



Le 2000

Volume 29, no 8, mai 2003

Journal provincial



Des comités parallèles

**Régie de l'énergie...
un dossier important**

Attention aux accidents

www.scfp2000.qc.ca

Table des matières

3 **Mot du président et du secrétaire général**

4-5 **Des comités qui servent à quoi...**

6 **Dossiers**
Non, ne nous accusez pas de plagiat !
Bienvenue monsieur le ministre
Réflexion économique
Homophobie vs violence au travail et santé mentale

7 **Les régions**
Laurentides
Annexe
St-Laurent

8-9-10 **Les comités**
Santé et sécurité
Changements techniques et technologiques
Condition féminine
Droits des gais et lesbiennes
CRAT
Les malheurs de la Ste-Marguerite

Retarder l'âge de la retraite
Régie de l'énergie

11 **Histoire de mon syndicat**
Régie de l'énergie (suite)

12 **Le monde du travail**
Un salarié sur deux est une salarié
La faim dans le monde
Des conditions éprouvantes
Grande-Bretagne
Un Français sur cinq
Slovaquie

Une publication pour vous !

Pourquoi publier un bulletin d'information syndicale, un journal mensuel et même un site Internet syndical ?

Parce que cela contribue à garder notre syndicat fort et parce que les membres s'attendent maintenant à être informés régulièrement.

Pour prospérer, un syndicat a besoin de l'appui énergique et éclairé des membres, c'est le principal ingrédient de toute action syndicale.

Les années 2000 nous ont projetés dans un monde de vite, vite, vite. Vite le matin au réveil, vite au déjeuner, vite au travail, vite au dîner, vite encore une fois au travail et ainsi de suite jusqu'au coucher. Arrive la fin de semaine et c'est encore vite, vite, vite.

Pour vous rejoindre, ce n'est pas sorcier, le contact personne à personne par la structure syndicale restera toujours le moyen privilégié. Les assemblées générales sont aussi un moyen important et le seul que vous avez pour exprimer un vote.

Les moyens de masse sont sans contredit les bulletins d'information syndicale, le journal mensuel et le site Internet.

Mais ce qui est plus intéressant, c'est que le contenu de ces publications soit la réalité de la vie et des actions syndicales de tous les jours. Le vécu et le reflet de ce que vous vivez comme membres de la section locale se doit d'y être présent aussi et pour cette raison, nous avons besoin de votre collaboration.

Un sujet vous intéresse, vous aimeriez une analyse ou une enquête sur des dossiers précis, vous aimeriez dénoncer ou faire connaître une situation à l'ensemble de la province, nous sommes à votre écoute.

Que ce soit par courrier électronique, par la poste ou par téléphone, n'hésitez pas à nous contacter.



Serge Lachance
Responsable provincial de l'information
Tél. : 800 361-6586 poste 234 (sans frais)

information@scfp2000.qc.ca

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

Caricature :
Sophie Latendresse

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, 2e 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.

Mot du président, Claude Arseneault



La lumière au bout du tunnel

Après avoir obtenu une entente pour le renouvellement de la convention collective (entente qui vous est soumise au cours des assemblées générales qui se déroulent jusqu'au 21 mai), le comité de négociation sur le Développement et la Relève de la main-d'œuvre poursuit ses travaux pour présenter au Comité exécutif une entente finale sur l'ensemble de ces dossiers, soit sur l'architecture d'emplois, l'accès à la formation pour tous les membres de la section locale 2000, la permanentisation d'employé-e-s temporaires, l'harmonisation des conditions de travail des spécialistes 2000 etc., nous pouvons dire que nous apercevons enfin la lumière au bout du tunnel.

Bien sûr, cette entente vous sera soumise pour approbation et nous ne présumerons pas de votre décision. Cependant, pour la première fois depuis fort longtemps nous serons en mesure d'envisager l'avenir avec un certain espoir.

Nous avons plusieurs aspects à revoir en ce qui concerne l'emploi, mais rappelons-nous que nos principaux objectifs étaient de diminuer de façon importante la précarité de l'emploi et d'assurer la pérennité de nos emplois au sein de la section locale 2000. Sur c'est deux objectifs, nous avons obtenu gain de cause. Nous vous présenterons lors de la prochaine tournée d'assemblées générales, tous les détails, sur lesquels vous devrez vous prononcer.

Dans un contexte un peu particulier, le Comité exécutif provincial aura donc su profiter de la conjoncture pour mener à terme ses dossiers prioritaires. Il aura fallu près de deux ans d'efforts – et de patience – pour obtenir de l'entreprise des résultats satisfaisants. Le plan de match qui était de ne pas jumeler notre dossier sur l'emploi et la formation avec la négociation des salaires, afin d'éviter de les diluer l'un pour l'autre, se sera avéré être

le bon. Vous aussi avez été mis à contribution à plusieurs reprises et vous avez répondu en grand nombre. C'est grâce à vos actions et votre démonstration de solidarité et votre détermination que nous avons pu terminer cette étape de négociation.

Cependant, même si nous avons une entente, il faudra surtout qu'Hydro-Québec y mette aussi du sien et démontre vraiment qu'elle a du respect pour ses employé-e-s syndiqué-e-s et aussi pour les ententes qu'elle signe.

Il ne restera plus qu'une chose pour que le tout se concrétise, c'est votre participation aux assemblées générales. Si nous voulons amorcer ce virage, votre implication dans la décision finale sera indispensable. Nous savons déjà que nous pourrions compter sur vous.

Solidairement.

Mot du secrétaire général, Guy Poirier



On ne peut être parfait... mais on travaille fort !

Lors des dernières tournées d'assemblées générales, j'ai eu le plaisir de discuter avec beaucoup d'entre vous et d'entendre vos commentaires concernant notre organisation syndicale.

Plusieurs critiquent la longue période de temps pour régler un grief et je les comprends. Aussi, nous tentons depuis plus d'un an de négocier avec la Direction une procédure de griefs allégée et des moyens alternatifs à l'arbitrage qui devraient permettre de réduire le temps nécessaire pour régler un grief. Encore faut-il que la Direction accepte !

D'autres critiquent les heures et les lieux des assemblées générales alors qu'elles se tiennent dans plus de 40 villes à toutes sortes d'heures. On peut toujours faire mieux, mais nous sommes quand même limités par le nombre de personnes qui peuvent les donner, le temps pour le faire (4 ou 5 semaines), la disponibilité des salles et les finances.

Quelques-uns mettent en doute l'intégrité des dirigeants. C'est toujours triste, mais heureusement qu'on les compte sur les doigts d'une seule main.

Ce qui est plus triste, car malheureusement assez répandu, c'est l'impression qu'ont les membres des régions éloignées des grands centres, que le syndicat met moins "d'efforts" à tenter de maintenir et de faire créer des emplois dans leur région. Rien n'est plus faux, mais cette impression persiste. Un bon exemple : lorsqu'en 1998 la Direction voulait abolir presque tous les centres de recouvrement et de clientèle pour n'en garder qu'un ou deux pour toute la province, tout le monde a mis l'épaulé à la roue et le résultat... c'est qu'il y en a encore dans chaque région !

Rien n'est ménagé pour réussir cela. Consultez le tableau plus bas, vous verrez comment sont réparties les sommes allouées à chacune des régions pour la représentativité régionale. Vous pourrez aussi constater le nombre de jours de libérations syndicales possibles avec le budget alloué. Il est vrai qu'en réalité ce nombre est moindre car il faut aussi payer des frais de déplacement, mais on peut s'en servir pour faire une comparaison. Vous constaterez qu'il se dépense plus d'argent par membre et qu'il y a plus de libérations syndicales dans les petites régions

éloignées des grands centres que dans les grosses. Il y a même un déséquilibre que nous tentons de rétablir.

Je tiens à vous assurer que les membres du Comité exécutif font ce qui est nécessaire afin que vous ayez accès à des services équitables, peu importe votre endroit de travail.

Ils ont aussi comme objectif de négocier des conditions de travail équitables pour tous et toutes.

Régions	Jrs de lib. synd./ membre	\$/m/régions
Annexe	2,2	203,98 \$
Maisonneuve	0,8	96,90 \$
St-Laurent	0,7	75,67 \$
Siège social	0,7	76,54 \$
Baie James	1,2	131,13 \$
Abitibi	2,0	122,47 \$
Laurentides	0,8	60,53 \$
Manicouagan	2,1	148,62 \$
Matapédia	1,4	74,79 \$
Mauricie	1,2	101,41 \$
Montmorency	0,8	95,65 \$
Richelieu	0,7	80,46 \$
Saguenay	2,1	138,15 \$
Moyenne	1,5	83,58 \$

Des COMITÉS qui

Là est la QUESTION que nous sommes en droit de nous poser !

Serait-ce des « nouvelles stratégies patronales » servies à la mode des années 2000 ?

Hydro-Québec avait, au début des années '90 et dans les années subséquentes, déjà mis sur pied différents programmes pour « supposément » nous impliquer dans une « supposée gestion participative ». Que ce soit « Défi performance », « Écoute du personnel » et les autres, toutes ces tentatives avaient pour but d'éviter de discuter avec vos représentants syndicaux et entre autres, de nous jeter de la poudre aux yeux.

Quoi de mieux, pour l'employeur, que de nous donner à nous travailleuses et travailleurs syndiqués, le sentiment qu'on nous écoute, qu'on nous demande notre avis, qu'on nous fait participer et qu'on se préoccupe de nos idées et de nos émotions... et voilà qu'on stimule notre ego, la collectivité en prend un coup et la Direction en profite pour nous diviser.

Vous êtes les mieux placés pour connaître les techniques et toutes les tâches se rapportant à votre travail sans oublier les trucs et astuces, mais par contre, les **représentants syndicaux eux, sont les mieux placés pour négocier** et ils connaissent la convention collective. Ils ont reçu en majorité la formation nécessaire, ils ont acquis l'expertise et ils ont de plus une structure pour les appuyer.

Quoi de mieux, pour l'employeur, que de discuter avec vous, de vous montrer que vos idées sont importantes et de continuer à faire ce qu'il a toujours voulu faire, **gérer à sa manière dans un objectif de pure rentabilité**, et ce en oubliant les notions collectives que nos structures syndicales ont le mandat de faire respecter.

Quoi de mieux, pour l'employeur, que de profiter de ces rencontres pour recueillir différentes informations qui permettront, au fil des jours ou des mois, **d'abolir vos postes à plus ou moins long terme**. (En décembre 1991, 7 800 employé-e-s syndiqué-e-s au 2000, comparativement à 4 800 décembre 2002). En exemple : CII, DCartes, SIC, et autres changements techniques et technologiques.

Votre convention collective prévoit divers comités conjoints, lieux privilégiés où la Direction et vos représentants syndicaux peuvent s'asseoir pour discuter de différents sujets. Tout ce qui touche les relations de travail est encadré par l'article 11, tout ce qui touche les employé-e-s temporaires par l'article 11.02, tout ce qui touche la santé et la sécurité par l'article 12, tout ce qui touche les griefs et les mécontentes par l'article 15, tout ce qui touche la formation tant préparatoire que spécifique par l'article 33, tout ce qui touche les changements techniques et technologiques par l'article 39, sont quelques-uns des sujets encadrés par votre contrat de travail. De nombreuses lettres d'entente prévoient des comités conjoints pour discuter de multiples sujets.

Vos représentants syndicaux locaux, régionaux et provinciaux n'ont jamais refusé de rencontrer Hydro-Québec pour régler quelques problèmes que ce soit. Pour vous, il ne s'agit que d'utiliser les services de vos spécialistes syndicaux. C'est d'ailleurs pour cette raison que vous payez des cotisations syndicales et que vous devez nommer des délégué-e-s pour bien vous représenter dans un ratio de 1 déléguée pour 10 à 20 syndiqué-e-s.

Connaissez-vous la force de votre structure syndicale ?

Sa force, c'est sa diversité. Oui, les officiers qui vous représentent proviennent de partout dans l'entreprise. Vos délégué-e-s syndicaux, vos directeurs et directrices, les membres des divers comités syndicaux, les vice-présidentes et vice-présidents qui vous représentent et qui sont élus et nommés par vous, sont le reflet de votre milieu de travail. Ils sont vos négociateurs, vos représentants légitimes reconnus par le Code du travail.

Cette structure qui est près de vous doit vous consulter régulièrement individuellement ou en groupe (assemblée générale). Vos déléguées et délégués syndicaux sont les moteurs de cette organisation et ceux-ci sont vos porte-parole. Vous devez les appuyer et les alimenter d'informations, vous êtes leurs yeux et leurs oreilles.

Pourquoi Hydro veut-elle se donner ce moyen parallèle de contourner votre structure syndicale ?

Pensez-y un peu !

En exemple, seulement à la DSR (voir tableau ci-contre), près d'une trentaine de comités sont mis sur pied et ce, selon le plan d'affaires 2003 de la Direction. Alors, il existe sûrement l'équivalent dans les autres directions et unités d'Hydro-Québec.

N.B. Pensons seulement au recouvrement où il y a de nombreux sous-traitants. Ne serait-il pas intéressant d'éliminer tous ces comités parallèles, de sortir la sous-traitance et de gérer le tout à l'interne courageusement.

Les mandats de ces comités parallèles sont inconnus, ils relèvent de qui? Quels sont leurs pouvoirs décisionnels? Qui en sont les participants? Comment sont-ils choisis? Sur quelle base ou critères de sélection? Quelle est leur représentativité ?

Voilà une foule de questions sans réponses. Nous croyons pour ces raisons que nous devrions, toutes et tous ensemble, agir dès maintenant.

Arrêtons de participer à ces comités « bidons » qui sont supposément pour notre mieux-être. Si vous avez des revendications parce qu'il y a des irritants dans votre travail, parlez-en à votre déléguée ou délégué syndical. Si l'entreprise a besoin d'information, qu'elle convoque vos représentants et qu'elle négocie franchement avec des objectifs honnêtes. Que vos dirigeants patronaux cessent de nous dire qu'ils sont transparents dans leurs modes de gestion et qu'ils le soient vraiment.



servent à quoi...

En page couverture, nous vous présentons quelques membres des comités provinciaux. Ceux-ci, comme bien d'autres en province, sont vos spécialistes et ont un mandat bien précis, soit celui de négocier pour vous. Ils ont été choisis selon des critères syndicaux et font régulièrement rapport aux officiers provinciaux ainsi qu'au Comité exécutif.

Sont absents de la photo:
Christiane Desormeaux, avantages sociaux,
Yvon Lebeau, droits des gais et lesbiennes et
Serge Lachance, information.

DE GAUCHE À DROITE

Pierre Couture

Régie de l'énergie

Réjean Hurtubise

Changements techniques et technologiques et Formation

Pierre Venne

Santé et sécurité volet prévention

Marc Marcoux,

Réparation des accidenté-e-s du travail (CRAT)

Jean-François Laplante

Changements techniques et technologiques

Suzanne Robert

Griefs

Alain Dessureault

Évaluation

Doris Thiffault

Condition féminine

Roland Alix

Réparation des accidenté-e-s du travail (CRAT)

Suzanne Dumais

Déléguées et délégués sociaux

Louise l'Heureux

Évaluation

Alain Piché

Langue du travail

Nathalie St-Georges

Évaluation

But de la convention collective
1.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la Direction et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

Reconnaissance du syndicat

7.01 La Direction reconnaît le Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000, Syndicat canadien de la fonction publique, comme l'unique agent négociateur des employés régis par le certificat d'accréditation émis le 15 décembre 1966 et ses amendements subséquents.

Comités mis sur pied à la direction service recouvrement (DSR) (selon le plan d'affaires 2003)

Nom du comité	Initié par:	Responsable du suivi:
Comité technique		
Revue trimestrielle des cadres des employés	Daniel Gagnon	Gestionnaires locaux
Colloque cadres-spécialistes-employés	Daniel Gagnon	Gestionnaires locaux
Comité pistes d'amélioration-employés	Daniel Gagnon	Gestionnaires locaux
Colloque de septembre 2002	Daniel Gagnon	
Comité colloque 2003	Daniel Gagnon	
Comité agents recouvrement	Daniel Gagnon	Gestionnaires locaux
Projet SIC (200 employés agents)	Daniel Gagnon	Gestionnaires locaux
Groupe partage des expertises & bons coups employés	Daniel Gagnon	Gestionnaires locaux
Rencontres coaching (gestionnaire-employés)	Daniel Gagnon	Josette Fugère
Sondage écoute du personnel	Daniel Gagnon	Alain Galarneau
Groupes d'employés pour révision des méthodes de travail:	Daniel Gagnon	Gestionnaires locaux en collaboration avec les employés
CFR	Daniel Gagnon	Gestionnaires locaux
SEPA	Daniel Gagnon	
ACCOMPAGNEMENT CLIENT	Daniel Gagnon	
EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE		
PLAN D'AFFAIRES 2003		
Focus group comptes finaux		
Participation des employés en tant qu'observateurs:		
COGE		
Comité technique		
Santé Sécurité	Daniel Gagnon	Gestionnaires locaux
Revue de gestion	Daniel Gagnon	
Mandats spéciaux		
Planification de la charge de travail		
Comité colloque 2003		
Comité intégration des agents		
Comité paritaire EPI		
Réunions modules long terme		

Obligations des parties

3.01 La Direction et le Syndicat s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.

Dossiers

Non, ne nous accusez pas de plagiat !

Mais le samedi 3 mai 2003, certains quotidiens publiaient une publicité d'Hydro-Québec que nous reproduisons intégralement :

*« Il y a quarante ans naissait un rêve
Le 1^{er} mai 1963, Hydro-Québec finissait l'acquisition
des producteurs et distributeurs privés d'électricité du Québec.
Depuis, les clients d'Hydro-Québec profitent des tarifs avantageux et uniformes
sur l'ensemble du territoire québécois.
C'est avec vous qu'Hydro-Québec a grandi et qu'elle poursuit son développement.
En préservant notre héritage collectif,
nous perpétons le rêve pour les générations à venir.
Hydro
Québec »*

Espérons qu'ils se souviendront toujours de ces propos et qu'ils n'oseront jamais nous parler de déréglementation, de libéralisation des marchés, de libre concurrence et surtout de privatisation...

Cependant, un petit côté négatif, on aurait pu mentionner que la croissance et le développement de cette entreprise a été réalisé par l'ensemble des ses travailleurs et travailleuses...

Bienvenue monsieur le ministre

La section locale 2000 souhaite la bienvenue au nouveau ministre des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs, monsieur Sam Hamad.

Député de Louis-Hébert dans la région de Québec, monsieur Hamad a grandi dans les rues de Damas la capitale syrienne. Il s'est installé au Québec et plus précisément à Rivière-du-Loup pour ses études collégiales et ensuite à Québec pour étudier à l'Université Laval où il a complété deux maîtrises en génie.



Nos officiers provinciaux demanderont bientôt une rencontre à monsieur le ministre et nous vous tiendrons au courant.



Réflexion économique...

Hydro Contact, les messages d'attente et les publicités nous encouragent à sourire encore plus... et, vous pourriez gagner !

On pourrait gagner quoi ?

Ça doit être payant en maudit pour Hydro-Québec de vouloir vendre la facture Internet à ses abonnés à grand coût de publicité, qu'en pensez-vous ?

Plus de 25 000 \$ en prix, annonce-t-elle !

Combien de postes seront abolis ? Combien d'emplois seront appauvris ? Ce sont là des questions sérieuses à se poser et par surcroît, qu'est-ce qu'un projet comme SIC va foutre comme merde dans cette organisation...

Serge Lachance
Responsable de
l'information



Homophobie vs « Violence au travail et santé mentale »

J'ai lu avec grand intérêt le dossier produit « Violence au travail et santé mentale ». Cet article est des plus intéressants parce qu'il est appuyé sur un sondage fait auprès de nos membres.

Je félicite la personne qui a rédigé ce texte et de la justesse des ses propos. Je la remercie également de nous avoir sensibilisés à la souffrance que vivent ou ont vécu les victimes de ces situations.

J'ajoute que certains membres gais et lesbiennes ont vécu ou vivent ces situations à cause de l'homophobie. Ces membres ont dû avoir recours à la psychothérapie pour atteindre l'équilibre après avoir subi le harcèlement homophobe.

L'homophobie est une crainte et/ou une aversion que certaines personnes peuvent avoir envers l'homosexualité masculine et/ou féminine. Nous ne pouvons malheureusement rien faire contre ce fléau, mais nous devons vous sensibiliser et vous rappeler que le harcèlement homophobe peut faire souffrir des êtres humains qui ne sont pas responsables de leur orientation sexuelle. Ces personnes restent des humains à part entière et nous trouverons toujours inconcevable que la violence au travail fasse autant souffrir certains de nos membres.

Suzanne Gagnon
Responsable région Laurentides,
Droits des gais et lesbiennes.

Régions

Désorganisation du travail !

Imaginez que dans le cadre de votre travail, vous exécutiez une tâche spécifique depuis des années. Cette tâche vous a été transmise au fil de l'évolution des technologies et vous l'avez toujours accomplie de façon consciencieuse en comblant les lacunes du processus de travail.

Un bon matin, votre patron vous dit qu'il reconnaît que vous faites cette tâche, mais il considère que ce n'est pas à vous de la faire. Il s'agit, sans aucun doute, d'une nouvelle orientation de gestion, sûrement basée sur des considérations monétaires (ladite tâche ayant de possibles répercussions sur l'évaluation salariale), mais aussi sur des considérations technologiques (implantation du projet Dcartes).

À ce moment, vous vous dites que si ce n'est pas à vous de faire cette tâche (il semblerait qu'elle revienne au contremaître), vous ne la ferez plus et vous regarderez votre patron se débattre pour trouver quelqu'un d'autre pour la faire...



Il frappe à la porte d'autres unités d'accréditation, de gestionnaires et d'autres unités de l'entreprise, mais de façon évidente, de plus en plus cette tâche vous revient. Comme c'est lui le *patron*, il s'entête (malgré que vous lui mentionniez que vous êtes d'accord pour continuer à la faire, à la condition qu'il *considère* cette tâche dans votre évaluation), et ne semble pas trop préoccupé par les délais et les problèmes engendrés...

Où cette attitude le mènera-t-il ?

Vous croyez qu'il s'agit ici d'une histoire inventée ? *Parlez-en à vos confrères et consoeurs commis banque de données.* À suivre...

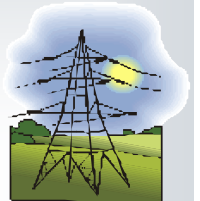
Réjean Hurtubise

Commis banque de données,
Antoine Labelle, région Laurentides

Entente de principe

Nous nous souvenons tous du rapatriement des services lignes et postes Maisonneuve et Montmorency au Groupe Équipement en 1996.

Depuis ce temps, nous avons eu à maintes reprises des discussions sur les irritants causés par ce rapatriement.



Sept ans plus tard, soit le 17 avril 2003, il y a finalement eu une entente de principe avec Hydro-Québec.

Toutefois, il reste à finaliser les textes et à vous les présenter.

Mario Sincennes

Président intérim
Région Annexe

« Sorry, no vacancy »

Vous est-il déjà arrivé d'accourir à votre tableau d'affichage de postes vacants durant votre précieuse pause syndicale et de vous frotter les yeux, stupéfait devant un si grand vide (que nous appelons maintenant tous le mur des lamentations) ?... Vous est-il déjà passé par la tête des idées assassines à la seule pensée que vos collègues de travail, que vous considérez habituellement comme des amis, pourraient être en fait des traîtres de la pire espèce, des opportunistes sanguinaires qui n'hésiteraient pas à vous jeter par-dessus bord pour le seul prix d'une permanence ou d'une promotion ? Lors d'une rencontre imprévue dans les corridors avec un conseiller des Ressources humaines, vous vous hasardez naïvement à lui demander : « À quand aurons-nous accès aux affichages de postes vacants dans INTRANET... s'il vous plaît m'sieur, m'dame ? », vous êtes-vous fait répondre avec une détermination sans borne : « *non ce n'est pas possible, parce que tout le monde n'a pas accès à Intranet* ». Et paf, voilà la raison, pourquoi n'y avons-nous pas pensé avant ?

Bouche bée devant tant d'éloquence, vous retournez à votre boulot. Ce ne sera que trois jours plus tard que vous réaliserez que vous vous êtes fait avoir de belle façon. Comment se fait-il alors que nos copains du 1500, du 957, du 4250 et toute cette heureuse famille hydro-québécoise au complet, se voient offrir leurs postes vacants dans INTRANET ??? Ne me dites pas qu'ils ont tous accès à un ordinateur et ont tous un code d'accès ! Pour la section locale 2000, tout semble toujours si difficile, si impossible...

Je ne vous apprends certes rien car cette histoire, qui ne ferait même pas rire un gars à sa sortie de prison, est arrivée à un ami d'un ami et à moi itou. Mais, voilà, j'en ai une bonne pour vous. Comme je suis une entêtée de nature, j'ai fait tout plein de demandes pour avoir un meilleur accès à ces postes, j'ai appelé tous les personnages influents et décisionnels de ce monde, j'ai « courriellé » à plusieurs (et j'en passe), les suppliant à genoux d'en venir au gros bon sens.

Après plusieurs semaines, une gentille (c'est

tout à fait vrai) personne et hiérarchiquement bien installée aux Ressources humaines, que je ne nommerai pas par respect pour elle, m'a laissé un message dans ma boîte vocale que je tente de reproduire ici dans son intégrité la plus pure : « ... l'entreprise a à l'esprit... bla bla bla... l'ère des années 2000... bla bla bla... affichage électronique... espérons que nous y arriverons bientôt... bla bla... très exigeant pour les commis... » Bon, ce n'est pas très réussi, mais on aura compris le principal.

Le téléphone me harcèle de son insistant hurlement à l'instant; un message laissé par une autre personne sympathique qui exige l'anonymat en ne se nommant pas, m'affirme que les choses vont bon train concernant l'affichage de postes vacants au 2000 et que tout semble être en bonne voie de solutions. Comme quoi, le hasard n'existe pas ! Et je vous jure que c'est la vérité.

Sophie Latendresse

Présidente intérimaire,
Région St-Laurent

Analyse d'accident



Plusieurs d'entre vous ne sont sûrement pas familiers avec ce terme. Il semble que dans plusieurs cas, la question ne le soit pas non plus. Donc, si vous avez un accident du travail qui nécessite une assistance médicale (AM) ou qui occasionne une perte de temps (PT), l'accident se doit d'être analysé.

Pour les releveurs et releveuses de compteurs, les morsures de chien doivent aussi être analysées.

Une analyse d'accident doit se faire avec le gestionnaire, le représentant syndical, l'employé concerné et le conseiller prévention si nécessaire. Cet exercice n'a évidemment pas comme but de trouver un coupable, n'ayez crainte. Il s'agit plutôt de trouver la cause de l'accident et par des recommandations, éviter que cet accident ne se reproduise et qu'un autre travailleur ou travailleuse

ne subisse des blessures.

Il est clair au niveau du comité provincial de santé et sécurité que les analyses d'accidents se font de façon paritaire. Donc, si votre patron vous demande de régler la situation sur le coin de son bureau, vous êtes parfaitement en droit de refuser et de lui demander qu'une analyse soit faite en bonne et due forme, avec une présence syndicale.

Pierre Venne

Responsable provincial santé et sécurité

L'apprentissage virtuel

Vous connaissez les NTF, les nouvelles technologies de formation ? L'apprentissage virtuel est cette nouvelle méthode de formation diffusée électroniquement par le biais d'un navigateur Web par Internet ou Intranet, cédérom ou DVD.

Au cours des derniers mois, l'apprentissage virtuel au sein de l'entreprise semble de plus en plus à la mode. Cette façon de faire permet à qui le veut d'entreprendre des programmes de formation substantiels ou encore de fractionner l'apprentissage en petites tâches.

Toutefois, l'apprentissage virtuel doit répondre à des exigences :

- Le niveau d'autonomie des apprenants à l'égard de l'informatique;
- L'endroit propice à l'apprentissage;
- Le respect du rythme et le style d'apprentissage de chacune et chacun.

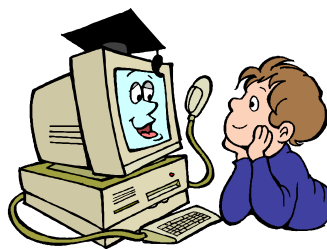
Il existe de nombreuses techniques pédagogiques applicables à l'apprentissage virtuel pour chacun des apprenants. Cette façon de faire s'éloigne considérablement de l'enseignement traditionnel et avant de vous inscrire à ce type de formation, assurez-vous que l'apprenant :

- Évolue à son propre rythme;
- Peut revoir et approfondir certains aspects du cours;
- Peut poursuivre sa formation au moyen d'échanges dynamiques avec son groupe de travail.

En conclusion, un endroit propice à la formation me semble la façon la plus sûre de réussir et le fait d'installer une affiche « Employé-e en formation » ne doit pas être perçu comme une condition suffisante à ce nouveau type de formation. Et si la gestion vous propose de réserver des heures sur votre propre temps, la convention collective ne précise pas encore les dispositions d'une formation virtuelle chez-vous. Alors l'abstention est fortement de mise.

Jean-François Laplante

Changements techniques et technologiques



Virus du Nil

Malheureusement, le virus du Nil fera encore partie de l'actualité cette année. Selon Santé-Canada, les cas de contamination seront à la hausse en 2003. Il est donc évident que les gens qui travaillent à l'extérieur doivent se protéger adéquatement.

À ce sujet, des releveurs de compteurs nous ont déjà questionnés concernant la fourniture

de liquide anti-moustique. La situation est la même que l'année dernière : **l'employeur fournit le liquide anti-moustique** tel que convenu. Si vous sentez une quelconque résistance de votre gestionnaire, avisez votre structure syndicale et nous ferons les représentations nécessaires.

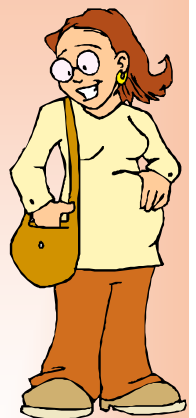
Pierre Venne

Comité provincial santé et sécurité



PRIME D'INTÉRESSEMENT VERSUS CONGÉ DE MATERNITÉ

Une employée en congé de maternité reçoit sa prime d'intéressement pour la période couvrant les 20 semaines de congé de maternité seulement, la prime durant le congé parental ne lui est pas versée. La Direction n'a pas encore donné suite à la demande d'ajustement bien qu'elle ait été informée de la problématique.



Compte tenu qu'une employée en congé de maternité conserve tous ses droits et privilèges, elle cumule donc de la durée de service pendant tout le congé, tel que stipulé à l'article 9 et à l'appendice I de la convention collective. Elle aurait donc droit logiquement, au même titre que toutes et tous les employé-e-s à la prime d'intéressement pour la totalité du congé.

À titre d'information, le congé de 55 semaines se partage ainsi : 20 semaines de congé de maternité suivi de 35 semaines de congé parental consécutives défrayées par l'assurance emploi).

Si vous êtes dans cette situation ou connaissez quelqu'un à qui elle s'applique, veuillez communiquer avec votre comité de condition féminine au 381-2000, poste 229.

Suzanne Robert

Comité de condition féminine

ités

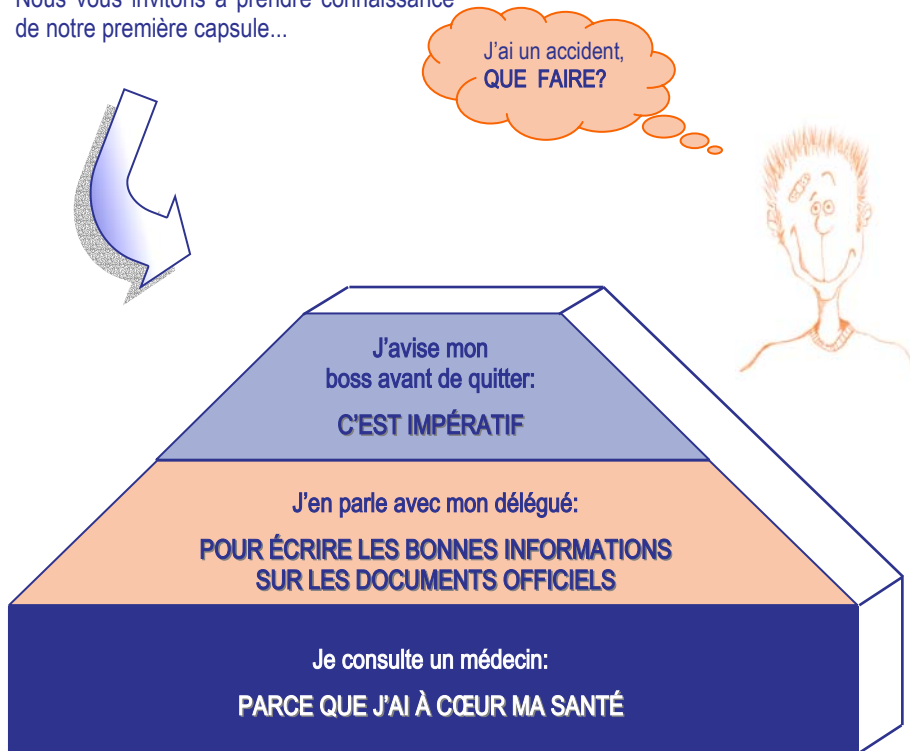
Pour vous, le CRAT

Qu'est-ce que le CRAT ? C'est le Comité de réparation des accidenté-e-s du travail. Bien grand nom pour un comité, mais le boulot qu'ils abattent est encore bien plus lourd que ce nom. Ils sont trois et ils insistent quotidiennement sur l'importance de bien faire ce qu'il faut faire lors d'un accident.

Nos confrères Roland Alix, Marc Marcoux de la section locale 2000 et Yves St-Laurent de la section locale 1500 désirent vous informer dans un seul but, mieux vous protéger. Eux, ils vivent continuellement dans les problématiques d'accidentés qui sont contestés par la CSST et/ou l'employeur. Ils constatent souvent que les déclarations d'accidents, les évaluations médicales privent régulièrement des accidentés de revenus, de traitements et autres indemnités.

Dans une série de capsules, ils développeront au fil des numéros certains thèmes importants et primordiaux que tous les travailleurs et travailleuses devraient connaître.

Nous vous invitons à prendre connaissance de notre première capsule...



Silence S.V.P.

Tel est le titre d'une vidéocassette qui traite d'homophobie en milieu scolaire et qui peut très bien se transposer en milieu de travail. Le suicide y est aussi abordé sachant combien ce fléau est présent dans la communauté gaie et lesbienne. Elle est disponible pour visionnement à nos bureaux. Si le sujet vous intéresse, vous pouvez l'emprunter. Faites votre demande par courriel à :

information@scfp2000.gc.ca

Un document est aussi disponible sur le même sujet, faites-en la demande au même endroit.

Lors des derniers comités exécutifs provinciaux, nous en sommes venus à la conclusion qu'il nous manquait beaucoup de délégué-e-s dans chacune de nos régions.

Compte tenu du contexte actuel et malgré l'entente de principe qui est présentée en assemblée générale présentement, il reste encore des dossiers majeurs à la section locale 2000.

Comme responsable provincial des droits des gais et lesbiennes, je vous invite donc à participer à la vie syndicale au sein de notre structure. Un bon moyen pour y parvenir est d'accepter d'être délégué-e afin de valoriser nos droits auprès de l'employeur tout en vous faisant respecter.

Parlez-en à votre structure régionale.

C'est ensemble que nous parviendrons à défendre les droits des travailleurs et travailleuses à la section locale 2000.

Je profite de l'occasion pour vous inviter à visiter notre site Internet et vous annoncer que dans quelques temps, un dossier sera présent sur le droit des gais et lesbiennes.

En terminant je vous réitère mon invitation à vous impliquer dans votre structure syndicale.

Solidairement vôtre,

Yvon Lebeau

Responsable provincial,
Droits des gais et lesbiennes

Les malheurs de la Ste-Marguerite (SM3)

Disons-le carrément, nous sommes déçus de l'attitude de l'employeur dans ce dossier, sachant que les constructeurs externes se vantent de leur grande capacité de réalisation en ce qui concerne les barrages et/ou l'installation des équipements. Il est étonnant de constater que nous devons supporter, quand je dis nous, je parle d'Hydro-Québec, le poids de leurs erreurs.

Grâce aux normes ISO, des erreurs comme celles qui se sont produites à Ste-Marguerite ne devaient plus se produire. La norme, incluant l'auto-inspection des travaux, garantissait le travail.

Dans ce cas, nous aurions aimé une sortie de notre employeur pour défendre ce dossier et remettre les pendules à l'heure. Une autre fois peut-être ? Enfin, espérons-le.

Pierre Couture

À suivre... dans les prochaines parutions

Comités

Retarder l'âge de la retraite ?

Le 23 avril dernier, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) émettait un communiqué intitulé « *Ralentissement de la croissance et dépenses sociales en hausse, si les pays n'encouragent pas les travailleurs âgés à rester dans l'emploi* », à cela s'ajouterait une pénurie de main-d'œuvre potentielle.

Voilà les conclusions que l'OCDE retire d'une série d'études menées dans une vingtaine de pays membres de l'organisation.

Après avoir constaté que « les travailleurs âgés, bien que dotés d'une solide expérience,

ce qui représente une immense source de richesse potentielle pour les entreprises et la société, sont souvent découragés de travailler ou de développer leurs compétences après l'âge de 50 ans », l'organisation propose une série de mesures à prendre par les pouvoirs publics, les employeurs et les syndicats pour remédier à la situation.

Dans un premier temps, les pouvoirs publics devraient réformer les systèmes de retraite et de prestations sociales pendant qu'employeurs et syndicats verraient à s'entendre afin de développer de nouvelles pratiques de rémunération et d'emploi, dans le but d'offrir aux travailleurs la possibilité de faire progresser leurs compétences et de pouvoir rester en emploi plus longtemps.

Les deux premiers rapports nationaux, consacrés à la Suède et la à Belgique, illustrent les difficultés rencontrées par beaucoup de pays de l'OCDE (dont fait partie le Canada) et les types de mesures nécessaires, selon l'organisme, pour améliorer les perspectives d'emploi des travailleurs âgés de plus de 50 ans.

D'autres rapports paraîtront bientôt pour la Corée, l'Espagne, le Japon et la Suisse. Les autres pays suivront et le tout devrait être terminé d'ici deux ans.

Pierre Couture

Des deux côtés de la bouche !

(Suivi du SIC – Système d'information clientèle)

Le 31 mars dernier, les représentants de votre comité des changements techniques et technologiques ont rencontré les responsables (Ressources humaines) du projet SIC. Le but de cette rencontre : déposer des recommandations visant à protéger l'expertise et les promotions des membres de la section locale 2000.

En effet, une nouvelle pratique de gestion a pour effet de venir chercher l'expertise des membres de la section locale 2000 pour alimenter ces nouveaux systèmes, mais en assignant ces gens de façon temporaire comme spécialistes (section locale 4250). C'est vous après tout qui maîtrisez les façons de faire et

qui les avez le plus souvent développés à partir de vos connaissances de l'emploi et des clients. Alors, pourquoi ne pas conserver ces connaissances acquises au sein de notre section locale (ce sont nos futures promotions). N'y a-t-il pas des postes de spécialistes versés à la section locale 2000 ?

De surcroît, lorsque nous demandons à la Direction de nous déposer un avis de changement technique et technologique avec toutes les informations pertinentes au projet (voir article 39.03, section B, page 105), elle prétend qu'il est trop tôt (malgré une tonne de documents déposés à la Régie de l'énergie et disponibles sur le site Internet www.regie.energie.qc.ca).

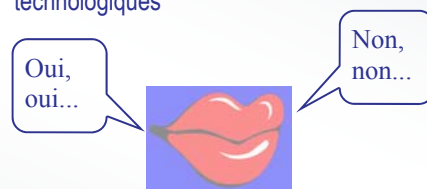
Pourtant, en ce moment même les responsables du SIC, sont en train de revoir tous les

processus et façon de faire au service à la clientèle, ventes et mesurage (pour les adapter au progiciel SAP) sans que nous soyons présents ou consultés. Cette étape jette les bases des répercussions futures sur nos emplois.

N'est-ce pas là ce qu'on appelle parler des deux côtés de la bouche !

Réjean Hurtubise

Comité provincial des changements techniques et technologiques



Régie de l'énergie

Hausse des tarifs à Hydro-Québec

Note : Ceci est un court résumé (le plus précis possible) de 17 jours d'audiences, comprenant au-delà de 3000 pages de notes sténographiques.

En février dernier, nous vous annonçons le dépôt devant la Régie d'un dossier majeur pour les consommateurs québécois. En effet, après le gel de ses tarifs au cours des quatre dernières années, Hydro-Québec demandait une révision à la hausse. La phase I vise à déterminer les principes réglementaires, la phase II sera la cause tarifaire proprement dite.

« La décision que la Régie s'apprête à rendre dans le présent dossier aura des répercussions à court terme, mais également à long terme. (...) Il s'agit du premier dossier tarifaire en matière de distribution d'électricité au Québec et en conséquence, les principes que la Régie retiendra dans ce dossier, sont susceptibles de nous suivre pendant longtemps » mentionne Me Claude Tardif pour l'Union des consommateurs.

Hydro-Québec Distribution : une entreprise présumée

Le premier point que devra trancher la Régie

est la demande du distributeur pour être reconnu comme une entreprise présumée (stand alone), indépendante dans sa structure de capital, avec une dette lui appartenant en propre.

Imposé par la Loi sur la Régie de l'énergie, ce concept n'en demeure pas moins une pure fiction de l'esprit, selon l'Union des consommateurs. Il sera intéressant de voir comment la Régie va résoudre ce dilemme puisque les conventions collectives ne tiennent pas compte de ce concept. Dans la réalité, Hydro-Québec existe toujours comme entreprise intégrée.



Je protège mes droits, je me souviens

Histoire de mon syndicat - Volume 2, numéro 4

Je protège mes droits, je m'implique !

Le 30 septembre fut une date déterminante dans notre organisation. Le SCFP – FTQ remporte la victoire avec 60 % des voix exprimées et l'histoire commence...

C'est le 15 décembre 1966 que nous obtenons notre premier certificat d'accréditation du S.C.F.P.

Les facteurs qui ont favorisé ce choix étaient :

- Un syndicat à l'échelle du Canada;
- Un syndicat qui s'y connaissait dans les négociations des secteurs hydro-électriques;
- Le premier syndicat à obtenir une accréditation officielle à Hydro-Québec en 1961 (Labrieville local 314);
- Lors de la grève des employé-e-s de bureau de la région de Montréal en 1965, seules les sections locales du SCFP les avaient appuyés;
- L'organisation syndicale du SCFP – FTQ était supérieure à celle de la CSN.

Je protège mes droits, je relève des défis !

« Plus d'une vingtaine de contrats de travail venant à échéance le 31 décembre 1966 », annonçait un labeur énorme. Il s'agissait de regrouper les textes de plus d'une vingtaine d'ex-associations d'employés. Éliminer les disparités existantes s'avérait également un lourd défi puisque en exemple, les écarts de salaire allant jusqu'à 50 % existaient pour des emplois similaires. Alors imaginez le reste...

Il fallait être imaginatif et trouver les bons outils pour s'assurer une force et un succès dans nos démarches. Plusieurs idées furent mises sur la table et il fallait aussi se souvenir de l'expérience passée.

Alors deux grandes idées furent développées. On fait...

Régie de l'énergie (suite)

Rendement sur l'avoir propre

Le second point à surveiller est la possibilité d'avoir un rendement sur l'avoir propre demandé par Hydro-Québec Distribution. Soulignons que le rapport annuel 2002 fait état d'un rendement sur l'avoir propre, mais au niveau d'Hydro-Québec, même situation en ce qui concerne la dette et les bénéfices. Les tableaux présentant différentes informations sur les résultats et l'actif par secteur, que l'on y retrouve, ne sont que la ventilation des données financières consolidées de ce rapport. Voilà un autre élément virtuel que la Régie aura à trancher.

Pour l'Union des consommateurs, la cause est entendue puisque « *le mandat et l'objet de la création d'Hydro-Québec ne peut, comme d'aucuns le soutiennent, être un mandat commercial comparable à celui des autres utilités publiques. Le discours néo-libéral soutenu par la*

Fédération canadienne des entreprises indépendantes (FCEI) n'a pas sa place dans le présent dossier ».

D'ailleurs, le ministre Brassard, avant de modifier la Loi de la Régie, avait lui-même déclaré devant la Commission permanente de l'économie et du travail en juin 2000 : « *On a fixé le taux de rendement à 18% en production justement parce que ça nous permet en distribution, je dirais, d'assumer le rendement négatif de la distribution* ».

L'interfinancement

L'autre élément majeur de la décision de la Régie portera sur l'interfinancement. Dans sa décision, elle devra tenir compte du pacte social convenu entre le gouvernement et les consommateurs québécois, un pacte qui a maintenant une durée de plus de 40 ans.

De plus, M. André Caillé, devant la Commission permanente sur l'économie et du travail (juin 1997), exprimait très clairement les ac-

quis des consommateurs résidentiels québécois : « *M. Caillé est d'avis que l'ouverture des marchés ne devra pas mettre en péril le pacte social de l'électricité au Québec. Ce pacte est composé de trois volets : l'équité interrégionale, l'interfinancement du secteur résidentiel et la propriété collective des infrastructures de production* ».

Une décision attendue qui aura des répercussions non seulement pour les consommateurs québécois, mais aussi pour Hydro-Québec et pour les employé-e-s syndiqué-e-s.

Pierre Couture

Responsable dossier Régie de l'énergie



Le monde du travail

Un salarié sur deux est une salariée

À travail égal, salaire égal, l'égalité professionnelle, c'est en ces termes que nos cousines et cousins Français parlent d'équité salariale.

Ils parlent de : « L'entreprise, haut lieu de production des discriminations ».

Malgré des avancées, les inégalités demeurent en matière de salaire, de reconnaissance des qualifications, de déroulement de carrière, de formation professionnelle, d'emploi et de recrutement. L'égalité homme-femme reste décidément partout à conquérir.

Voici quelques-uns des objectifs visés :

- Réduire l'écart entre les salaires des hommes et des femmes;
- Favoriser l'embauche de femmes dans toutes les catégories professionnelles;
- Transformer les emplois précaires en emplois stables;
- Améliorer les conditions de travail des femmes;
- Mettre en œuvre un plan d'action visant à écarter toute forme de harcèlement moral, voire sexuel.

Source : Énergies syndicales no 15, avril 2003



La faim dans le monde

Saviez-vous que cent mille personnes meurent de faim chaque jour.

Que toutes les sept secondes, un enfant de moins de dix ans meurt de faim. Que 826 millions de personnes sont en permanence gravement sous-alimentées. Et que tout cela se passe sur une planète qui – selon les Nations-Unies – pourrait nourrir sans problème douze milliards d'êtres humains, c'est-à-dire le double de la population actuelle.

Source : Énergies syndicales no 15, avril 2003

Des conditions éprouvantes

Les conditions générales de vie et de travail dans les bateyes¹ dominicains sont particulièrement éprouvantes pour les femmes. Elles représentent à peine 5 % des coupeurs de canne à sucre, mais leur sort n'en est pas moins lamentable.

La présence de braceros² féminin – elles sont pour la plupart des Haïtiennes ou des Dominicaines de descendance haïtienne – n'est pas encore reconnue dans les batayes et dans les champs de canne. Par conséquent, elles n'ont pas droit au logement et aux services de santé. Elles sont payées à peine 75 % du salaire (misérable) des hommes³ et ne disposent ni d'avantages sociaux ni de prestations.

De plus, elles ne possèdent aucun papier légal, ce qui les condamne à vivre dans l'illégalité et à être sujettes à une exploitation permanente.

Selon plusieurs enquêtes conduites sur place par des organismes de défense des droits humains, les femmes sont régulièrement victimes d'abus et de violences sexuelles de la part des chefs des bateyes et des gardiens de champs.

1- Espace un peu comme un village, où vivent les braceros.

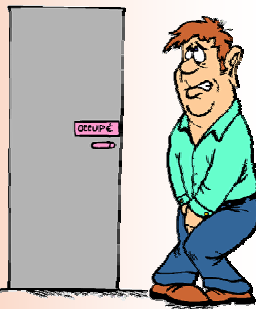
2- Coupeurs de canne à sucre.

3- Plusieurs coupeurs de canne gagnent moins de 60 pesos, soit l'équivalent de 4,37 \$ CAN par jour.

Source : Solidaridad Vol. 24, no 1, mars 2003

Grande-Bretagne

Plus de la moitié des Britanniques reprochent à leurs employeurs de ne pas leur laisser le temps d'aller aux toilettes.



Un quart des personnes interrogées ont également indiqué que l'état des toilettes sur leur lieu de travail les décourageait.

Certains employeurs vont même à déduire du salaire de leurs employés le temps passé aux toilettes.

Pour défendre les droits des salariés britanniques, le syndicat a donc lancé une très sérieuse campagne d'information baptisée « Il faut que j'y aille ».

Source : Énergies syndicales no 15, avril 2003

Un Français sur cinq

Un Français sur cinq passe chaque année par un service d'urgence. L'hôpital public en accueille le plus grand nombre. Mais le manque de lits, de brancards, de médecins et d'infirmières, allié à une augmentation régulière du nombre de patients, font des soins qui y sont délivrés une mission qui à chaque jour est de plus en plus impossible. La pénurie de moyens devient criante et appelle la mobilisation de tous les citoyens, au côté de tout le personnel qui dénonce les restrictions budgétaires.

Eh bien, on pourrait lire sensiblement le même texte au Québec...

Source : Énergies syndicales no 15, avril 2003



Slovaquie

La plupart des 43 000 cheminots slovaques ont cessé le travail durant quatre jours pour protester contre la fermeture de vingt-cinq lignes ferroviaires.

Cette grève a été déclarée illégale par le tribunal et les syndicats contestent ce jugement qui selon eux, remet en question le droit de vote.

Source : Énergies syndicales no 15, avril 2003