



# Le 2000

Volume 29, no 2, février 2003

Journal provincial



**Les grands enjeux**



[www.scfp2000.qc.ca](http://www.scfp2000.qc.ca)



# Table des matières

3	<b>Mot du président et du secrétaire général</b>	7	<b>Histoire de mon syndicat</b> <b>Les comités</b> Changements techniques et technologiques Condition féminine
4	<b>Relève de la main-d'oeuvre</b> Les grands enjeux	8	<b>Le monde du travail</b> Régie de l'énergie Hydro One E.S.V.I. Sondage
5-6	<b>De l'énergie à revendre...</b>		



## Deux arbitrages de griefs victorieux

Le premier, une employée temporaire a postulé sur des assignations de 12 mois comme dessinateur III, classe 04.

L'employeur lui a refusé une des assignations au motif que la salariée n'avait pas de DEP en dessin (exigence Annexe A). Par contre, celle-ci a occupé cette fonction pendant près de neuf ans et elle détient un DEC en transformation des matières plastiques.

L'arbitre a conclu que la règle du « GBS, gros bon sens » s'applique et elle mentionne qu'il faut tenir compte de l'expérience acquise en dessin.

Force est de reconnaître que la direction n'applique pas de façon constante la règle du GBS et pour paraphraser un comédien « une injection de GBS au cerveau, s.v.p. ça presse ».

Dans le deuxième dossier, la direction n'a pas voulu considérer trois employées lors d'assignations temporaires, sous prétexte que selon elle, les employées travaillaient dans le bon « bassin », mais le chef de section travaillait dans un autre bassin.

Imaginez, les prétentions de la direction auraient fait en sorte que les droits de notre convention collective s'appliqueraient au lieu de travail de notre « boss » plutôt qu'à l'endroit de travail des employées concernées.

Dans ce cas, l'arbitre a conclu que les assignations s'appliquent comme le prévoit notre convention collective et elles doivent donc être offertes au niveau du bassin de l'emploi.



**Suzanne Robert**  
Coordonnatrice provinciale des griefs

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

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

Président :  
**Claude Arseneault**  
Secrétaire général :  
**Guy Poirier**  
Responsable de l'information :  
**Serge Lachance**  
En collaboration avec :  
**Pierre Couture et Réjean Hurtubise**  
Montage et traitement de texte :  
**Carole Malboeuf**

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

Tél.: (514) 381-2000

Courriel :  
[bureau.syndicat@scfp2000.qc.ca](mailto:bureau.syndicat@scfp2000.qc.ca)

Impression : **Atelier Québécois Offset inc.**

DÉPÔT LÉGAL :  
**Bibliothèque nationale du Québec**

Numéro de convention : 40005710

### Un espace vous sera réservé

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

[information@scfp2000.qc.ca](mailto:information@scfp2000.qc.ca)

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

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



Comme nous vous le mentionnions dans le dernier numéro, le samedi 18 janvier 2003, la section locale 2000 réunissait une bonne partie de la structure syndicale pour faire le point sur le dossier Développement et relève de la main-d'œuvre et aussi aborder la négociation pour le renouvellement de la convention collective. Cette rencontre nous a permis de bien cerner les enjeux des différents dossiers qui sont traités en ce moment avec la Direction. Le présent numéro y consacre d'ailleurs plusieurs capsules d'information qui vous permettront d'en faire autant. De plus nous laissons la parole à celles et ceux qui ont participé à cette journée – qui fut somme toute très réussie. Cela nous permettra de tous être au même niveau de compréhension.

Par ailleurs, depuis le début de l'année, la mobilisation des membres en faveur de certaines revendications a déjà commencé à faire son effet auprès de la Direction. Au cours des premières semaines de 2003, plusieurs d'entre vous ont fait valoir leur mécontentement face au traitement, souvent méprisant, de la gestion. Notre slogan « En route vers le respect » prend tout son sens lorsque nous sommes traités comme ces derniers temps. Que ce soit aux Centres d'appels, aux Ventes, à Projets ou à CSP, nous ne pouvons tolérer que notre employeur bafoue nos droits comme il le fait. Par surcroît, plusieurs représentants de la Direction laissent entendre qu'il y aurait des ententes avec le Syndicat leur permettant de faire ce qu'ils font, alors que c'est faux. Évidemment, lorsque nous dénonçons ces situations, les gestionnaires font tous partis du

## Le développement et la relève de la main-d'oeuvre

### Toujours au coeur de nos préoccupations.

groupe des « mal cités » ou des incompris. A ce sujet, soyez donc très vigilants en regard de ce que vos gestionnaires peuvent vous annoncer. Très souvent dans ce domaine, ils prennent leurs désirs pour la réalité. Méfiez-vous!

Tout cela tend à démontrer, combien il est difficile d'établir un lien de confiance avec cet employeur. Depuis plusieurs années, nous avons de la difficulté à négocier des ententes qui durent longtemps. Mais quand on y pense, ce n'est pas vraiment étonnant. À tout moment, nous entendons parler de réorganisation, d'optimisation, de réingénierie, de changements techniques et technologiques et que sais-je encore? Au cours des dernières années, Hydro-Québec, nous a souvent mentionné que nous devons avoir plus de flexibilité au niveau de nos conditions de travail et que de son côté elle pourrait sécuriser son personnel, mais dans une organisation aussi instable, comment peut-on imaginer ça ?

Ce qui ajoute l'insulte à l'injure c'est quand la gestion vous offre toute sorte de petits bonbons pour obtenir votre expertise. Expertise, qu'elle ne veut surtout pas reconnaître officiellement dans vos conditions de travail. Que ce soit le projet « Dcartes », S.I.C., DUC, etc., c'est toujours la même chose. Ce sont vos connaissances et votre expérience qui les intéressent et non pas vous et vos conditions de travail. Mais rappelez-vous, tous ces projets ont un point en commun. **Ils nous font tous perdre des emplois.** Le vôtre est peut-être le prochain sur la liste. C'est pourquoi nous insistons pour que vous répondiez **NON** à la gestion quand on vous demande de participer à tous ses projets tant que la problématique de la Relève de la main-d'œuvre n'est pas terminée.

Le dossier de la Relève de la main-d'œuvre est l'occasion pour Hydro-Québec de faire la preuve qu'elle a du respect pour les employées et employés de techniques professionnelles et de bureau.

Début février nous irons vous rencontrer en assemblées générales pour que vous nous mandatiez pour négocier, en même temps que la Relève de main-d'œuvre, les salaires des prochaines années ainsi que des aménagements à notre régime de retraite, en plus d'avoir des négociations sur la précarité de l'emploi. Sachant que ces trois points sont de la plus haute importance pour vous toutes et tous, mais que la main-d'œuvre, avec toutes ses facettes, est toujours au cœur de nos préoccupations, nous avons fait en sorte que ces dossiers soient traités séparément et que leurs règlements ne soient pas liés.

Il nous faudra donc dans les prochaines semaines mettre les bouchées doubles pour mener à terme tous ces dossiers. Mais vous devez aussi mettre l'épaule à la roue pour que nous puissions y arriver. C'est pourquoi nous réitérons l'importance de respecter les mots d'ordre que nous vous faisons parvenir, particulièrement en ce qui a trait aux pseudos colloques organisés par la Direction. Avez-vous vraiment vu vos problèmes se régler grâce à ces rencontres ?

### La solidarité demeure encore notre meilleur atout.



# Relève de la main-d'oeuvre : les grands enjeux

## Permanentisation des emplois et sous-traitance

Nous sommes près de 1700 employé-e-s temporaires dans notre section locale : 30% des membres du 2000, c'est trop !!

Il est inconcevable que des employé-e-s demeurent temporaires pendant cinq, dix ans et même plus. L'employeur doit impérativement modifier cette situation. On sait qu'il y a beaucoup de postes vacants qui ne sont toujours pas affichés, sans compter les surcroûts de travail.

De plus, la direction ne veut pas s'engager à « regarnir » les familles, entre autres, Génie civil et Géodésie, même si nous avons déposé une position qui tient compte de leurs problèmes : flexibilité, formation, etc.

C'est une question d'engagement, de respect, de volonté de l'employeur...

## Architecture d'emplois

Lorsqu'on parle architecture d'emplois, on parle principalement des postes de l'annexe A, ceux nécessitant une formation préparatoire (CEGEP).

Nous vous référons au document « En route vers le respect » Vol.2 spécial structure, que vous retrouverez sur notre site Internet ([www.scfp2000.qc.ca](http://www.scfp2000.qc.ca)) pour les détails de cette partie du dossier.

Ce qu'il faut cependant retenir : l'architecture d'emplois devra refléter dans une large mesure l'idée d'un cheminement de carrière, de progression dans la famille choisie, incluant certains postes de spécialistes versés réintégré dans leur famille respective.

Sauf qu'actuellement, avec l'absence de reconnaissance des acquis d'expérience, les changements majeurs de l'organisation du travail que fait la direction, unilatéralement, particulièrement à Mesurage et aux Ventes viennent « chambouler » tout le travail que nous avons accompli jusqu'à maintenant. De plus, la pression des changements techniques et technologiques (Dcartes, SIC, etc.) fait en sorte que nous nous retrouverons dans une situation perdante, pire qu'aujourd'hui, tant en terme de qualité de postes que du nombre de postes disponibles dans l'annexe A.

Encore une fois, c'est une question de volonté de l'entreprise qui manque...

## Formation

C'est un enjeu important pour nous tous. La possibilité de pouvoir accéder à des postes de classe supérieure avec la formation nécessaire est toujours vitale.

Nous avons convenu avec l'employeur que l'Analyse de Situation de Travail (AST) est un outil neutre permettant de coller véritablement la formation à l'emploi.

Toutefois, il y a un hic !

Il n'y a pas de présence syndicale dans tout le processus de l'AST nous permettant de vérifier adéquatement que cet outil est bien utilisé et sert bien nos intérêts : c'est-à-dire, avoir la formation nécessaire et utile pour l'emploi visé.

Il faut également s'assurer que la formation soit accessible à tous, tant pour les nouveaux permanents que pour les assignations tempo-

raires (création possible d'une banque d'employé-e-s formé-e-s). Aussi, il faut faire en sorte de faire reconnaître notre expérience, nos acquis pour pouvoir progresser dans une famille d'emploi.

Actuellement, la position de l'employeur est ferme : NON.

C'est carrément inacceptable, voire immoral ! Ne pas reconnaître nos acquis d'expérience n'a aucun sens. Comme si d'avoir un diplôme était garant de compétence !

À titre d'exemple, un agent de service, classe 6 avec expérience ne pourrait jamais devenir projeteur classe 8...



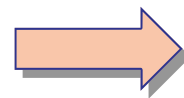
## En résumé

POUR NOUS ASSURER UN AVENIR, SOIT DEVENIR PERMANENT, SOIT NOTRE DROIT À LA FORMATION ET À LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS, SOIT DE POUVOIR PROGRESSER DANS UN CHEMINEMENT DE CARRIÈRE, IL N'Y A QU'UNE SOLUTION :

**LA MOBILISATION DE TOUS ET CHACUN D'ENTRE NOUS POUR NOUS FAIRE ENTENDRE D'UNE SEULE VOIX, C'EST-À-DIRE :**

**C'est ensemble que nous sommes forts.  
C'est ensemble que nous nous ferons respecter par l'employeur.**

# De l'énergie



Samedi, le 18 janvier dernier, une grande rencontre de la structure syndicale a été tenue à Montréal. Plus de 130 déléguées et délégués de toutes les régions de la province se sont déplacés pour y assister. À l'ordre du jour, les dossiers chauds : Évaluation et Équité salariale, « Relève de la main-d'œuvre » et négociation 2003...

Dans le but de vous donner un aperçu de cette rencontre, nous avons recueilli les commentaires et réflexions de quelques personnes.

## Abitibi

Pour Johanne Lévis une immense énergie positive se dégageait dans cette salle. Elle est convaincue que les personnes présentes étaient prêtes à se serrer les coudes pour avancer et démontrer à cet employeur que nous sommes très sérieux. « *Les gens sont tannés de stagner et de traîner des problèmes qui pourraient être réglés facilement.* »



En ce qui concerne les offres d'Hydro-Québec dans le dossier de la « Relève de la main-d'œuvre », elle pense que l'employeur cherche à nous en passer une petite vite.

## Annexe

Selon Mario Sincennes, c'était une bonne rencontre, motivante à souhait. Regrouper une quantité importante de gens impliqués dans la structure depuis plus ou moins longtemps est stimulante et c'est excellent pour le moral des troupes.



Pour ce qui est du dossier « Relève de la main-d'œuvre », il pense que la négociation en front commun est une bonne chose, mais qu'il ne faut pas nous écraser pour faire passer l'intérêt des autres avant celui de notre section locale. « *Nos membres sont importants et c'est avant tout pour eux que nous devons nous unir face à cet employeur.* »

## Baie James

Linda Kenny fut grandement impressionnée par les déléguations des régions éloignées qui étaient nombreuses pour un samedi. Elle a senti que les membres sont impliqués et soucieux de leur



avenir, un petit bémol cependant, très peu de jeunes étaient présents.

Dans le dossier « Relève de la main-d'œuvre », les répercussions pour la région Baie James seraient importantes, car ce que l'employeur offre aurait pour effet de fermer la porte pour la grande majorité des membres qui voudraient obtenir un poste d'inspecteur de barrages. « *Même ceux et celles qui y sont assigné-e-s depuis de nombreuses années ne verraient pas leur expérience reconnue. Ça na aucun bon sens.* »

## Laurentides



Pierrette Poirier a beaucoup apprécié cette journée. Cependant, elle constate que les offres d'Hydro-Québec n'ont carrément pas d'allure. « *Ça n'a pas de bon sens qu'Hydro-Québec ne reconnaisse même pas les DEP en dessin ou les AEC pour les projecteurs. Ça revient à dire que ces personnes ont passé deux ans en formation (dans le cas du DEP dessin) pour rien. Il n'y aurait plus d'ouverture !...* »

## Maisonneuve

Sylvain Labarre pense qu'il s'agit d'une bonne rencontre qui lui a permis entre autres, de faire le plein d'énergie. Les personnes présentes ont pu s'exprimer librement et ont pu aussi échanger avec d'autres délégué-e-s de partout en province.



« *Les offres d'Hydro-Québec dans le dossier Relève de la main-d'œuvre sont tout simplement inacceptables. Il y a un net recul au niveau de la formation dans certaines familles et aussi en matière de reconnaissance des*

*acquis où l'employeur ne reconnaîtrait même pas la formation qui leur a été dispensée dans le cadre du programme de formation actuelle.* »

## Manicouagan

Élaine Poulin a été surprise de la position d'Hydro-Québec dans le dossier de la Relève de la main-d'œuvre.

Tant qu'aux offres de l'entreprise, elle se dit prête à réagir rapidement. Surtout lorsqu'il est question de l'abolition de plusieurs postes (une centaine) et de la perte de tickets de formation si durement acquis.



## Matapédia



« *En sortant d'ici nous sommes outillés pour répondre aux interrogations de nos confrères et consoeurs de travail* » avance Linda Fournier, qui a trouvé que c'était bien de

se réunir pour échanger avec les délégué-e-s des autres régions. Selon elle, il devrait y avoir plusieurs rencontres comme celle-ci par année.

Le danger avec les offres d'Hydro-Québec, c'est que nos membres n'y voient que les petites améliorations que l'employeur a faites et qui ne sont que des miettes. Les coûts en matière de postes coupés, entre autres, passent souvent inaperçus.

Linda pense que la négociation hâtive « *vite et bien ne sont pas cousins* » et est très méfiante quand Hydro-Québec est en demande, il faudra bien se positionner et être attentif.

(Suite à la page suivante)

# ← à revendre...

## Mauricie

Quand Gilles Isabelle trouve qu'il y a une grosse lutte à faire, il pense au plan d'action « En route vers le RESPECT ». Selon lui, le dossier « Relève de la main-d'œuvre » est le dossier de survie pour la section locale 2000.



« Nous sommes au bord du précipice et nous avons une grosse lutte à faire. Il y va de notre survie et du respect de notre accréditation » se plait-il à dire.

Cette rencontre fut chaleureuse et plaisante. L'occasion de se retrouver tous et toutes ensemble pour une même raison est motivante.

## Montmorency



« Ça donne du vent dans les voiles », c'est dans ces termes que Denise Breton a parlé de la rencontre du 18 janvier. Largement appréciée, cette rencontre fut une expérience positive et elle

souligne qu'il faudrait que chaque syndiqué-e vive cette expérience au moins une fois dans sa vie.

Pour ce qui est des rapports des comités de négociation, elle a senti qu'il n'y a rien de mieux pour ouvrir les yeux des participants et participantes. « Nous avons la possibilité de questionner et d'analyser tous et toutes ensemble les dossiers et d'en prendre possession ».

## Richelieu

Céline Sauvé a beaucoup aimé sa journée. Elle n'a pas été surprise du tout de voir que les discussions avec l'employeur n'aboutissaient pas et que nous nous retrouvions dans une impasse. Elle a bien apprécié les interventions de ses collègues de Richelieu qui lui ont permis de valider les actions qui se passent dans son coin de pays. « J'ai hâte qu'on fasse enfin comprendre à l'employeur qu'assez c'est assez ».



## Saguenay

Ralph Côté lui, pense que la rencontre de samedi était nécessaire pour répondre aux questions des membres suite aux assemblées générales de l'automne. Il s'agit aussi d'une occasion privilégiée de rencontrer et d'échanger avec les délégué-e-s d'autres régions qu'on a moins souvent l'occasion de rencontrer.



Par ailleurs, il est d'accord avec la position syndicale dans le dossier Relève de la main-d'œuvre; « il s'agit d'un dossier majeur pour notre syndicat, quand nous n'aurons plus de poste, nous n'existerons plus »... À son avis, il faut tenir notre bout « quitte à faire cavalier seul »...

## St-Laurent

Alain Raymond a vécu cette journée comme une grande réunion de famille, qui a permis d'échanger avec des membres de régions éloignées, qu'on ne voit pas souvent, et ça lui a aussi permis de voir que tout le monde est impliqué dans la cause.

En ce qui concerne les offres, « Hydro Québec nous joue du violon sans vraiment dévoiler ses intentions. Ce sont les employé-e-s qui ont construit cette entreprise et qui lui ont permis de connaître les résultats qu'elle connaît aujourd'hui, et comme d'autres entreprises (Québecor notamment), il n'y a aucun respect pour ces bâtisseurs et bâtisseuses. Le nombre d'employé-e-s diminue comme une peau de chagrin ».



## Siège social

Pour Carlo Fioramore la rencontre fut une excellente occasion pour recueillir l'opinion des autres régions, ce fut très positif. Ça constitue un bon bagage et ça fait beaucoup de choses à voir.

« Avec les offres patronales, nous reculons, encore et toujours. Il faut se battre encore et encore et surtout ne pas lâcher. Ce sont des offres tout simplement ridicules. »



## Encore la condition féminine. Oui ça bouge !

En janvier, nous vous présentions Diane Dalphond de la région Richelieu et Jocelyne Le-compte de Laurentides. Ce mois-ci, nous vous présentons Yvette Gélinas, une consœur de la région Abitibi.

Je me présente, Yvette Gélinas, nouvelle représentante pour la condition féminine dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Il me fera plaisir de rendre service aux femmes de notre région.

À l'emploi d'Hydro-Québec depuis janvier 1982, il m'a été donné de prendre de l'expérience au service du personnel, à la Distribution et plus récemment, au service à la clientèle depuis déjà 3 ans. J'aime les défis. Alors pour toute ouverture de dossier ou question au sujet de vos droits comme travailleuses à Hydro-Québec, je suis à votre disposition.



Au plaisir de vous rendre service aux meilleures de mes connaissances.

## Yvette Gélinas

Représentante à la condition féminine  
Région Abitibi

# Je protège mes droits, je me souviens

## Histoire de mon syndicat - Volume 2, numéro 2

### Je protège mes droits, je m'implique !

Nous sommes au début de 1966, une fois que la convention collective a été signée, constatons maintenant nos positions.

Ce contrat nous a permis d'obtenir l'ancienneté, une sécurité d'emploi, un regard et des recours encore plus larges sur l'évaluation des emplois.

Maintenant, il restait 12 mois pour préparer le re-

nouvellement de la convention collective, car celle-ci prenait fin le 31 décembre 1966 et ensuite il fallait trouver les moyens d'éviter « une petite guerre intersyndicale » à la fin de 1966.

### Je protège mes droits, je participe à l'éducation syndicale !

Dès le mois de mai 1966, nous pouvions lire dans le journal syndical le « Choc » sous la signature du confrère Martin Montoudis :

« Éducation syndicale pour tous, *POURQUOI?* »

- Parce que nous sommes « un jeune syndicat » de revendications qui vient juste de naître des cendres d'une association de boutiques;
- Parce que nous avons cessé d'être des vieux fonctionnaires « licheux » et « patronneux »;
- Parce que nous devons être maintenant des **COLLABORATEURS** respectés et respectueux de l'entreprise qui nous emploie;

- Parce que le syndicalisme est une force « saine » et indispensable qui a la valeur de ceux qui la composent;
- Etc.

Pourquoi cette éducation syndicale ? Pour « savoir se servir intelligemment du syndicalisme qui est la seule arme efficace et **LÉGALE** pour protéger l'avenir de nos familles et de notre profession ».

On s'instruit et on s'organisera !

À suivre...

## Les comités

### CTT— Qui perd gagne !!!

Dans son dernier bulletin d'information (no 10, 31 janvier 2003) la direction Distribution nous annonçait que « *Le projet Dcartes fait des gagnants* » ([www.scfp2000.qc.ca](http://www.scfp2000.qc.ca), manchette du 30 janvier 2003).

Il y a plus d'un an et demi, la direction nous rencontra pour nous présenter le projet Dcartes lors d'un comité de changements techniques et technologiques. Depuis ce temps, nous avons eu trois rencontres avec l'équipe de gestion de ce projet et tout ce qu'ils ont trouvé à nous dire, c'est qu'ils ne connaissent pas encore les répercussions exactes sur les emplois bureau de dessinateurs et commis BDD, et ce en terme du nombre d'emplois supprimés.

Cependant, ça ne les a pas empêchés d'organiser un petit concours, où en allant visiter la capsule de formation à distance (sur le site Intranet de la direction Distribution), vous pourriez gagner trois agendas électroniques « Palm 500 ».

Je suis donc allé consulter ladite capsule et j'ai trouvé très peu d'information (autres que des généralités) sur le projet Dcartes. Ce qui n'a pas empêché les chefs du projet de nous dire que vous aviez été très satisfaits de ce type de formation à distance...

Depuis le 20 mai 2002, la même direction Distribution a émis (unilatéralement) un moratoire sur le comblement des postes de dessinateurs maintenance et commis banque de données...

Alors, où et qui sont les gagnants ???

### Réjean Hurtubise

Comité des changements techniques et technologiques



**15.C)** Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical;

### Une grossesse ça se suit...

Saviez-vous que vous avez, entre autres, droit à un congé spécial dans le cas où vous devez vous absenter pour une visite reliée à la grossesse effectuée chez un professionnel de la santé et attestée par un billet médical.

Le code d'absence pour SAP est le 4VCM et peut se prendre en demi-journée.

Doris Thiffault, resp. prov. condition féminine

# Le monde du travail

## Régie de l'énergie \$\$\$

### Hausse des tarifs à Hydro-Québec

Un dossier majeur pour la population du Québec sera débattu en février et mars prochains devant la Régie de l'énergie.

En effet, après le gel de ses tarifs au cours des quatre dernières années, Hydro-Québec demande une révision à la hausse.

Ainsi, Hydro-Québec Distribution espère se voir accorder un taux de rendement de 10,6% sur l'avoir, ce qui correspondrait à une augmentation des revenus de l'ordre de 700 à 800 millions de dollars.<sup>1</sup>

### L'interfinancement revu à la baisse

Encore une fois, le taux de l'interfinancement

(une mesure sociale mise en place par le gouvernement dans les années 60, qui fait en sorte que les consommateurs résidentiels paient 18,5% de moins que le coût réel pour leur électricité), sera au cœur des débats puisque la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et l'Union des municipalités demandent qu'il soit ramené de 18,5% à 16%, ce qui correspondrait à une hausse des tarifs domestiques de 8 à 10%, les tarifs des autres catégories demeurant inchangés.<sup>2</sup>

### Hausse indécente et injustifiée

De son côté, l'Union des consommateurs déclare qu'il serait indécent qu'Hydro-Québec obtienne une quelconque augmentation dans le contexte actuel « Hydro n'a jamais été aussi

rentable et ses profits atteindront 1,6 milliard en 2002 »<sup>3</sup>

Le débat s'amorcera le 10 février prochain et il est prévu que les plaidoiries de chacune des parties débiteront le 17 mars. À suivre...

### Pierre Couture

Responsable dossier Régie de l'énergie

<sup>123</sup> La Presse, 25 janvier 2003



## Hydro One sauvée !

Pour protéger les consommateurs, l'Ontario renonce à privatiser Hydro One.

Partie intégrante du testament politique de l'ancien Premier ministre de l'Ontario, M. Mike Harris, la vente d'Hydro One vient d'être abandonnée par M. Ernie Eves, actuel Premier ministre, qui a également annoncé le gel des tarifs d'électricité au niveau de 1995, et ce jusqu'en 2006.

Opportunisme, clament les adversaires du Premier ministre, car cela aurait été un suicide politique que de vendre Hydro One avant les prochaines élections.

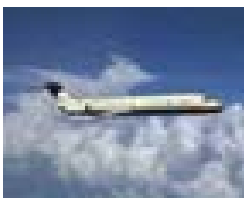
Rappelons que c'est suite à une plainte du S.C.F.P. dénonçant cette privatisation qu'un tribunal statuait que cette province n'était pas habilitée à vendre Hydro One. Le gouvernement a, par la suite, adopté une loi l'autorisant à vendre 49% de l'entreprise qui possède et exploite le réseau de distribution.

Toutefois, le combat ne s'arrête pas là pour la coalition ontarienne qui lutte contre la privatisation et la déréglementation, puisque la loi qui permet une telle vente existe toujours et c'est contre cette loi que les efforts porteront maintenant.

À suivre...

## Un petit rappel

Au nom des trois syndicats d'Hydro-Québec, E.S.V.I. nous offrait aux mois de novembre et décembre derniers, la possibilité de participer à divers séjours pour l'année 2003.



Vous avez hésité ! Vous n'étiez pas certain ! Vous pensez qu'il est maintenant trop tard, car la date limite d'inscription est passée ! Bien non, vous pouvez toujours vous inscrire. En effet, des places sont encore disponibles pour les circuits en Italie, Thaïlande, Paris et aussi dans les Pyrénées, soit les séjours 5, 7, 9 et 12.

Je vous invite à visiter le site Internet de notre section locale pour y consulter la brochure d'E.S.V.I.

Il n'est pas trop tard ! Faites-nous parvenir votre coupon d'inscription par télécopieur: (514) 389-1010 ou contactez-nous dès maintenant au 1-800-361-6586 poste 378.

### Michel Caouette ESVI

p.s. : Il y a également des places sur les circuits pour les plus jeunes « Savinnes le Lac » (séjours nos 2 et 3).

## Sondage – sondage

En décembre 2002, vous receviez un sondage intitulé « Violence au travail et santé mentale ». Nous pouvons maintenant vous dire que l'objectif est atteint, car nous avons reçu tout près de 1200 réponses.

Vous réalisez assurément la somme de travail que la compilation de ce sondage signifie, mais n'ayez crainte, plusieurs manches sont déjà retroussées. Le résultat final ne saurait donc tarder et vous pourrez en prendre connaissance à travers les pages de votre journal syndical et de votre site Internet très bientôt.

Nous profitons de l'occasion pour remercier tous ceux et toutes celles qui ont pris le temps de compléter le questionnaire, car toutes ces données nous seront très utiles.

### Pierre Venne Comité provincial santé et sécurité

