



Le 2000

Volume 29, no 1, janvier 2003

Journal provincial

5 ans

déjà



Table des matières

3

Mot du président et du secrétaire général

4-5 Comités

Condition féminine
Santé et sécurité
Changements techniques et technologiques

6 Régions

Temporaires du 2000 Annexe
Nomination Comité de négociation
Régie de l'énergie

7

Histoire de mon syndicat Qui est Antoine Langford

8

Le monde du travail

Un verglas historique
L'Europe prise à partie
Sondage « Violence au travail »
Il tourne la page



Articles promotionnels

Les membres du Comité exécutif provincial ont autorisé une entente entre notre section locale et Promotions universelles pour la fourniture d'articles promotionnels.

Le tout se fera via notre site Internet où vous retrouverez une gamme d'articles qui vous seront offerts à des prix forts abordables.

Que ce soit t-shirt, coton ouaté, polo, chemise en denim, casquette ou manteau, ces articles seront ornés d'une broderie discrète affichant notre appartenance.

Par l'intermédiaire d'un responsable dans chacune des régions, vous pourrez, suite à l'impression du bon de commande, le compléter et l'acheminer avec votre paiement.

Il est à noter que pour des raisons d'illustration, la dimension du logo et de l'inscription que vous verrez sur la page Internet sont disproportionnées. Bien entendu, le tout sera de bon goût et harmonisé avec soin.

De bonnes nouvelles du Centre communautaire

Le Centre communautaire des syndiqués et syndiquées d'Hydro-Québec est le propriétaire de l'édifice du 1010, rue de Liège Est à Montréal où les sections locales 957, 1500 et 2000 ont leur bureau provincial.

Comme tout bon propriétaire, le Centre communautaire détenait une hypothèque sur ledit bâtiment. Cependant, depuis le 20 décembre dernier, l'hypothèque est réglée et les trois sections locales n'ont plus de créance sur l'édifice.

Par ailleurs, le Centre communautaire a conclu avec la Caisse d'économie Hydro, une entente à long terme pour la location du rez-de-chaussée de cet édifice. Bienvenue à nos nouveaux locataires.

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

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

Président :
Claude Arseneault

Secrétaire général :
Guy Poirier

Responsable de l'information :
Serge Lachance

Montage et traitement de texte :
Carole Malboeuf

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.syndical@scfp2000.qc.ca

Infographie et impression :
Atelier Québécois Offset inc.

DÉPÔT LÉGAL :
Bibliothèque nationale du Québec

Numéro de convention : 40005710

Un espace vous sera réservé

Vous avez un sujet et désirez être publié, la rubrique « **opinion du lecteur** » est pour vous. C'est simple, envoyez-nous votre texte par courriel à information@scfp2000.qc.ca

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

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



L'année 2002 étant maintenant derrière nous, ça vaut la peine d'y revenir un peu. Question de se rappeler d'où on vient, pour savoir où on va.

Comme vous le savez déjà, le dossier du Développement et de la Relève de la main-d'œuvre, avec tous les volets qu'il comporte, a monopolisé l'année 2002. Commençant par les augmentations de salaire pour 2002 et 2003, en passant par le dossier de l'Évaluation des emplois et l'Équité salariale, la sous-traitance, les conditions de travail des spécialistes versés et bien sur, la Relève de la main-d'œuvre proprement dite.

Souvenez-vous que malgré le fait que les augmentations de salaire de 2002 et 2003 étaient déjà négociées de bonne foi depuis 1999, notre employeur exigeait de nous que nous fassions de nouvelles concessions dans d'autres dossiers pour nous les accorder. 2002 était donc lancée. Une rencontre provinciale des conseils régionaux, une tournée d'assemblées générales, un peu de pression de votre part et nous avons obtenu ce qui nous revenait de droit. En y repensant, l'année ne commençait pas si mal.

Notre tournée d'assemblées générales ne portait pas que sur les salaires. Il était question de tous les volets de la Relève de la main-d'œuvre. Parmi ceux-ci, s'il en est

un qu'on peut qualifier de positif, c'est le dossier d'Évaluation et de l'Équité salariale. Après tout le travail effectué par les membres du comité, on a pu constater un réel avancement des travaux. Selon toute vraisemblance, ils devraient se terminer vers le mois de mai en ce qui concerne les descriptifs d'emplois. Par la suite, il faudra déterminer les sommes d'argent qui s'y rattachent, autant pour l'équité salariale que pour la rétroactivité du plan d'évaluation (septembre 96).

Du côté de la négociation des conditions de travail des spécialistes, (nous savons que vous êtes plusieurs à compter sur nous), on ne peut pas dire que les développements ont été très importants. Tout au long des rencontres du comité Relève, l'employeur s'est limité à nous dire qu'il voulait continuer à choisir qui il veut sans aucune contrainte. Ce qui n'est évidemment pas notre avis. Ces emplois doivent faire partie de notre architecture d'emplois et être accessibles au plus grand nombre possible. Ce dossier est toujours en discussion avec Hydro-Québec.

La sous-traitance à Projet fut aussi l'objet de nos préoccupations. Nous avons dû faire preuve d'imagination pour trouver un règlement qui, en attendant la fin du dossier Relève, permettait d'assurer la place de la section locale 2000 dans ce domaine technique et à plusieurs dizaines de travailleuses et travailleurs de conserver leur emploi de projeteur. Mais pour 2003, la sous-traitance demeurera une préoccupation majeure et une priorité.

Il nous faudrait beaucoup plus d'espace pour faire une véritable rétrospective. Nous ne l'avons pas et le futur, à court et moyen terme, revêt une importance capitale pour tous les membres de la section locale 2000.

L'année 2003 ne devrait pas débuter tout

à fait de la même façon que l'année dernière puisque nous avons déjà réglé le cas des augmentations. Mais en ce qui a trait à tous les autres dossiers, ceux-ci devraient trouver une conclusion au cours de l'année qui vient, sinon tout cela se retrouvera au cœur de la prochaine ronde de négociation pour le renouvellement de la convention collective, celle-ci venant à échéance le 31 décembre 2003.

Comme l'an dernier, nous continuerons à vous informer de tous ces dossiers et bien d'autres encore, par tous les moyens que nous avons à notre disposition. Mais ce qui est le plus important, c'est que vous sachiez que c'est avec votre support et votre solidarité que nous arrivons et que nous arriverons encore à améliorer l'ensemble de nos conditions de travail. L'année 2003 nous donnera l'occasion de le démontrer à nouveau.

D'ici là, nous vous la souhaitons Bonne et Heureuse.

(Au moment d'écrire ces lignes, nous nous apprêtons à rencontrer toutes et tous les délégués de la province dans le but de faire le point sur le dossier Développement et Relève de la main-d'œuvre et amorcer avec la structure syndicale une réflexion sur la prochaine ronde de négociation. Nous y reviendrons.)



Com

Un petit clin d'oeil de la Condition féminine

En début d'année les gens ont l'habitude de se souhaiter plein de bonnes choses ; recevoir de l'amour, avoir la santé, de l'argent et tout le reste. Moi, je vous souhaite de ne pas subir de discrimination, de ne pas être lésées dans l'accès à l'égalité et que l'année 2003 soit pour vous un gage d'avenir sans souffrance.

Je profite de l'occasion pour vous présenter deux consoeurs impliquées en région.

Diane Dalphond région Richelieu, St-Hyacinthe.



Diane, originaire de Montréal, est temporaire depuis 1987. Elle a été déléguée sporadiquement, selon ses embauches et

lieux de travail au sein de la région Richelieu.

Elle croit que même au 21^e siècle et en Amérique du Nord, il y a encore des dossiers importants à régler en condition féminine et elle est prête à y mettre son énergie.

Jocelyne Lecompte, région Laurentides, St-Antoine.

Après avoir refusé un poste temporaire, Jocelyne se voyait offrir un poste permanent 9 mois plus tard, soit en mars 1974 à Montréal.



En 1978, elle a décidé de se présenter comme déléguée. Ensuite, elle a été catapultée littéralement au poste de directrice des délégué-e-s du Siège social et dépendances.

Très active, surtout durant la grève de '88, elle a bouleversé les hauts cadres de direction au Siège social en occupant le 22^e étage. À l'époque, c'était l'étage des vice-présidents. Elle nous dit même que : « *Par la suite, je fut tassée dans un coin comme une criminelle notoire pour avoir fait valoir les droits légitimes de mes confrères et consoeurs* ».

Mais rien ne pouvait l'arrêter. Elle a continué de façon plus réservée en occupant un poste de responsable Santé et sécurité lors de son arrivée à Laval en '96. Par la suite, on lui a offert un poste de directrice condition féminine en '98, poste qu'elle occupe encore à ce jour. De plus, elle est déléguée sociale depuis 10 ans et elle constate que les besoins sont grands.

« *Il faut continuer à se battre pour cette noble cause qu'est la condition de vie et de travail des femmes à Hydro-Québec* ».

Fatigue visuelle et ordinateur

Depuis la dernière décennie, le nombre de personnes travaillant sur ordinateur a augmenté sans cesse. Chez Hydro-Québec, nous pouvons dire que la majorité des travailleurs et travailleuses, du moins à la section locale 2000, passent une grande partie de leur temps à travailler devant un écran. En effet, un grand nombre de formulaires et documents, auparavant papier, sont maintenant informatisés.

Dès l'apparition des premiers écrans, appelés T.E.V., une entente avait été négociée avec l'employeur. À ce sujet, une lettre d'entente (L.E. 11) intitulée « employés utilisateurs d'écrans de visualisation » se trouve à la page 171 de notre recueil des conditions de travail.

Depuis l'avènement de cette lettre d'entente, la gestion a toujours trouvé des raisons, souvent non valables, pour ne pas appliquer le paragraphe 5 où il est mentionné qu'une relâche de tension visuelle et musculaire est nécessaire. Certains gestionnaires disaient même que de

regarder à l'extérieur quelques minutes, en demeurant en ligne évidemment, était suffisant.

Sûrement que plusieurs d'entre vous se sont retrouvés un jour ou l'autre avec un mal de tête, que le gestionnaire attribuait au stress vécu hors du travail. Même si la gestion tente le plus possible d'ignorer ce fameux paragraphe 5, il n'en reste pas moins que c'est une entente signée entre les deux parties et non des rêveries syndicales.

5. Tout employé, pour qui l'écran de visualisation est un outil de travail régulier peut, après chaque heure de travail continue sur T.E.V., accomplir pendant dix (10) minutes une tâche autre, afin de bénéficier d'un relâchement de la tension visuelle et musculaire.

Mais, heureusement, les temps changent, du moins hors d'Hydro-Québec. En effet, le Réseau canadien de la santé ne suggère pas, mais « recommande » une pause de 5 à 10 minutes toutes les heures. Non seule-

ment recommande-t-il une pause visuelle, mais aussi de se lever et de bouger par la même occasion.

Comme vous vous en doutez, même si le Réseau canadien de la santé a émis son avis, l'employeur se concentre plutôt sur le taux de réponses des employé-e-s en centre d'appels et bien évidemment, il ne tient pas compte de la recommandation. Devrions-nous privilégier la productivité à outrance ou la santé ? À vous d'en juger !

Le site Internet www.reseau-canadien-sante.ca donne plusieurs informations pertinentes sur la santé au travail.

Bonne lecture et bonnes pauses.

Pierre Venne
Comité provincial santé et sécurité

Avez-vous visité VOTRE site Internet
www.scfp2000.qc.ca

ités

La politique des portes closes ... cause de stress pour les employé-e-s ??

L'interprétation et la portée de l'article 39.03 nous semblent suffisamment claires pour que vous soyez en mesure de comprendre que les délais prévus aux sections 1 et 2, ne sont pas une fin en soi. Il s'agit d'un minimum. Le processus devrait démarrer dès que la Direction a l'intention d'introduire un changement technique ou technologique.

39.03 A) Lorsque la Direction a l'intention d'introduire un changement technique ou technologique, elle consent d'en aviser le Syndicat :

- 1) au moins quatre-vingt dix (90) jours à l'avance lors d'un changement d'envergure provinciale, en convoquant le comité provincial;
- 2) au moins soixante (60) jours à l'avance lors d'un changement affectant une vice-présidence ou une plus petite unité administrative. De plus, la Direction convient d'informer le Syndicat au fur et à mesure que des développements ou des modifications se produiront.

Toutefois, il y a là une logique que l'employeur s'obstine à ne pas reconnaître et la plupart du temps, ses représentantes et représentants nous répondent qu'ils ont 90 jours, avant l'implantation d'un changement technique ou technologique, pour nous aviser. Bien entendu, lorsqu'ils sont rendus à 90 jours de l'implantation du logiciel ou du changement de méthode de travail, les responsables du projet ont de grandes réticences à procéder à des aménagements ou à des modifications qui pourraient être suggérés par des utilisateurs ou utilisatrices.

Pourtant, il est de plus en plus reconnu dans les milieux de la santé (voir texte encadré) que les changements technologiques ou organisationnels peuvent avoir une influence directe sur le moral des employé-e-s et engendrer des incertitudes en plus de générer des questionnements.

En pratiquant la politique des portes closes (c'est-à-dire qu'un groupe plus ou moins restreint de gestionnaires, conseillers et spécialistes décident des changements à introduire, de la façon dont ils seront introduits et quand ils le seront), nous pouvons dire que l'employeur ne fait rien pour enrayer ces situations d'inconfort.

Votre Comité des changements techniques et technologiques continuera, de concert avec les autres comités provinciaux, ses

efforts de sensibilisation auprès de l'employeur afin que vous soyez informés le plus tôt possible des changements à venir, tout en tentant de réduire au minimum les impacts ou les inconforts que vous pourriez subir.

Soyez vigilantes et vigilants !

Réjean Hurtubise

Comité provincial des changements techniques et technologiques

Le courriel, dernier-né des facteurs de risque

Danièle Laurier, qui dirige la division santé et sécurité chez Hydro-Québec, n'aurait jamais pensé devoir inclure un jour les courriels dans la liste des facteurs de risque dans la liste des facteurs de risque pour la santé mentale. C'est pourtant ce qu'elle fait aujourd'hui, au même titre qu'elle tient compte des effets des changements technologiques ou des implantations technologiques sur le moral des trou-

Système d'information clientèle (SIC)

Hydro-Québec a obtenu l'autorisation de la Régie de l'énergie de procéder à l'implantation du « Système d'information clientèle (SIC) » et ce dès janvier 2003.

La Régie demande à l'entreprise de lui fournir annuellement un rapport de suivi. Le premier rapport devra être déposé après la fin du lot numéro 1, soit en mars prochain selon le plan d'Hydro-Québec. Ce rapport devra inclure les budgets par lot, l'échéancier et la liste des modules de chaque lot. De plus, la Régie demande d'être avisée via un rapport d'exception dès que la prévision de 20 M\$ pour contingences sera épuisée.

De notre côté, nous sommes toujours en attente d'une date de rencontre avec l'entreprise dans le cadre des changements techniques et technologiques. Tel que prévu à l'article 39 de la convention collective dans les cas de changements techniques ou technologiques, une rencontre a été demandée en avril 2002 et la première réponse d'Hydro-Québec fut négative.

Selon eux il était prématuré de nous rencontrer, mais en septembre 2002, Hydro-Québec déposait un document en preuve à la Régie pour étoffer sa demande sur le système SIC qui spécifie :

• « Le projet SIC s'inscrit dans le cadre d'une réforme en profondeur des processus... »

• « Le projet SIC vise ainsi à supporter la modernisation des façons de faire... »

• « Le projet nécessitera d'importantes modifications aux façons de faire au sein du Distributeur, ce qui aura des répercussions majeures sur les employés. »

Monsieur Yves Legris expliquait aussi à la Régie que la réflexion a débuté en 1999 et que le plan stratégique 2000 / 2004 annonçait déjà des changements majeurs des technologies, des processus et des méthodes de travail. Alors, c'est quoi ça si ce n'est pas notre article 39 ? Pour quelle raison Hydro tarde-t-elle à nous rencontrer.

Régions

Temporaires du 2000 Annexe

Une assurance salaire Croix Bleue AMÉLIORÉE

Le renouvellement du contrat d'assurance salaire Croix Bleue, pour les employés temporaires de la région Annexe, vient d'être négocié et il en résulte une amélioration pour les membres.

Comme l'année 2002 a été favorable au point de vue expérience de la police, il nous est permis d'améliorer les bénéfices, à tout le moins modifier le nombre de jours de carence. Le tableau suivant vous donne les grandes lignes de ces changements:

Assurance courte durée		
	2002	2003
Délai de carence (jours de calendrier)	7-7-7	3-3-3
Jumelé avec le chômage	Oui	Oui
Semaines payées par le chômage	15	15

Assurance courte durée		
	2002	2003
Délai de carence	17 sem.	17 sem.
Durée	2 ans	2 ans

Ces modifications nécessitent la hausse des primes. Par contre, cette hausse sera absorbée à même le "fonds de surplus" de la police, ce qui ne provoquera aucun changement sur vos conditions actuelles, l'employeur continuant de verser 72,00\$ par membre, par mois. (Réf. article 31.06 A de la convention collective).

Espérant que ces changements seront à votre satisfaction.

Jean-François Valiquette
Région Annexe

Toute l'information disponible
et encore plus sur
www.scfp2000.qc.ca

Nomination du Comité de négociation

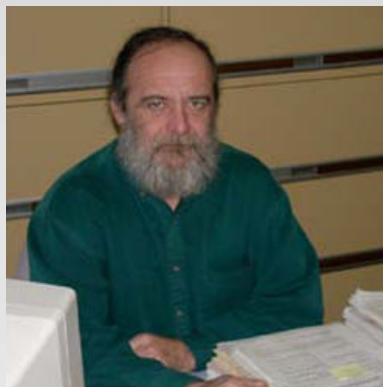
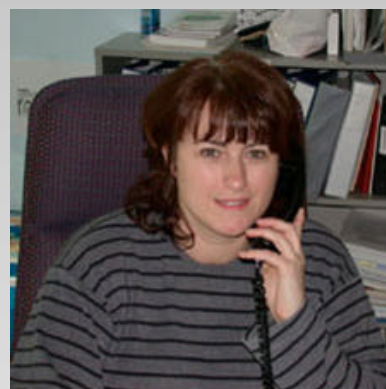
En décembre dernier, le Comité exécutif provincial a procédé à la nomination du Comité de négociation pour le renouvellement de la convention collective.

Celui-ci sera formé du président provincial, Claude Arseneault, de la consœur Ginette Paul, présidente de la région St-Laurent, des

confrères Pierre Dubois et Jean-François Valiquette respectivement présidents des régions Richelieu et Annexe.

Leur première rencontre avec les unités syndicales 957 et 1500 aura lieu le 20 janvier.

Souhaitons-leur bonne chance dans cette prochaine négociation.



La Régie de l'énergie re- tourne Hydro-Québec à ses devoirs !

Implanté en 1983, dans un contexte de surplus énergétiques, le tarif biénergie (tarif BT) ne répond plus aux critères de rentabilité qui prévalent actuellement dans l'entreprise. Afin de remédier à cette situation, il faudrait installer quelque 3 500 nouveaux compteurs. Au coût de 2,8 millions \$, s'ajouteraient des frais annuels d'exploitation de 1,2 millions \$ et l'opération prendrait environ 12 mois.

C'est pour cette raison qu'Hydro-Québec Distribution a préféré prendre le chemin le plus court en demandant en octobre 2001, l'abrogation des dispositions tarifaires applicables aux tarifs biénergie commercial, institutionnel et industriel.

L'audience a débuté le 25 mars 2002 et deux jours plus tard, la preuve est déclarée close et le dossier est pris en délibéré. Le 24 mai 2002, la Régie rejette la demande d'Hydro-Québec Distribution.

Suite à la page 7 →

Je protège mes droits, je me souviens

Histoire de mon syndicat - Volume 2, numéro 1

Je protège mes droits, je m'implique !

Face au refus d'Hydro-Québec d'ouverture à la négociation, le S.E.B. (Syndicat des Employé-e-s de Bureau) et le S.C.F.P. annonçaient une prochaine grève générale le lundi 28 novembre 1965, à compter de 8 h 00.

Plus de 1 600 employé-e-s de bureau et 2 800

employé-e-s de métiers s'associaient pour combattre l'opportunisme patronal. Tous les sites de barrages, Beauharnois, Carillon, Bersimis ainsi que les stations régionales de Gaspésie, d'Abitibi et de Chibougamau seraient également touchés.

Je protège mes droits, je me lève debout

Face à un conflit majeur à l'horizon, la haute direction et le gouvernement ont été obligés de modifier leurs stratégies... et des offres répondant davantage aux aspirations des syndiqué-e-s sont tombées sur la table.

Ces offres ont été présentées en assemblées générales. Les membres du S.E.B. et ceux du S.C.F.P., tout en savourant leur première victoire commune, acceptaient majoritairement les nouvelles conditions de travail négociées par leurs officiers syndicaux.

La convention collective a été signée en décembre 1965.

Devant ce succès, que faire ?

À suivre...

Régie (suite de la page 6)

Dans sa décision (D-2002-115) elle mentionne qu'elle s'attend à ce que le Distributeur, lors d'une nouvelle proposition de tarif, explore, à la suite d'un processus de consultation de ses clients, les aspects tarifaires et technologiques sous-jacents.

Le 17 juin 2002, Hydro-Québec Distribution dépose une demande de dispense de recourir à l'appel d'offres pour combler les besoins en électricité des consommateurs au tarif BT, et encore une fois, la Régie déboute Hydro-Québec Distribution et la renvoie à ses devoirs tels qu'exprimés dans sa décision du mois de mai.

La volonté du Distributeur a-t-elle une conséquence sur nos emplois ? Sûrement que nous pensons aux contrats signés et aux compteurs à être installés et programmés. Un dossier à suivre...

Qui est Antoine Langford, directeur syndical aux Îles-de-la-Madeleine

Entré à Hydro-Québec en 1987, temporaire près de 8 ou 9 ans, il a occupé différents postes de dessinateur. Ayant obtenu sa permanence dans la région de Montréal, Antoine a réussi à retourner chez lui, aux Îles-de-la-Madeleine, où il occupe aujourd'hui un poste de commis guichet.

À sa deuxième journée de travail, il a vécu sa première ligne de piquetage lors de notre bataille dans le dossier Formation. Impliqué dans l'association étudiante de la polyvalente comme président pendant deux ans, les mots revendication et défense ne sont pas nouveaux pour lui. Il a déjà conduit les étudiants en grève pour des revendications concernant le repas du midi et d'autres dossiers.

Aux assemblées syndicales, Antoine posait beaucoup de questions et à son retour aux Îles, il a décidé de s'impliquer. Il nous dit fièrement qu'il n'a jamais manqué une assem-

blée syndicale, c'est important pour lui d'être là, d'être informé et de prendre part aux décisions.

Il aime s'impliquer dans différentes organisations. À la section locale 2000, il a occupé des fonctions de délégué syndical et est présentement directeur. Sa motivation profonde ; l'équité, son but ; défendre les personnes qui se sentent lésées ou les aider à comprendre les situations et démystifier avec eux les différents dossiers.

Il ne se considère pas comme un syndicaliste dur, étant dans un petit milieu où tous et toutes se connaissent, « on essaie d'anticiper les coups ou d'extrapoler devant les faits. Ici, les nouvelles circulent vite et on doit conjuguer avec ça. Les questions arrivent régulièrement avant les problèmes ».

À titre d'exemple, la réduction de personnel en fin d'année est pour eux lourde de conséquences, « dans un petit milieu les mouvements de personnel sont parfois catastrophiques et c'est ton voisin ou ta cousine que tu peux supplanter ».

Le monde du travail

Un verglas historique

Eh oui, on s'en souvient, il y a 5 ans nous étions des héros. Combien d'entre nous ont participé de loin ou de près au rétablissement de service suite à cet historique tempête de verglas ?

Combien d'entre nous ont, d'une manière ou d'une autre, donné du 400 % afin que la population du Québec retrouve sa sérénité ? Tous ensemble nous avons retroussé nos manches, dans un autre défi que nous avons encore relevé.

C'était le temps de régler des situations, nous les avons réglées.

Le journal La Presse, dans un récent article, mentionnait que notre p.-d.g. n'a que des éloges

L'Europe prise à partie par ses ministres de l'énergie

Après avoir permis la concurrence pour les clients professionnels, les ministres européens espèrent maintenant obtenir la séparation juridique, voire de propriété, des activités des entreprises (production, transport, distribution) et l'ouverture à la concurrence totale en 2007.

Ces mesures, loin d'être mineures, sont un nouveau coup porté au service public et à la population. Comme malheureusement les Californiens l'ont subi, tout démontre qu'un tel niveau de concurrence conduit les entreprises à retarder les investissements. C'est pour ainsi dire une fin à la péréquation tarifaire et au développement.

Il est urgent que les salariés et les peuples se rassemblent pour modifier le cours des choses, notamment en portant l'exigence d'un critère social autour du service public, de l'emploi, des garanties collectives des salariés et ils doivent s'opposer à la concurrence.

Les travailleurs et travailleuses ainsi que le peuple se sont rassemblés dans différentes manifestations un peu partout en Europe à la fin novembre et au début décembre. Des foules de 100 000 défenseurs du service public se sont amassées et plusieurs grèves d'une journée ont été tenues.

Source : Énergies syndicales no 11 décembre 2002

à faire à tout son personnel, qui a travaillé d'arrache-pied du premier au dernier jour de la crise. « *Souvent, ça ressemblait à de l'acharnement, on devait obliger les gens à aller se reposer pour leur propre sécurité* » se souvient-il.

Nous l'avons toujours dit, l'ensemble des syndiqué-e-s d'Hydro-Québec ont construit cette entreprise et en ont fait son succès.

Pourtant, en l'espace d'un an, nous passions de HÉROS à ZÉRO dans le cadre de la négociation. Certains nous ont même traités de « Bibittes du secondaire V ».

Malheureusement, aujourd'hui, pendant que monsieur Caillé vante l'organisation, nous, on discute encore de griefs déposés dans le dossier verglas, OUI, celui de 1998.

Une somme importante d'informations !



Le sondage « Violence au travail et santé mentale » a connu un vif succès si on se fie au taux de réponses. Au 14 janvier, 1 143 sondages nous étaient parvenus et ça continue à entrer.

Présentement, il est encore trop tôt pour en tirer des conclusions, mais ça sera sûrement intéressant.

La compilation de ces données débutera à la fin du mois et dès qu'elle sera terminée nous vous tiendrons au courant des résultats.

Pour le moment, si vous n'avez pas retourné votre sondage, vous pouvez nous l'acheminer sans problèmes. Si vous ne l'avez plus en main, vous pouvez contacter votre structure syndicale ou consulter votre site Internet à la section « Formulaires disponibles ».

Merci à toutes et à tous qui ont pris le temps de répondre aux questions, votre implication est importante et démontre encore une fois que toutes et tous ensemble nous pourrions changer les choses.

Il tourne une grosse page...

Son implication syndicale est grande et presque aussi vieille que lui. Sa présence colorée et son verbe ont retenu l'attention de plusieurs, autant que sa grandeur et qu'anciennement son tour de taille... Aujourd'hui certains l'appellent « Slim ».

La page qu'il tourne est celle de l'implication syndicale avec un grand « i ».

Notre confrère Raymond Tremblay, qui, il y a jusqu'à quelques jours, occupait le poste de président de la région Siège social, a durant 7 années, milité et affirmé son attachement syndical. Étant aussi membre du Comité de négociation « Développement et relève de la main-d'œuvre », il quitte son poste et le milieu syndical.

Raymond délaisse même la région de Montréal ; il a obtenu un poste de représentant à la clientèle au Centre d'appels de Québec. Pour lui, s'établir à Québec était un rêve qui se réalise enfin.



Raymond, bonne chance dans tes nouvelles tâches et au plaisir de te revoir.

Faites-nous part de vos commentaires
bureau.syndicat@scfp2000.qc.ca