

LE 2000

JOURNAL PROVINCIAL / Volume 36, n°5 / Avril-mai 2010

DOSSIER MAJEUR

Le Projet LAD (Lecture à distance)

L'EXPÉRIENCE PILOTE QUE VEUT COMMENCER HYDRO-QUÉBEC CONCERNANT LA MISE EN PLACE, À TERME, DE 3,5 MILLIONS DE NOUVEAUX COMPTEURS À DISTANCE EST TOUJOURS EN ATTENTE D'UNE APPROBATION DE LA PART DE LA RÉGIE DE L'ÉNERGIE.

Comme nous vous en faisons part dans notre tract du 1^{er} avril dernier, nous avons soumis nos commentaires et observations – par l'entremise de notre avocat – à la Régie pour exiger plus de transparence et de rigueur de la part d'Hydro-Québec dans ce dossier. Nous parlons ici de la perte éventuelle de plus de 700 emplois, presque tous dans notre section locale. Les emplois de releveurs de compteurs et d'agents recouvrement sont dans la mire de ce projet.

Il est étonnant de remarquer que l'ensemble des intervenants dans ce dossier ainsi que les observateurs « publics » – journalistes, économistes, etc. – ne relèvent pas le drame qu'est la perte de 700 emplois. On ergote quand ce

sont des emplois dans l'industrie automobile, par exemple, et on trouve cela normal quand ce sont des emplois à Hydro-Québec... Bizarre que des emplois de qualité soient ainsi mis à la poubelle quand la preuve de rentabilité de cette nouvelle technologie est loin d'être faite. Répétons-le: ce n'est pas d'empêcher les changements technologiques de se faire, mais de s'assurer que ceux-ci soient nécessaires et rentables avant tout.

Il faudra que l'entreprise prouve que son choix est éclairé et juste. Actuellement, Hydro-Québec a, devant la Régie, balayé du revers de la main les impacts sur son propre personnel. En effet, dans sa réponse aux commentaires des observations des intéressés

du 8 avril, elle ne consacre qu'un tout petit paragraphe à la fin d'un document de 6 pages pour signifier que « Le SCFP-FTQ aborde des enjeux relatifs à l'impact sur les emplois et les gains d'efficacité qui sont nettement prématurés. Cependant, il s'agit d'enjeux qui seront précisés dans le cadre de la demande d'autorisation du futur projet de lecture à distance. »

Imaginez! Un projet pilote de 42 millions \$ et c'est prématuré de poser des questions sur l'impact des emplois. Un détail quoi! Comme si le Québec a les moyens de perdre 700 emplois de qualité, qu'ils soient dans l'industrie forestière, manufacturière ou énergétique.

Nous continuerons de poser les bonnes questions.

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

Au sommaire

2 / SANTÉ SÉCURITÉ

4 / STATUT DU SALARIÉ
ESVI

6 / HUMEUR

7 / MOT DE LA
PRÉSIDENTE ET DU
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

8 / MONDE DU TRAVAIL

Demande d'accès à l'information

Nous avons déposé à la Commission d'Accès à l'Information (CAI) une requête pour obtenir d'Hydro-Québec la liste des compagnies participantes au balisage de PA Consulting et de 1QC puisque la direction refuse toujours de nous les révéler.

La Régie de l'Énergie demande à Hydro-Québec d'effectuer un balisage auprès de compagnies semblables pour comparer les coûts et connaître les meilleures pratiques de l'industrie. Les résultats de ces balisages ont servi autant à HQ qu'à la Régie de l'Énergie de pierre d'assise pour exiger ou imposer des coupures de postes ou encore limiter le budget. Les économistes du comité consultatif, qui ont aidé le gouvernement à préparer le budget, se sont aussi appuyés sur ces résultats pour prétendre qu'HQ aurait pu en une seule année à son seul service à la clientèle, sauver 60 millions \$. C'est plus que le salaire et les avantages sociaux de tous les employés du SALC!

suite à la page 2





La saison chaude est à nos portes

Pierre Desormeaux, responsable provincial par intérim

On est tous heureux de se dévêtir un peu pour profiter de la chaleur de cette courte période estivale.

Par contre, pour ce qui est des travailleuses et travailleurs exposé-e-s à ces températures, un minimum de prévention est quand même à prévoir.

Qu'il s'agisse d'insectes ou de coups de chaleur, il faut être bien informé des risques et des solutions à prendre en cas d'incidents.

Les insectes

Connaître le risque

De façon générale, une piqûre provoquera des rougeurs, une enflure locale et des démangeaisons au site même de la piqûre. Bien qu'elles causent de la douleur, ces réactions sont sans danger.

Par contre, une personne qui a fait une réaction allergique grave, c'est-à-dire qui a connu des difficultés respiratoires ou chez qui des rougeurs sont apparues à l'extérieur du site de la piqûre, risque de faire une autre réaction semblable ou plus grave si elle est de nouveau piquée par la même espèce d'insectes.

Les travailleuses et travailleurs qui auraient déjà subi une réaction allergique grave dans le passé devraient donc consulter un médecin sans tarder pour savoir dans quelle mesure ils sont allergiques au venin. Le médecin leur prescrira de l'adrénaline auto-injectable si l'intensité de la réaction allergique le justifie. Il pourra aussi leur offrir de suivre un traitement de désensibilisation.

Une fois que le médecin lui a prescrit de l'adrénaline auto-injectable, la travailleuse ou le travailleur doit l'avoir sur lui en tout temps.

Les abeilles et les guêpes piquent pour se défendre et pour protéger leur nid. Il n'est pas rare qu'en exécutant leurs tâches, les travailleuses et travailleurs s'approchent des nids et le seul fait de marcher dans les environs sera perçu comme une menace par les occupantes. Les agents et releveurs sont majoritairement exposés au danger.

N'oubliez pas qu'éviter de se faire piquer constitue le meilleur moyen de prévention!

Quoi faire en cas de réaction allergique générale grave ?

Appeler les services ambulanciers d'urgence en composant le 911 dès l'apparition d'un seul des signes ou des symptômes suivants: un gonflement rapide et considérable du visage, de la langue, de la gorge et des voies respiratoires;

- de la difficulté à parler;
- de la difficulté à respirer;
- des vomissements et des diarrhées;
- des étourdissements.

Ces signes et ces symptômes peuvent apparaître seuls ou en combinaison.

La réaction pourrait se manifester par un choc brutal, parfois même fatal, sans qu'aucun signe ni symptôme ne l'annonce, mais cette situation se présente rarement.

Le travailleur à qui un médecin a prescrit de l'adrénaline doit se l'injecter dès l'apparition des premiers signes ou symptômes de réac-

tion allergique. Ensuite, il doit appeler les services d'urgence.

Les techniciens ambulanciers sont formés pour répondre à ces situations d'urgence et injecter de l'adrénaline au besoin.

Danger du coup de chaleur

Le coup de chaleur survient brusquement lorsque le corps ne réussit plus à se refroidir suffisamment. La température corporelle, normalement de 37 °C, ne cesse d'augmenter et atteint plus de 40°C.

Si vous êtes de celles et ceux qui ne boivent pas assez d'eau ou n'ont pas à leur disposition de l'eau en travaillant, si votre endroit de travail est exposé au soleil ou sans circulation d'air, si vous effectuez une tâche qui exige des efforts physiques soutenus, que vous ne prenez pas de pauses ou que votre rythme de travail est rapide, vous êtes à risque! Mais encore, si vos vêtements ne permettent pas l'évaporation de la sueur ou simplement, si vous n'êtes pas au courant des mesures de prévention ni des symptômes d'un coup de chaleur et que vous ne buvez pas assez d'eau, soyez attentif aux symptômes et aux signes qui annoncent un coup de chaleur! Si vous éprouvez les symptômes suivants :

- crampes musculaires
- frissons
- mal de cœur
- mal de ventre
- étourdissements,
- vertiges
- fatigue inhabituelle ou malaise généralisé
- mal de tête

Vous devez immédiatement prévenir le superviseur ou un secouriste. La personne doit se reposer à l'ombre ou dans un endroit frais et boire de l'eau jusqu'à récupération complète.

Dans le cas où elle ne récupère pas complètement ou qu'elle présente un des signes d'atteinte grave comme de la confusion, de l'incohérence dans les propos, une agressivité, un comportement bizarre (comme s'il était drogué), une perte d'équilibre, une perte de conscience ou des vomissements, il y a urgence médicale! Intervenez tout de suite!

Traitez le malade comme s'il subissait un coup de chaleur!

DEMANDE D'ACCÈS À L'INFORMATION

SUITE DE LA PAGE 1

Nous supposons que dans les compagnies semblables ils n'ont pas d'employés, seulement des bénévoles! Même si c'est illogique, cela n'a pas empêché le gouvernement d'exiger d'HQ 250 millions de \$ de plus en bénéfiques, ce qui ne sera pas sans conséquence pour les employé-es d'HQ.

Comme vous pouvez le constater nous devons pouvoir analyser les données réelles pour mieux défendre notre cause. La requête à la CAI s'inscrit dans la stratégie que nous vous avons présentée lors de l'assemblée sur la hausse de la cotisation. Nous vous rendrons compte des résultats de notre requête.

Résultats des élections syndicales régionales

RÉGION ABITIBI

Président: Daniel Renaud
Secrétaire régionale: Lyne Sallafranque

RÉGION ANNEXE

Président: Luc Leclerc
Secrétaire régional: Lionel Barbara

RÉGION BAIE-JAMES

Aucun-e candidat-e

RÉGION LAURENTIDES

Président: Luc-André Faubert
Secrétaire régional: Pierre Ratelle

RÉGION MAISONNEUVE

Présidente: Madeleine Lupari
Secrétaire régionale: Louise L'Heureux

RÉGION MANICOUAGAN

Aucun-e candidat-e

RÉGION MATAPÉDIA

Président: Serge Roy
Secrétaire régionale: Marie-France Dupéré

RÉGION MAURICIE

Président: Alain Grenier
Secrétaire régionale: Francine Bastarache

RÉGION MONTMORENCY

Président: Jocelyn Vallières
Secrétaire régionale: Lyne Forgues

RÉGION RICHELIEU

Président: Alain Desmarais
Secrétaire régional: Mario Cloutier

RÉGION SAINT-LAURENT

Président: Mario Catelani
Secrétaire régional: David Villeneuve

RÉGION SAGUENAY

Président: Ralph Côté
Secrétaire régional: Alain Sénéchal

RÉGION SIÈGE SOCIAL

Présidente: Suzanne Robert
Secrétaire régional: Michel Caouette



Défendre ses droits demande quelquefois de la patience

Grégoire Belleville, coordonnateur provincial

UN-E SALARIÉ-E VOIT QUE L'ON ATTRIBUE UN POSTE À UNE AUTRE SALARIÉE AYANT MOINS D'ANCIENNETÉ AU SERVICE À LA CLIENTÈLE AFFAIRES CONTRAIREMENT À LA LETTRE D'ENTENTE PORTANT SUR LA PROLONGATION DU PROCESSUS D'AFFICHAGE ACCÉLÉRÉ. LA DIRECTION N'AURAIT PAS RETENU SA CANDIDATURE SOUS PRÉTEXTE QUE LA SALARIÉE SERAIT EN RÉTENTION. NOUS SOMMES À CE MOMENT AU 15 AVRIL 2005.

La période de rétention en cause

Quand débute une période de rétention? La partie patronale affirme, à la lumière de son « Guide de référence des postes permanents » que l'employée ayant obtenu un poste en rétrogradation doit aller « s'asseoir » réellement dans son poste pendant 2 ans avant de pouvoir postuler à nouveau.

De notre côté, nous estimons que le guide patronal ne lie pas le syndicat et ne donne pas une interprétation correcte de la lettre d'entente applicable. L'élément déclencheur de la rétention est l'obtention du poste et la plaignante n'a jamais occupé ce poste. Elle ne pouvait donc pas être en rétention.

La décision de l'arbitre

D'emblée, l'arbitre mentionne que le guide de référence patronal, même s'il est un outil intéressant

et utile, ne saurait constituer une règle d'interprétation liant les parties. Il ajoute également que le journal « Le 2000 » représente correctement la pensée syndicale mais ne saurait pas plus lier les parties. En voilà un qui a compris!

Or, l'interprétation patronale ferait en sorte qu'un salarié pourrait demeurer en assignation temporaire pendant plusieurs années sans que la période de rétention débute, ce qui pourrait amener une période de rétention maximale de 2 ans à une durée de 3,4 ou 5 ans! « Pareille situation, de l'avis du tribunal d'arbitrage, pervertirait le sens et la portée de la rétention voulue par les parties »

Le grief est accueilli et ordonne à l'employeur d'octroyer le poste à la salariée, avec compensation monétaire et intérêts, plus de quatre ans après l'événement. La patience dans ces cas-là, une vertu à cultiver.

JOIGNEZ-VOUS À L'ÉQUIPE SYNDICALE

COMME VOUS L'AVEZ SANS DOUTE CONSTATÉ À LA LECTURE DE CETTE ÉDITION CERTAINS POSTES DE RESPONSABLE DE COMITÉ (REMPLACEMENT TEMPORAIRE OU EN PERMANENCE) SONT DISPONIBLES : CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES, TRIANGLE ROSE, ÉVALUATION DES EMPLOIS, FORMATION. POUR CONNAÎTRE LE MANDAT DE CES COMITÉS, CONSULTEZ L'ONGLET COMITÉS DE NOTRE SITE AU: WWW.SCFP2000.QC.CA ET SOUMETTEZ-NOUS VOTRE CANDIDATURE D'ICI LE 10 JUIN 2010 À SEC.GEN@SCFP2000.QC.CA OU PRESIDENCE@SCFP2000.QC.CA



Commission des relations du travail: Les audiences se poursuivent

Alain Dessureault responsable provincial

Projeteurs

Une audition devant la Commission des relations du travail a eu lieu le 27 avril dernier. La section locale 957 a poursuivi la présentation de sa preuve. Une autre journée était prévue pour le 29 avril, mais a dû être annulée, les témoins du 957 n'étant pas disponibles... Le 957 poursuivra donc l'administration de sa preuve, le 18 juin prochain. Un dossier qui avance très, très lentement...

Mécaniciens

Dans le cas des mécaniciens du site du « Bout de l'Île » à Montréal, les deux sections locales sont d'accord pour dire que les mécaniciens, puisque leur travail est directement relié aux chantiers, font partie de « l'Annexe » de la section locale 2000 couvrant justement les employé-e-s reliés aux chantiers. Selon nous, le dossier était en très bonne voie lorsque Hydro-Québec a subitement annoncé qu'elle fermait le site du « Bout de l'Île » et la direction ne savait pas encore où et comment les activités allaient se poursuivre. La Commission a donné à Hydro-Québec jusqu'au 1^{er} juillet pour clarifier la situation. Les auditions finales auront lieu après cette date.

Commis entrepôts

L'autre dossier concerne les entrepôts où il y a malheureusement un désaccord entre les sections locales 1500 et 2000. À la fin des années 90, Hydro-Québec a revu sa politique de gestion de l'approvisionnement.

Des entrepôts furent créés à Montréal, St-Hyacinthe, St-Jérôme et Québec. À St-Hyacinthe, il n'y avait que des commis entrepôts (2000), tandis que dans les autres endroits, il pouvait y avoir à la fois des commis entrepôts et des magasiniers (1500). En 2005 (ou environ), il y a eu une nouvelle réorganisation: il n'y aura plus que l'entrepôt de St-Hyacinthe qui demeurera en fonction avec des entrepôts satellites à St-Jérôme et à Québec. Tous les postes de commis entrepôts se sont trouvés abolis ou n'ont pas été réaffectés, si bien qu'au moment où nous parlons, il n'y a plus un seul poste de commis entrepôt à St-Hyacinthe. Dans ce dossier, la première audition devant la Commission a eu lieu le 12 mai 2010.

REPRÉSENTANT SALC OU INGÉNIEUR?

Un cas curieux a été soumis à la Commission par le Syndicat des ingénieurs. La dernière audience a eu lieu le 9 février, la sentence a été rendue au début avril. Il s'agit du cas d'un représentant service à la clientèle qui est devenu membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec. Pour résumer, le syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec prétendait que le seul fait qu'une personne devienne membre de leur ordre professionnel suffisait, en tout état de cause, pour l'inclure dans leur unité de négociation, percevoir les cotisations, etc.. Et ce, peu importe le travail accompli par l'employé-e.

La Commission des relations du travail ne suit pas du tout les ingénieurs dans cette thèse. Elle rappelle «...que se sont les fonctions exercées qui sont visées par une unité de négociation, pas le diplôme de la personne qui les exerce ou même le titre que leur donne l'employeur». La Commission ajoute : «...l'accréditation du local 2000 pour ses fonctions est antérieure à l'accréditation du SPIHQ par les ingénieurs. Le local 2000 n'a jamais renoncé à représenter même un seul employé de bureau.» La Commission rejette donc la requête du SPIHQ. C'est une jurisprudence qui pourra servir à nos amis les spécialistes du SFCP local 4250.

COMITÉ ESVI

Fabuleuses découvertes

Michel Caouette, responsable provincial



Nous voici de nouveau après plusieurs mois d'absence. Vous avez tous reçu le dépliant « Destination Voyage de rêve 2010 » dans lequel nous vous proposons de nombreuses destinations de choix. Laissez-moi vous présenter les trois séjours en France dans les régions de la Provence, de l'Alsace, de la Corse, de la Normandie, des châteaux de la Loire et de Paris.

Premier séjour : Paris et les châteaux de la Loire, du 3 juillet au 18 juillet 2010. Paris, la Ville lumière! Qu'est-ce qu'on peut dire de plus? Vous en aurez plein la vue et serez charmés par cette grande capitale! Dans votre deuxième semaine, vous serez logé à Chinon. De là, vous découvrirez la région des célèbres châteaux de la Loire dont ceux de Chenonceau, d'Azay-le-Rideau, Montsoreau. Une visite à Candes-Saint-Martin vous émerveillera, un des plus

admirables villages de France où vous dégusterez des vins de cette magnifique région.

Deuxième séjour : Provence et l'Alsace, du 24 juillet au 8 août 2010. Durant votre première semaine, vous serez logés à Six-Fours-les-Plages en Provence. Vous visiterez Marseille, fondée par des marins grecs vers 600 avant J.-C.. Vous passerez par Notre-Dame de la Garde et son artère principale « La Canabière » qui vous amènera au port. Également, suite à la page 8

Lettre à mon gestionnaire

IL FAUDRA UN CHANGEMENT RADICAL DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES CENTRES D'APPELS. DANIEL RICHARD ET SES ACOLYTES SONT EN TRAIN DE METTRE LE FEU AUX POUDRES. VOICI UN EXEMPLE D'EXASPÉRATION D'UNE SYNDIQUÉE DE ST-HYACINTHE.

Le 12 avril 2010

Sujet : Comment ça fonctionne dans nos SALC?

Monsieur André Morais,

Comme vous nous avez suggéré de dire ce que nous pensions de votre petite réunion du 8 avril dernier, je tenais à prendre quelques minutes de mon temps pour vous écrire.

Tel que demandé par les gestionnaires, j'ai suivi la formation de PERMIS RÉSIDENTIEL. Ils m'ont dit qu'ils avaient besoin d'employés qui maîtrisaient bien SAP. Ils m'ont regroupée avec le premier groupe. La plupart des représentants dans ce groupe avaient déjà plusieurs années d'expérience en permis dans leur passé. Dans les semaines qui ont suivi, les gestionnaires m'ont offert de suivre la formation PERMIS COMMERCIAL car ils disaient que ça prenait quelqu'un qui allait bien en permis résidentiel car le commercial est plus complexe. (...) Le seul problème dans tout ça, c'est que j'ai eu beaucoup de formations, mais très peu de pratique en PERMIS et en plus, je suis BILINGUE. J'ai eu toutes les formations à la clientèle : Emmen/démén, Panne & Urgence, Facturer, Charges de travail ED, Intervention terrain et, dernièrement, permis résidentiel, permis commercial et permis téléphonie. Si je regarde mon horaire dans les 9 dernières semaines, j'ai travaillé sur tout sauf PERMIS à l'exception de 5 demi-journées où j'ai eu la chance de traiter des PERMIS et 1 semaine de renforcement permis sauf que les ordinateurs ne fonctionnaient pas la moitié du temps en salle. Puis votre petite réunion, le 8 avril, après une analyse de « performance » pour aviser notre groupe que nous ne ferons plus de PERMIS pour un certain temps car nous faisons parties de ceux qui ne sommes pas assez vites (pas assez performants). Vous nous comparez même à ceux qui courent moins vite que les autres. Vous me dites « respectueusement » que je suis comme un concierge. Je sais tout faire, mais je ne suis pas spécialisée dans rien. En passant, je ne crois pas qu'un concierge aurait à suivre autant de formations... C'est tout ce que vous avez à dire à une employée qui a très bien réussi toutes ses formations et avec une certaine aisance. J'espère bien que vous ne cherchez pas à motiver vos employés en nous parlant de cette façon. Sachez bien que ce n'est pas nous qui avons décidé de choisir ce système SAP et encore moins d'être formés dans tout, mais bien La gestion. Il est clair que vous essayez de mettre le blâme de vos décisions de gestion sur le dos de vos employés et vous voulez nous faire subir les conséquences de vos mauvaises décisions. Ce que je comprends dans tout ça de votre part, c'est que « l'ancienne gestion » n'aurait pas dû me donner tant de formations et que ce qui prime au travail, ce n'est pas la qualité mais la quantité. (...) Vous n'avez aucune considération pour vos employés et surtout, vous ne savez vraiment pas comment les MOTIVER et GARDER VOTRE EXPERTISE. Même avec de bons salaires, comme vous le dites si bien, vos employés finissent par partir même s'ils doivent baisser de salaire.

Vous faites un bon début, Monsieur André Morais, pour votre dernier mandat à Hydro-Québec.

Hélène Lapierre, la concierge

Pour le texte complet, consultez la manchette du 19 avril sur notre site

Internet au: www.scfp2000.qc.ca.

Le 17 mai 2010

Journée internationale contre l'homophobie

Yvon Lebeau, responsable provincial



Cette année, la Journée internationale contre l'homophobie, avait pour thème : *PARLONS DU SILENCE l'homophobie dans le milieu du sport.*

La lutte aux préjugés est l'affaire de toute la société. Toutes et tous sont invité-e-s à rompre le silence qui entoure la question de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans le monde du sport en parlant :

- 1) Du silence de celles et ceux qui sont la cible de plaisanteries et de moqueries en raison de leur orientation homosexuelle;
- 2) Du silence entourant les blessures morales infligées aux personnes homosexuelles résultant de leur exclusion;
- 3) Du silence sur l'obligation de cacher son orientation sexuelle dans le milieu du sport;
- 4) Du silence érigé en système dans le monde du sport;
- 5) Du silence des acteurs du monde du sport qui nient toujours l'existence des réalités des minorités sexuelles;
- 6) Du silence des médias au sujet de l'orientation sexuelle dans le monde du sport;
- 7) Du silence des sportifs qui ne réagissent pas face aux propos, aux attitudes et aux comportements homophobes dont ils sont témoins.



Voilà sept bonnes raisons qui devraient vous motiver à prendre quelques minutes afin de lire le dépliant qui vous est distribué et qui peut vous être utile. Qui d'entre nous, ne connaît pas, de près ou de loin, une personne homosexuelle ?

POUR MOI, L'HEURE DE LA RETRAITE A SONNÉ

Il y a une valeur qui a son importance dans notre milieu de travail, c'est la solidarité et on en parlera jamais assez. C'est la clé maîtresse qui nous permettra d'obtenir et de maintenir nos conditions de travail si durement gagnées au fil de nombreuses batailles.

Aux membres de la région Manicouagan, je profite de l'occasion pour vous inviter à vous impliquer dans la structure syndicale, puisqu'il vous faudra un ou une nouvelle président-e régional-e

Je laisse aussi ma place en tant que responsable provincial du comité triangle rose. J'ai été fier et heureux de vous représenter.

Mes salutations les plus sincères! Au revoir!



TROISIÈME ET DERNIER VOLET: LES SYNDICATS
COMME OUTIL DE CHANGEMENT DANS LA SOCIÉTÉ

Être syndicaliste en 2010: beau défi!

Pierre Dubois, responsable du Comité provincial d'information

Depuis janvier dernier, je vous propose une manière d'entrevoir le monde syndical, sous tous ces angles. D'abord, nous devons nous concentrer sur le militantisme de base pour défendre nos droits premiers. Ensuite, puisque nous sommes dans la grande famille du SCFP, il nous faut y prendre notre place, tant pour influencer l'organisation que pour l'imprégner de nos valeurs et de nos convictions. La bataille pour contrer les PPP (partenariat public-privé) est un bel exemple pancanadien qui provient de la mobilisation de plusieurs sections locales, coordonnées par le bureau national. Influencer de l'intérieur notre syndicat pour apporter des changements au sein de la société dans laquelle on vit.

Pas toujours pour les milieux d'affaires

La tendance lourde de l'appareil gouvernemental—surtout ces dernières années—est de privilégier l'économie d'abord. Rien à redire là-dessus, si ce n'était que ces gouvernements font surtout de l'économie sur le dos des mesures sociales et des lois protégeant les travailleurs. On a tort de penser que ces lois représentent des coûts trop élevés pour la société et que les entreprises choisiront systématiquement de se délocaliser. À réfléchir comme ça, nos enfants se retrouveraient ainsi sur le marché du travail dès l'âge de 14 ans, comme il en était de cette dure réalité du début du siècle passé, dans les grandes villes du Québec... ou actuellement,

dans les pays pauvres. On disait, à l'époque, dans les milieux financiers québécois, que l'économie allait s'effondrer si on arrêta d'embaucher des enfants... ? Épouvantail à moineaux!

Dans les années 1974-75,—les plus vieux s'en rappelleront et les plus jeunes ont intérêt à connaître ce pan de notre histoire récente—les travailleurs de la United Aircraft, à Longueuil,—l'entreprise a changé de nom depuis, pour devenir Pratt & Whitney, parce que son nom était dorénavant associé à l'un des pires conflits syndicaux du Québec!—sont demeurés en grève pendant 20 longs mois. Pourquoi? Parce que l'embauche de scabs n'était pas interdite. Difficile d'établir un rapport de force quand l'usine continue de fonctionner, comme si de rien n'était. C'est suite à ce conflit que le gouvernement de René Lévesque adoptait la Loi anti scab, au Québec. Nous sommes toujours en attente d'une loi similaire, au niveau fédéral... en 2010!

Malgré cette avancée, cette loi au départ progressiste, est maintenant bafouée par Pierre-Karl Péladeau et de ce qu'il reste de son Journal de Montréal. Les nouvelles technologies permettent maintenant de se passer de scabs au bureau même du Journal de Montréal et de les faire travailler ailleurs, sans que la justice n'y trouve rien à redire. Même les lois protégeant les travailleurs ne les protègent plus, étant interprétées restrictivement par des juges rarement

enclins à appliquer l'esprit de la loi, dans ces cas-là. Le conflit serait terminé depuis longtemps, sinon...

Nos acquis toujours menacés

Évidemment, il y a plusieurs autres lois qui auront profité aux travailleurs, dont, entre autres, la Loi sur les normes du travail qui encadre les travailleurs non-syndiqués. Eh oui! on se bat pour cela aussi. Il y aura également la Loi sur la santé et la sécurité, du travail en 1979, qui nous donnera enfin accès au « droit de refus », lorsque nous jugerons que notre santé ou notre sécurité est en danger.

Je me souviens d'un travailleur sud-américain, invité à un congrès du SCFP, qui nous a implorés de continuer à lutter pour faire avancer les droits de nos travailleurs. Nous étions leur inspiration, en leur donnant l'assurance que cela se pouvait d'avoir des clauses progressistes négociées!

Ce fût notre moment de gloire. Depuis plusieurs années maintenant, nous perdons nos droits, dans l'indifférence—ou l'ignorance—de tous. Selon l'historien Jacques Rouillard, cité par le journaliste Alexandre Shields, du Devoir, dans l'édition du 10 et 11 avril derniers: « Il n'y a pas d'amélioration de la législation du travail. Au contraire, il y a des reculs. Les salaires n'augmentent plus depuis 30 ans. Dans le secteur public, on parle d'une réduction de 15% par rapport à 1982. J'ai étudié l'évolution des salaires depuis 1900, et cela ne s'est jamais vu.

Il n'y a pas eu de périodes où le pouvoir d'achat avait diminué pendant plus de cinq ans. »

Il faudra que nous revenions à l'offensive, en tant que mouvement syndical. On ne peut laisser ainsi le monde financier élargir impunément le fossé entre le salaire des travailleurs et la supposée élite, qui elle se paie des salaires indécentes et, par le fait même, se paie notre tête. Voilà une autre bataille qui appartient pleinement à tous les syndicalistes de 2010. À vous de la relever!

C'est ma dernière chronique. Depuis 2006 que l'on me fait l'honneur de me choisir à la barre de l'information. Dans ce laps de temps, nous aurons tenté de faire évoluer le journal et le site web. Nous aurons aussi travaillé au livre du 40ème de notre histoire syndicale et mis au point des pamphlets pour faciliter l'accès à l'information de nos droits, en les intégrant à une « trousse des nouveaux membres ». Merci à tous les membres des comités provinciaux et à ceux de l'exécutif, pour leur engagement. J'adresse un merci particulier à mes officiers provinciaux préférés, Claude et Guy, pour leur appui et leur complicité. Un dernier merci bien senti à vous tous, membres du 2000,—et un clin d'œil à ceux de Richelieu—à qui j'ai dédié mon implication syndicale et qui m'avez permis d'être une meilleure personne, à l'aube de mes nouveaux défis.



Mauvaise foi du Vice-président Clientèle, Daniel Richard, et sa meute!

Ginette Paul, présidente et
Guy Poirier, secrétaire général

Comme le loup dans l'histoire du petit chaperon rouge, Daniel Richard (et la direction d'Hydro-Québec) se déguise en loup et, avec sa piètre imitation de mère-grand, affirme qu'il respecte la convention collective. Cela, autant dans le dossier de la négociation des A.T.T. que dans l'octroi des vacances. C'est sûrement parce que le texte est devenu illisible par la salive visqueuse déversée par le loup affamé.

Si vous vous laissez bernier, la conséquence ne sera pas différente de l'histoire originale. Vous vous ferez manger tout rond!

Les actions juridiques sont une des armes de notre arsenal que nous utilisons pour nous éviter cela. Même si le dicton dit que la pire des ententes vaut mieux que le meilleur des procès (c'est vrai pour les deux parties!), l'intransigeance de la direction dans ces dossiers nous a obligés à soumettre nos griefs et une ordonnance de sauvegarde à des arbitres, pour auditions les 3, 5, 6 et 10 mai 2010. Les arbitres sont conscients que ces décisions sont capitales pour les deux parties et nous souhaitons que les sentences soient rendues rapidement!

C'est à coups de hache que la direction réduit nos conditions de travail et c'est aussi à coups de hache que meurt le loup.

À vous de choisir la fin de l'histoire!



FONDS DE DÉFENSE: COTISATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Parce que plusieurs personnes s'interrogent sur l'utilisation des bénéfices de la hausse de cotisation, nous avons cru bon vous en rappeler les raisons qui nous ont incités à la recommander et ainsi que les objectifs du fonds recueilli.

Comme jamais, par ses choix, Hydro-Québec exerce une forte pression sur les emplois de la section locale 2000. Des choix technologiques comme la lecture à distance ou idéologique avec la sous-traitance à Projets et à Équipement ou encore, en se soumettant à la pression extérieure de la Régie de l'énergie lorsqu'elle fait des requêtes pour des hausses tarifaires, par exemple.

Nous ne sommes pas non plus à l'abri des décisions gouvernementales; lorsque l'actionnaire demande plus de redevances, c'est en coupant nos postes

et en récupérant dans nos conditions de travail qu'Hydro-Québec compense et augmente sa performance. C'est le cas présentement dans les centres d'appels clientèle et recouvrement. La direction refuse d'ajouter le personnel requis pour suffire à la charge de travail, ce qui a pour conséquences de limiter l'attribution des A.T.T. et des vacances en période estivale. Et ce, sans aucun scrupule malgré une pratique bien établie depuis des décennies.

La direction agit de façon malhonnête et improvise de nouvelles interprétations à notre convention collective. Elle détériore les relations de travail et nous pousse dans nos retranchements. Toutes ces actions, qui nécessitent souvent des recours juridiques, nous amènent à dépenser davantage que prévu, alors que nous avons déjà perdu

près de 500 membres en l'espace de 18 mois.

C'est pour couvrir tous les coûts de nos batailles pour la durée de notre convention collective soit jusqu'à décembre 2013, que le fonds a été constitué. Il faut dépenser judicieusement pour obtenir le plus d'impact possible avec nos moyens. Toutes les dépenses liées au plan d'action comme de la publicité, sondages, services juridiques, actions de mobilisation, publications spéciales, enquêtes, seront imputés à ce fonds spécial.

Nous avons affirmé en assemblée générale et nous y croyons toujours;

« Jamais l'argent et la publicité ne seront aussi efficaces que votre mobilisation et votre engagement à sauver vos propres emplois! »

FABULEUSES DÉCOUVERTES

SUITE DE LA PAGE 4

vous découvrirez Les Gorges du Verdon, réputées pour former le plus beau canyon d'Europe, puis Toulon, premier port militaire français. Dans la deuxième semaine, vous serez logés à Kaysersberg en Alsace, la plus belle région fleurie de France, avec son cachet médiéval. Vous visiterez Strasbourg ville où son centre-ville est classé patrimoine mondial et siège du Parlement européen. Le voyage se poursuivra à Colmar avec la visite du quartier surnommé « La petite Venise » ainsi qu'à Struthof où est situé le seul camp de concentration nazi de France, lieu de recueillement, et vous repartirez à la découverte des célèbres vins et de la gastronomie de cette région!

Troisième séjour : Corse et Normandie, du 28 août au 12 septembre 2010. La première semaine, vous serez logés à

Auberville, petite commune située dans le département du Calvados, point de départ pour découvrir cette magnifique région.

Vous visiterez Caen, cité de Guillaume le Conquérant surnommée parfois la « Ville aux cent clochers » située à quelques kilomètres des plages du Débarquement, place clé de la bataille de Normandie.

Vous pourrez admirer le mont St-Michel, magnifique sanctuaire qui a été construit au début des années 700 en l'honneur de St-Michel. Vous terminerez la semaine avec la visite du Château de Crèvecœur, vestige de l'époque médiévale normande. Ensuite, vous serez amenés à Ajaccio pour découvrir une partie de la Corse, surnommée « l'Île de beauté » où est né le célèbre Napoléon Bonaparte. Vous serez émerveillés en visitant Bonifacio, commune

française la plus méridionale de France avec son magnifique port et sa citadelle construite sur un cap dominant la mer. Vous prendrez la route dans les Calanques de Piana, une route sinueuse passant à travers des rochers de couleur rouge-orangé. Que de paysages fantastiques! Vous irez aux Îles Sanguinaires, site maritime d'où l'on peut apercevoir la Sardaigne. Bref, les plages et le soleil seront au rendez-vous!

Pour plus d'information sur les circuits proposés, nous vous invitons à aller sur notre site Internet au: www.scfp2000.qc.ca. Cliquez sur l'onglet E.S.V.I. situé à gauche de l'écran pour consulter les différents itinéraires proposés. Il reste encore quelques places, dépêchez-vous de réserver!

MONDE DU TRAVAIL

LE SCFP, LE PLUS GRAND SYNDICAT AU CANADA

LE NOMBRE DE SECTIONS LOCALES EN 2009 AU SCFP



69 NOUVELLES SECTIONS LOCALES ONT JOINT LE SCFP EN 2009

LES 600 000 MEMBRES DU SCFP EN 2009 REPRÉSENTENT:

TOTAL DES SALAIRES GAGNÉS: 21,5 MILLIARDS \$

TOTAL DES IMPÔTS PAYÉS: 3,4 MILLIARDS \$

TOTAL DE LA TPS PAYÉE: 600 MILLIONS \$

TOTAL DES IMPÔTS FONCIERS: 540 MILLIONS \$

2000

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 5775 copies et est distribué gratuitement à tous les membres.

Présidente : Ginette Paul

Secrétaire général : Guy Poirier

Comité de l'information : Pierre Dubois et 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

514 381-2000

bureau.syndicat@scfp2000.qc.ca

Conception graphique : Anne Brissette
Impression : Atelier Québécois Offset inc.

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
Numéro de convention : 40005710

Imprimé avec des encres végétales sur du papier fabriqué au Québec certifié Éco-logo et contenant 100% de fibres recyclées postconsommation et désencrées sans chlore.

