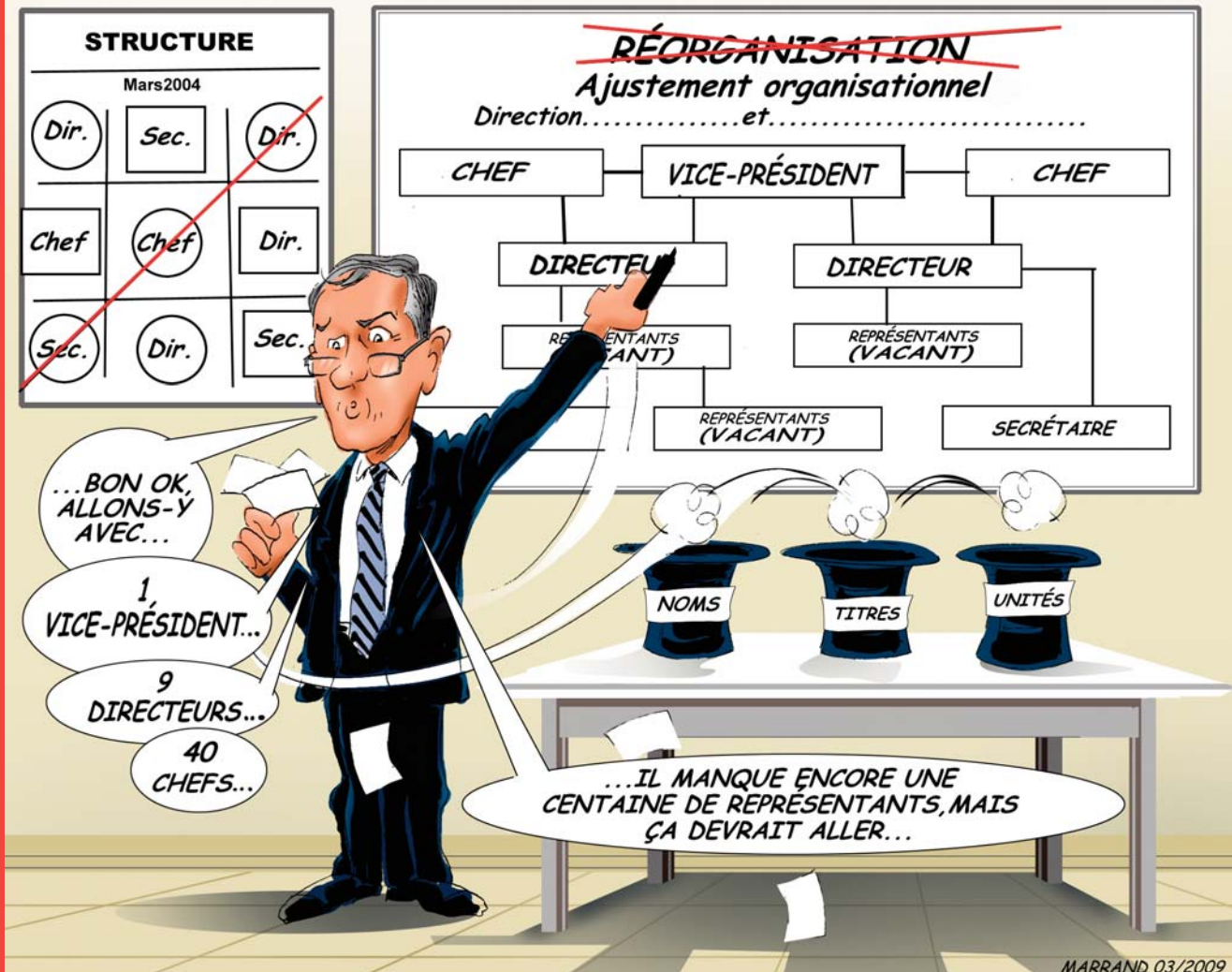


## POUR MIEUX SERVIR SES CLIENTS, LES STRATÉGIES SONT SOUVENT ÉTONNANTES À HYDRO-QUÉBEC!!!



### SOMMAIRE

2	Humeur <b>Le gouvernement Harper et l'équité salariale</b>	6-11	Comités provinciaux
3	Mot du président et du secrétaire général <b>Un sondage et une consultation (...)</b>	11	Environnement: Jour de la terre
4-5	Bureau Région Maisonneuve & Siège Social	12	Solidarité et relève syndicale

## Le gouvernement Harper et l'équité salariale

**B**on. Pourquoi parle-t-on d'équité salariale? C'est un sujet réglé chez-nous, non? C'est vrai, nous avons eu un règlement concernant l'équité salariale en 2006, doublé d'une entente sur un nouveau plan d'évaluation (qui maintiendra l'équité salariale à travers le temps) que nous avons approuvé en assemblée générale dans une très grande proportion (93%). L'attente fut longue mais l'entente fut bonne!

### Pas vrai pour toutes

L'équité salariale est encadrée au Québec par la loi sauf qu'il y a des exceptions comme les entreprises qui ont moins de 10 personnes salariées (mais elles doivent respecter l'équité salariale prévue dans la Charte des droits et libertés de la personne) et les entreprises de compétence fédérale (banques, ministères fédéraux, etc.). Or, chez nous au Syndicat canadien de la fonction publique (« SCFP »), nous avons beaucoup de consœurs et confrères touchés par le prochain budget fédéral du printemps 2009.

### Le principe de l'équité salariale remis en cause par la droite canadienne.

Et ça, c'est grave. C'est une bataille qui remonte à la nuit des temps et que les femmes ont menée afin de faire reconnaître le principe qu'un salaire égal pour un travail différent mais équivalent.

Tom Flanagan, professeur de Calgary et mentor de Stephen Harper, a publié dans le Globe and Mail du 24 février dernier, un article qui résume bien la pensée du gouvernement conservateur. Selon lui, ce principe est une aberration inspirée des féministes et qui est « contraire aux principes de base de l'économie de marché selon lesquels l'offre et la demande déterminent les salaires ». Évidemment, avec cette position, il nie les racines historiques de la discrimination salariale qui nous a amenés à des salaires systématiquement inférieurs pour les emplois à prédominance féminine. Il a même le culot d'en rajouter en affirmant que l'équité salariale est une de « ces mauvaises idées des années 1970, comme les cheveux longs, les ensembles en polyester et le contrôle des prix et des salaires » (cité et traduit par Manon Cornellier, Le Devoir 28 février 2009).

### Ce que le gouvernement Harper propose

La stratégie conservatrice actuelle est d'intégrer le

dépôt du budget dans une loi-cadre, la loi C-10. Cette manière permet au gouvernement Harper de modifier plusieurs lois importantes qui auraient dues, dans des circonstances normales, faire l'objet de dépôt de loi séparée. Belle façon de passer en douce des projets controversés. C'est ainsi que dans le lot de projets nous retrouvons, par exemple, un sur le contrôle des investissements étrangers, un autre sur la loi sur la concurrence, et bien sûr sur la réforme du régime d'équité salariale dans la fonction publique. Le Nouveau Parti Démocratique (« NPD »), avec l'appui du Bloc, a demandé que ce dernier projet fasse l'objet d'un projet en bonne et due forme.

Les libéraux s'étant abstenus d'appuyer cette demande, laisse donc passer le tout, même si cette position est en nette rupture avec leur propre position de décembre dernier, vous vous rappelez, celle qui nous a permis de connaître un nouveau mot : « proroger »?! En ce temps-là (!), les libéraux prétendaient qu'ils ne reculeraient jamais sur le droit des femmes...et du financement des partis politiques!

**« (...) quand des salarié-e-s perdent leur droit, les autres sont en danger. »**

Aujourd'hui, c'est la raison d'État qui est invoquée pour adopter rapidement le budget. C'est honteux. Nous devrions tous avoir un sac sur la tête à vivre dans un pays où le gouvernement, minoritaire par surcroît, prend l'excuse de la crise économique pour diminuer le droit des femmes avec la bénédiction de l'opposition libérale.

### En conclusion

Indépendamment de notre « bord » politique, il y a des positions qu'il faut absolument dénoncer. Sans tomber dans le prêchi-prêcha syndical qui nous tombe tous sur les nerfs, il nous semble que les batailles des femmes et des mouvements syndicaux ont été assez durs comme cela pour obtenir l'équité salariale, pour laisser passer ce recul, d'autant qu'il est appuyé sur des valeurs idéologiques que nous n'endossons pas au Québec.

Le Congrès du Travail du Canada (« CTC ») nous demande d'écrire à notre député fédéral pour que soit retirée du budget la loi sur l'équité salariale. C'est un minimum.

N'oublions pas : quand des salarié-e-s perdent leur droit, les autres sont en danger. ■



Pierre Dubois  
Responsable  
comité provincial  
d'information

# Un sondage et une consultation pour connaître votre opinion

En prévision de notre congrès triennal qui se tiendra en juin prochain, vous recevrez dans les prochains jours, si ce n'est déjà fait, une invitation à compléter un sondage portant sur notre organisation syndicale.

En effet, nous souhaitons connaître ce que vous connaissez de votre syndicat. Si nous voulons vous représenter de façon plus efficace, il importe que nous connaissions aussi votre opinion de votre structure, si vous l'utilisez, si vous lui faites confiance. De plus, comme il était impossible de connaître vos opinions sur chacune des décisions et des positions sociales que nous avons prises au fil du temps, nous profitons aussi de l'occasion pour vous poser quelques questions à ce sujet.

Pour ce sondage, nous avons fait appel à une firme de sondage. C'est cette dernière qui organisera la cueillette d'informations. Afin d'assurer la confidentialité, cette firme vous a attribué un numéro confidentiel qui vous donnera accès au questionnaire qui sera disponible par internet.

Comme dans tous les sondages, plus le nombre de répondants est élevé, plus le portrait de la situation est précis. Nous souhaitons donc que vous y répondiez en très grand nombre.

**«(...) plus le nombre de répondants est élevé,  
plus le portrait de la situation est précis.»**

## Une consultation avec ça?

Malgré le fait que nos discussions avec la direction se retrouvent dans une impasse, le Comité de négociation a quand même préparé un document de consultation concernant nos conditions de travail. Contrairement au sondage, cette consultation se fera de façon traditionnelle, c'est-à-dire que ce sont les membres de la structure, en milieu de travail, qui vous donneront et récupéreront le document.

Dans le cadre de notre dossier majeur, l'emploi, cette consultation porte principalement sur les éléments de dotation, de formation et sur les mouvements de personnel. Le Comité de négociation, avec le Comité exécutif, détermineront le moment opportun pour vous faire parvenir ce document.

Dans les deux cas, le sondage et la consultation, l'importance de votre participation nous aidera à mieux faire valoir vos idées auprès de la direction. ■



**Claude Arseneault**



**Guy Poirier**

Mot du  
président  
et du  
secrétaire  
général



**Président provincial**  
Claude Arseneault



**Secrétaire général**  
Guy Poirier

## Une nouvelle n'attend pas l'autre et les bonnes se font plutôt rares !

En janvier dernier, la direction annonçait des ajustements organisationnels à la Vice-présidence Clientèle et une fois de plus, ces ajustements ne devaient pas avoir d'impact sur nos membres. Des changements d'ordre administratif, nous disait-on.

Depuis près de deux ans, nous étions en attente du résultat du positionnement de service servant à l'élaboration du fameux plan stratégique, particulièrement en ce qui a trait aux emplois de représentant Ventes (Cl. 10).

**Les rumeurs courraient, nous avons donc convoqué la direction.**

Eh bien, malgré ce qui nous avait été annoncé, lors d'un comité provincial de relations de travail tenu le 18 février, nous avons été informés de l'abolition de quelques postes de secrétaire et de commis, ainsi que de douze (12) postes de représentant Ventes dont sept (7) en région. De plus, il a été question d'une éventuelle centralisation des autres postes (14) à Montréal, sous la direction Programmes d'efficacité énergétique. C'est officiel, les représentants Ventes ne visiteront plus les clients d'affaires et feront surtout de la sollicitation téléphonique. Tout un avenir en perspective...

Une fois de plus, la direction réduit le nombre d'emplois de qualité à la section locale 2000 limitant, par

le fait même, nos possibilités de promotion. C'est ce que la direction d'Hydro-Québec se permet maintenant d'appeler des projets d'efficience !

D'autres rencontres sont prévues en mars avec Monsieur Daniel Richard, nouveau vice-président, et les différents directeurs nommés, pour connaître les autres changements à venir.

### Négociation des A.T.T. 2009

Vous avez bien lu! Après les changements annoncés, la direction est enfin prête à nous rencontrer pour le dépôt de la charge de travail 2009 et entamer la négociation des A.T.T. pour les représentants du centre d'appels Clientèle. Cette rencontre provinciale prévue le 26 mars, avec les responsables syndicaux de chacun des sites, lancera le processus prévue à la convention collective.

En parlant d'horaires, le 5 mars dernier, avait lieu la première journée d'audition, devant un arbitre, du grief que nous avons déposé pour contester les affichages de postes de représentant service à la clientèle, avec un horaire fixe, faits par la direction en janvier dernier.

J'en aurais pour quelques pages à vous écrire, mais je dois me limiter à ces quelques lignes, car d'autres journées d'audition sont prévues. C'est à suivre...■

## Dossier: Secrétaire administrative, classe 5

Si vous occupez présentement un poste de secrétaire administrative vous devez sûrement apprécier la diversité de vos tâches, vos responsabilités et le rôle important que vous jouez au sein de votre unité. C'est reconnu, pour les commis support à l'administration ou d'autres employé-e-s qui occupent des postes de classe inférieur à la classe 5, les postes de secrétaires administratives peuvent représenter un intéressant cheminement de carrière.

Malheureusement, nous remarquons (trop fréquemment) qu'il arrive que ces postes « disparaissent » pour laisser la place à des

postes de secrétaire classe 3, de commis support à l'administration classe 3, etc. Que s'est-il donc passé? La gestion a « réévalué » ses besoins et a choisi l'efficience...

Vous, secrétaires administratives, êtes à même de prévenir de telles actions et voir à protéger vos emplois. Comment? **Simplement en effectuant toutes les tâches relatives à votre descriptif d'emploi.** Un exemple : le budget... Lorsque ce n'est pas la secrétaire qui en fait le suivi



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

### Région Maisonneuve



Jocelyne Gourd  
Présidente  
Région Maisonneuve

mensuel, on se rend compte souvent que c'est un membre d'une autre unité d'accréditation qui s'en occupe... **EXIGEZ D'EFFECTUER LA TOTALITÉ DE VOS TÂCHES !** C'est votre droit légitime, servez-vous en !

Et comme vous êtes la personne la mieux placée pour nous renseigner sur l'ampleur de la situation et pour nous donner toutes les informations pertinentes à cet effet, nous organiserons une rencontre-midi en avril (après la distribution des nouvelles conventions...) à la Place Dupuis à laquelle toutes les secrétaires administratives de la Place Dupuis et de la Tour Maisonneuve seront conviées. Pour les postes situés ailleurs dans la région, il y aura possibilité de conférence téléphonique s'il y a de la demande. Nous serons ainsi en mesure de dresser un portrait exact de la situation et de poser, avec votre concours et votre consentement, les actions nécessaires, s'il y a lieu.

Préparez-vous à recevoir notre appel. D'ici là, vous devrez agir. En prenant des notes, en consultant votre descriptif d'emploi pour voir si certaines de vos tâches ne vous auraient pas été retirées graduellement pour être confiées à d'autres employé-e-s. Aussitôt que nous aurons fixé la date, l'heure et le lieu (salle) de la rencontre, vous en serez avisés par courriel.

Rappelons-nous que le dernier slogan de la Journée internationale des femmes 2009 était : « Unies, mobilisées et certaines d'avancer! »

En toute solidarité. ■



## Une victoire sur toute la ligne !

Dans notre édition du journal Le 2000 d'octobre 2008, nous dénonçons par la voix de Suzanne Robert, présidente de la région Siège Social, le licenciement de 17 employé-e-s temporaires que l'employeur avait effectué le 26 septembre 2008.

Ces employé-e-s étaient couverts par la lettre d'entente intitulée « *Lettre d'entente pour stabiliser la livraison 2 et opérationnaliser la livraison 3 du projet SIC* » dont l'article 6 était des plus clairs:

### 6. Prolongation projets en cours

*Les parties conviennent de prolonger les deux projets déjà en cours soit, 1) Équipe transition DCA et 2) Équipe imputabilité de la donnée de consommation (Relève de compteurs) jusqu'au 31 décembre 2008.*

*Les employés visés par ces deux projets sont identifiés à l'annexe 8.*

Nous nous sommes retrouvés devant un arbitre pour régler le litige et nous avons gagné. L'arbitre a annulé la décision de l'employeur et a ordonné à celui-ci de compenser les employé-e-s touché-e-s pour les

sommes que leur a fait perdre cette décision à compter de leur mise à pied effective jusqu'au 31 décembre 2008 et de leur accorder le nombre de jours de service correspondant à cette même période.

### Perspectives d'avenir

La direction d'Hydro-Québec est maintenant prédisposée à nous rencontrer pour régler les modalités de dédommagement (compensation monétaire et ajustement de la durée de service) qui découlent de leurs actions. Nous avons donc rendez-vous avec eux le 24 mars prochain pour commencer cet exercice. Le droit de gérance que la direction brandit en ne respectant pas les ententes revient les hanter encore une fois. Malgré tous les efforts déployés par vos représentants syndicaux afin de faire respecter ladite entente, la direction s'est entêtée et elle devra maintenant compenser pour ses erreurs de jugement. Terminons en félicitant les employé-e-s de l'équipe transition SIC pour leur solidarité et leur volonté de faire respecter leur convention et en vous lançant à tous un message. Ce message est de ne jamais hésiter à nous contacter pour vous assurer que vos droits sont bel et bien respectés. ■

Région  
Siège Social



Suzanne Robert  
Présidente Région  
Siège Social

# Équipement individuel de protection

**E**n continuité avec l'article parut le mois dernier sur les équipements individuels de protection, nous poursuivons avec la protection des yeux et du visage.

Dans ce domaine de protection, débutons par préciser que le port de protection oculaire ou d'une protection faciale doit être conforme à la norme CAN/CSA Z94.3-92 et est obligatoire pour tout travailleur exposé à un danger pouvant entraîner une lésion aux yeux ou à la figure causée par :

- particules ou objets
- des rayonnements intenses
- des matières dangereuses

Pour vous aider à y voir clair, voici un aide-mémoire sur le programme de protection visuelle.

## Lunettes de protection munies de lentilles neutres

- disponibles via les guichets des magasins d'Hydro-Québec,
- choix de montures disponibles : claire : North Tornado, N-Vision, Lightning Plus, Uvex : Genesis, Falcon, U-2, Wilson Vapor et AO Eagle.
- Teintée : North Lightning, Uvex Skyper, Genesis, tous certifiés ACNOR teintes disponibles selon les modèles : vert #3, gris 50, gris SCT, indoor/outdoor, brun espresso.
- Toutes les lentilles sont en polycarbonate, incluant le traitement anti rayure, anti buée et la protection contre les ultraviolets. La Skyper – teinte verte #3 a un traitement anti-rayure seulement.
- Acquisition : compléter une réservation magasin via SAP; code SAP requis pour sélectionner le modèle.

## Lunettes de protection munies de lentilles correctrices :

- disponibles chez le professionnel de la vision désigné (CÉVIC, IRIS, Vision Ouest (Nunavik));
- disponibilité de montures sélectionnées chez le professionnel de la vision;

- possibilité de commander par catalogue – pour les modèles supplémentaire;
- toutes les lentilles sont en plastiques CR-39 ou en polycarbonate selon la demande;
- les teintes de surface grises et vertes sont offertes dans les nuances 2,3 et 4;
- disponibilité d'une vaste gamme de foyers incluant un choix de foyers progressifs;
- acquisition : compléter et autoriser le formulaire « Autorisation de livraison – fourniture de lunettes de protection » disponible via Intranet. L'employé-e se dirigera vers le professionnel de la vision désigné.

## Examens de la vision :

Les examens de la vision concernent ceux qui doivent porter des lunettes de protection avec lentilles correctrices. La période d'examen est aux deux ans et plus, à moins que l'employé-e ait des problèmes d'acuité visuelle. Les examens de dépistage d'acuité visuelle pour les non-porteurs de lunettes de protection munies de lentilles correctrices sont aux frais de l'employé-e et devront être réalisés sur le temps de l'employé-e. Une fois la correction reconnue, l'examen sera au frais de l'entreprise.

## Honoraires professionnels – examen de la vision complémentaire

Hydro-Québec paie **seulement pour l'examen de base** à un tarif préétabli. Le professionnel de la vision peut offrir des examens complémentaires à notre employé-e (champ de vision, photo du fond de l'œil, glaucome, etc.), celui-ci est libre de les accepter ou non, tous les frais reliés aux examens complémentaires lui seront facturés directement. Hydro-Québec ne rembourse aucun de ces examens complémentaires.

Le site intranet de l'unité Sécurité et prévention contient toutes les informations sur le Programme de protection visuelle ainsi que des liens utiles.

- Document d'information technique
- Aide-mémoire du programme
- Liste de codifications des lunettes neutres
- Catalogue des fournisseurs autorisés (photos et instructions aux professionnels de la vision)



Richard Drouin  
Responsable  
Comité santé et sécurité  
Volet prévention

- Bulletins d'information
- Liste des professionnels (optométristes et opticiens d'ordonnances)

Pour avoir accès aux documents d'information:  
[http://hqd.hydro.qc.ca/prevention\\_travail/105.htm](http://hqd.hydro.qc.ca/prevention_travail/105.htm)

Pour avoir accès au formulaire d'acquisition des lunettes de protection correctives:  
[http://rh.hydro.qc.ca/rh\\_reddot/14032.htm](http://rh.hydro.qc.ca/rh_reddot/14032.htm)

Pour avoir accès à la règle de gestion – RH- Protection visuelle:  
[http://rh.hydro.qc.ca/rh\\_reddot/46.htm](http://rh.hydro.qc.ca/rh_reddot/46.htm)

Pour obtenir plus d'informations, veuillez contacter votre gestionnaire dans un premier temps. Au besoin, n'hésitez pas à contacter votre structure syndicale afin de valider l'information fournie. ■

## Des photos... oui, mais encore faut-il utiliser les bonnes!

Quand vient le temps de constituer un dossier de lésion professionnelle, nous avons souvent recours à la photographie pour démontrer la présence d'une situation problématique. Par exemple, que l'on parle de problèmes d'équipement défectueux ou de mauvais aménagement de poste de travail, rien de mieux que quelques photos pour prouver visuellement les particularités de certaines conditions. En illustrant des faits, nous démontrons une réalité.

Mais, nous sommes souvent étonnés de constater au moment de l'analyse d'un dossier que celui-ci contient des photos qui ne démontrent pas du tout une situation problématique, mais plutôt les corrections apportées au problème.

Effectivement, il n'est pas rare de retrouver seulement la représentation des solutions aux anomalies qui étaient présentes et non la description des lacunes eux-mêmes. Les photos ont été prises trop tard car elles n'illustrent en rien les particularités qui ont causé la lésion.

Évidemment, dans un cas de problème d'ergonomie déficiente par exemple, si le dossier est constitué seulement de photos qui démontrent une personne assise à un poste de travail quelques temps suivant les modifications apportées à son poste, après que l'individu ai subi des préjudices, il sera assez difficile de faire une analyse satisfaisante du dossier. La démonstration de ce qui s'est vraiment passé dans ce cas, sera vraiment remplie d'embûches. Comment faire le portrait de la source de la douleur? Comment démontrer l'origine des maux avec ces photos? Ces images ne viennent que brouiller les pistes en camouflant en fait les éléments utiles et

autres objets importants.

Notre expérience dans l'analyse de dossiers de lésion professionnelle, nous permet de savoir d'avance qu'une question primordiale surgira tôt ou tard, où sont les preuves? Les preuves, elles ont été en quelque sorte détruites, elles sont à présent disparues. Ce qui a créé la douleur est effacé. Le tout est maintenant supprimé.

Alors, lorsque vient le temps de constituer un dossier et de prendre des photos, assurons nous de faire une démonstration, le plus fidèlement possible, du problème et ce, avant ou lors de la lésion. Nous devons y voir des éléments ou des conditions problématiques. Car après coup, suite aux corrections de situations, quand des modifications ont déjà été apportées, les photos ne peuvent plus servir. Nous devons travailler alors avec des documents qui précisent les modifications apportées ou autres dossiers de recommandation. En conséquence, on est contraint à se fier davantage à la mémoire et aux précieux souvenirs, ce qui n'est pas une méthode de règlement idéal.

Encore une fois, soyons le plus vigilant possible. ■



CRAT



Marc Marcoux  
Responsable CRAT



Michel Caouette  
Responsable  
Fonds de Solidarité

Michel Caouette  
Responsable  
ESVI

## Aidons à maintenir l'emploi au Québec

Comme vous le savez, la campagne des REERs se terminait le 2 mars cette année. C'était donc la date limite pour tous ceux qui désiraient investir et bien sûr recevoir des crédits d'impôts pour l'année 2008.

La grande majorité des régimes d'épargne ont connu des pertes en 2008. La dernière en a fait l'annonce est la Caisse de dépôts et de placements du Québec, notre « bas de laine » québécois. Ce contexte difficile a eu un certain impact sur les montants cotisés, plusieurs d'entre vous ont hésité, d'autres ont même reporté à plus tard ce type de placements.

### Une façon simple d'obtenir des crédits d'impôts et d'être solidaires pour l'emploi au Québec.

Un placement dans un REER est un placement à long terme. La plupart du temps, c'est pour le moment de votre retraite mais il peut aussi servir pour l'acquisition d'une propriété (voir l'article du mois de février dernier). Souhaitons alors que l'économie cesse sa dégringolade et que nos différents placements remontent la pente prochainement. Combien de temps sera nécessaire pour cela? Seul l'avenir nous le dira, en attendant, il ne

faut surtout pas baisser les bras. Demeurons très vigilants.

Dans ce contexte économique assez particulier, le Fonds de solidarité FTQ demeure encore un outil intéressant pour nous, afin d'économiser de l'impôt. De plus, ces économies aident à contribuer à la mission du Fonds de solidarité FTQ qui soutient les entreprises d'ici en aidant à maintenir et créer de l'emploi. Chaque dollar investit dans le Fonds rapporte, ici, au Québec.

Même si le Fonds de solidarité a connu lui aussi une perte, je vous invite à lire l'article que j'ai écrit dans l'édition du journal du mois de janvier dernier qui démontre que l'ensemble des épargnants ont effectivement réalisé des gains.

Rappelez-vous que la meilleure façon de cotiser dans le Fonds de solidarité de la FTQ demeure la retenue à la source. Cette pratique permet d'aller chercher immédiatement des crédits d'impôts, une économie qui vous permet de cotiser au maximum dans votre REER.

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter votre responsable local. ■

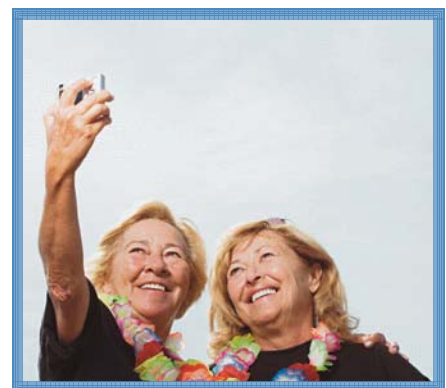
## Gâtez-vous, offrez-vous un voyage de rêve!

Nous voici déjà arrivés au mois de mars et vous avez remarqué que les journées allongent. C'est un signe qu'approche la traditionnelle visite à la cabane à sucre, l'activité qui annonce à coup sûr le printemps. Vous avez déjà reçu notre dépliant des voyages E.S.V.I., mais peut-être était-il alors un peu trop tôt pour organiser vos vacances 2009? Peut-être hésitez-vous encore à prendre une décision étant donné le contexte économique actuel qui n'est pas facilitant? Ou bien, êtes-vous de ceux et celles qui préparent une retraite qui arrivera à grands pas?

Malgré tout, avec l'arrivée du beau temps, vous commencerez certainement à penser et à parler sérieusement de congés, de vacances entre vous. Ainsi sachez qu'il n'est pas trop tard pour pouvoir s'offrir un de nos séjours. Oui, la date limite d'inscription était fixée au 27 février dernier, mais sachez qu'il reste encore de la place sur la majorité de nos voyages.

Pour plus de détails, nous vous invitons à visiter le site Internet [www.scfp2000.qc.ca](http://www.scfp2000.qc.ca) ou à nous faire parvenir un courriel à [esvi@scfp2000.qc.ca](mailto:esvi@scfp2000.qc.ca). Vous pouvez aussi nous rejoindre par téléphone au 1-800-361-6586.

Nous attendons vos coupons d'inscription! ■



## Le cours « Mon Syndicat », Pourquoi pas?

Depuis quelques temps, nous avons convié plusieurs consoeurs et confrères à venir participer au cours « Mon Syndicat ». À Montréal, ainsi que dans les régions Laurentides, Manicouagan et Matapédia. Des occasions pareilles ne se présentent pas fréquemment, il faut donc en profiter. L'espace que peut occuper l'enthousiasme quand nous recevons de telles invitations peut être grand. Toutefois, avant d'accepter, quelques-uns des invités ont probablement été aussi piqués par la curiosité. Probablement que certains se sont demandés, qui avait décidé de les inviter au cours. Et Pourquoi?

Pour répondre à ces questions, on doit tout simplement se référer aux règles de fonctionnement du Syndicat. C'est-à-dire aux statuts de notre section locale 2000 S.C.F.P.-F.T.Q. Dans les statuts qui ont été amendés par les personnes déléguées de toute la province, réunies en congrès à Sherbrooke en 2006, on retrouve tout ce qui se rapporte aux membres à l'article 5. C'est là que nous allons trouver nos réponses.

### Le cours « Mon Syndicat »

Alors, reprenons ici une partie de cet article où l'on découvre les premiers devoirs de toute employée ou tout employé qui devient membre du Syndicat.

### Article 5.02

« Elle/il doit remplir et signer la carte de demande d'adhésion du Syndicat à cet effet et être accepté comme membre par le syndicat. De plus, il doit suivre le cours « Mon Syndicat » dans l'année suivant son embauche. »

### Pourquoi pas?

Bien qu'à la base le cours vise à faire découvrir les origines du SCFP 2000, à présenter le fonctionnement des divers comités et mieux informer sur notre raison d'être, pourquoi n'irions-nous pas un peu plus loin, ensemble?

N'ayant pas souvent l'occasion de se rencontrer, profitons de ces rendez-vous pour faire connaissance dans une atmosphère de détente. Autour d'un léger repas prenons le temps d'échanger nos différentes visions et aspirations syndicales. Partageons les différentes valeurs syndicales qui nous animent tous. Voilà une belle opportunité pour en discuter collectivement!

Ceci étant dit, nous vous encourageons à accepter l'invitation et à vous joindre à nous.

« *Mon syndicat...le syndicat, c'est moi* »  
Soyons nombreux à se vouer à notre syndicat.  
Le futur nous appartient. ■

## Objectif: Mieux-être

Vous connaissez à un certain degré le réseau d'entraide syndical que nous appelons le réseau des délégués sociaux. Par contre, saviez-vous que pour mieux faire connaître ce réseau de personnes ressources, nous pouvons en faire la présentation lors d'une de vos réunions de santé sécurité? En effet, il est possible pour nous à l'aide d'une rencontre d'une durée de 90 minutes d'aller vous expliquer l'origine du réseau provincial et surtout comment nous sommes en mesure de vous aider quand le besoin se fait sentir. La présentation est un moyen de faire de la prévention, de développer une culture d'entraide et nous croyons qu'en informant et en sensibilisant les membres du syndicat, nous contribuons à améliorer la qualité de vie dans notre milieu de travail. Au cours de la rencontre, nous faisons aussi le rapprochement avec le Programme d'Aide aux Employés (PAE) de l'employeur qui est confié à la firme ProAct -Solutions Humaines et autres ressources disponibles comme Centraide. À l'aide de quelques statistiques intéressantes et d'éclaircissements vis-à-vis certaines situations problématiques,

nous réussissons habituellement à bien exposer l'ensemble des difficultés que nous pouvons résoudre ensemble avec l'aide dont nous disposons.

Selon notre convention collective à l'article 12, l'employeur a la responsabilité de tenir annuellement quatre réunions de travail Santé et Sécurité et parfois celui-ci semble manquer de sujets pertinents pour combler ces rencontres. Alors, demandez-lui d'inviter un responsable du réseau des délégués sociaux. En assistant votre patron à planifier une réunion au contenu différent, basé sur la santé psychologique au travail et en famille, nous poursuivons notre objectif d'assurer votre mieux-être. Nous savons que le besoin de soutien est en croissance depuis quelques années et nous sommes organisés pour offrir un aide efficace. Allons de l'avant, profitons d'un bon réseau pour se prendre en mains.

Nous espérons vous rencontrer bientôt:  
[deleguessociaux@scfp2000.qc.ca](mailto:deleguessociaux@scfp2000.qc.ca)



François Labossière  
Responsable «Cours mon syndicat»

# Informations sur les derniers développements

Responsables Évaluation

Alain  
DessureaultLouise  
L'Heureux

Une autre année débute et nous sommes toujours à traiter des griefs d'évaluation.

Nous avançons lentement mais sûrement et soyez assurés que tous les dossiers seront traités équitablement avec la même rigueur. Il n'y a aucun délai de périmé puisque les étapes établies dans la procédure de griefs ont été gelées.

Comme vous le savez, nous avons plusieurs griefs à régler. Il y a eu en octobre 2006 plus de 2300 griefs de déposés. Chaque grief a été regardé attentivement et a été regroupé par titre d'emploi.

Présentement, plus d'une vingtaine de descriptions d'emploi ont été réglées sans compter les nombreux cas de mauvaise assignation qui ont également été réglés. Le processus demande une analyse soutenue à chacun des dossiers.

Il est possible que nous n'ayons pas encore discuté de votre emploi au sein du comité conjoint. Soyez assurés que nous porterons la même attention lorsque nous discuterons de votre dossier. Je vous invite à consulter le site Internet syndical au [www.scfp2000.qc.ca](http://www.scfp2000.qc.ca) et ce, régulièrement pour être au fait des développements. ■

## Étudiants: nous vous supportons

C'est la fin des classes pour quelques cohortes dans les différents Cégeps et nous tenons à souligner l'effort soutenu dont les employé-e-s font habituellement preuve tout au long de leur formation.

Durant une période de formation collégiale, des situations problématiques peuvent occasionnellement survenir. À l'écart dans des milieux différents pour un bon moment et passablement absorbés par les études, certains étudiants ont parfois de la difficulté à y voir clair et peuvent oublier le lien qui nous

unit. De façon autonome, ils supposent devoir faire face aux divers obstacles. Rassurez-vous, il n'en est rien.

Nous voulons profiter de cette tribune pour vous rappeler que nous supportons tous les étudiants. Avant, pendant et après la formation. Lorsqu'un problème survient, n'hésitez jamais à contacter le syndicat. Nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour vous soutenir et vous aider. ■

Formation

Louise L'Heureux  
Responsable  
Comité Formation

## Autre victoire, espoir...

Revenons brièvement sur la prolongation d'assignations temporaires et postes en surcroît de travail reliées au livrable III de SIC. Dans un article précédent, nous vous informions que nous avons gagné dernièrement une sentence relative aux licenciements d'employé-e-s au mois d'octobre dernier. Ces licenciements ne respectaient donc pas la lettre d'entente signée entre les parties. Notre sentence suivante porte sur la même lettre d'entente, mais cette fois, ce sera au niveau de la prolongation des employé-e-s au-delà de la date prévue du 31 décembre 2008. Effectivement, c'est à cette date que pre-

nait fin cette lettre d'entente. Jusqu'à maintenant mentionnons que l'arbitre dans ce dossier s'est prononcé sur le fait que la date du 31-12-2008 n'est pas interprétable. Nous avons donc espoir qu'il nous donne raison également dans ce dossier, ce qui forcerait Hydro-Québec à afficher plusieurs postes permanents et assignations temporaires. Profitons-en pour préciser que cette démarche globale vise à rejoindre l'esprit de notre convention collective et que nous continuerons à supporter les employé-e-s qui sont touchés par cette situation. ■

Griefs

Grégoire Belleville  
Coordonateur provincial  
des griefs

## Petits rappels

### L'assurance La Capitale pour employé-e-s temporaire.

Un petit rappel sur l'assurance salaire des employé-e-s temporaires. Plusieurs d'entre vous nous ont contactés afin d'obtenir de l'information à propos de retards de paiement ou pour savoir si l'assureur avait bel et bien vos dossiers en mains. Nous avons analysé le tout et voici les causes de ces problèmes particuliers.

Il est important de savoir que toute demande de prestation doit être remplie et acheminée à nos bureaux ou directement à l'assureur dans un délai de 30 jours. Il est aussi important de joindre une copie de votre bulletin de paie (réf. contrat La Capitale).

Les documents médicaux doivent être envoyés à l'assureur dans les 90 jours suivants, incluant le 30 jours de la demande de prestation (réf. contrat La Capitale).

Enfin, pour ce qui est du document Déclaration du

syndicat, aussitôt complété, il faut nous le faire parvenir directement au bureau du syndicat et non à l'assureur car cela entraîne des délais d'attente. Nous devons, au bureau du syndicat, la certifier et l'autoriser avant de l'acheminer à l'assureur.

### La retraite progressive

Nous savons que la retraite progressive est actuellement incluse à notre régime de retraite. Sauf que... avec la nouvelle loi qui a été adoptée dernièrement qui se rapporte aux régimes complémentaires de retraite, à la loi sur le régime de rentes du Québec ainsi qu'à d'autres dispositions législatives, le comité doit maintenant faire un travail d'arrimage. Je reviendrai sur ce sujet en cours d'année 2009.

Pour de plus amples informations:

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



Michel Lavoie  
Responsable  
Comité avantages  
sociaux

## Le Jour de la Terre

Saviez-vous que la Convention-cadre des Nations Unies sur le changement climatique (CCNUCC) a reconnu le rôle clé joué par le mouvement syndical dans la lutte contre les changements climatiques? En effet, l'organisme a accordé à la Confédération syndicale internationale (CSI) le statut de « groupe officiel » dans le processus.

Plus près de nous, le Comité de l'environnement du SCFP national nous demande fortement de souligner le Jour de la Terre. C'est le temps d'agir en participant en grand nombre aux activités qui se dérouleront dans nos collectivités, en travaillant aussi tout au long de l'année à lutter contre la crise du climat et en aidant à guider notre société dans la voie du développement durable. ■



## Boycott = impact important

À l'automne dernier, nous vous demandions d'appuyer par des gestes concrets les consoeurs et confrères de la section locale 175 du SCFP-FTQ qui étaient victimes d'un lock-out injustifié de la part de Pétro-Canada. Nous vous avons demandé de faire preuve de solidarité en boycottant Pétro-Canada. On peut maintenant affirmer que nous avons vaincu le géant. Car depuis, les travailleuses et travailleurs ont obtenu gain de cause. Pétro-Canada a dû finalement céder. Devant la détermination des syndiqués Pétro-Canada a mordu la poussière. La lutte a été longue (14 mois!) et difficile (l'adversaire milliardaire disposait d'innombrables moyens!) mais les membres du syndicat canadien des communications et du papier ont finalement obtenu une victoire claire et nette.

Une fois de plus, cela nous prouve que les batailles ne se gagnent pas seuls. En effet, les membres de la section locale 175 étaient supportés financièrement par leurs collègues des autres compagnies pétrolières ainsi que par les affiliés de la FTQ et il est permis d'affirmer que le boycott des produits de Pétro-Canada a été un franc succès.

Plus que jamais, l'union fait la force. Quand chaque membre syndiqué pose un geste et ce, partout à travers la province, il y a un impact important dans le règlement d'un tel conflit. Poursuivons alors notre appui aux 253 membres en lock-out du Syndicat des travailleurs de l'information du *Journal de Montréal* qui sont toujours en lock-out. Par solidarité, boycottons le *Journal de Montréal*. La tenue d'une véritable négociation, c'est simplement ce qui est demandé. ■



## Campagne de l'ISP : Femmes, eau, travail, santé

En 2009, l'ISP célèbre la Journée internationale de la femme (8 mars), ainsi que la Journée mondiale de l'eau (22 mars) et la Journée mondiale de la santé (7 avril) autour du thème « Femmes, eau, travail, santé ». La campagne de l'ISP entend consolider les avancées réalisées lors des campagnes précédentes sur les femmes, l'eau et le travail, en mettant l'accent sur la santé et, plus particulièrement, sur le lien entre les services publics d'eau et de santé de qualité et leur incidence pour les femmes. Les femmes représentent à la fois la majeure partie des travailleurs/euses du secteur de la santé et des usagers des services publics de santé. La fourniture de services d'eau, de santé et de soins de qualité uni-

versellement accessibles et financés par l'Etat est indispensable pour renforcer la position des femmes et promouvoir l'égalité des genres. Lorsque les Etats ne fournissent pas de services publics de santé et de soins adaptés, ce sont généralement les femmes qui assument la lourde tâche de compenser ce manque. L'ISP a élaboré un site Internet dédié à ce sujet en anglais, français et espagnol, et vous propose une brochure, une affiche et une carte postale à télécharger. De plus, les affiliés et les bureaux régionaux et sous-régionaux de l'ISP disposent de dossiers de campagne. Pour en savoir plus, allez sur: [www.psiwater.org](http://www.psiwater.org). ■



## Pour votre information, nous accueillons...

Nous accueillons avec plaisir François Bégin au comité de l'information. François, qui est aussi membre du comité Code de sécurité, s'occupera principalement pour les prochains mois de la publication mensuelle du journal avec tout le travail qui vient avec!

Pendant ce temps, Pierre Dubois rendra à terme différents projets presque tous en lien avec le prochain congrès de notre section locale en juin 2009.

**Bienvenue François!** ■

LE 2000

Volume 35, no 5 - mars 2009

JOURNAL  
PROVINCIAL

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

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

Président : Claude Arseneault  
Secrétaire général : Guy Poirier  
Responsable de l'information : Pierre Dubois  
Montage et traitement de texte : Marie-Ève Girard

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

Téléphone : (514) 381-2000  
Courriel : [bureau.syndicat@scfp2000.qc.ca](mailto:bureau.syndicat@scfp2000.qc.ca)

Infographie et impression : Atelier Québécois Offset inc.

DÉPÔT LÉGAL : Bibliothèque nationale du Québec  
Numéro de convention : 40005710



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