



Le 2000

Volume 29, no 21, octobre 2003

Journal provincial



www.scfp2000.qc.ca

Votre source d'information syndicale

Table des matières

3

Mot du président et du secrétaire général

4-5

Les régions

Mauricie

Lettre de réprimande ?

Richelieu

Changement de quartier général

Montmorency

Un geste de solidarité

St-Laurent

Nouvelles pratiques ?

6

Les comités

Changements techniques et technologiques

Droits des gais et lesbiennes

7

Histoire de mon syndicat

Opinion du Lecteur

8

Le monde du travail

Génération Sandwich

Solidarité avec les travailleurs Haïtiens

Déréglementation

Bien des sujets

Ce numéro d'octobre vous arrive tardivement, mais quelques articles attireront particulièrement votre attention. À la fin septembre, notre section locale a tenu son 13^e congrès et nous y reviendrons dans un numéro subséquent.

Il y a le dossier « Changement de quartier général » à Valleyfield dans la région Richelieu qui a retenu notre attention et à ce même sujet, des réflexions ne cessent de nous étonner. Malheureusement, la date de tombée oblige, mais nous y reviendrons dans le numéro du mois de novembre. Vous serez probablement surpris par certains propos...

Le dossier « Lettre de réprimande » à la région Mauricie vous laissera probablement perplexe, mais si vous connaissiez la syndiquée dont il est question et son président régional, vous vous poseriez peut-être de nombreuses questions.

Le texte de la région Montmorency ne devrait pas non plus vous laisser dans l'indifférence. Les employé-e-s temporaires sont sans assurance salaire et ça peut être dramatique.

Le prix de l'évolution technologique... (Dcartes) devrait vous ouvrir grand les yeux et je l'espère vous dégoûter d'une telle attitude de la Direction. On nous cache bien des choses et après on nous gifle tout simplement.

Sans compter les autres articles, tous aussi intéressants. Je vous invite, après la lecture de ce numéro, à en discuter avec vos représentantes et représentants syndicaux. N'oubliez pas que le site Internet www.scfp2000.qc.ca est votre source d'information syndicale et que toute l'information qui y est contenue est aussi disponible de chez vous. Ce qui est particulièrement intéressant pour les employé-e-s temporaires inactifs ou les membres absents du travail.

Bonne lecture,

Serge Lachance
Responsable provincial de l'information



Le 2000 est un bulletin d'information provincial publié par le Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000, SCFP-FTQ.

Le 2000 est tiré à 5 775 copies et est distribué gratuitement à tous les membres.

Président : **Claude Arseneault**

Secrétaire général : **Guy Poirier**

Responsable de l'information : **Serge Lachance**

Montage et traitement de texte : **Carole Malboeuf**

Toute correspondance au sujet de cette publication doit être adressée au : Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 SCFP-FTQ, 1010, rue de Liège Est, 2^e étage, Montréal Qc H2P 1L2

Tél.: (514) 381-2000

Courriel :

bureau.syndicat@scfp2000.qc.ca

Infographie et impression : **Atelier Québécois Offset inc.**

DÉPÔT LÉGAL : **Bibliothèque nationale du Québec**

Numéro de convention : 40005710

Un espace vous sera réservé

Vous avez un sujet et désirez être publié, la rubrique « **opinion du lecteur** » est pour vous. C'est simple, envoyez-nous votre texte par courriel à information@scfp2000.qc.ca

Votre texte doit comporter un maximum de 750 mots, être signé et contenir vos coordonnées.

Ce mois-ci, Marie-Reine Mauve de la région St-Laurent, s'intéresse à la progression...

Mot du président, Claude Arseneault et du secrétaire général, Guy Poirier



Un important changement à l'horizon !

À la fin du mois de septembre, la section locale 2000 tenait son 13^e congrès à Saint-Sauveur dans les Laurentides. Ce fut une occasion d'échanger, avec près d'une centaine de délégués et déléguées en provenance de toutes les régions de la province, sur une multitude de sujets qui concernent tous les membres de la section locale 2000.

Je ne veux pas ici faire le résumé de ce qui s'est passé lors du congrès, puisque nous allons y consacrer un numéro complet du 2000, mais je veux dès maintenant, vous faire part d'une décision qui a été prise lors de ce congrès.

Ainsi, c'est à l'unanimité que les membres délégués à ce congrès ont adopté une résolution, présentée par le président et le secrétaire général au nom du comité exécutif provincial, en faveur de la mise en place d'un processus pour que les trois sections locales, 957, 1500 et 2000 en arrivent à fusionner.

Les sections locales 957 et 1500 avaient déjà adopté, lors de leur congrès respectif, des résolutions similaires à la nôtre.

Tout de suite après le conflit de 1989 – 1990, une étude sur ce sujet avait été réalisée et présentée aux trois comités exécutifs. Ce rapport faisait mention des différentes possibilités de fusion qui se présentaient à nous, en indiquant les difficultés inhérentes à chacune d'elles. Les possibilités étaient et sont toujours une fusion des accréditations, une fusion des conventions collectives ou encore une fusion des services syndicaux. Pour toutes sortes de raisons le projet d'alors n'a pu être amené à terme.

Aujourd'hui, nous reprenons donc l'idée. Nous procéderons pour commencer par la mise en place d'un comité de fusion qui sera composé de deux membres du comité exécutif provincial

(le 957 et le 1500 feront de même). Ce comité sera nommé lors de notre prochaine réunion en comité exécutif soit les 11, 12 et 13 novembre prochains.

Ce comité devra s'inspirer de ce rapport de 1990 sur la fusion des sections locales, sans toutefois s'y limiter, pour préparer un projet de fusion. Le processus complet fera en sorte que tous les paliers de notre syndicat

seront mis à contribution, c'est-à-dire qu'il (le comité) fera rapport au comité exécutif provincial. Par la suite, un congrès spécial sera convoqué pour discuter spécifiquement de cette question et enfin, vous devrez vous prononcer sur le projet retenu en assemblée générale.

Des discussions sur la fusion des sections locales ne sont pas nouvelles, mais cette fois, au 957, au 1500 et au 2000, nous avons mis en place ce qu'il faut pour concrétiser l'idée. Mais, peu importe le projet final, la décision vous appartiendra toujours.

En terminant, le 29 octobre dernier, à l'occasion du congrès du SCFP National, notre journal « Le 2000 » a reçu une mention honorable du SCFP dans la catégorie journal francophone s'adressant à plus de 3 000 membres. Félicitations à tous les intervenants qui nous ont permis d'atteindre cette reconnaissance.



Processus d'affichage accéléré - Chronologie

Depuis le début juin, le dossier Développement et Relève de la main-d'œuvre a mis en branle un « Processus d'affichage accéléré » qui vient changer les règles normales prévues à notre convention collective.

Souvenons-nous que dès le 9 juin, une liste préliminaire de 655 postes vacants à combler dans la première étape du processus vous était présentée.

Le but de toute cette démarche, permanentiser quelque 550 postes.

Rappelons-nous que dès le début juillet, une quarantaine de postes de classe 8, projeteurs et représentants ventes, étaient en affichage et que le 11 août 2003, nous vous présentions l'avis de nomination se rattachant à ce premier bloc.

Par la suite, le 10 septembre, nous vous annoncions le premier bloc d'affichage en masse prévu pour la période du 15 au 28 septembre. Vous pouviez, comme pour les étapes précédentes, avoir toute l'information sur notre site Internet, le www.scfp2000.qc.ca. Tous les formulaires et toutes les listes disponibles y ont toujours été insérés.

À la mi-octobre, nous attendions tous la liste

de nominations avec impatience et le 21 octobre, toutes et tous pouviez en prendre connaissance. Trois listes étaient sur notre site: par ordre alphabétique, par emploi et par région.

Fin octobre, l'information sur le deuxième bloc d'affichage vous était transmise et nous sommes présentement à cette étape.

Vous avez à votre disponibilité toute l'information concernant ce dossier dans une section spéciale de votre site Internet www.scfp2000.qc.ca sous l'onglet « Affichage accéléré 2003 », n'hésitez pas à le consulter et soyez assuré que toute nouvelle information y sera disponible au moment opportun.

Mauricie

Vous connaissez le terme « Lettre de réprimande » ?

Vous savez, cet outil de gestion qui est parfois très aberrant. Eh bien, on en a encore une preuve...

Dernièrement (mi-septembre), une employée de la section recouvrement à Trois-Rivières communique un certain soir avec son président régional et lui explique dans quel état d'esprit elle se trouve suite à certains commentaires de son gestionnaire.

Cette personne, consciencieuse, généreuse et attentive à son travail, se fait harceler par ce gestionnaire sans scrupule qui traite certains employés avec mépris.

Alain (le président régional) connaît cette employée, ses antécédents et il n'a pas l'intention de laisser un individu quelconque (ce nouveau chef) s'adresser à une employée avec des termes peu éloquentes comme :

- ³! T'es malade dans tête.
- ³! Je t'oblige à aller voir le médecin de l'entreprise.

Quelques moments après cet appel, Alain va rencontrer le gestionnaire en question avec l'employée dans une salle fermée et lui demande qui est-il pour frapper comme ça sur une femme et de plus, qui est-il pour décider si elle doit aller chez le médecin.

Notons que cette employée effectue son travail adéquatement et qu'elle n'a jamais eu de réprimande de son gestionnaire.

Alors, le 8 octobre suivant, notre confrère Alain Grenier, recevait une lettre de réprimande signée par le Chef guichet unique, Direction Matériel, Steve Bruneau, qui mentionnait qu'il a : « ...tenu des propos injurieux et abusifs envers ce cadre, soit monsieur Stéphane Ducharme. »

Cette lettre mentionne de plus que : « Le code de conduite d'Hydro-Québec est très clair quant à l'obligation de respecter les personnes... »

« J'espère qu'avec cette réprimande vous réfléchirez... »



Richelieu

Changement de quartier général : dossier de Valleyfield

Vous souvenez-vous des deux manchettes du 29 septembre dernier sur www.scfp2000.qc.ca. La première traitait, **Injustice à Richelieu et révolte des officières et officiers syndicaux**, la deuxième, **Un grand geste de solidarité**.

Voici un bref rappel

Une employée de Valleyfield se voit, à deux jours d'avis, informée que dorénavant son nouveau quartier général se situera à Châteauguay, soit à 42 Km de son quartier général d'origine. Ses deux gestionnaires de la région Richelieu, Gaston Paradis, chef mesurage et Agathe Simard, directrice service à la clientèle, voulaient forcer cette employée à effectuer 3 heures de transport par jour...

Alors que le Congrès de notre section locale se tenait dans la même semaine que cette décision 'cavalière', la région Richelieu a déposé une résolution d'urgence qui a été adoptée unanimement par la centaine de congressistes pour dénoncer ce geste.

(Nous vous invitons à prendre connaissance de cette résolution à l'adresse : http://www.scfp2000.qc.ca/information/info_congres/030929_vol1_no1.pdf)

Lundi matin, le 29 septembre, tous les syndiqué-e-s de Valleyfield sont sortis dans la rue pendant ½ journée pour manifester leur solidarité, sans oublier les nombreux appuis d'un peu partout en province.

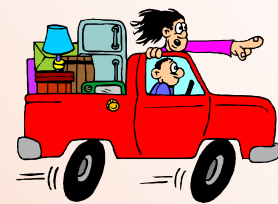
Suite à ce geste...

Comment un gestionnaire peut-il remettre une lettre de réprimande au président régional d'un syndicat qui défend ses membres, sans avoir vérifié les dires de son petit chef qui, entre parenthèses, est parti en congé de maladie après les événements... Comment ce petit chef peut-il respecter lui-même ses employés en les traitant de « malade dans tête ».

Si ce dernier est en maladie... était-il en

Nous avons obtenu de la Direction :

- ³! De surseoir à la décision du changement de quartier général;
- ³! une rencontre pour démontrer le non-fondé du déménagement du poste;
- ³! une rencontre avec la haute direction et nos officiers provinciaux pour trouver une solution lors de situation semblable.



Une première rencontre a eu lieu le 6 octobre pour conserver le poste à Valleyfield. Nous sommes présentement en attente

d'une réponse de la Direction et au moment d'écrire ces lignes, une prochaine rencontre est prévue le 24 octobre...

Merci pour la solidarité

Merci aux syndiqué-e-s du 957, 1500 et 2000 de Valleyfield d'avoir appuyé notre consoeur.

Souvenons-nous que c'est une clause commune aux 3 sections locales que la Direction remet en cause : Le changement de quartier général.

Souvenons-nous surtout que chacun de nous peut être touché par ce genre de décision, c'est grave !

Une solution globale devra être envisagée...

mesure avec des propos comme ceux-ci, d'exercer sagement ses activités de gestion ?

Nous verrons ce que monsieur l'arbitre en décidera, au cours d'un exercice coûteux, mais qui est là pour régler les différends, l'arbitrage. Ah que de temps à perdre encore une fois pour gérer l'absurde, l'absurde, l'absurde...

Montmorency

Un geste de solidarité !

Lors du XIII^e Congrès de la section locale 2000, les congressistes ont répondu à un cri du cœur du confrère Alain Guay, président de la région Montmorency.

Alain a expliqué la détresse d'une employée temporaire qui, en arrêt de travail pour cause de maladie, se voit confrontée à des milliers de dollars de frais médicaux par mois et ce, **sans assurance salaire, ni revenus**. Plusieurs de ses consoeurs et confrères de travail lui sont d'ailleurs venus en aide tout récemment.

Voici un résumé de cette triste histoire.

Vous avez entendu parler de la sentence Tremblay, vous savez ce grief qui touche les employé-e-s temporaires et leur durée de service à Hydro-Québec.

Eh bien, sentence Tremblay égale Johanne Tremblay. C'est Johanne qui, à l'époque, avait fait un grief et c'est ce dernier qui fut débattu en arbitrage et gagné. Le dossier est présentement en finalité avec l'employeur.

Malheureusement, Johanne n'a pas gagné sur toute la ligne et elle se voit atteinte d'un cancer du sein qui lui donne bien des complications financières en plus d'affecter grandement son état de santé.

Johanne, employée temporaire, est entrée à Hydro-Québec en juillet 1986, et au cours de ces 17 années, n'a jamais réussi à obtenir sa permanence. Se donnant entièrement à son

travail, elle a toujours fait de son mieux et se considère comme consciencieuse, travaillante et respectueuse. Malgré ceci, son statut lui permet d'accumuler 1 journée de maladie par 2 mois, maximum 6 jours par année, non transférables ni cumulables.

Johanne termine son travail le 12 juin dernier et elle devient invalide le 16 juin, c'est-à-dire la veille de sa chirurgie. Ayant quitté pour cause de maladie, elle ne peut recevoir plus de 15 semaines de chômage et elle essaie présentement d'obtenir sa Régie des rentes du Québec vu son invalidité. La Régie a refusé, une demande d'appel a été logée.

Depuis le 26 septembre 2003, elle est sans revenu. Elle a pu conserver son assurance Croix Bleue en payant la totalité de la prime, mais elle doit quand même assurer le 20 % que l'assurance ne paie pas pour les médicaments. Elle a réussi à trouver une pharmacie qui attend le chèque de l'assurance, car à titre d'exemple, du 22/08 au 18/09 ses frais de médicaments ont atteint la somme astronomique de 4 276,10 \$.

Monoparentale, Johanne fait face à plusieurs responsabilités financières en plus d'être atteinte par une maladie sans pardon. Logement, électricité, médicaments, nourriture et autres sont des responsabilités qui malheureusement, affectent son moral et qui par le fait même, portent atteinte à sa santé, car combien de fois a-t-on entendu : *Pour une bonne guérison il faut avoir un bon moral...*

Johanne a lancé des cris du cœur un peu partout et des levées de fonds, initiées par ses consoeurs et confrères à Beauport et à Lebourgneuf, ont permis de ramasser 2 982,00\$. Lors du XIII^e congrès de la section locale, les congressistes ont répondu au cri du cœur du confrère Guay et une somme de 925,00 \$ a été amassée. Les délégué-e-s au congrès ont voté pour que la section locale verse un montant équivalent.

Johanne a aussi écrit à monsieur André Caillet pour lui expliquer sa situation. Elle trouve ça très difficile, elle déteste se plaindre, elle s'est toujours débrouillée toute seule mais quêter pour survivre, elle trouve ça dégradant. Son dernier recours, après 17 ans de travail, l'aide sociale...

La section locale 2000 explore présentement la possibilité d'une assurance salaire pour les employé-e-s temporaires. Vos officières et officiers vous en parleront au moment opportun.

Mais nous espérons que ces gestes de solidarité auront réconforté un peu Johanne et l'aideront à lutter et à vaincre cette maladie. Si le cœur vous en dit et que vous désirez apporter votre contribution financière personnelle à Johanne, vous pouvez expédier votre chèque à : SETPBHQ section locale 2000, 5050 boul. des Gradins, bureau 200, Québec (Québec) G2J 1P8.

Serge Lachance

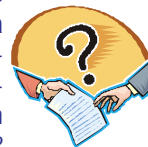
Responsable de l'information Montmorency

St-Laurent

NOUVELLES PRATIQUES ?

Nouvelles pratiques de la gestion ou initiatives locales ?.... La question se pose. On vous a peut-être remis des documents avec des titres du genre : "Quel type de relation ai-je établi avec mon patron ?" ou encore "Les stades de développement d'une équipe". Le contenu de cette littérature laisse rêveur... Les questions y sont tendancieuses. « Est-ce que je parle de mon patron... à tous... au lieu de parler à mon patron ? » ou « Est-ce que je dis *oui* à mon patron, alors que je pense et ressens, *non* ? »

Sachez que le syndicat n'encourage aucunement ses membres à répondre à ce genre de questionnaire qui, sous couvert d'améliorer l'engagement et le sens des responsabilités, ressemble plus à des questions qu'on poserait à des enfants de la maternelle. Serait-ce là une nouvelle manière d'établir un profil de comportement ? Certains gestionnaires poussent même jusqu'à exiger que leurs employé-e-s répondent au questionnaire pour ensuite pouvoir en discuter avec eux. Seraient-ils d'essence



supérieure, imbus d'un pouvoir suprême, celui de juger du bien et du mal, de cataloguer et de conseiller ou bien devenus psychologues industriels ?

Bien sûr, chacun est libre de faire ce qu'il entend... c'est le propre de la démocratie. Et c'est aussi pour cela qu'on ne peut garder sous silence ces pratiques qu'on ne peut qualifier que de condescendantes. Une question encore... Ces pratiques n'ont-elles cours qu'à la région St-Laurent ou sont-elles courantes à travers l'entreprise ?

Comité d'information St-Laurent

Comités

Le prix de l'évolution technologique...

(Analyse du projet Dcartes)

Voilà déjà 2 ½ ans que votre comité des changements techniques et technologiques tient des rencontres avec les gestionnaires responsables du projet Dcartes.

Voilà aussi 2 ½ ans que nous publions régulièrement des articles dans notre journal syndical pour vous expliquer l'évolution de ce dossier. La dernière rencontre a eu lieu le 15 octobre et la Direction a enfin déposé les impacts sur nos emplois.

Outre le fait que les employés métiers, les agents de service et les projecteurs utiliseront un ordinateur portable dans le cadre de leur emploi, la principale répercussion sera une réduction d'effectifs d'environ 40 personnes. D'emblée, la Direction se dépêche de préciser que personne ne sera déclarée excédentaire et qu'aucune des personnes visées ne verra son horaire de travail ou son lieu de travail modifié.

La réduction d'effectifs se définit comme suit : 9 postes de commis banque de données, 12 postes de dessinateurs maintenance, 11 postes de dessinateurs projets et 8 postes d'agents de service. À l'origine, la Direction se proposait d'abolir aussi 10 postes de projecteurs, mais après notre intervention, Hydro-Québec propose plutôt d'abolir ces 10 postes parmi la sous-traitance (ce qui pourrait s'avérer difficile à vérifier).

Ce qui est particulièrement troublant et inquiétant dans ce dossier, c'est que dans un document de travail daté du 15 mars 2001, donc un mois avant la première rencontre du comité des changements techniques et technologiques, la Direction avait déjà identifié, à 10 postes près, les mêmes impacts. Nous avons appris par la suite que ces mêmes répercussions étaient dans le document approuvé par le Conseil d'administration pour l'implantation de Dcartes. Le chef projet Dcartes nous a même confirmé que ces chiffres n'étaient pas une hypothèse, mais un objectif à atteindre.

Donc, plus d'un an avant que le contrat soit attribué à la firme Small World, plus d'un an

avant de connaître les possibilités du logiciel, Hydro-Québec avait déjà ciblé 40 emplois de notre accréditation syndicale pour rentabiliser son logiciel. De là à conclure que **la Direction nous a volontairement dissimulé ses grands objectifs corporatifs**, il n'y a qu'un pas que nous aurions préféré ne pas franchir.

En prime, le chef gestion de projets nous a même expliqué que **tous les projets majeurs de modernisation de logiciels et de processus se justifient auprès du Conseil d'administration par des récupérations en terme de productivité et donc d'effectifs**.

Il va sans dire que le **Syndicat des employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec** dénonce cette vision unilatérale dont fait preuve notre employeur en matière de changements techniques et technologiques et n'entend pas rester les bras croisés face à cette attitude...

À suivre...

Réjean Hurtubise

Comité provincial des changements techniques et technologiques

Défilé de la Fierté gaie

C'est le 3 août dernier que le défilé de la Fierté gaie s'est déroulé encore une fois dans les rues du centre-ville de Montréal.



Sous le terme « Sors de ta bulle », le Forum des gais et lesbiennes syndiqués du Québec ont renouvelé l'invitation aux membres des syndicats de la province et il avait même installé un kiosque d'information sur les principaux dossiers les préoccupant.



Pour plus d'informations sur le sujet, vous pouvez communiquer avec le responsable du dossier à la section locale 2000, monsieur Yvon Lebeau au numéro suivant : 418 589-9744 ou par courriel à gaislesbiennes@scfp2000.qc.ca

Je protège mes droits, je me souviens

Histoire de mon syndicat - Volume 2, numéro 9

Je protège mes droits, je me souviens !

Une politique salariale défoncée ?

Certainement, l'offre patronale contenait des concessions importantes au chapitre des vacances :

- ³! 3 semaines après 5 ans d'ancienneté, au lieu de 8 ans et ce, dès 1969;
- ³! des congés statutaires, du régime d'assurance-groupe;
- ³! des primes de quart;
- ³! la réduction de la semaine de travail;

³! un plan d'évaluation;

³! et la participation du syndicat dans l'élaboration des grandes politiques touchant la formation professionnelle.

L'offre salariale, même si elle ne rejoint pas les demandes initiales, est remarquable, du fait qu'elle dépasse ce que recommandait généralement la politique salariale soutenue par le gouvernement.

Je protège mes droits, je regarde l'ensemble du dossier

En effet, on peut évaluer à quelque 18 % pour 3 ans l'augmentation proposée aux employé-es de bureau, si l'on tient compte de la réduction des heures de travail sans perte monétaire.

Des records et des choses peu communes ont été réalisées pour en arriver à un règlement.

De quoi peut-il bien être question ?

À suivre...

Opinion du lecteur

À TOUT EMPLOYÉ QUI VEUT PROGRESSER...

Voilà comment je vois les choses....

Après avoir rempli toutes les conditions pour obtenir le poste de représentant Service après-vente, voilà que nous apprenons que le poste est aboli. Nous avons appris cette nouvelle de la bouche même du directeur, Mark Saucier, au cours d'une réunion houleuse tenue au mois de février. La nouvelle a fait son chemin...

Pour comprendre la situation, il faut remonter quelques années plus tôt quand le poste de représentant commercial existait. Ce dernier possédait un territoire et pouvait ainsi créer une relation privilégiée avec ses clients. Il était en fait le guichet unique des clients qui se trouvaient sur son territoire. Ce poste devait être l'un des plus intéressants de l'entreprise, à la fois ouvert sur l'extérieur et au courant des activités de base. Au cours des années 90, certains ont pris la décision d'abolir ce poste et

de le remplacer par trois nouveaux titres : délégué commercial, représentant ventes et représentant service après-vente. À la leur des événements qui ont suivi, à savoir l'embauche des délégués commerciaux, tous recrutés à l'extérieur à d'Hydro et tous dotés d'un diplôme universitaire, la vision qui s'est peu à peu dessinée, a pris maintenant forme dans mon esprit. Plus je réfléchis et plus cette idée devient claire, assez pour que je puisse aujourd'hui la formuler sans même chercher mes mots.

Voilà comment je vois les choses.... Le délégué commercial est en train de devenir l'ancien représentant commercial... dans un autre syndicat et avec un diplôme universitaire... Quant au représentant service après-vente, il deviendra le secrétaire du premier, remplissant toutes les tâches que ce dernier lui demandera pour préparer sa visite... Pour le poste de représentant ventes, je ne serais pas du tout surpris qu'il soit à son tour aboli... ce n'est qu'une question de temps.... Et

on croit sans doute que nous ne voyons rien....

Et que dire du bilan de gestion de comptes ? Il n'est écrit nulle part que nous devons accompagner le délégué lors de sa visite. Je n'ai pas besoin de lui pour aller présenter mon bilan... aussi, quel avantage ai-je qu'il soit présent ? À moins que ce ne soit une façon d'offrir un "coaching" à l'œil

ET PUIS... LA GRANDE QUESTION... QUEL SERA LE PROCHAIN GROUPE D'EMPLOI ?

Voilà exactement comment je vois les choses...

Marie-Reine Mauve
Région St-Laurent



Le monde du travail



Université du Québec à Chicoutimi

Génération Sandwich : Appel à tous

Des chercheurs de l'Université du Québec à Chicoutimi mènent présentement une étude sur la « Génération Sandwich » dans le cadre de travaux sur la conciliation travail-famille. Ceci concerne les couples qui s'occupent à la fois d'un enfant ET d'un parent âgé en perte d'autonomie. Essentiellement, la situation des gens de la génération "Sandwich" est méconnue. Aussi, la démarche des chercheurs vise-t-elle à mieux cerner leur réalité et leurs besoins. Elle devrait favoriser l'élaboration de politiques concrètes pour tenter d'améliorer la qualité de vie des gens concernés. Ainsi votre collaboration au recrutement pour ce projet serait extrêmement précieuse et dans l'intérêt de tous.

L'équipe est donc présentement à la recherche de **couples** :

- A) Chez qui au moins un des deux conjoints **travaille** minimum 14 heures / semaine;
- B) qui ont un/des **enfant(s)** à charge vivant avec eux, et
- C) qui s'occupent d'un **parent âgé en perte d'autonomie** au moins **7,5h par semaine** depuis au moins **3 mois**.

Si vous correspondez à ce profil, nous vous invitons à entrer en contact avec M. Frédéric Messier, au (514) 304-0663. Toutes les informations vous concernant seront traitées confidentiellement. Les chercheurs désirent simplement en savoir plus sur la manière dont vous vivez cette réalité.

Solidarité avec les travailleurs Haïtiens de la République dominicaine

Il y a quelques années, de grandes campagnes ont dénoncé les conditions d'esclavage des travailleurs Haïtiens et de leur famille, embauchés dans les plantations de canne à sucre en République dominicaine. La très grande majorité de ces personnes n'ont toujours pas de statut juridique et sont privées des droits fondamentaux, tels le droit à la nationalité, à l'éducation, aux soins de santé de base, etc. À ce sujet, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), dans son plus récent rapport intitulé *Internationnally Recognised Core Labour Standards in the Dominican Republic*, « condamne les graves infractions aux droits syndicaux et humains commis à l'encontre des travailleurs Haïtiens et plus particulièrement ceux des zones franches et des plantations de canne à sucre de la République dominicaine. » *« En effet, ces travailleurs Haïtiens vivent dans des bidonvilles insalubres, occupant des emplois que les Dominicains refusent de faire. Harcelés par la police,*



vivant dans la peur d'être expulsés, ils acceptent souvent de travailler pour des salaires de misère.»

Cette situation perdure et c'est dans ce cadre qu'intervient le **Comité québécois pour la reconnaissance des droits des travailleurs Haïtiens en République dominicaine**, organisme sans but lucratif fondé à Montréal en 1987. Ces travailleurs migrant sont victimes de la mondialisation et vivent dans des conditions exécrables. Ils ont besoin de notre appui. Nous comptons sur la solidarité et la générosité de tous les employé-e-s d'Hydro-Québec pour nous aider à résoudre cette problématique de manière définitive, car la lutte des travailleurs et travailleuses d'ici comme ailleurs, est notre combat commun. Si vous désirez recevoir un reçu pour fins d'impôt, prière de libeller les chèques de plus de 10\$ à l'ordre de : **COMITÉ HAÏTIEN/Paroisse Sacré-Cœur.**

Déréglementation Pannes en série

Le 15 août, une gigantesque panne d'électricité a frappé une bonne partie des États-Unis et du Canada. Cette panne a touché 50 millions des personnes, dont 10 millions au Canada.

Deux jours plus tard, une panne générale a paralysé la Georgie. Comme par hasard, le système électrique georgien venait de changer de propriétaire...

Longtemps l'électricité a représenté le symbole du progrès. Ces pannes en série ont montré combien notre société est fragilisée par sa dépendance à l'égard de cette source d'énergie. Elles sont aussi la preuve des dégâts que peut causer une privatisation fondée sur les profits à court terme du secteur privé.

Il est grand temps d'arrêter la casse et de réparer les dégâts déjà causés par le libéralisme et les intérêts privés en leur substituant l'intérêt général et l'avenir. **Le monde a un besoin urgent d'une véritable politique énergétique à long terme, axée sur d'autres paramètres, soucieuse du service public, du développement durable, de l'indépendance énergétique et du droit à l'énergie.**

Source : Courrier de L'OIEM, numéro 56, septembre 2003-10-23

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour de plus amples informations. Téléphone : (514)523-2434. Courrier électronique : cqrdthrdinc@sprint.ca.

