



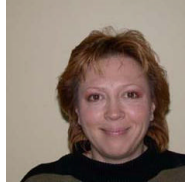
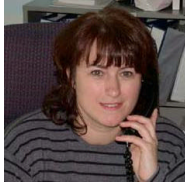
Le 2000

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE TECHNIQUES PROFESSIONNELLES ET DE BUREAU D'HYDRO-QUÉBEC, SECTION LOCALE 2000 SCFP-FTQ

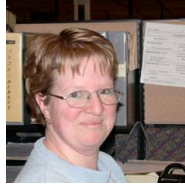
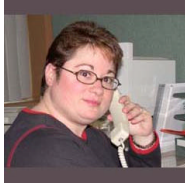
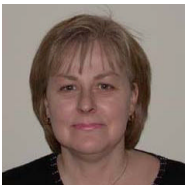
VOLUME 28, NUMÉRO 3, mars 2002

JOURNAL PROVINCIAL

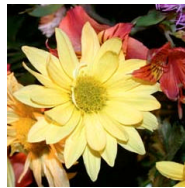
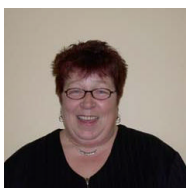
Mars 2002



Spécial consacré



aux femmes





Mot du président

- Claude Arseneault

8 mars, Journée internationale des femmes

Au cours de la dernière tournée d'assemblées générales du début de l'année, partout en province, les membres dénonçaient le manque de respect de notre employeur envers les membres de la section locale 2000. Peu importe le dossier. Que ce soit les augmentations de salaire, que ce soit l'équité salariale ou les autres dossiers à l'ordre du jour, à chaque fois, on soulignait le fait que nous représentons la plus grande concentration de femmes de l'entreprise, soit 63 % de nos membres, c'est-à-dire plus de 3200 femmes et à chaque fois, on constatait l'attitude méprisante de l'employeur. Il y a de quoi s'interroger sur l'importance qu'Hydro-Québec accorde à la condition féminine en général à l'intérieur de ses murs.

Dans ces mêmes assemblées, on nous faisait part entre autres, des problèmes aigus et persistants dans les centres d'appels, des problèmes reliés la charge de travail, de l'organisation du travail ou simplement sur le climat qui y règne dans ce milieu. Encore là, la majorité sont des travailleuses.

De plus, parmi les 1 400 employés temporaires actifs en ce moment, près de 1000 sont des femmes. Est-il besoin de souligner que ce sont des emplois précaires qui maintiennent les employées dans l'insécurité ? Nous pourrions poursuivre longtemps dans cette voie, nous arriverions toujours au même constat : les femmes ne sont toujours pas traitées de la même façon que les hommes.

Évidemment, ce qui se passe à Hydro n'est pas différent de ce qui se passe ailleurs dans la société. Qu'on pense aux infirmières, aux enseignantes ou aux travailleuses de l'ensemble du secteur public, toutes ces travailleuses font face aux mêmes types de problèmes.

Mais pire encore, c'est la violence organisationnelle qui s'installe de plus en plus. Sournoisement, lentement, mais sûrement. Et bien sûr, ce sont les femmes qui en sont les premières victimes. En fait, cette violence n'apparaît pas directement. Ce ne sont pas non plus les individus qui sont violents, enfin pas nécessairement. C'est tout un système qui s'installe, qui s'impose, qui semble être hors du contrôle de qui que ce soit. C'est entre autres, cette violence qui était dénoncée par l'ensemble des instances syndicales lors de cette journée du 8 mars 2002.

Comme la société ne doit tolérer la violence physique ou psychologique faite aux femmes en général, nous ne devons pas non plus tolérer la violence organisationnelle qui prévaut dans l'entreprise. Et on ne doit surtout pas nier qu'elle existe et qu'elle progresse.

Ce journal traite de différents aspects que peut prendre cette violence. Mais nous abordons l'ensemble des dossiers du point de vue de la condition féminine. Mais ce journal se veut aussi être un aide-mémoire pour que nos actions et nos décisions soient toujours prises, en tenant compte que la section locale 2000 représente une majorité de femmes.

Au cours des dernières années, tous les changements organisationnels au sein d'Hydro-Québec ont fait en sorte que l'ensemble de l'organisation du travail pour les membres que nous représentons, a été transformée à un point tel que le « système » nous gruge toutes nos énergies. Le 8 mars nous permet à chaque année, de nous rappeler les luttes que les femmes ont menées pour améliorer leur condition. Mais il reste encore beaucoup à faire.

Un journal dédié à la femme

Oui, un journal bien spécial ! Celui du mois de mars qui fait état de la situation des femmes et de la violence.

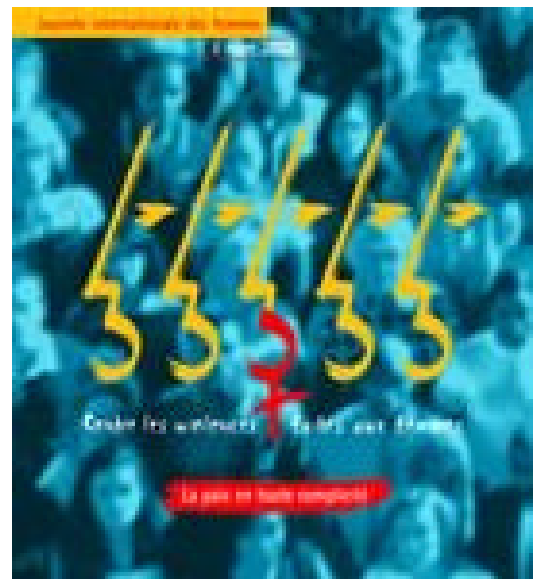
Cette année, c'est sous le thème « **Contre les violences faites aux femmes... La paix en toute complicité !** » que s'est déroulée la Journée internationale des femmes.

Le visuel de cette journée représente cinq femmes criant et dénonçant la violence sous toutes ses formes tant au travail qu'à la maison. Toutes solidaires pour obtenir la paix, elles voudraient conquérir la complicité des femmes mais aussi celle des hommes.

Toutes et tous ensemble derrière eux, nous devons contrer définitivement les différentes sortes de violence, cette violence qui empoisonne nos vies et que nous devons enlever définitivement de nos milieux.

Dans ce numéro, vous retrouverez plusieurs témoignages venant de femmes, de membres, de présidentes de région et le vécu de certains comités en rapport avec la situation des femmes.

Vous avez des commentaires, écrivez-nous.



Serge Lachance, comité d'information

Nos pionnières nous quittent... l'heure de la retraite a sonné... **Un gros MERCI!**

Plusieurs d'entre nous quitteront Hydro-Québec d'ici 2003. **Mère, épouse, travailleuse, femme**, lequel de ces qualificatifs a pris le plus de place dans votre vie de tous les jours ?

Mère : Le frigo vous a servie d'aide-mémoire pendant si longtemps, confident de vos allées et venues, rendez-vous chez le dentiste pour le plus jeune et/ou chez le médecin avec votre ado, réunions de parents, liste d'épicerie, rentrée scolaire et j'en passe...

Épouse : Votre conjoint est tellement habitué de rentrer à la maison et que tout soit impeccable, comment réagira-t-il quand il retrouvera un message sur le frigo ? « *Ton souper est au micro-ondes, de retour vers 21 h 00, partie jouer aux quilles...* »

Travailleuse : Votre patron demande votre 100% chaque jour que Dieu fait, sans se soucier de votre santé, de vos inquiétudes, de vos aptitudes et goûts... Les consœurs et confrères sont devenus, au fil des années, soit confident, soit « psy », soit votre supporteur dans l'épreuve. *Implication*

syndicale pour certaines d'entre vous en défendant vos intérêts et en clamant haut et fort que les femmes sont égales aux hommes pour enfin gagner le respect. Vous étiez sollicitée chaque année pour la campagne Centraide, le panier de Noël et vous n'avez jamais refusé de vous impliquer...

Femme : Vous vous êtes oubliée pendant tant d'années, **maintenant l'heure de la retraite sonne...** avez-vous pensé à ce que vous deviendrez ?

Les enfants sont partis, sont devenus parents à leur tour. Le conjoint est absent, vous a quittée sans se demander comment aurait-il pu vous aider ? Votre patron vous remercie de vos services en soulignant votre départ par une carte... avec un peu de chance un souper de groupe...

Échos en condition féminine

Doris Thiffault
responsable
provinciale



Il vous faut maintenant prendre soin de vous et essayer de vous épanouir en tant que FEMME. Prenez le temps de vivre.

Nous aimerions votre participation pour un petit concours. Un petit concours tout simple qui nous permettrait de connaître vos buts, craintes et émotions à l'approche de votre retraite.

Que deviendrez-vous à la retraite ?

Écrivez-nous un court texte décrivant vos buts, vos craintes, vos émotions... à l'approche de la retraite ou si vous avez pris dernièrement votre retraite. Le texte gagnant sera publié dans le 2000 et la gagnante se verra remettre un certificat cadeau de 100,00 \$ de produits « Dans un jardin ».

Votre texte doit nous parvenir avant le 1^{er} mai 2002.

Par la poste ou courrier interne :

Comité de condition féminine
Que deviendrez-vous à la retraite ?
1010 de Liège Est, 2^e étage
Montréal, Qc H2P 1L2

Par courrier électronique :
conditionfeminine@scfp2000.qc.ca

▲ Plainte discrimination systémique

En juin 2000, nous avons demandé à nos membres de signer un formulaire « Plainte discrimination systémique » dont le texte est le suivant :

« J'autorise, par la présente, mon syndicat, le Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 du S.C.F.P. à porter plainte en mon nom relativement à une situation de discrimination systémique à l'endroit des femmes à Hydro-Québec ».

Plusieurs d'entre vous nous ont fait parvenir leur appui. Voilà que nous sommes rendues au dépôt de cette plainte systémique à la Commission des droits de la personne.

Une première étape a été réalisée le 19 décembre 2000 en adressant à la Commission un résumé des constatations des faits à l'origine de la plainte.

En mai 2001, la Commission nous demande des précisions relatives à la plainte de discrimination.

Présentement, nous sommes (3 unités) à consolider toutes les informations détaillées à inscrire à la plainte et le dépôt est prévu en mars.

Si vous avez hésité à nous faire part de votre dossier, n'ayez crainte, le tout est « confidentiel » et sera traité, par la responsable régionale de condition féminine, analysé et joint à la plainte dans la plus grande discrétion et le respect de la personne.

▲ Violence faite aux femmes

Il y a plusieurs types de violence, entre autres, la violence physique et la violence psychologique. L'agression sexuelle regroupe ces deux types.

Malheureusement, ce genre de violence laisse des traces apparentes à l'œil mais aussi des blessures à peine perceptibles par la plupart des gens mais combien difficiles à guérir.

Il faut réussir à prévenir plutôt que de constamment remédier à la situation. C'est une question d'éducation qui peut, malheureusement, s'établir sur une et même plusieurs décennies.

Le silence ne peut qu'aggraver ces situations. Bien sûr, on ne peut effacer ce qui est fait, cependant, en parler ouvertement peut servir aux générations futures. Vos filles et leurs filles vous remercieront, non pas pour ne pas avoir subi, justement pour ne pas avoir eu à se défendre après coups...

Élues par vous... des femmes décisionnelles



Louise Lapointe
présidente
région Baie James

Qu'est-ce qui nous incite à s'impliquer syndicalement ?

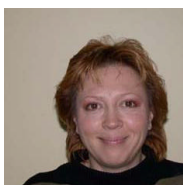
Pour ma part, le facteur déclenchant, c'est d'avoir été témoin d'injustices organisationnelles et le désir de dénoncer cet état de fait.

Être une femme sans enfants a sûrement facilité mon implication, parce que malgré tous les débats, je crois que c'est encore difficile de concilier la vie syndicale et la vie familiale. Nos aînés vieillissent et c'est dans la majorité des cas, encore les femmes qui prennent la relève, donc si on veut que les femmes s'impliquent, je crois qu'on devra modifier les organisations syndicales pour permettre à ces femmes de s'impliquer et de pouvoir concilier le tout.

Par le passé, c'est la pression des femmes qui ont fait évoluer les clauses d'horaire et les clauses parentales, je ne parle pas ici exclusivement de nos conventions mais bien en général, je crois qu'on devra donc passer par l'implication massive des femmes pour que des conditions de travail qui s'adaptent aux nouvelles réalités sociales, deviennent une priorité.

En conclusion, j'ajouterai qu'hommes ou femmes, c'est collectivement qu'on peut faire changer les choses.

Syndicalement.



Jocelyne Gourd
présidente
région Maisonneuve

Un univers particulier

On me demande d'exprimer comment je vis, en tant que femme, mes fonctions de présidente régionale...

Question à laquelle il est un peu délicat pour moi de répondre, car je n'ai pas la lourde tâche d'allier mes fonctions syndicales à des horaires familiaux contraignants. Pas plus que je n'ai vécu, de la part de mes confrères, de discrimination face à mon «statut» de femme.

Le monde syndical est un univers particulier où toutes les énergies se rejoignent autour d'un objectif commun : l'amélioration des conditions de vie au travail, qui doivent être à la mesure du respect que nous sommes en droit d'exiger, en tant que travailleurs et membres de la société. Cette philosophie de base, que la grande majorité d'entre nous partage avec conviction, est naturellement

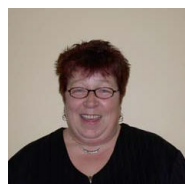
incompatible avec tout manque de respect ou discrimination face au sexe d'un individu ou à ses convictions. N'oublions pas de remercier les consœurs qui nous ont précédées et ont préparé le chemin avec énergie et détermination dans cet univers qui a toujours eu la réputation d'être un « monde d'hommes », difficile et exigeant.

C'est vrai qu'en tant que femme, il peut paraître rebutant d'œuvrer, jour après jour, à la recherche de solutions à des problèmes ou des situations conflictuelles. Par contre, c'est un apprentissage constant et très enrichissant. On en ressent une satisfaction profonde lorsque l'on voit nos efforts récompensés.

La poursuite de ces objectifs ainsi que l'atmosphère de solidarité et d'entraide qui unit les officiers de la section locale 2000 m'incitent à continuer.

Mon vœu le plus cher est de voir de plus en plus de femmes rejoindre nos rangs, afin de créer un syndicat qui nous ressemble.

En toute solidarité.



Nicole Rouleau
présidente
région Matapédia

Prenons la parole...

Je suis à Hydro-Québec depuis 1979, j'ai obtenu ma permanence en 1981 sur un poste de préposée aux machines reproductrices.

Les postes que j'ai occupés pendant plusieurs années, étaient de ceux traditionnellement dévolus aux femmes. C'est en 1989 que j'ai obtenu un poste qualifié de non traditionnel, soit commis magasin.

C'est d'ailleurs le poste que j'ai occupé jusqu'à ma récente nomination comme présidente de la région Matapédia et je peux vous assurer que de tous les emplois que j'ai occupés à Hydro-Québec, celui de commis magasin a été celui qui m'a apporté le plus de satisfaction.

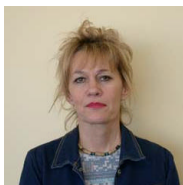
Il est de plus très important qu'en tant que femmes nous nous impliquions au niveau syndical. En effet, la section locale 2000 est composée d'environ 63% de femmes.

Aujourd'hui, les femmes sont présentes à tous les niveaux de la société. Malheureusement la proportion de ces dernières à des postes décisionnels est faible.

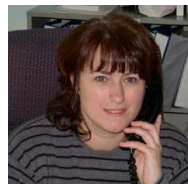
Vous avez votre place dans les syndicats. C'est par nos grandes batailles, hommes et femmes, que nous avons réussi à faire évoluer la société, mais il reste encore beaucoup de boulot.

Si nous ne prenons pas la parole, prétendre être écoutées...

Élues par vous... des femmes décisionnelles



Muriel Masse
présidente
région Saguenay



Ginette Paul
présidente
région Saint Laurent

Nouvelles réalités, solidarités nouvelles

Lorsque l'on m'a demandé d'écrire un petit mot pour le journal en référence avec le 8 mars « Journée internationale des femmes », j'ai pensé vous expliquer pourquoi en tant que femme, je choisis de représenter la région Saguenay au sein du SFCP-2000 ?

Parce que nous sommes une section locale représentant plus de 63% de femmes...

Parce que nous serons toujours mieux servies que par nous-mêmes...

Parce que nous devons améliorer la conciliation « travail-famille »...

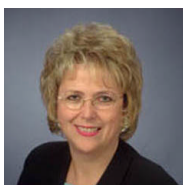
Parce que quand on veut, on peut changer les choses...

Parce que nous devons nous faire confiance...

Parce que nous pouvons contribuer à un monde meilleur...

Parce que c'est « toutes » ensemble que nous devons continuer de revendiquer notre place et le respect...

Les défis sont gros ! Plus nous prenons conscience des nouvelles réalités (mondialisation, désengagement de l'État, appétit insatiable pour le profit des entreprises et les effets négatifs sur nos emplois...), plus j'ai la conviction que nous devons bâtir de nouvelles solidarités, nous serrer les coudes et nous tenir debout pour rappeler à nos dirigeants que : « *L'être humain seul importe, la technique et le capital ne sont qu'à son service* ».



Judy Darcy
Présidente nationale
S.C.F.P.

Judy Darcy, notre présidente nationale. Elle est à la tête du S.C.F.P., le plus gros syndicat au Canada avec 500 000 membres.

Une grande école

Au départ en 1986, mon but n'était pas de faire avancer la cause des femmes et encore moins de faire une carrière syndicale. Je n'avais même pas conscience des impacts que mon implication pouvait avoir.

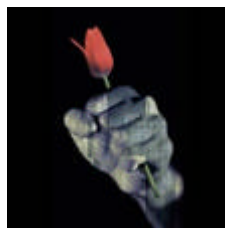
Ça prenait quelqu'un pour s'occuper du syndicat à Jarry et, semblait-il, j'étais la personne désignée parce que je connaissais beaucoup de monde. Pourtant, j'étais trop gênée, je n'étais même pas déléguée et je ne connaissais rien au syndicat. On m'a fait confiance et j'ai été nommée directrice.

C'est quelques années plus tard que j'ai réalisé que la contribution des femmes à la structure syndicale est importante et amène des changements à l'image de leurs préoccupations. Si nous désirons la poursuite de ces changements, la seule solution est de s'impliquer comme de nombreuses femmes l'ont fait avant nous et peu importe à quel niveau.

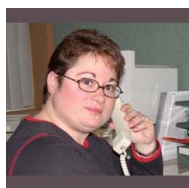
Aujourd'hui, je suis fière d'être une des cinq femmes qui siègent au comité exécutif provincial pour vous représenter et de faire partie de celles et ceux qui décident de notre sort. Je dois admettre que j'y suis arrivée non sans efforts, mais j'y ai tellement appris et j'en tire une grande satisfaction et un bilan très positif.

Notre syndicat est une grande école du monde du travail et les seules exigences pour y accéder sont d'avoir à cœur l'amélioration des conditions de vie au travail de notre collectivité, de la détermination et un peu de temps à y consacrer. Pas de discrimination, pas de P.F.P. ou de A.E.C. et aucune expérience dans l'emploi !

Merci de votre confiance.



Des témoignages émouvants



Lynda Joyal
commis
formation
région
St-Laurent

Il faut arrêter d'avoir peur

Avant de faire l'analyse de la situation des femmes à Hydro-Québec, on ne peut pas passer à côté d'une injustice flagrante, le dossier « équité salariale » qui n'est toujours pas réglé et qui touche l'ensemble des femmes occupant des emplois de bureau. Pourtant, on en parle depuis 1996. Le respect du travail des femmes débute par la reconnaissance de ce qu'elles accomplissent au jour le jour. On a changé de termes, on nous appelle souvent « adjointes administratives » au lieu de secrétaires, mais les échelles de salaires n'ont pas été modifiées en conséquence, en raison des connaissances que nous devons posséder.

L'appréciation du travail des hommes est souvent traduite par l'obtention d'un bonus. L'appréciation du travail des femmes se traduit, plus souvent qu'autrement, par une bonne tape dans le dos avec une mention honorable du genre « T'es bien bonne... ».

On pourra dire qu'on a atteint l'égalité quand des femmes pourront se permettre d'avoir une performance moyenne sur des postes importants.

Le harcèlement fait aux femmes

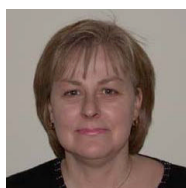
Il y a 20 ans, on se battait pour avoir des conditions de travail acceptables pour les femmes (vêtements de travail adaptés, infrastructures adaptées à la venue des femmes, etc...). Aujourd'hui, plusieurs femmes subissent de la discrimination, souvent physique ou verbale, quand elles postulent sur des métiers non-traditionnels. Cette discrimination vient souvent de l'entourage immédiat. Cela entraîne donc du découragement. Il faut comprendre qu'en plus de maîtriser de nouvelles connaissances, il faut être très fortes psychologiquement pour subir ce harcèlement constant, sans craquer.

La violence

Il est temps plus que jamais de sensibiliser les femmes à exiger une « TOLÉRANCE 0 » en matière de violence à leur égard. Cette violence peut se manifester de différentes façons : paroles violentes ou blessantes qui touchent l'intimité ou l'estime de la personne.

Je crois que les femmes sont assez intelligentes pour faire la différence entre une « farce » d'ordre général et une parole qui atteint directement l'intégrité. Il faut faire attention en matière de violence, la ligne est très mince entre de la cruauté mentale et le geste violent.

Il faut arrêter d'avoir peur de faire valoir ses exigences. Il faut tracer une ligne claire et se faire respecter. La violence sous toutes ses formes est inacceptable, décrions-la.



Lucie Rouleau
représentante
Recouvrement
région
Mauricie

La violence psychologique...

Quand mon président régional m'a demandé de rédiger un petit mot sur la violence dans le présent journal, j'ai hésité un peu, puis une série d'événements se sont déroulés en quelques secondes dans ma tête. Alors, sans hésitation, j'ai accepté d'être publiée.

La violence psychologique, organisationnelle ou toute autre forme de violence de connivence, doivent être immédiatement décriées. Nous ne pouvons absolument pas tolérer aucune sorte de violence dans notre vie et encore bien moins au travail.

Un milieu de travail est un endroit spécifique où se rendent, selon les horaires prévus, une multitude de personnes afin d'accomplir différentes tâches établies selon leur description d'emploi et le tout, avec rémunération.

Y a-t-il une seule personne qui dans sa charge de travail, dans son descriptif, doit harceler, contrôler psychologiquement ou abuser des autres personnes qui l'entourent ? Non, ce serait illogique. Alors pourquoi les laisse-on faire ?

Oui, il y a de la violence en milieu de travail, il y en a sous différentes formes et il est très opportun de la dénoncer.

Décrions la violence, personne n'est obligé de se laisser détruire de quelques manières que ce soit. Toutes ensemble et avec votre complicité messieurs, nous pourrions éradiquer définitivement la violence sous toutes ses formes.



Jocelyne Audet
représentante
service clientèle
région
Montmorency

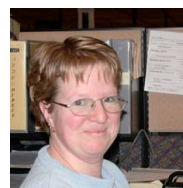
Conciliation travail - famille

Pour rappeler le 8 mars, la journée internationale de la femme, ce qui me vient à l'esprit, serait de voir évoluer l'aspect de la mère au travail.

Il n'est pas toujours évident de concilier travail et vie de famille. Que l'on doive s'absenter pour un enfant malade, aller avec eux chez des spécialistes (le jour), participer à quelques thématiques au niveau scolaire (jour), sans parler des problèmes reliés à la garderie (quand elles sont fermées), nous sommes mal perçues auprès de notre employeur lors de ces absences, même si nos gestionnaires sont des femmes.

Je trouve que la pression subtile, voire parfois très directe, faite concernant ces absences, est discriminatoire et même harcelante.

Il serait temps que l'entreprise change sa façon de faire et puisse nous permettre d'évoluer sainement dans notre rôle de mère au travail dans les années 2000. J'aspire à la semaine réduite sur une base volontaire ou à la semaine évolutive au gré des événements de notre quotidien et ce, bien sûr sans préjugés et sans jugement.



Lyne Forgues
représentante
service clientèle
Montmorency

La violence verbale

Ma vision de la violence en milieu de travail est bien petite. Comme représentante services à la clientèle, nous passons toutes nos journées presque enchaînées au téléphone.

Dans notre cas, les femmes en Centre d'appels, c'est souvent de la violence verbale, du harcèlement sous forme de pression qu'exercent d'une manière très subtile certains gestionnaires.

Des témoignages émouvants

La réalité c'est que nous en vivons quotidiennement, c'est que cette violence exercée dans notre milieu vient des gestionnaires. Certaines le vivent plus que d'autres. Le problème majeur que nous vivons c'est que nous sommes gérées par une machine. C'est-à-dire que tous nos gestes sont reliés à un ordinateur donc contrôlés et si on dépasse les règles établies, c'est là qu'intervient le gestionnaire pour nous ramener à l'ordre. Certains gestionnaires plus rapidement que d'autres.

Une constatation : quand les gestionnaires sont absents, l'atmosphère est bien plus détendue, le travail se fait quand même et au même rythme. Alors pourquoi exercer cette pression, ça donne quoi ? Sommes-nous à la maternelle ?

Nous devons continuer à dénoncer la violence sous toutes ses formes. En tant qu'être humain, nous avons le droit de vivre sainement et respectueusement.

La vision des « représentantes ventes » de Montréal



(sur la photo, Linda Lemyre, Michelle Lauzon, Carole Bousquet et Carole Desjardins. Sont absentes de la photo, Sylvie Cadieux, Marie-Reine Mauve et Diane Desmarchais)

Nous ne connaissons pas de cas de violence physique dans notre milieu de travail mais la violence psychologique elle, est présente. Elle est là mais, différente pour chacune d'entre nous selon notre perception personnelle et selon notre seuil de tolérance. Elle existe à divers paliers : gestionnaire / employé-e, femme / femme, homme / femme mais elle existe aussi clients / représentant-e de l'entreprise. Oui, à titre de représentantes ventes, nous subissons souvent la frustration négative que nos clients ont envers Hydro-Québec. Nous devons conjuguer avec cette réalité.

À Hydro-Québec même, nous croyons qu'il faut dénoncer les situations d'abus de pouvoir. Bien entendu, les critiques sont

essentielles si on veut avancer, cependant elles doivent rester constructives. La perception ou la bulle de chaque personne est bien différente selon notre cheminement individuel et il faut en tenir compte... On a pu constater une certaine évolution de mentalité depuis quelques années, mais occasionnellement, il faut redresser certaines barrières, à ne pas franchir, avec certains individus. C'est une question de respect et d'intégrité.

RAPPEL RAPPEL RAPPEL

Prestation de maternité et parentales

Voici quelques informations concernant les modifications apportées à la loi de l'assurance emploi en ce qui a trait aux prestations de maternité et les prestations parentales.

Le gouvernement fédéral vient de modifier sa loi sur l'assurance emploi. Ces modifications sont entrées en vigueur pour tout enfant né ou adopté le 31 décembre 2000 ou après.

Cela signifie que :

- Une mère par le sang peut bénéficier de tous les droits au congé, soit 2 semaines de délai de carence, 15 semaines de congé de maternité et 35 semaines de congé parental pour un total de 52 semaines ou une année entière. (Pour les modalités de rémunération à Hydro-Québec, voir la convention collective à l'appendice I, Les droits parentaux, no 7 a) b) c) ou contacter votre structure syndicale).
- Trente-cinq semaines de prestations parentales pour les parents par le sang ou les parents adoptifs (au lieu de 10 semaines accordées auparavant). Les 35 semaines peuvent être accordées à l'un ou l'autre parent ou divisées entre les deux. Quand les parents partagent les prestations parentales, il n'y a qu'un seul délai de carence (auparavant, chaque parent devait attendre une période de 2 semaines).
- Les gens doivent travailler 600 heures (au cours de l'année précédente) pour avoir droit aux prestations de maternité, de maladie ou aux

prestations parentales de l'assurance emploi (auparavant, on exigeait 700 heures).

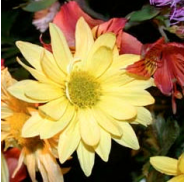
- Au cours du délai de carence de 2 semaines, aucune prestation d'assurance emploi n'est versée sauf par Hydro-Québec si vous y avez droit.
- Les prestations sont fondées sur 55% des gains antérieurs (pour un maximum de 413 \$ par semaine); un supplément familial peut être versé si le revenu familial est inférieur à 25 921 \$.
- Les parents peuvent maintenant travailler pendant qu'ils reçoivent des prestations parentales. Ils peuvent gagner 50 \$ ou un maximum de 25% de leurs prestations hebdomadaires (selon le montant le plus important). Cela permet à la personne de travailler à temps partiel ou de revenir graduellement au travail pendant les 35 semaines.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec votre responsable « régionale » du comité de condition féminine (ou votre structure syndicale). Souvenez-vous que l'employeur ne peut vous refuser un poste, une assignation ou autre, pendant ou après votre grossesse.

Doris Thiffault
Responsable provinciale



Tragiques réflexions...



Pour réaliser ce numéro du journal, j'ai rencontré et discuté avec plusieurs personnes en province. Parmi ces personnes, l'une d'elles m'a raconté une histoire dramatique. Une histoire à la fois enrichissante pour le dossier de la violence,

mais à la fois d'une grande tristesse quand on constate les conséquences de tels gestes.

Cette personne désire garder l'anonymat. Cependant, avec sa complicité, voici l'histoire tragique qu'elle a vécue.

Marguerite est une employée permanente, avec une bonne expérience et quelques années d'ancienneté. Une journée, son patron commence à la chercher. Toujours de quoi à redire, toujours un petit commentaire frustrant... une escalade constante qui dégénère de plus en plus.

Au comble du malheur, Impatiente, compagne de travail de Marguerite, se lie d'amitié avec le patron et complot, dans quel but nul ne le sait, mais complot contre Marguerite.

Marguerite a subi durant trois longues années un harcèlement psychologique progressif qui lui a causé bien des problèmes. Durant ces trois ans, Marguerite s'est fait taper sur la tête régulièrement, à un point tel que même sa santé physique en a pris un coup.

Toujours stressée, toujours inquiète, rencontre de psychologue après rencontre, Marguerite développe une maladie physique que son stress amplifie de jour en jour. Son médecin augmente les médicaments, Marguerite s'enfoncé de plus en plus jusqu'au moment où la condition physique et mentale de Marguerite est au plus creux. Elle est obligée de s'absenter pour raison de santé pour une période dépassant deux ans. Même aujourd'hui, quelques années plus tard, elle est encore sous les soins d'un psychologue.

Marguerite associe la violence sexuelle ou physique à la violence verbale psychologique, la seule différence, ce sont les traces. Dans une situation, les traces sont apparentes et là tout le monde veut t'aider; dans l'autre, elles sont internes et tout le monde te juge.

« On m'a tellement tapé sur la tête que j'en suis venue à douter de moi. On me privait de formation ou d'information, on voulait m'éliminer. Je m'arrangeais pour être compétente. »

« Une chance que dans une boîte comme Hydro, on a une sécurité d'emploi sinon ce boss-là, ça ferait longtemps qu'il m'aurait poussée vers la porte. Après, va donc te trouver une autre job. »

« À mon retour au travail, on me surveillait tout le temps; il surveillait mes moindres faits et gestes. Tu reviens après deux ans et les traces de ce qui a été sont encore là, mais la vérité elle n'est pas là et ça fait plus de cinq ans que tu endures. »

« Une compagne de travail qui ne me connaissait pas, me regarde avec un drôle d'air, me fait la gueule quoi. Qu'est ce qu'elle a, j'essaie de m'informer. Elle a entendu parler de moi. Par une autre, j'apprends que le gestionnaire a continué à déblatérer pendant mon absence. Pour cette fille qui me connaissait que par des rumeurs, j'arrive sur un nouveau poste et je suis casée automatiquement. Il y en a des conséquences et des graves. »

« C'est mon président régional qui a réussi à régler le dossier avec le centre de santé. Lui, il leur a démontré que j'étais compétente et que je pouvais fonctionner librement. Ils ont éloigné le gestionnaire en question, il ne devait plus communiquer avec moi. »

« Pour mon nouveau patron qui s'intéressait à moi, à la lecture de mon dossier, sa perception a changé, elle était faussée. Des situations comme celle-là laissent des traces, des traces qui un jour je l'espère, s'effaceront. »

« Les conséquences ne sont pas limitées au travail, elles te suivent partout, dans ton milieu social, familial, aux loisirs etc.. J'ai dû laisser mon conjoint et j'ai passé par plusieurs tentatives de suicide. J'essayais la fin de semaine de me suicider et le lundi matin j'étais assise au bureau à m'enfoncer encore un peu plus. J'en ai vécu un paquet de choses à l'interne. Je me suis même trouvée en maison de désintoxication pendant trois mois après ma maladie, car mon médecin avait augmenté les médicaments pour m'empêcher de me suicider. Une désintoxication médicamenteuse, c'est pareil comme l'alcool et les drogues. »

« Je me suis trouvée déshabillée de A à Z dans tout. »

« Tu doutes de toi dans tous les domaines, ta personnalité, tes relations interpersonnelles, les problématiques de relations de travail. Je doutais même de ma compétence. »

« Aujourd'hui, il faut se donner une structure syndicale qui peut nous supporter et nous aider à passer à travers cette démarche, nous épauler et nous aider dès le début à contrôler et éliminer ces cas de violence. »

« Lui, aujourd'hui il est bien, il est à la retraite... moi, je subis encore des conséquences de cette violence. »

Frêle et frissonnante, Marguerite est à reconstruire brin à brin, les pétales qu'on lui a effeuillées et ce, bien malgré elle. Marguerite, aujourd'hui, cherche l'oubli, ne vise absolument pas la vengeance mais veut vivre avec la paix intérieure qu'elle a retrouvée. Aujourd'hui elle dénonce, pour que vous et vos filles soient respectées demain.

Serge Lachance pour **Marguerite**

* Marguerite et Impatiente sont des noms fictifs

Des comités actifs pour vous

L'avenir des femmes sera-t-il affecté par les changements techniques ou technologiques ?

Et si nous réfléchissions à la question pendant un instant ? En tant que responsable provincial du comité des changements techniques ou technologiques, on m'a demandé d'écrire un article sur la question.

Bien que regardée avec un œil masculin, il ressort quand même des faits troublants en réponse à cette question. Tout d'abord, les femmes comptent pour plus de 60% des membres de la section locale 2000. Pendant longtemps, les femmes ont été cantonnées dans des emplois dits « traditionnels » de secrétariat entre autres. Ensuite, lorsque Hydro-Québec introduit un changement technique ou technologique, il y a presque toujours, au moins, une partie de tâche d'un emploi qui est éliminée ou encore qui est exécutée par quelqu'un d'une autre accrédition, quand ce n'est pas par un cadre ou pire encore, par l'ordinateur lui-même.

Curieusement, ces tâches ou parties d'emploi qui sont abolies, représentent toujours les parties les plus intéressantes de l'emploi. Ce qui contribue à appauvrir la description des tâches et par le fait même reléguer les tâches à la prise d'appels, au complément de formulaire électronique ou à la photocopie de documents. Dans ce contexte, il est évident que les emplois de classe supérieure à 4 risquent de fondre comme neige au printemps et donc, OUI les changements techniques ou technologiques risquent d'affecter l'avenir des femmes à la section locale 2000... À moins que nous y voyions avant.

Trois consœurs représentantes des changements techniques ou technologiques se joignent à moi pour identifier des points particuliers. En premier, Pierrette Poirier de la région Laurentides : « J'aimerais vous démontrer avec quelques chiffres où se situent les femmes dans les emplois de classe supérieure et de l'annexe « A » :

Classe	hommes	femmes	% femmes
8	58	12	17
7	44	44	50
6	246	71	22
5	88	34	28
4	77	39	34
Total	513	200	28

Ça en dit long n'est-ce pas ? Pierrette Poirier ».

Suzie Miron, releveuse de compteurs à Montréal nous explique : « Je suis nouvellement responsable du comité des C.T.T.. À la relève, il est évident que le plus agréable de la tâche est appelé à disparaître. On améliore sans cesse les compteurs qui peuvent de plus en plus être lus à distance. D'ici 5 ans, il est fort probable que les routes commerciales seront éliminées, ça veut dire plus ou moins quatre, cinq releveurs ou releveuses par site de moins. Le pire c'est que de plus en plus de femmes venaient à la relève parce que c'est un peu plus facile d'organiser notre horaire en fonction de notre vie de famille évidemment.

Mon souhait est qu'Hydro-Québec réalise que les femmes ont besoin de flexibilité dans leur horaire de travail et que ce n'est pas en supprimant des postes et/ou des tâches agréables qu'elle rendra les femmes heureuses au travail. Idéalement, Suzie Miron. »

Et Violette Ross de la région Manicouagan, croit que : « le problème avec les changements technologiques, vient du fait que les femmes ont de la difficulté à dire « NON, c'est assez ! ».

Le problème vient aussi de la soi-disant pensée magique qu'ont les autres versus nos emplois. « C'est pas grave si elles perdent leur emploi, elles ont toujours leur chum pour les faire vivre ».

Avons-nous assez crié, avons-nous assez souffert ? Ou devons-nous nous poser une seule question « ÊTRE OU NE PAS ÊTRE » ? Violette Ross »

Bonne réflexion.

Réjean Hurtubise, responsable C.T.T.

Des avantages sociaux en fonction des besoins des femmes

La section locale 2000 et son comité des avantages sociaux ont toujours tenu compte dans les négociations, de la situation des femmes de manière à éviter ou à corriger la discrimination.

Le comité des avantages sociaux avait examiné, suite à la demande de nombreuses femmes de la section locale, la possibilité

d'obtenir un plan d'assurance collective monoparental. Deux options seulement s'offraient à nous à ce moment, l'individuelle et la familiale.

En 1997, mission accomplie, l'implantation d'un plan monoparental au régime d'assurance maladie et hospitalisation Croix bleue était enfin réalité. Cette nouvelle option permettrait à plusieurs de délaisser le plan familial et de payer une prime en fonction de leur situation.

Lors de la dernière négociation, au moment où nous avons négocié un programme de rachat pour le régime de retraite, nous avons réussi à obtenir que les périodes non cotisées pour cause de congé parental soient priorisées. Toutes ces périodes ont été rachetées.

Christiane Désormeaux
Responsable avantages sociaux

La place des travailleuses dans notre réseau de délégués et déléguées sociaux

Afin de venir en aide aux travailleurs et travailleuses, nous devons nous assurer d'abord que l'orientation du délégué social répond toujours aux besoins et reflète bien la réalité du milieu de travail.

Suite aux obligations de chacun et chacune, nous constatons une grande diversité de valeurs autour du travail. Nous constatons aussi que divers moyens d'action ont déjà été mis en place pour aider nos membres tels que : information et sensibilisation en santé sécurité, semaine de toxicomanie, la condition féminine, délégué social, etc.

Nous avons même revendiqué des clauses pour notre convention collective, mais cela respectait-il les intérêts de nos membres et nos objectifs syndicaux ? Non, et c'est pour cette raison que le Programme d'aide au personnel (PAP) ne fonctionne plus et que syndicalement, nous nous sommes donnés une structure de délégués et déléguées sociaux complètement indépendante d'Hydro-Québec.

Le syndicat doit favoriser et appuyer une relation d'aide à l'intérieur même de ses comités pour permettre à ses intervenants syndicaux de développer des moyens d'intervention mieux adaptés à notre réalité.

Des comités actifs pour vous

Cette orientation permettra d'échanger et d'identifier des activités ou des pistes de recherche commune à toute notre structure syndicale.

L'action syndicale s'organise présentement au 2000 chez les délégués sociaux. Nous nous proposons donc de consulter et d'utiliser l'expertise de la condition féminine et des travailleuses. Les femmes du 2000 auront une place pour définir des orientations respectant les objectifs du syndicat, plus précisément, dans un milieu de travail où elles sont en majorité.

Le réseau des délégués et déléguées sociaux est à la recherche de travailleuses voulant s'impliquer. Passez par votre structure pour vous faire connaître.

Jean-François Laplante

Responsable Réseau de délégués sociaux

La langue du travail

La semaine du 16 au 24 mars souligne la semaine du français et de la francophonie pour les Québécoises et les Québécois. « *Francofêtez* » de bon cœur tout au long de cette semaine.

Pendant cette période spéciale, vous pouvez participer à des concours, assister à des spectacles et vous intéresser à la langue française. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site Internet de la Francofête à l'adresse suivante : www.francofete.qc.ca ou sur le site de l'Office de la langue française à www.olf.gouv.qc.ca

La porte-parole de la Francofête 2002, Sophie Faucher, nous offre des mots :

« Trouver les mots pour dire, pour chanter, pour aimer, pour accueillir, pour apaiser, pour remercier.

Des mots pour s'ouvrir, s'ouvrir à l'autre, respecter sa différence. Trouver le mot juste pour partager plaisir et beauté.

Saisir la portée des mots afin de rester libre...

Et pour célébrer la langue française, je fais miens ces dix mots tirés d'une citation d'Alphonse Daudet :

« Qui connaît sa langue, possède la clef de sa prison. »

Sophie Faucher

À ces mots qui font réfléchir, le comité de la langue du travail voudrait ajouter :

« Trouver les mots pour contrer, pour éradiquer la violence. Dénonçons toutes situations et faisons le nôtre ce combat. »

Serge Lachance

Évaluation et équité salariale

La « Loi sur l'équité salariale » a été promulguée dans le but de corriger les écarts salariaux fondés sur le sexe. Les emplois à prédominance féminine ont historiquement fait les frais de cette discrimination systémique. Le plan d'évaluation que nous tentons d'implanter pour les membres de la section locale 2000 comprend les quatre facteurs prévus par la loi : qualifications, responsabilités, efforts et conditions de travail.

Pour nous assurer que nous mesurerons bien les exigences de l'ensemble de nos emplois, nous avons éclaté les quatre facteurs en onze sous-facteurs. Par exemple, le facteur « efforts » ne mesure pas seulement la capacité de soulever des poids. Il est divisé en trois sous-facteurs :

L'effort sensoriel, qui mesure le degré de concentration d'un ou plusieurs sens nécessaires à l'exécution des tâches, en tenant compte de la nécessité de passer d'une activité à une autre ou de subir des interruptions ou des diversions.

L'effort physique, qui comprend bien sûr, l'effort de soulever, transporter, tirer des poids, mais également l'obligation de se tenir assis, se pencher, se courber, s'accroupir, utiliser un clavier, marteler, dactylographier, etc.

La complexité, qui mesure, en tenant compte des méthodes, moyens et techniques disponibles, le degré d'originalité et de créativité permettant d'exécuter les tâches, ainsi que la quantité, la variété et la complexité des informations à rechercher et à analyser.

Traditionnellement, un facteur « conditions de travail » mesurait des conditions très visibles et peu nuancées, du genre : condition normale de bureau, travail extérieur, travail sous tension électrique, etc.. Nous mesurons toujours ces conditions, mais

nous mesurons également les contacts verbaux difficiles avec la clientèle externe, les contraintes de temps, la confidentialité des renseignements reliés à l'emploi, etc..

Dans une entreprise comme Hydro-Québec, la tendance peut facilement amener une évaluation plus ou moins adéquate des emplois à caractère technique, mais une déconsidération des emplois à caractère administratif, commercial ou général. Comme le montrent les exemples donnés plus haut, le plan d'évaluation actuellement en négociation veut dégager et reconnaître les équivalences, afin d'évaluer plus adéquatement l'ensemble de nos emplois.

Votre comité provincial d'évaluation

La petite histoire de conciliation « travail syndicat famille » de Suzanne Robert

Il était une fois, une jeune femme qui n'aspirait qu'au bonheur, amour et bien-être. Suzanne travaille à temps plein, est active syndicalement, dans son milieu de travail et bénévolement dans sa communauté, auprès de regroupements de femmes, réunions scolaires, en plus de s'occuper TRÈS activement de ses deux fils qui sont d'âge préscolaire.

Un matin, Suzanne se sent fatiguée et en vient à la dure conclusion qu'elle doit maintenant penser à elle, s'arrêter pour faire le point et remettre de l'ordre dans ses priorités. Elle délaisse certaines activités, dont le syndicat. Quelques années passent, les garçons ont grandi... beaucoup grandi; ils sont devenus, grâce à leur éducation, des jeunes responsables et indépendants.

Aujourd'hui, Suzanne reprend la route où elle l'avait laissée et s'implique de nouveau dans son syndicat. Elle le fait parce que sa petite famille est sur la bonne voie et surtout parce qu'elle y croit.

Elle le fait aussi pour s'assurer que ses fils auront, à leur tour, un futur d'adultes travailleurs avec des droits et d'excellentes conditions de travail. Suzanne a toujours démontré à ses petits, par ses convictions sociales, que l'on ne peut absolument rien obtenir sans faire de concessions ou de batailles qu'elles soient grandes ou petites.

Des comités actifs pour vous

Suzanne Robert, votre coordonnatrice provinciale des griefs, section locale 2000, est heureuse d'avoir pris le temps pour mieux vous revenir et ainsi servir avec davantage de rigueur et de force les membres qu'elle représente.

Solidairement,

Suzanne Robert

Coordonnatrice des griefs

Les femmes et la formation en 2002

Il y a déjà quelques années, nous obtenions nos promotions par ancienneté pure. Mais pour les femmes qu'en était-il de l'accès aux postes non traditionnels ?

Quelques braves qui ont décidé de foncer, ont ouvert le chemin à la majorité d'entre nous. En effet, il n'était pas évident à l'époque, de briser certains tabous et de s'intégrer à cette chasse gardée masculine. Il fallait travailler fort, très fort, il fallait prouver.

Lorsque la formation collégiale a débuté, les « PFP », on pouvait déjà constater que

plusieurs femmes s'inscrivaient en « Génie Électrique et Génie Civil ». Déjà à cette époque, un horizon nouveau s'ouvrait. Depuis, la formation a évolué et les femmes s'inscrivent en beaucoup plus grand nombre.

Malheureusement tout n'étant pas parfait, l'accès aux cours est actuellement réduit aux grands centres, Montréal et quelquefois Québec, ce qui limite l'accès à certaines femmes qui ont de jeunes enfants. En effet, l'organisation de la famille étant encore pour la majorité, l'apanage des femmes, il n'est pas rare que ces dernières se privent encore de promotions, ne pouvant quitter leur famille pour près d'un an.

Une expérience de formation à distance, pour la famille Ressources Financières est actuellement en cours. Ce type de formation a l'avantage d'éviter d'avoir à quitter son milieu, par contre les personnes travaillent seules. De plus, la formation à distance n'est pas disponible dans toutes nos familles d'emploi. Ce dossier est donc à suivre.

De nouvelles avenues doivent être étudiées et développées afin de faciliter l'accès à nos postes. Il est certain qu'une formation

adéquate est primordiale afin de ne pas déqualifier nos emplois. Nous devons nous assurer que toute personne accédant à un poste, soit en mesure d'effectuer son travail de façon autonome et sécuritaire et d'avoir toute la formation requise pour ce faire. Beaucoup de travail est encore à faire afin d'en arriver à la formule parfaite.

Quelques chiffres

(formation terminée au 26 février 2002)

Familles	Hommes	Femmes	% femmes
Dessin	21	13	38%
Civil	11	1	9%
Géodésie	1	0	0%
Électrique	137	59	30%
Propr. immobilières	12	16	57%
Ress. matérielles	3	15	83%
Total	185	104	36%

Christiane Giguère-Côté

Responsable formation

De la part de notre ministre...

Une « ex » de la boîte devient ministre déléguée à l'Énergie. Oui, après l'obtention de son baccalauréat, elle a occupé son premier emploi à Hydro-Québec en 1970. Son mémoire de maîtrise qu'elle a achevé alors qu'elle travaillait pour la société d'État, portait sur les modèles de prévisions de la demande en électricité.

En 1976, elle est devenue la première femme à accéder à la haute direction à titre d'adjointe au président.

La nouvelle ministre déléguée à l'Énergie, Rita Dionne-Marsolais, juge qu'Hydro-Québec ne fait pas suffisamment d'efforts pour promouvoir l'efficacité énergétique, rapportait le journal Le Devoir du 8 février 2002.

Elle dit connaître la mentalité d'Hydro-Québec. « *Je peux comprendre que les gens d'Hydro ne soient pas intéressés, ne soient pas très innovateurs en matière d'économies d'énergies* », a-t-elle dit. Qu'ils fassent donc appel à des firmes de l'extérieur qui pourraient proposer des stratégies innovatrices. « *En matière d'énergies nouvelles, l'imagination n'est pas trop forte* ».

Eh bien ! On peut vous dire, madame la ministre, que les filles et les gars syndiqués d'Hydro-Québec en ont de l'imagination, sinon cette entreprise ne serait pas rendue là.

Qu'on arrête de nous mettre des bâtons dans les roues avec toutes sortes de futilités et vous allez voir qu'on peut être innovateurs. Arrêtons de vouloir tout envoyer à l'externe et permettez aux gens, comme dans le passé, de trouver des solutions innovatrices qui ont toujours propulsé l'entreprise en tête de liste.

Reflet du monde du travail...

En France, pas le droit d'ouvrir le courriel personnel

Dans une cause de licenciement, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt qui en intéressera plus d'un. En effet, les juges sont d'avis que le courriel doit être considéré au même titre que de la correspondance-papier.

«... le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée; celle-ci implique en particulier le secret des correspondances; l'employeur ne peut dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçu par lui, grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur. »

Bien sûr c'est en France, mais espérons que le courant jurisprudentiel traversera l'océan et viendra s'implanter au Québec.

(Source : Le Monde interactif, 3 octobre 2001 / En Bref 18/02/2002)

Entente de principe dans le secteur public

Pour l'essentiel, l'entente prévoit la reconduction de la convention collective pour une période d'un an. Cette prolongation s'accompagne d'une augmentation salariale de 2%. Cette augmentation s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2002 et à celle-ci s'ajoutera le versement, à chaque paie, d'une somme forfaitaire équivalant à 2% pour les mois d'avril, mai et juin 2003.

Fait important à souligner, lorsqu'une nouvelle ronde de négociations reprendra en 2003, ces nouveaux paramètres salariaux (+ 2%) pourraient être revus à la hausse.

(source : En bref, Vol 3 No 4)

Ça brasse en Alberta

Un juge annule l'ordre de retour au travail des enseignantes et enseignants Albertains.

Le gouvernement de Ralph Klein avait passé un décret gouvernemental ordonnant le retour au travail de 21 000 enseignantes et enseignants qui avaient déclenché une grève progressive depuis le 4 février dernier. Au total 350 000 élèves furent privés de cours.

Le 1^{er} mars, un juge invalide le décret.

« *Le gouvernement n'a pas réussi à démontrer qu'il existait une situation d'urgence causant un tort indu aux élèves* » a déclaré le juge Allan Wachowich.

Opinion



Ce petit bout de texte pour vous mentionner qu'à la dernière page du bulletin le 2000 de

février 2002 (page 8), à l'article « Mauvaise adresse... », il est mentionné qu'on peut vérifier notre adresse sur le bulletin de paie. Et bien non, depuis l'arrivée de SAP et des nouveaux bulletins de paie, il apparaît seulement l'adresse de notre lieu de travail; l'adresse de notre résidence brille par son absence.

Par contre, je sais que dans le temps des fêtes, les Ressources Humaines ont envoyé aux unités administratives une liste des noms et adresses des employé-e-s de l'unité et c'est par cette liste que j'ai pu voir que mon code postal y était erroné. J'ai pu y faire corriger mes données via le site intranet ressources humaines.

Manon Harrisson

Un espace vous sera réservé

Vous avez un sujet et désirez être publié, 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

Infographie et impression : **Atelier Québécois Offset (1998) inc.**
DÉPÔT LÉGAL : **Bibliothèque nationale du Québec**
Numéro de convention : 40005710



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 5 600 copies et est distribué gratuitement à tous les membres.

Président : **Claude Arseneault**
Secrétaire général : **Guy Poirier**
Responsable information : **Serge Lachance**
Traitement de texte : **Jocelyne Séguin**

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 H2P 1L2.
Tél. : 514 381-2000.
Courriel : bureau.syndicat@scfp2000.qc.ca