais un regroupement d'individus bien vivants qui nécessite une implication et un investissement personnel pour le bien de tous.

Négociation difficile et mobilisation

On reprend rapidement les pourparlers sur la convention collective. Toutefois, Hydro-Québec fait piétiner la négociation. En 18 rencontres paritaires, la partie patronale reste immuable.

Le vent tourne quand nous commençons à nous manifester ouvertement. Grâce à des activités rassembleuses et à la participation de tous, les négociations reprennent sur de nouvelles bases. À coup de macarons, de ballons, d'affiches et de points d'information sur les lieux de travail, le message est compris et l'employeur réalise que nous voulons être traités avec respect, justice et équité.

Le 3 mai 2006, une entente de principe est conclue avec Hydro-Québec et elle couvre les thèmes majeurs : l'abolition de la clause orphelin sur la sécurité d'emploi, la bonification de l'horaire variable, la dotation, la formation et le développement des compétences, l'implantation du nouveau plan d'emploi et le versement, à l'ensemble des spécialistes, d'un montant forfaitaire de 13 millions pour compenser son implantation tardive. Nous votons à 97,2 % en faveur de cette troisième entente.



Conseil provincial 2012



École des jeunes 2010



Manifestation printemps 2012



L'équipe syndicale en 2003



Signature de la convention collective en 2008



Conseil provincial 2005



Assemblée générale annuelle 2005



Signature de la convention collective 2009



Conseil provincial 2009



Journée portes ouvertes 2008



Assemblée générale annuelle 2009



Manifestation automne 2014



Campagne à la Direction développement des compétences en 2012



Signature de la convention collective en 2013

La force du nombre

Le SSPHQ prend de l'expérience, les comités sont tous très actifs et s'affairent au bien-être des membres. On planifie déjà la quatrième convention collective.

Le 8 novembre 2007, Hydro-Québec nous invite à négocier de façon anticipée notre convention collective en nous limitant aux enjeux monétaires. Non seulement nous acceptons de devancer le renouvellement de la convention collective, mais aussi de le faire en partenariat avec les autres syndicats qui ont reçu la même invitation.

C'est ainsi que sept des huit syndicats signent 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'entend avec Hydro-Québec sur la possibilité de poursuivre des négociations en continu, un fait relativement commun dans les relations de travail au Québec, mais une première pour nous.

Négociation en continu

La convention collective 2009-2014 en poche, le SSPHQ s'attaque à différents enjeux. Du nombre, le taux élevé de contractuels à l'emploi du Groupe Technologie, un irritant sérieux qui limite la progression naturelle des spécialistes. L'exercice du comité paritaire sur la force de travail et une lettre d'entente permettront, en 2009, la création de près de 180 postes dans ce groupe. Le SSPHQ tenait à ce qu'Hydro-Québec reconnaisse les compétences des spécialistes.

Autres exemples de réussites de la négociation en continu : l'obtention en 2009 du droit de retour au poste d'origine suite à une affectation temporaire à un poste de cadre ou de professionnel ; l'ajout en 2010 d'une assurance pour soins dentaires ; la reconnaissance en 2012 de toutes les années de service, incluant celles qui précèdent un bris de service, aux fins de l'établissement du crédit de vacances.

Les pourparlers n'aboutissent pas toujours à une entente avec l'employeur. Dans certains cas, comme en 2011, le SSPHQ a dû prendre l'initiative de bonifier les conditions de travail des spécialistes temporaires avec un régime collectif d'assurances invalidité et soins dentaires.

Démocratie et représentativité

Pendant ce temps, le SSPHQ ne cesse de grandir, le nombre de spécialistes a presque doublé. À tel point qu'en 2009, on procède à l'actualisation de la structure syndicale et de ses statuts. Une nouvelle région syndicale est notamment ajoutée à Montréal, la grande région métropolitaine comptant 80 % des membres. L'objectif est de renforcer la démocratie et permettre une meilleure représentativité au sein du SSPHQ.

À cet égard, l'apport des jeunes est particulièrement important. Pensant à sa relève, le SSPHQ organise dès 2008 des journées « portes ouvertes » afin de démystifier le travail syndical. Avec le comité des jeunes, les activités se multiplieront afin d'intégrer la nouvelle génération.

Fermeture de Gentilly

Le 20 septembre 2012 est une journée sombre pour les employés de la centrale. Ils apprennent en direct à la télévision qu'ils perdent leur poste. Le gouvernement du Québec annonce effectivement la fermeture de Gentilly-2. Afin d'assurer la meilleure transition possible, le SSPHQ s'implique. Réunion avec la direction, point d'information avec les membres, travail de relocalisation, tout est fait afin d'atténuer le choc. Encore heureux que nous ayons obtenu la sécurité d'emploi pleine et entière pour tous les permanents lors de la négociation 2006.

Une négociation en entraîne une autre!

La renégociation du régime de retraite due pour 2013, le SSPHQ organise, en partenariat avec les autres syndicats d'Hydro-Québec affiliés au SCFP, une vaste tournée d'information à travers la province pour susciter la discussion et une meilleure compréhension du fonctionnement du RRHQ.

Au printemps 2013, Hydro-Québec invite le SSPHQ à venir négocier le régime de retraite, et propose d'anticiper le renouvellement de la convention collective en se limitant au monétaire. Proposition largement acceptée en assemblée générale, nous votons à 99 % en faveur d'entamer des négociations en front commun.

La négociation s'amorce à la mi-juillet avec le dépôt des demandes syndicales. Demandes établies suite à une consultation d'envergure où, hormis les ingénieurs, tous les employés syndiqués de l'entreprise sont sondés simultanément, une première.

À la table de négociation, quatre représentants de l'employeur font face à une trentaine de représentants syndicaux! Des tables sectorielles sont également créées afin de discuter des enjeux particuliers à chaque groupe d'emploi. La négociation aboutit après deux mois de pourparlers.

Largement approuvée en assemblée générale, notre convention collective 2015-2019, prenant effet le 1er janvier 2014, est signée le 10 décembre en même temps que les ingénieurs et les syndiqués membres du front commun, à l'exception des technologues qui ont décidé de faire cavalier seul en cours de route.

Une entente en 4 points

Ce cinquième contrat de travail maintient notre pouvoir d'achat, protège nos acquis dans le régime de retraite et bonifie nos avantages sociaux. En matière d'emploi, 80 postes sont créés afin de donner le statut permanent à des employés temporaires, la clause de mouvement de personnel est substantiellement améliorée et le travail à forfait est mieux encadré.

Plus encore, en janvier 2014, grâce aux efforts soutenus de l'équipe syndicale pour réduire le recours à la sous-traitance, l'employeur accepte de créer 190 postes dans le domaine des technologies de l'information. En cette période d'austérité, ce gain est très important.

Plus près de nous

Un nouvel exécutif prend place au printemps 2014. La campagne électorale permet notamment l'arrivée de nouveaux visages avec 4 vice-présidents tout neufs. Le changement de garde sera également complété avec la venue de nombreuses directrices et directeurs syndicaux qui font le saut pour représenter leurs collègues. L'équipe fraîchement élue prend rapidement des engagements afin d'être plus présente et accessible. Rencontre dans les bureaux, conférences-midi, accueil des nouveaux spécialistes, tout est mis en place afin d'être plus près.

Nos gains

AVANTAGES SOCIAUX

- Bonification de l'assurance-santé avec une plus grande couverture paramédicale et la carte de paiement direct.
- Bonification des régimes d'assurances combinée à une réduction de la cotisation « employé ».
- Instauration de l'assurance dentaire pour les permanents et temporaires.
- Instauration d'une assurance invalidité pour les temporaires.

COTISATIONS SYNDICALES

- Baisse de la cotisation syndicale de 1,5 % à 1,41 % en 2003.

DÉFENSE DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION

- Réduction du nombre de contractuels et création d'une centaine de postes de spécialistes en technologie de l'information. Protection de plusieurs centaines de postes de spécialistes revendiqués qui ont été conservés dans notre accréditation.

DOTATION

- Processus de comblement de poste de mieux en mieux encadré afin de favoriser plus d'équité dans l'attribution des postes basée sur la compétence.

ÉQUITÉ SALARIALE ET PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

- Implantation de l'équité salariale et du plan d'emploi des spécialistes avec une augmentation de 3,7 % de la masse salariale et le versement d'un montant forfaitaire de 13 M\$ réparti entre les spécialistes en 2007.

en un coup d'oeil

GRIEFS

- 47 sentences arbitrales rendues à ce jour.
- Accélération du traitement des griefs, particulièrement ceux concernant un congédiement qui ont la possibilité d'être entendus l'année même dans la majorité des cas.

HORAIRE VARIABLE

- Maintien et bonification de l'horaire variable avec la possibilité de cumuler et de prendre jusqu'à 35 heures.

RÉGIME DE RETRAITE

- Protection de la majorité des acquis et mise en place de mesures paritaires pour en assurer la pérennité.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- Pleine sécurité d'emploi pour tous les spécialistes permanents après un an.

44,6 %

C'est le pourcentage composé des augmentations salariales obtenues sur la période de 2000 à 2015, en tenant compte des effets du Plan d'emploi de 2007.

46,6 %

C'est la somme des pourcentages des primes d'intéressement consenties sur la période de 2002 à 2013.

Il est certain que souligner ses 15 ans, c'est jeter un regard en arrière et saluer tous ceux et celles qui ont ouvert la voie, qui ont établi les fondations — parfois à travers vents et marées — et qui ont pavé le chemin de cette grande aventure. C'est aussi le moment de faire le point sur ce que nous sommes aujourd'hui, avec l'équipe qui nous entoure, et nous projeter dans l'avenir.

« 15 en avant ! »

*C'est la signature choisie pour notre quinzième anniversaire.
Nous voulons maintenant regarder en avant et préparer l'avenir.
Les premiers mots qui nous viennent à l'esprit sont : mobilisation et jeunesse.
Penser au futur de notre organisation pour qu'elle continue à être soudée
tout en faisant place à des plus jeunes qui ont envie de s'investir
pour défendre nos acquis, nos droits et nos aspirations.
Nous sommes fiers d'être des spécialistes, nous sommes fiers
d'être des hydro-québécois et des hydro-québécoises.
Nous levons notre chapeau à tous ceux et celles
qui se sont regroupés avant nous et aux personnes
qui prendront la relève dans des batailles
qui restent encore à venir.*

La force du nombre... en avant !



**Syndicat des spécialistes et professionnels
d'Hydro-Québec** | section locale 4250 SCFP-FTQ

SSPHQ.ORG