

L'efficiency dans les centres d'appels, version Hydro-Québec



SOMMAIRE

L'être humain seul importe, la technique et le capital ne sont qu'à son service

2	Humeur	6-7	Mettons-y du jeune!
3	Mot du président et du secrétaire général	11	Entre Nous: Gabrielle Cyr
4	Bureau	12	ESVI
5 8-10	Comités provinciaux		

Votre source d'information syndicale
www.scfp2000.qc.ca



Pierre Dubois
Responsable
comité provincial
d'information

C'est la folie ! Les dossiers de griefs s'additionnent partout en province concernant l'utilisation d'Internet et des courriels. Pas seulement dans notre section locale, mais nous avons notre lot. Et les sentences sont salées. On parle de quelques jours à quelques mois de suspension et, exceptionnellement, de congédiement ! Ce n'est pas de la petite bière.

Que sanctionne-t-on précisément ?

D'abord et avant tout, il y a les sites pornos ou les semblables. On ne sait toujours pas ce qui pousse certains membres à mettre en jeu leur emploi - qui fait souvent l'envie de plusieurs - en visitant ces sites au travail. Depuis le début de l'accessibilité d'Internet au travail, on ne compte plus le nombre d'avertissements que les employé-e-s ont reçus. Ce n'est pas d'une position morale qu'il s'agit - vous pouvez faire ce que vous voulez - mais faites-le donc chez vous, bâtinse! Quel dessin faudra-t-il faire pour comprendre qu'au travail, ce n'est pas la place... Dites-vous également que de recevoir des courriels au travail, en lien avec des sites XXX, que l'on transfère chez-soi, même s'ils ne sont pas ouverts, sont considérés du même niveau. C'est clair ?

Il y a là tolérance zéro de la part de toutes les parties.

Ensuite, il y a l'utilisation dite « abusive » d'Internet, à des fins personnelles. Comment fait-on pour savoir si l'on traverse la ligne ? C'est une question de gros bon sens. Lorsqu'on le sait que c'est le gestionnaire qui juge si on la traverse ou non (la ligne), il y a tout lieu de croire que certains milieux de travail sont hautement plus à risques que d'autres et ce, dès les premiers clics! Pas partout, évidemment, parce qu'il y a des boss qui ont le sens de la mesure, mais la liste est courte.

Cela dit, nous vous suggérons fortement de faire preuve d'une très grande prudence. Pourquoi? Parce que nous savons que certains membres se diront « puisque mon gestionnaire se sert d'Internet pour ses affaires personnelles, je suis à l'abri ».

Erreur ! C'est ce même gestionnaire qui décidera si votre niveau d'utilisation est correct ou non, pas le sien!

D'autres exemples

Dans certains milieux de travail, il semble que le gestionnaire se sert de ce moyen pour sanctionner l'employé-e qu'il n'aime pas. Par exemple, on sanctionnera, sans préavis, un-e employé-e qui écoute la radio, via Internet, pour utilisation « abusive ». La radio sur ton bureau, ça va, mais pas sur Internet... S'il y a une raison, elle n'est pas évidente. Pourrait-on être clair avant d'appliquer des sanctions ?

“(...) de recevoir des courriels au travail, en lien avec des sites XXX, que l'on transfère chez-soi, même s'ils ne sont pas ouverts, sont considérés du même niveau. C'est clair?”

Autre exemple? Deux employé-e-s sont suspendus pour usage abusif de courriels... sur Intranet! Faut le faire! S'il y a un manquement ou perte de temps, il me semble que l'on devrait invoquer les bonnes raisons. C'est rendu un fourre-tout bien utile pour les petits gestionnaires véreux qui se cachent derrière

des enquêtes informatiques, devenues le moyen facile de règlements de compte. Ça, c'est franchement odieux.

Que fait-on maintenant?

En décembre 2007, sous cette même chronique, nous vous demandions (mais surtout aux gestionnaires) de faire preuve de jugement. Cela n'a pas l'air d'avoir marché! Notre niveau d'influence est moindre qu'il ne le faudrait!

Sérieusement, la politique d'Hydro-Québec parle d'une utilisation raisonnable et appropriée d'Internet à des fins personnelles. Il faudra exiger d'Hydro des règles plus précises et des applications plus universelles pour mettre de l'ordre dans ce dossier.

À propos, Thierry Vandal vient de se faire imposer une nouvelle politique d'attribution de commandes pour palier à son manquement d'avoir versé des centaines de milliers de dollars à des écoles privées. Tout comme lui, on aimerait bien aussi avoir une deuxième chance! ■

Les parlementeries version Hydro-Québec

Après avoir été dans l'obligation de refaire ses devoirs, les 6 et 7 octobre derniers la haute direction d'Hydro-Québec a dû représenter son plan stratégique 2009 – 2013 devant la Commission de l'agriculture, de l'énergie et des ressources naturelles. L'exercice, qui a duré deux jours, a permis à notre employeur de faire valoir sa vision et ses orientations pour les prochaines années. À tour de rôle les présidents des différentes divisions d'Hydro-Québec se sont joints au PDG, M. Thierry Vandal, pour présenter et expliquer leur portion du plan stratégique.

Cet exercice de démocratie ne nous a pas appris grand-chose mais il nous a confirmé certaines craintes que nous avons déjà.

Sur la question du projet de remplacement des compteurs par exemple, aucune remise en question de la part des députés présents. Ils sont tous inquiets de la perte annoncée à la caisse de retraite et de l'impact que cela pourrait avoir sur une future hausse tarifaire, mais personne ne semble voir l'impact qu'aura le remplacement de tous les compteurs de la province sur ces mêmes tarifs. Sans parler des pertes d'emplois associés à ce projet évidemment.

Les parlementaires n'ont pas insisté sur le maintien de la qualité du service à la clientèle malgré les coupures de postes que nous allons subir cet automne. Aucune, pas important pour eux j'imagine. Leur seul intérêt étant de voir les coffres de la province se remplir et que les problèmes de MVE soient réglés. Monsieur Boulanger leur a mentionné que le délai moyen de réponse téléphonique est à 120 secondes et qu'il vise entre 75 et 80 secondes à court terme. Alors que deux semaines plus tôt, le directeur Daniel Simoneau écrivait au personnel que le délai était à 209 secondes. Dans tous les cas ces chiffres sont pour le moins surprenants dans le contexte que nous connaissons aujourd'hui, n'est-ce pas !

Autre point inquiétant, à plusieurs reprises nous avons entendu les représentants d'Hydro mentionner que les charges d'exploitation n'augmenteront pas. Dans ce cas en particulier nous pouvons facilement imaginer que ce sont nos emplois coupés qui feront que les charges resteront au niveau de 2008.

Alors que partout à Hydro-Québec, dans toutes les divisions, ils étaient fiers d'annoncer des investissements colossaux et de parler de croissance, il nous apparaît pour le moins regrettable que nous soyons les seuls à ne pouvoir profiter de cette manne. Comme le dialogue ne semble pas fonctionner avec la direction et donc de nous permettre de faire progresser nos dossiers, nous devons réagir avec plus de vigueur afin que la croissance de cette entreprise ne se fasse pas sur notre dos. ■

Mettons-y du jeune !

Comme le slogan de notre dernier Congrès nous invitait à le faire, nous mettons du jeune dans notre journal, dans notre fonctionnement et dans nos actions. Les délégué-e-s au Congrès nous ont donné l'aval pour mettre en branle trois actions, qui à terme, devraient convaincre les moins de trente ans à s'impliquer davantage dans leurs affaires. Ultimement, les inciter à s'investir comme représentant-e syndical-e. La relève est aussi un problème pour le mouvement syndical et nous y ferons face.

À partir de ce mois-ci, une section à l'intention des moins de trente ans sera ajoutée au journal Le 2000. On la reconnaîtra par sa mise en page où l'orange prendra une plus grande place.

Nous allons aussi créer un événement auquel nous convierons des jeunes de chaque région à participer à des activités où on partagera le temps entre l'éducation syndicale, la discussion et les activités culturelles.

Un comité consultatif des jeunes a été créé et les membres du comité se sont réunis les 14 et 15 octobre derniers. Ils ont proposé des sujets pour la section du journal et ont apporté des suggestions pour l'ordre du jour de l'événement d'éducation syndicale et culturelle.

Il y a peut-être un conflit des générations, mais il n'y a qu'un seul syndicat où tout le monde doit trouver sa place ! ■



Claude Arseneault



Guy Poirier

Mot du
président
et du
secrétaire
général



Président provincial
Claude Arseneault



Secrétaire général
Guy Poirier

C'est reparti!

Tout d'abord, je tiens à faire un bref retour en arrière. Au printemps dernier, nous avons tenté de régler les griefs contestant le non respect par Hydro-Québec de l'échéance de la lettre d'entente signée en 2006, permettant la prolongation de près de 250 employé-e-s temporaires en surcroît de travail, dans le but de procéder à une implantation harmonieuse du système SAP/SIC au sein des activités Clientèle et Crédit et recouvrement. Après quelques semaines de négociation, nous avons une entente de principe. La direction a fait volte-face et a décidé de ne pas tenir parole. Est-il nécessaire de préciser que suite à ce malheureux épisode, le lien de confiance, déjà fragile, a été rompu et aucune discussion n'a été possible dans les semaines qui ont suivi.

Au retour de la période estivale, la direction nous a fait part de son « plan de désengagement » des ressources temporaires; 188 membres dont le motif d'embauche en était un de surcroît de travail seront licenciés d'ici la fin novembre au service à la clientèle résidentielle et 65 autres au recouvrement, peu importe le motif d'embauche. Le 21 août dernier, 49 représentant-e-s recouvrement temporaires des sites Montréal et Joliette avaient aussi été licenciés. Cette mesure touche également quelques employé-e-s permanents, qui avaient obtenu une assignation temporaire dans une des activités de la direction Crédit et recouvrement, et ce, même si le motif n'est pas terminé.

Malgré les représentations faites aux divers paliers de gestion, la direction maintient son plan et prétend même que les employé-e-s qui demeureront en place, en fonction de la charge de travail anticipée et le délai moyen de réponse (DMR) souhaité de 120 secondes, pourront suffire à la demande. Elle est même convaincue qu'une amélioration de la performance est envisageable et ira de l'avant avec le « monitoring » au cours des prochaines semaines. Comment améliorer la qualité du service, alors que nous faisons face à une réduction de près de 300

personnes? De plus, plusieurs postes sont vacants et les employé-e-s licenciés ne sont pas nécessairement de réels surcroîts de travail.

Parallèlement, une quarantaine de postes vacants ont été affichés avec un horaire fixe. Cela dans le but de diminuer le nombre de postes à horaire variable éligibles à un A.T.T. et, par le fait même, vos droits. Une fois de plus, devant l'impossibilité de régler la situation, des griefs ont été déposés. La direction nous a aussi signifié que le fait d'accorder des congés le lundi et le vendredi représente un irritant majeur. La réduction de personnel n'améliorera sûrement pas la situation. Comme vous pouvez le constater, la prochaine négociation des A.T.T. sera ardue.

En début d'année 2009, des ajustements organisationnels ont fait en sorte que l'ancienne unité Activités centralisées n'existe plus et le rattachement administratif des employé-e-s a été dirigé vers l'unité Clientèle résidentielle. Ceux-ci étaient assignés représentants service à la clientèle, cl. 5, depuis 2006 et la direction mettra fin à cette mesure le 9 novembre prochain. Cependant, elle a démontré de l'ouverture à régler la situation liée à l'évaluation de l'emploi de représentant clientèle, cl. 3, des sites Montréal et St-Hyacinthe.

Dans un contexte où la direction fait des annonces de toutes sortes et s'apprête à modifier de façon substantielle l'organisation des activités des Centres d'appels Clientèle et Recouvrement, il est essentiel que nous soyons mobilisés et démontrions notre mécontentement. La direction ne peut continuer d'agir unilatéralement comme elle le fait depuis plusieurs mois, sans vous respecter et tenir compte de vos préoccupations. Il est primordial que nous reprenions les discussions et utilisions tous les moyens à notre disposition pour faire respecter nos droits.

SOYONS SOLIDAIRES ET EXIGEONS LE RESPECT !

Dossier projeteurs: le suivi

La section locale 957 a déposé une requête à la Commission des Relations de Travail (CRT), le 8 mai dernier, pour revendiquer l'ensemble des postes de projeteurs, partagés 50/50 depuis 1998 avec notre section locale. Compte tenu de cette situation, nous vous assurons que nous défendrons bec et ongles nos postes de projeteurs. En réplique, nous avons déposé à notre tour une requête de même nature le 14 juillet 2009.

Après une brève conciliation en présence d'un agent de relations de travail où les parties sont restées sur leur position respective, nous en sommes à préparer soigneusement notre position.

La première des dix dates d'audience retenue (la dernière est actuellement le 4 février 2010) dans le dossier est le 27 octobre. Nous vous informerons de l'évolution du dossier tout au long du processus.■



Ginette Paul
Responsable dossier
V.-P. Ventes et
services à la clientèle

Statut du salarié



Alain Dessureault
Responsable du Comité
statut du salarié

Automne = retour aux études

Le comité de formation est présent au début de chaque formation collégiale et assure un suivi continu pour les employé-e-s. Nous félicitons toutes et tous ceux qui ont suivi une formation au cégep. C'est un travail ardu tant pour le retour aux études, le changement de style de vie que pour les résultats académiques escomptés.

Au printemps dernier, huit employé-e-s ont terminé leur formation au Cégep du Vieux-Montréal pour le volet ressources matérielles tandis que d'autres ont débuté, poursuivi ou même terminé une formation en électricité aux Cégeps André Laurendeau et Lévis Lauzon.

L'automne fut un réel retour aux études. Deux classes ont débuté en électricité, dix employé-e-s à Québec et une quinzaine à Montréal. Le 28 septembre dernier était la date de départ de deux classes en gestion des ententes, une pour le volet immobilier et l'autre pour le volet réclamation. Cela représente environ vingt-deux employé-e-s. Il y a la possibilité d'un autre départ de classe en électri-

cité cet automne.

Les commentaires de ces employé-e-s portent généralement sur la préparation avant leur formation, l'adaptation à leur nouvelle réalité ainsi que le travail sans relâche qu'ils doivent accomplir. Malgré tout, ils vous diront que ça en vaut la peine et qu'ils en sont très fiers!

Comme nous en avons déjà parlé, l'été dernier nous avons eu un problème relatif au temps alloué pour le rafraîchissement de certaines notions avant le début d'une formation. Il a été convenu avec Hydro-Québec qu'une période de trois mois entre l'octroi d'un poste et le début de la formation soit accordée pour permettre cette révision. Cette période est minimale. Vous devez donc, dès l'octroi d'un poste, vous attaquer à votre rafraîchissement. La clé du succès passe par une bonne préparation, toutes et tous ceux qui ont suivi une formation vous le diront, suivez donc leur conseil! ■



Louise L'Heureux
Responsable du
Comité formation

Campagne Centraide 2009-2010

Saviez-vous que le réseau des délégué-e-s sociaux travaille étroitement avec les organismes subventionnés par Centraide partout en province (ou presque) ?

Saviez-vous que 2800 délégué-e-s sociaux de partout à la FTQ cognent à la porte de Centraide, et ce très fréquemment pour obtenir l'aide demandée par les consoeurs et confrères de travail?

Le fruit de la campagne de financement, grandement appuyée par notre employeur, permet à des centaines d'organismes communautaires d'exister au Québec. Des gens qui aident des gens sans porter de jugements ni discrimination. Un inventaire d'organismes de toute sorte qui offrent leurs services afin d'aider la personne qui souffre. Nous ne sommes pas tous riches des mêmes richesses ni pauvres des mêmes pauvretés. Nous aussi, hydro-québécois pourrions avoir besoin des ressources d'aide lors d'un moment difficile de notre vie. Sans honte ni peur du jugement, nous pouvons demander l'aide nécessaire pour mieux nous relever de cette difficulté. Tomber c'est humain, seul importe d'être capable de se relever en demandant l'aide nécessaire.

Centraide est là pour nous aider. Centraide pourrait faire la différence dans votre entourage. Je vous invite donc à donner généreusement lors de cette campagne Centraide 2009-2010. Aider Centraide à continuer son implication sociale dans la société québécoise via les syndicats affiliés FTQ afin d'être encore un programme d'entraide tel que nous le souhaitons. ■

Délégué-e-s
sociaux



François Labossière
Responsable du réseau
des délégué-e-s sociaux

Le Comité consultatif des jeunes

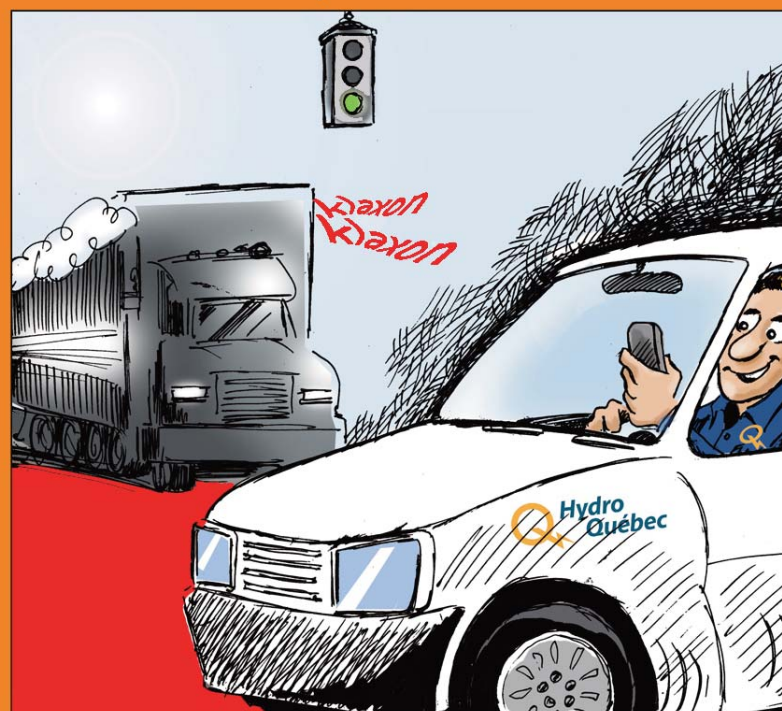
Le journal *Le 2000* est en période d'adaptation et de renouvellement avec l'arrivée de cette nouvelle section à l'intention des jeunes membres de la section locale et le tout se poursuivra durant les prochains mois. De plus, la première rencontre du Comité consultatif des jeunes a eu lieu les 14 et 15 octobre derniers à Montréal et a d'ailleurs permis de consolider notre objectif d'apporter du sang neuf dans le contenu du journal.

Le Comité est constitué des personnes suivantes:

Valérie Aumond, Commis services administratifs ,
(Abitibi-Témiscamingue)
Jean-Alexandre Lefebvre, magasinier
(Annexe)
Andréanne Girard, Inspectrice de barrage
(Baie James)
Geneviève Ducharme, Commis distribution et ordonnancement
(Laurentides)
Claudy Beaulieu, Commis support à l'administration
(Maisonneuve)
Benjamin Deschênes, Inspecteur de barrage
(Manicouagan)
Vicki Bélanger, Commis distribution et ordonnancement
(Matapédia)
Cindy Tessier, Commis distribution et ordonnancement
(Mauricie)
Laurent Paquin-Marcotte, Représentant service à la clientèle
(Montmorency)
Marie-Sophie Tremblay, Représentante service à la clientèle
(Richelieu)
Alexandre Tremblay, Projeteur
(Saguenay)
Jean-François Boyer, Représentant service à la clientèle
(Saint-Laurent)
Jonathan Guitard, Représentant recouvrement rés. comm.
(Siège social)

Mettons-y du jeune

Texter au volant, DANGER!



Cassez les msgs! k?

Il est difficile de séparer la génération « Y » ou « net génération » des appareils électroniques portables. Pour cette génération, les iPods, caméras numériques et téléphones cellulaires sont bien pratiques et amusants, mais attention! Au volant d'une voiture, l'usage de ces petits gadgets est à proscrire pour des raisons évidentes. À ce sujet, depuis le mois dernier « YouTube » et d'autres sites Web diffusent une vidéo choc, produit par des policiers britanniques, sur les dangers de « texter » ou d'envoyer des textos en conduisant. Nous tenons également à faire notre part de sensibilisation afin de contrer toutes causes

de distractions au volant auprès de nos plus jeunes membres qui travaillent sur la route. Particulièrement les jeunes releveurs de compteurs ainsi que les jeunes inspecteurs mesurage et tarifs doivent prendre conscience que l'envoi des messages textes ralentit davantage le temps de réaction que la consommation d'alcool ou de drogue. Cela augmenterait même les risques de collision de plus de 20 fois! Faites donc preuve de prudence au volant d'un véhicule. Une fois à destination, vous aurez le loisir de poursuivre vos communications avec vos proches en toute sécurité. ■

Employé-e-s temporaires: "promotion" hors du 2000

Une « promotion » hors du 2000 entraîne parfois des situations fâcheuses.

Dernièrement, un employé temporaire actif au 2000 s'est vu offrir un poste de spécialistes au 4250. Après quelques semaines, la direction a décidé qu'il ne faisait pas l'affaire et l'a mis à pied. Voici ce qu'il faut savoir.

Vous le savez, les mouvements de personnel ont une importance considérable dans notre convention collective. Que nous soyons sur la liste de rappel ou en fonction, les règles sont en général bien connues de tous, surtout lorsque nous restons sous la même convention collective. C'est une autre paire de manches lorsque nous décidons de sortir de celle-ci.

Tout mouvement de personnel qui se fait en dehors de notre convention amène des conséquences importantes dont il faut tenir compte dans notre choix avant de le faire. Au départ, précisons qu'un mouvement de personnel se fait lorsque nous sommes actifs, donc sur un poste assujéti à notre convention collective.

Les situations possibles

Vous le savez sans doute, un mouvement de personnel est possible lorsque deux conditions sont respectées : une promotion sur un poste dans le même bassin.

Lorsque la direction vous offre un poste hors de notre accréditation 2000 (par exemple, cadre, spécialiste, etc.), vous devez en connaître les effets : ce mouvement de personnel est l'équivalent d'une démission de votre assignation, ce qui entraîne votre perte de durée de service. Vous serez, lors d'un rappel éventuel, considéré comme une personne n'ayant jamais travaillé à Hydro.

Votre lien d'emploi avec votre poste précédent est coupé. Vous ne pourrez y retourner.

Malheureusement, il arrive quelquefois, que la direction considère que vous ne faites pas l'affaire sur le nouvel emploi. À ce moment, vous vous retrouvez mis à pied.

Vous ne pourrez pas faire comme le maire Tremblay de Montréal et dire que vous ne le saviez pas! Il est, à ce moment, trop tard.■



Les droits parentaux et le cumul de la durée de service

L'appendice « I » de notre convention collective nous informe sur le régime concernant nos droits parentaux que nous avons négocié au fil du temps. Loin de nous l'idée de résumer ces 14 pages dans cet appendice. Nous voulons par contre attirer votre attention sur une modification qui est appliquée depuis janvier 2006 dans le cadre de l'harmonisation des textes de notre convention collective au nouveau Régime québécois de l'assurance parentale.

La situation avant janvier 2006 :

L'employée temporaire qui se prévalait de l'appendice « I » cumule sa durée de service pendant les vingt semaines du congé de maternité sauf s'il se produit un licenciement sur son poste. Elle n'aura droit à Mire qu'à la fin de son congé sans traitement ou de son préavis de 30 jours. La situation depuis janvier 2006 :

L'employée temporaire qui se prévaut de l'appendice « I » cumule sa durée de service pendant les vingt semaines du congé de maternité sauf s'il se produit un licenciement sur son poste. À ce moment, elle cesse de cumuler sa durée de service et aura accès à MIRE.

L'employée temporaire qui redevient active dans les 20 semaines du début de son congé de maternité cumule sa durée de service et est indemnisée selon l'appendice I.

L'employé-e (cet article s'applique aussi au congé de paternité) temporaire qui redevient active ou actif peut se prévaloir au moment du rappel d'un congé sans traitement et cumule toujours sa durée de service. S'il se produit un licenciement pendant ce congé, elle ou il cesse de cumuler sa durée de service et aura accès à MIRE.

Soyez donc vigilant-e pour pouvoir cumuler la durée de service à laquelle vous avez droit.

Références : Appendice « I » de la convention collective, et la lettre d'entente no. 07-2000-08.■

Les horaires pendant la formation

Une sentence arbitrale nous a été rendue concernant les horaires de travail lors de formation spécifique (article 33.09). Notre prétention étant au départ que la partie patronale ne peut implanter un horaire de travail autre que celui qui existe déjà dans notre convention collective.

C'est à l'article 23 de notre convention collective que nous retrouvons l'ensemble des horaires négociés. Ici nous parlons de l'horaire de base fixe, horaire de base variable, horaire régulier de quatre (4) jours, etc. Selon nous, c'est dans ces types d'horaire déjà prévus à notre convention collective que la direction doit se baser pour les horaires de formation.

Concrètement, les membres du centre d'appels qui ont un horaire régulier de 33,5 heures de travail dont 1,5 heure accumulé (CCS). Or, la direction a imposé un horaire de formation de 32,5 heures sans cumul de temps (donc sans CCS) pour la durée des deux mois de formation. L'arbitre a tranché le litige en se référant exclusivement à l'article 33.09 en spécifiant que la direction avait le droit d'imposer un horaire pendant la période de formation.

Suite à cette sentence, nous sommes à vérifier si nous pouvons contester cette décision. Nous attendons un avis juridique à ce sujet. C'est donc un dossier à suivre. ■



Grégoire Belleville
Coordonnateur provincial
des griefs

Nouveaux dossiers réglés

La période estivale est un temps propice pour prendre des vacances. Durant cette période, les dossiers avancent au ralenti. L'automne est maintenant arrivé et la vitesse de croisière est reprise!

Depuis l'implantation du nouveau régime d'évaluation, plusieurs d'entre vous ont changé d'emploi et quelques années se sont écoulées. Les griefs d'évaluation sont traités collectivement. Donc, même si vous n'avez pas déposé de grief lors de l'implantation et que vous êtes titulaires d'un poste réévalué, vous êtes touchés par le règlement. Il en va de même pour les employé-e-s qui partent à la retraite, s'il y a un règlement favorable, il y aura un impact sur votre régime de retraite.

Durant les derniers mois, nous avons réglé quelques dossiers :

AVANT		APRÈS	
Représentant-e recouvrement résidentiel et commercial (ODRA seulement)	5	Représentant-e recouvrement autres revenus	5
Commis relève et refonte (partie donnée seulement)	3	Commis imputabilité donnée consommation	3
Préposé-e répartition	5	Agent-e centre d'avis et d'analyse	5
Commis comptabilité abonné (unité Analyse des encaissements seulement)	4	Préposé-e analyse des encaissements	4
Agent-e principal-e clientèle site (unité Contrôle et suivi facturation seulement)	8	Agent-e principal-e contrôle et suivi de facturation	9
Préposé-e hydrométrie II	7	Préposé-e hydrométrie II	7
Inspecteur-trice I	2	Inspecteur-trice mise en oeuvre efficacité énergétique	5 (provisoire)

Nous vous invitons à consulter le site Internet syndical au www.scfp2000.qc.ca puisque chaque dossier réglé fait l'objet d'une manchette. ■



Alain Dessureault
Responsable



Louise L'Heureux
Responsable

Le travail de votre comité provincial en santé sécurité (CPSS)

Voici un résumé des nouveaux dossiers qui ont été ajoutés par le CPSS en 2009 en plus de tous les dossiers existants.

Dossiers communs

Équipement individuel de protection (EPI)

Retrait du sarrau utilisé entre autres pour les agents recouvrement/inspecteur basse et moyenne tension

Rappel du processus d'acquisition des chaussures de sécurité

Risques biologiques

Suivi du dossier du virus de l'influenza A (H1N1) : consignes et mesures prises par l'entreprise.

Comportements sécuritaires

Une campagne de prévention provinciale portant sur les comportements sécuritaires sera tenue en 2009-2010.

Distribution

Relève de compteurs et Recouvrement

Présentation de la consigne de sécurité afin de réduire les chutes.

Parachien : à la rencontre de septembre 2009, le CPSS est en accord avec la normalisation du parachien comme équipement individuel de protection.

Canifuge : retrait de cet accessoire des magasins d'Hydro-Québec, effectif au 10 août 2009.

Agent recouvrement : lors du CPSS de septembre, de nouveaux équipements individuels

de protection ont été approuvés : pantalon et chemise ignifugés.

Guide d'accueil pour les nouveaux employé-e-s : présentation au CPSS des guides d'accueil pour les nouveaux employé-e-s de releveurs de compteurs et des agents recouvrement.

Mesurage

Inspecteur basse et moyenne tension.

Manœuvres sur les disjoncteurs 347-600 volts : le CPSS a pris connaissance et a commenté un avis de sécurité précisant les mesures de sécurité associées à la manœuvre de ceux-ci chez les clients en fonction des disjoncteurs contrefaits.

Poste de mesurage. Essais et vérification de fonctionnement : présentation au CPSS d'une procédure d'essais et de vérification des postes de mesurages en moyenne et haute tension.

Mise à la terre (Malt) – Installation des dispositifs – postes blindés-basse tension : présentation au CPSS pour commentaires d'une méthode d'installation des dispositifs de Malt temporaire à point fixe dans un poste blindé en basse tension.

Production

Sécurité nautique – exigence : présentation au CPSS de l'encadrement P-SEC-N-019-00 qui précise les exigences en sécurité nautique. L'information relative au plan de sauvetage est aussi contenue dans cet encadrement.

Programme de prévention-plan

d'action : présentation du plan d'action 2009-2011 au CPSS pour commentaires.

Espaces clos – Intervention : présentation au CPSS de l'encadrement révisé P-SEC-N-003-01 pour commentaires.

Espaces clos – Sauvetage : présentation au CPSS de l'encadrement révisé P-SEC-N-005-01 pour commentaires.

Aéronefs-suivi de vol : prévention au CPSS afin de les informer sur les divers éléments de l'organisation de simulation de retard et/ou de disparition d'aéronefs en fonction de l'encadrement CSPTA-M-06-001.

Enquête officielle - transposition : le CPSS est informé sur le suivi de la transposition des recommandations de chacune des enquêtes officielles.

Centre de services partagés (CSP)

Programme de prévention-plan d'action : présentation au CPSS de leur plan d'action pour les prochaines années.

Guide d'accueil : présentation au CPSS pour commentaires de leur guide d'accueil pour les nouveaux employé-e-s.

Véhicule – Ford Escape-problématique de freinage – un avis de sécurité a été déposé au CPSS concernant la problématique de freinage.

Groupe Technologie

Présentation au CPSS de leur plan d'action pour les prochaines années. ■



Responsable
Comité santé sécurité
volet prévention

Des changements à venir au Code de sécurité des travaux pour les inspecteurs de barrage

Suite aux décès de deux travailleurs à la centrale de Rapides 7 (région Abitibi-Témiscamingue) en 2006, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a exigé, dans sa conclusion d'enquête qu'Hydro-Québec modifie sa procédure de cadenassage en vigueur pour l'ensemble de ses travaux. Cette requête vise donc à greffer au Code de sécurité des travaux d'Hydro-Québec les éléments principaux de la norme Z460-05 de l'Association canadienne de normalisation (CSA) en matière de maîtrise des énergies dangereuses principalement en ce qui a trait au volet du cadenassage, et cela constitue vraiment un défi intéressant.

L'objectif principal étant que les travailleuses et travailleurs concernés soient dorénavant mieux encadrés quand vient le temps de bloquer ou isoler différentes sources d'énergie. Les points principaux identifiés par la CSST sont les suivants: Élimination de l'utilisation de pancartes comme moyen de cadenassage, vérification des dispositifs d'isolement par chaque personne exposée, élaboration de procédures (fiches) de cadenassage et enfin, mesure de vérification périodique de ce nouveau programme. Ces nouveaux concepts de sécurité se concentrent, pour l'instant, au chapitre Centrales du Code, donc les employé-e-s concernés par la révision se retrouvent au groupe Production d'Hydro-Québec (principalement les inspecteurs de barrage à la section locale 2000).

Pour mettre en place les mesures nécessaires afin de se conformer à ces exigences, un comité technique a été formé et deux membres y représentent notre section locale. Un premier tour de roue a été fait avant les vacances d'été et les rencontres de travail se poursuivront durant une bonne partie de l'automne. Au terme des travaux de ce comité spécial, des corrections et ajouts devront être apportés au Code de sécurité des travaux et ce pour l'ensemble des différents chapitres. Une sixième édition du Code est donc à prévoir pour l'an prochain. Nous vous tiendrons informés tout au long de ce processus d'intégration de nouveaux concepts à nos pratiques actuelles. ■



François Bégin
Membre du Comité
code de sécurité des
travaux

Lettre ouverte du député Bernard Drainville Oui à la nationalisation de l'énergie éolienne!



En 2006, le secteur hydroélectrique québécois du SCFP (aujourd'hui nommé secteur "Énergie") avait mené une vaste et efficace campagne en faveur de la nationalisation de l'énergie éolienne. Les affiches, dépliants et messages radio avaient mis l'accent sur le fait que, 40 ans après le geste audacieux et bénéfique du gouvernement Lesage piloté par René Lévesque, il fallait rester Maîtres chez nous!

Cette campagne publique de nos quatre syndicats représentant près de 18,000 salarié-e-s d'Hydro-Québec, avait permis de tirer la sonnette d'alarme et de sensibiliser la population à l'abandon de cette richesse collective au secteur privé. Nous avons alors réussi à provoquer le débat et les discussions ont été vives dans plusieurs régions.

Le 18 septembre dernier, l'ancien journaliste et député du Parti québécois de Marie-Victorin faisait publier dans La Presse un vibrant plaidoyer en faveur de la nationalisation de cette source d'énergie. Son texte est reproduit avec son autorisation sur le site du SCFP dans la section "nouvelles" à cette adresse:

www.scfp.qc.ca ■

Rencontre avec Gabrielle Cyr

Réussir dans un sport exigeant

Pour oublier ses soucis du travail, Gabrielle aime bien jouer au golf... Toutefois, elle apprécie aussi son temps passé au bureau dans la région St-Laurent, car cela lui permet d'oublier ses soucis reliés au golf. Ne dit-on pas que la pire journée de golf vaut bien mieux qu'une bonne journée au bureau? De toute façon, si elle a développé rapidement la capacité d'exceller dans un sport où l'on doit tenter de contrôler et diriger une toute petite balle avec des outils tout à fait inadaptés à cet effet, il est facile de croire que c'est sans grande peine qu'elle s'adaptera à son poste de représentante au service à la clientèle! Lors de notre rencontre, elle nous avouait être une fille remplie d'énergie qui n'arrête jamais de bouger et son parcours à Hydro-Québec le reflète bien, puisqu'elle y occupe son quatrième poste temporaire différent en deux ans.

Gabrielle, qui vient tout juste d'avoir vingt ans, a appris très jeune les rudiments du golf et est devenue, en peu de temps, membre et représentante du Club de golf St-Jérôme où elle donne aussi des cours depuis trois ans. Ses exploits depuis l'âge de douze ans en disent long sur son talent exceptionnel; trois fois championne provinciale et quatre fois classée dans les dix meilleures au championnat canadien. Deux victoires au tournoi East Coast Junior (côte est de l'Amérique du Nord) et une autre au tournoi World Wide Junior en Caroline du Nord. Avec ce qu'elle a accompli au niveau junior, tous les espoirs sont maintenant permis, et ce n'est pas l'ambition qui manque! Devenir golfeuse professionnelle sur le circuit canadien? Pourquoi pas. Son rêve devrait même se réaliser dès l'an prochain. Pour ce faire, elle nous a expliqué qu'il lui sera nécessaire d'obtenir ses « cartes de pro » et pour y arriver, elle devra se soumettre à un entraînement intensif d'une durée d'un mois en Arizona.

Remarquez que les Québécois-e-s réussissent à percer professionnellement dans tous les sports, sauf au golf. Est-ce parce que les coups roulés deviennent plus difficiles le jour où ils valent de l'argent? En la rencontrant, Gabrielle a su nous persuader qu'elle possédait déjà tout ce qui est nécessaire pour réussir, et ce malgré sa petite taille. L'an dernier, elle a su démontrer que sa force n'était pas proportionnelle à sa grandeur en se classant 2^e au tournoi canadien « long drive ». Elle tient cependant à préciser à ce sujet : « qu'au golf, ce qui importe vraiment ce n'est pas tant l'aspect de la force que celui de la technique ».

En réunissant la maîtrise des techniques de précision et de la force des coups, les parcours de 18 trous deviennent bien moins compliqués. En fait, il s'agit tout simplement de frapper la balle pas trop souvent. Mais quel défi! Au fait, le golf pour elle, est-ce un sport, un jeu, un loisir ou un passe-temps? Sans hésiter, Gabrielle affirme; « Pour moi, le golf est un jeu avant tout! Mais moi quand je joue c'est toujours pour gagner! Finir 2^e, ça veut dire pour moi, être la première perdante. »

Arrivera-t-elle à s'imposer autant au bureau que sur les verts? Seul l'avenir nous le dira! Car au travail comme au golf, il y a des parcours souvent plus difficiles qu'on croit mais finalement moins dur qu'on imagine.



Gabrielle Cyr
Région Saint-Laurent

...et sur la surface glacée!

Gabrielle a aussi participé aux Jeux du Québec à quatre reprises. Dont deux fois au...hockey. Car elle sait se démarquer aussi sur les patinoires! Poursuivant la compétition au niveau junior féminin, elle joue également, à l'occasion, dans la ligue nationale de hockey féminin au côté de plusieurs joueuses de l'équipe nationale canadienne « TEAM CANADA » dont Kim St-Pierre et Charline Labonté. On lui a d'ailleurs demandé de rejoindre cette ligue de façon régulière, mais elle a cependant refusé. Non pas parce que le calibre de jeu est trop élevé, non, car simplement, comme nous tous, elle dit manquer d'un peu de temps!!! ■

Les jeunes à La Mostra

Dans une édition précédente, il était question du séjour offert à des jeunes âgé-e-s entre 18 et 25 ans pour participer au festival du cinéma de Venise. Cette année, trois jeunes filles y étaient! Une de celle-ci, Caroline Saumure nous fait part de son expérience à « La Mostra ».

C'est du 1^{er} au 14 septembre que se tenait la 66^e édition du festival des films de Venise, la Mostra. Cette année encore, trois participantes du Québec figuraient sur la liste du jury étudiant – le Cinéma Giovanni – afin d'élire un film gagnant parmi ceux sélectionnés. Prenant place au Lido, une station balnéaire à l'est de Venise, la Mostra de Venise fut fondée en 1932 et possède ainsi le titre de festival de films le plus ancien! Néanmoins, la Mostra se renouvelle chaque année, autant par les films présentés que par les vedettes foulant le tapis rouge. À l'affiche cette année, *The Men Who Stare at Goats* avec George Clooney et Ewan McGregor, *Capitalism: A Love Story* de l'Américain Michael Moore, *South of the Border*, un film à saveur documentaire réalisé par Oliver Stone et mettant en vedette nul autre qu'Hugo Chávez...et bien plus encore!

Deux semaines durant, Pascale-Marie Leduc, Geneviève Rousseau et moi, Caroline Saumure, avons assisté aux premières de 16 films présélectionnés afin d'émettre une critique et de procéder à l'élimination de certains titres. Le grand gagnant, le film allemand *Soul Kitchen!* Réalisé par Fatih Akin, ce film met en lumière l'amitié et la confiance qui unit une bande d'amis travaillant

dans un restaurant d'Hambourg malgré les défauts de tous et chacun! Misant sur la simplicité et un humour mordant, *Soul Kitchen* a fait l'unanimité pour nous, les québécoises.

Une nouveauté cette année, l'expérience d'un site de tournage en Italie! À la suite d'un concours lancé aux futurs jurys de la Mostra 2009 où l'on pouvait écrire le synopsis d'un film, l'histoire de Geneviève fut retenue. Un scénario tiré de cette

histoire attendait donc les membres du jury à leur arrivée au Lido ainsi que la chance unique d'assister au tournage et à la réalisation d'un film. Ce "workshop" d'envergure fut également dirigé par le réalisateur Alessandro Valori et le scénariste Pierpaolo Piciarelli, ainsi que joué par des acteurs italiens

d'envergures. Le court-métrage sera par la suite présenté dans divers festivals. Bravo Geneviève!!

Ce voyage à la Mostra est un programme mis en œuvre par E.S.V.I. dans le cadre des échanges internationaux avec nos consœurs et confrères italiens de l'A.R.C. A., programme offert depuis plusieurs années aux salarié-e-s syndiqués d'Hydro-Québec et aux proches des travailleuses et travailleurs d'Hydro-Québec qui sont âgés entre 18 et 25 ans. ■



Pascale-Marie Leduc, Caroline Saumure et Geneviève Rousseau



Michel Caouette
Responsable ESVI

LE 2000

Volume 35, no 20 - octobre 2009

JOURNAL
PROVINCIAL

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
Comité de l'information : Pierre Dubois & François Bégin
Montage et traitement de texte : Marie-Ève Girard

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

Téléphone : (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



Ce journal est imprimé sur du papier ChorusArt gloss texte 160M - FSC Certifié. Il contient 50% de fibres recyclées, 25% de fibres recyclées après consommation, il est sans chlore élémentaire et sans acide.