

Le mot du président



Bonjour à tous et à toutes,

Nous espérons que vous allez bien avec les congés des Fêtes qui approchent et pour ma part, je peux vous dire qu'ils sont très attendus.

Nous espérons que vous passerez du temps de qualité avec vos familles et amis. Comme d'habitude, je voulais vous informer de l'avancement des différents dossiers en cours et dresser un bilan avec la fin d'année qui approche.

Dossier dîner

L'audience d'arbitrage de grief qui devait procéder le 13 décembre 2021 a malheureusement dû être remise. Nous avons une date de réservée en mai 2022. Nous vous rappelons de continuer à soumettre des demandes de remboursements de repas, et ce, à chaque fois que vous auriez dû y avoir droit, selon la pratique passée. Il est très important que vous conserviez les réponses de refus de l'employeur. Advenant que nous ayons gain de cause à la suite de l'arbitrage, un remboursement pourra ainsi vous être octroyé. Plusieurs d'entre vous ont aussi déposé des griefs régionaux qui trouveront règlement, si le litige est tranché en notre faveur.

Nouveau site internet pour la section locale

L'informaticien qui dessert la section locale travaille depuis des semaines à la programmation du nouveau site internet. Il sera maintenant plus facile d'utiliser ce site via votre cellulaire ou autres appareils. Plusieurs nouvelles informations seront aussi disponibles via la section des membres. Pour vous donner un exemple, vous pourrez voir vos griefs actifs et y déposer des pièces reliées à votre défense. Vous pourrez aussi choisir de recevoir des textos, qui vous informeront qu'il y a du nouveau à la section locale. D'autres nouveautés, en lien avec le nouveau site, seront déployées dans les mois à venir.

22 nouveaux postes - commis Guichet magasin d'ici 2025

Une entente est survenue entre le SCFP 2000 et Hydro concernant le comblement de 22 nouveaux postes de commis guichet magasin au sein de l'unité DPCSP. La grande majorité de ces postes seront affichés au cours des trois prochaines années, et ce, dans différentes régions.

Le mot du président



Clientèle

Commençons par l'annonce du comblement de 85 nouveaux postes permanents. Il est plus qu'important de souligner que 50 de ces postes seront octroyés à des gens en région. Ces postes permettront de combler certains sites qui sont plutôt vides et ce depuis plusieurs mois, voire années. Lors de l'une de nos rencontres, nous avons signalé à la direction que nos membres nous informent avoir fréquemment des retours négatifs de la gestion, pour certains appels (fiche). Le problème est que l'employeur omet, souvent, de donner un retour positif sur les bons coups faits par nos membres. Cette pratique cause un certain découragement avec le temps. La direction nous a signalé qu'elle compte améliorer leur façon de faire. La direction nous a aussi informés de la possibilité d'améliorer le cheminement de carrière à la clientèle et nous regardons actuellement plusieurs scénarios en ce sens.

Les discussions concernant les ententes de travail à domicile vont bon train et nous prévoyons conclure le tout prochainement. Nous avons dû revoir plusieurs articles de la lettre d'entente 16-2000-42 afin de l'améliorer et pour qu'elle puisse encadrer le travail à domicile pour l'ensemble des représentants CC1, CC2, représentants soutient et agents clientèle canaux numériques. Une autre lettre a dû être négociée avec l'intention de convenir des conditions pour les autres membres de la DPECVF qui feront du travail à domicile. La direction doit toutefois recevoir l'aval de leur côté pour que nous puissions conclure le tout. Une fois cette étape franchie, nous présenterons les deux ententes en assemblée générale afin de vous exposer les différentes clauses. Il est évident que tous les membres du SCFP 2000 pourront y assister afin de comprendre les conditions rattachées à ces ententes.

Lettre d'entente télétravail

L'entente sur le télétravail survenue avec Hydro et les syndicats continue de susciter de nombreuses questions. Sachez que les discussions se poursuivent avec l'employeur et que les problématiques que vous dénoncerez à votre structure syndicale en lien avec cette entente, seront acheminées au comité qui a été créé à cet effet. Nous pourrions convenir, de façons paritaires, de solutions dans le but de régler certaines problématiques. Nous pourrions aussi dénoncer certaines pratiques pour que cette entente soit respectée dans son intégralité.

Le mot du président



Encaissement, numérisation

L'an dernier, la direction nous apprenait qu'elle ne comptait pas racheter les machines nécessaires au maintien de ces activités. Le syndicat a manifesté son désaccord en rétorquant que cette décision était la solution facile et que l'envoi de cette charge à la sous-traitance était pour nous une énorme erreur. Dernièrement, nous avons été informés que la direction changeait son fusil d'épaule et achètera finalement les machines nécessaires et que nos membres ne seront pas déclarés excédentaires. Nous pouvons être fiers du maintien de nos postes et du fait que l'employeur a finalement écouté nos revendications.

Recrutement Représentant local pour le FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ)

Il a été résolu, lors de la dernière rencontre du comité exécutif provincial (CEP) que chacun des présidents et présidentes régionales procéderont au recrutement de représentants locaux (RL) pour le Fonds de Solidarité de la FTQ. Les fonctions rattachées à ce poste vous permettent de rencontrer tous les employés de façon bisannuelle, dans les différentes régions, afin d'expliquer et de faire la promotion des fonds FTQ. Si vous êtes intéressés par ce poste, nous vous demandons d'en faire part à votre président ou présidente régionale.

Dossier ART

Pour bien comprendre la progression de ce dossier, je crois important de revenir sur certains éléments. En 2018, la direction rencontrait les employés et le syndicat afin de nous annoncer de façon officielle que l'emploi d'agent relevé terrain (ART) serait appelé à disparaître et qu'elle comptait abolir chaque poste par attrition. Au moment de cette annonce, plusieurs de ces postes étaient vacants ou avaient été abolis. Le syndicat rencontrait déjà l'employeur afin de trouver des solutions aux problèmes que disait rencontrer la gestion avec ces emplois. À la suite de cet enlèvement, nous avons multiplié les rencontres et proposé diverses solutions afin de renverser la vapeur. Cependant, l'employeur a toujours maintenu la ligne dure face à cette décision. Nous n'avons eu d'autre choix que de déposer un grief provincial pour contester cet enlèvement. Comme nos griefs sont traités par ancienneté, nous avons dû attendre que nous soyons rendus aux griefs déposés en 2018 pour que ce dossier particulier soit référé à l'arbitrage. Une fois fait, j'ai contacté l'employeur pour voir si nous pouvions discuter d'un possible règlement. Le fait que de nouveaux joueurs dirigent ce département nous a grandement aidés et nous a permis d'avoir une meilleure écoute.

Le mot du président

J'ai le plaisir de vous dire que les discussions sont pratiquement terminées et que la situation actuelle nous permet de croire que nous pourrions clore ce dossier par une lettre d'entente qui inclura un cheminement de carrière pour les différents emplois rattachés au département RSTAC. Cette entente permettra de conserver la charge de travail des ART et de revaloriser le titre d'emploi, en plus de permettre l'ouverture de nouveaux postes.

Il était important pour nous que les membres occupant déjà ces postes et qui n'ont pas nécessairement les nouveaux prérequis puissent conserver leur emploi. De plus, ces membres pourront toujours intégrer le nouveau cheminement de carrière, en complétant les formations établies à la lettre d'entente 15-2000-16.

Nous vous informerons de la conclusion des discussions et de la signature de cette entente!

Cheminement de carrière unité mesurage

Comme vous le savez, depuis l'an dernier, nous essayons de trouver un moyen pour permettre la création d'un cheminement de carrière au sein de l'unité mesurage. Que ce soit pour les agents releveurs ou pour l'inspecteur mesurage et tarif, plusieurs scénarios ont été regardés jusqu'à présent, mais rien n'a été retenu pour l'instant. Nous avons remis à 2022 la dernière rencontre qui était prévue avec la direction afin d'examiner une nouvelle option. Rien n'est garanti, mais nous espérons pouvoir trouver une solution pour l'établissement d'un cheminement de carrière.

Convention collective

La réécriture de la convention collective est terminée depuis plusieurs semaines déjà. Le document final est présentement à la mise en page chez une firme externe et nous sera retourné, une fois le travail terminé. Cette étape cruciale, nous permet d'avoir le même document que l'employeur et le texte aux mêmes pages. Plusieurs d'entre vous nous ont signalé leurs mécontentements en lien avec les délais encourus pour cette réécriture. J'aimerais tout d'abord vous informer que la crise sanitaire a arrêté complètement les travaux paritaires pendant plusieurs mois. De plus, il ne s'agit pas d'une simple reconduction de la C.C. mais plutôt d'un changement majeur de plusieurs articles et de pratiques qui étaient en place depuis des décennies. Plus de cinquante rencontres paritaires ont été tenues en plus des nombreuses rencontres d'équipes et des réflexions qui ont dû avoir lieu. Je comprends l'impatience pour certains d'entre vous d'obtenir le document final, mais si le délai vous a paru très long, ce n'est certainement pas dû à un manque d'effort continu de notre part. La convention collective vous sera donc envoyée en début d'année par courrier.

Le mot du président

Code des travaux

Ce dossier est plutôt litigieux et les syndicats 2000, 957, 1500 n'endossent pas les modifications majeures aux méthodes en place que l'employeur veut inclure dans la nouvelle mouture du code des travaux. Nous avons manifesté notre désaccord à la haute direction ainsi qu'à la PDG en les informant des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses. L'employeur, voyant cette opposition, nous a annoncé qu'il allait de l'avant faisant ainsi cavalier seul. Jamais depuis la création de l'entreprise la direction n'avait pris un tel enlignement dans une actualisation du code des travaux. De plus, la motivation de l'employeur derrière chacun de ces changements nous semble reliée à des considérations financières. Comme vous le savez, jamais les syndicats n'endosseront que des économies soient faites sur le dos de la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses. Nous devons souligner l'apport du confrère Stéphane Michaud, président du SCFP 1500 dans les nombreuses interventions que nous avons dû faire. Le SCFP 2000 a grandement bénéficié de son expérience dans ce dossier.

Fin du mandat, élection à venir

Il y a maintenant trois ans, les membres du SCFP 2000 nous ont démontré leur confiance et confié un mandat à John et moi. Ce mandat touche prochainement à sa fin. En mars prochain, les postes de président provincial et de secrétaire général seront mis en disponibilités. Nous profitons de cette manchette pour vous informer que nous comptons nous représenter pour un second mandat. John et moi dressons un bilan positif, loin des conflits que notre section locale a vécu par le passé et nous sommes satisfaits des nombreux avancements de notre section locale. Beaucoup de travail reste à faire et la prochaine négociation de la C.C. se tiendra au cours du prochain mandat. Nous croyons qu'une équipe d'expérience qui connaît les forces et les faiblesses de notre C.C. est requise afin de conclure une nouvelle entente qui fera le bonheur de la grande majorité de nos membres.

JOYEUSES FÊTES

Dominic Champagne

Président provincial

