



Le 2000

Volume 29, no 3, mars 2003

Journal provincial

DANGER

Changements
techniques et technologiques

Formation
art. 39.06

www.scfp2000.qc.ca

Table des matières

3 Mot du président et du secrétaire général

Régie de l'énergie

4-5 Les CTT

Signe des temps
Hydro-Québec nous prend pour qui...
Cas type fictif

6 Quelques dossiers

SIC, DCARTES, RÉAO, CII
Pas de fumée sans feu

7 Presque qu'une année d'information

8-9-10 Les comités

Goûtons la saveur des mots
Mettre l'accent sur le français
Une question linguistique !
Jeux
Paiement autorisé !
Doris Thiffault se présente
Journée internationale des femmes

11 Histoire de mon syndicat

L'opinion du lecteur

12 Le monde du travail

EDF et GDF
Au Brésil...
Harcèlement moral
Saviez-vous...
Solutions des jeux

Pas si évident que ça !

Dans ce numéro, nous allons essayer de vous démontrer que depuis bon nombre d'années, les changements techniques et technologiques (CTT) entrent par la grande porte à Hydro-Québec. Ces derniers ont des répercussions importantes dans l'application de vos tâches au quotidien et auront encore plus de conséquences au fil des ans quand ils seront tous interreliés.

Avec la collaboration des confrères Réjean Hurtubise et Jean-François Laplante du comité provincial des CTT, nous tenterons de vous démystifier, au moyen d'un cas type fictif, les impacts possibles sur les membres de la section locale 2000.

Le confrère Pierre Couture, qui s'occupe du dossier de la Régie de l'énergie, nous fera part de ses préoccupations sur les différents témoignages que la Régie entend et nous démontrera que le tout semble très bien orchestré.

La tâche d'élucider un processus de CTT dans un journal syndical, n'est pas nécessairement facile car plusieurs parties de l'entreprise sont souvent mises en relation et chacune et chacun de nous, n'en connaissent pas nécessairement bien le rouage.

Donc, dans le but d'alléger les textes et d'explorer avec vous les CTT, nous vous proposons deux tableaux qui, espérons-le, vous aideront dans votre compréhension. Il est à

noter que vous pouvez communiquer avec votre structure syndicale régionale qui est disponible pour répondre à vos interrogations.

Nous désirons cependant apporter le commentaire suivant, le contenu de ce journal ne pourra être utilisé en tout ou en partie par Hydro-Québec, ses filiales, sous-traitants ou autres dépendant dans quelques processus, démonstration ou argumentation que ce soit.

Serge Lachance

Responsable provincial de l'information

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 5 750 copies et est distribué gratuitement à tous les membres.

Président :

Claude Arseneault

Secrétaire général :

Guy Poirier

Responsable de l'information :

Serge Lachance

Collaboration de :

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

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



Il y a vingt ans, lorsque la plupart d'entre nous sommes entrés à Hydro-Québec, il existait une organisation du travail très différente. L'actuelle organisation a été façonnée principalement par l'introduction à grande échelle de nouveaux outils informatiques.

Il y avait bien sûr des ordinateurs centraux avec terminaux, mais peu d'utilisateurs comparativement à aujourd'hui, car nous en utilisons tous un. Dans chaque région, on pouvait trouver une salle informatique où, des commis saisie de données (keypunch) saisissaient, par des milliers de frappes, tous les changements aux dossiers clients, tandis que d'autres commis

C
T
T



classaient les cartes jaunes sur lesquelles étaient imprimées les informations sur les abonnés. De plus, certains classaient les documents destinés aux releveurs de compteurs et d'autres séparaient les factures avant qu'elles soient postées. Tous ces emplois ont toutefois disparu !

En 1989, les téléphonistes « tricotaient » les communications sur une centrale téléphonique à cordes ! Que de changements depuis ! La dactylo a disparu, les dessinateurs n'utilisent plus autant la plume qu'Autocad et les releveurs de compteurs se sont déjà servis de deux générations de micro-ordinateurs de main (MOM) !

Bien d'autres changements sont à venir, c'est ce que vous pourrez constater dans les pages de ce journal. S'il y a une chose qui n'a pas changé et qui ne risque pas de changer, c'est votre capacité à vous adapter à tous ces changements et contribuer à ce que la clien-

tèle soit satisfaite malgré tout. Nier cela c'est manquer de respect à votre égard.

Chaque fois que nous levons le levier de l'interrupteur et que la lumière s'allume, c'est un peu grâce à vous !

Mars un mois à souligner !

Le 8 mars est la Journée internationale des femmes, si cet événement est moins souligné, il n'en demeure pas moins important. Cette date nous rappelle que le monde syndical a une mission à accomplir; celle de rétablir l'égalité et faire cesser la discrimination. Nous avons en partie réussi, mais il reste tant à faire ! La F.T.Q. et le S.C.F.P. ont fait beaucoup de pressions pour que des lois soient votées sur l'équité salariale et sur l'égalité en emploi, maintenant il faut les appliquer !

Mars c'est aussi la célébration du français. Vous lirez, dans l'article du comité de la langue du travail, que ce n'est pas inutile de souligner cette fête !

Bonne lecture.

Niveau de l'emploi, charge de travail

Maintien du niveau de l'emploi et prise en main de l'augmentation de la charge de travail.

Voilà à quoi serviront les changements techniques et technologiques dans les années qui viennent à Hydro-Québec, particulièrement à Hydro-Québec Distribution.

C'est ce qui ressort du témoignage que M. Yves Filion, président d'Hydro-Québec Distribution, a fait devant la Régie de l'énergie, lundi le 10 février dernier.

M. Filion témoignait dans la cause relative à la détermination du coût du service à Hydro-Québec distribution. Cette cause qui se déroule en deux temps, vise d'abord à faire reconnaître les grands principes réglementaires sur lesquels le distributeur pourra ensuite s'appuyer dans sa cause tarifaire proprement dite.

Le projet S.I.C.

(Système d'information clientèle)

Questionné par Me Claude Tardif de l'Union des consommateurs, qui s'inquiétait de savoir que la croissance ne pourrait être contenue indéfiniment avec le même nombre de personnes, M. Filion a reconnu « *qu'il y avait une limite, mais que son objectif était de faire le maximum pour absorber la croissance, et que le projet S.I.C. serait un moyen extrêmement important qui permettra, au cours des prochaines années, d'absorber la croissance sans augmentation des effectifs* ».

Embaucher ou ne pas embaucher ?

Voilà la question

Toujours questionné par Me Tardif, M. Filion a insisté sur le fait qu'il avait mentionné dans son témoignage « *qu'on aurait un maintien des effectifs et cela tant qu'on ne serait pas rentable* », que si la qualité du service se détériore parce qu'on manque d'effectifs

« *bien on va apporter les corrections, mais on aura des comptes à rendre, c'est parce qu'on aura aussi manqué dans notre stratégie actuelle qu'on est en train de mettre en place* ».

Conclusion

Donc, la stratégie actuelle est claire; « *il faut absorber la croissance de notre réseau avec un maintien des effectifs... ce qui implique une charge de travail accrue pour nos employé-e-s* ».

Même si nos vis-à-vis patronaux en changements techniques et technologiques persistent à dire que le S.I.C. n'est pas un changement au sens de la convention collective, il faut être bien naïf pour croire cela puisque M. Filion lui-même est venu dire à la Régie que le S.I.C. fait partie d'une longue liste de nouveaux outils visant « *à rencontrer son objectif d'absorber la croissance dans le futur* ».

Pierre Couture, resp. Régie de l'énergie

Changements techniques

Signe des temps

Mardi matin, 8h00, il faut que je passe au guichet automatique, je n'ai pas d'argent sur moi. J'arrive au guichet... « Ah ben maudit », un des deux guichets est en panne et il y a 7 personnes avant moi. Bon, que je me dis, j'en ai bien pour un gros 15 minutes. Je n'ai pas le temps d'attendre, je vais aller à un autre guichet automatique et même s'il y a des frais, comme je suis pressé, je payerai.

Vous vous reconnaissez dans cette situation ? Vous êtes-vous déjà arrêté pour réfléchir à l'absurdité de la situation ? Le pire, c'est qu'en plus, lorsque vous accédez au guichet automatique de votre institution financière et que vous faites votre dépôt ou votre retrait, avez-vous déjà réalisé que vous faites le travail de la caissière (qui bien souvent a perdu son emploi ou a vu ses conditions de travail et de vie considérablement réduites) et que, pour couronner le tout, l'institution financière vous charge des frais... c'est l'boutte...

L'introduction de changements techniques et technologiques ne devrait pas avoir pour conséquence l'élimination des personnes qui faisaient ces tâches auparavant, ces changements ne devraient pas permettre aux entreprises de réduire les salaires ou les heures de travail des personnes (lire conditions de travail). Mais trop souvent, les gestionnaires y voient une occasion en or de réduire leurs frais administratifs en sabrant dans les dépenses de personnel.

Comprenons-nous bien cependant, il n'est pas question ici d'empêcher l'introduction des changements techniques et technologiques, mais bien de permettre aux personnes qui voient leurs tâches ou partie de tâche exécutées par une nouvelle machine ou un nouveau logiciel, d'être recyclées pour accéder à des tâches plus intéressantes sur le plan professionnel ou personnel...

Il convient aussi de s'interroger sur l'exemple du début et d'y réfléchir afin de savoir si c'est bien le genre de société que nous voulons léguer à nos enfants...

Réjean Hurtubise

Comité des changements techniques et technologiques

Hydro-Québec nous prend pour qui...

Les textes de la convention collective sont clairs, à l'article 39, l'entreprise doit déposer un avis de CTT au syndicat et une rencontre est prévue dans ce processus.

Pourquoi être conformiste et respecter les employé-e-s ?!

Hydro-Québec a, pendant quelques temps, utilisé un moyen détourné pour se libérer de son obligation. Au lieu de remettre un avis de CTT au comité provincial syndical, certains gestionnaires glissent, lors d'une rencontre de relation de travail, de griefs ou autres, une remarque bien anodine sur un éventuel dossier à venir, sans bien entendu, crier haut et fort que c'est un CHANGEMENT TECHNIQUE ET TECHNOLOGIQUE QUI S'ANNONCE.

Quelques mois plus tard, lorsque nous prenons connaissance de l'implantation de ce CTT et que nous revendiquons une rencontre, Hydro nous dépose un compte rendu de réunion où ils allèguent qu'une rencontre a eu lieu en région et que nous sommes hors délais...

Et quant à pousser, poussons...

Examinez la convocation reproduite ci-après, remarquez bien le sujet en titre «Comité changement technique et technologique – Projet Système d'information Clientèle (SIC) ». Au début de cette rencontre, Hydro-Québec, par le biais de messieurs Yves Legris et Michel Michaud, nous annonce qu'il n'y aura pas de dépôt d'avis de CTT avant l'implantation, soit vers 2005.



Convocation à une réunion

| | | |
|---|------------|---|
| But | | N° (Code de classement) |
| Comité changement technique et technologique – Projet Système d'information Clientèle (SIC) | | |
| Déroulement | | Durée, date, heure et lieu |
| - Accueil | M. Michaud | Salle 277, 2 ^{ème} étage 75, ouest René-Lévesque, Mtl De 14H00 à 16H00 Le 29 janvier 2003 |
| - Présentation du projet | Y. Legris | |
| - Prochaines rencontres | J. Moreau | |
| | | Invité(s) ou invitée(s) |
| | | Pierre Beaubien – SCFP 957 Sylvain Cossette – SCFP 957 Roger Bellemar – SCFP 1500 Daniel Martinez – SCFP 1500 Alain Tremblay – SCFP 1500 Guy Poirier – SCFP 2000 Réjean Hurtubise – SCFP 2000 Jean-François Laplante SCFP 2000 Pierre Couture – SCFP 2000 Odette Martel – SCFP 4250 Daniel Rose – SCFP 4250 Hélène Campagna – SPIHQ Luc Tremblay – SPIHQ Yves Legris – Directeur Projet SIC Julie Moreau – Chef gestion du ch Jocelyne Arseneault - RH |
| | | Organisée par : Michel Michaud |

Faut pas s'asseoir trop vite pour examiner les conséquences des CTT et trouver des solutions... Dans le fond, ce système ne coûte que ± 320 millions et affectera directement 157 emplois sans parler des répercussions indirectes.

Qu'en pensez-vous?

et technologiques (CTT)

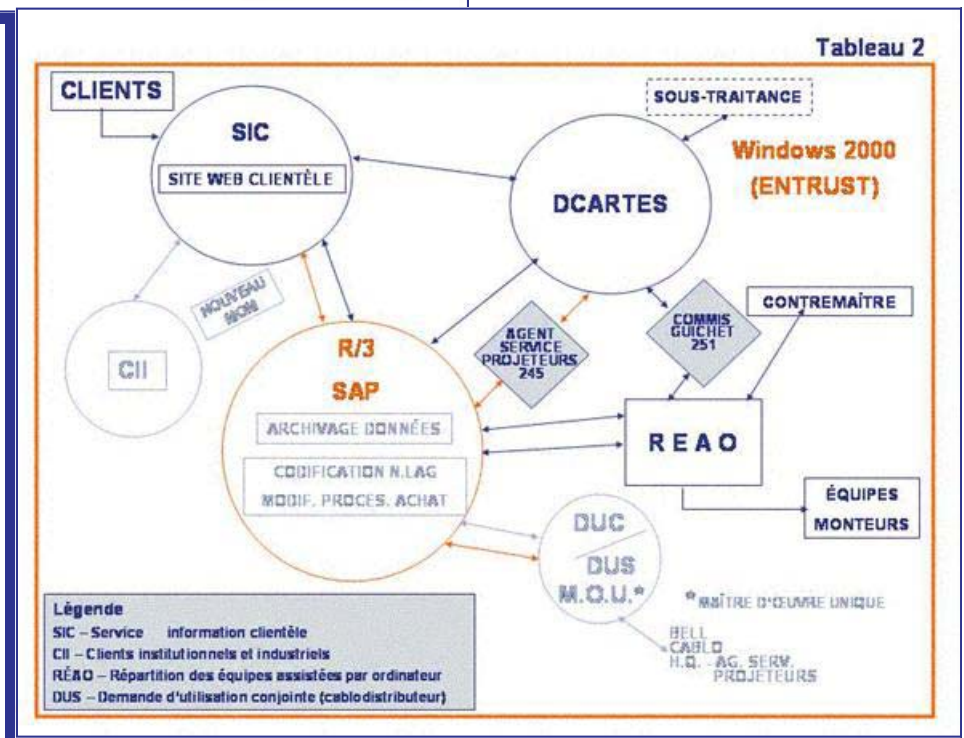
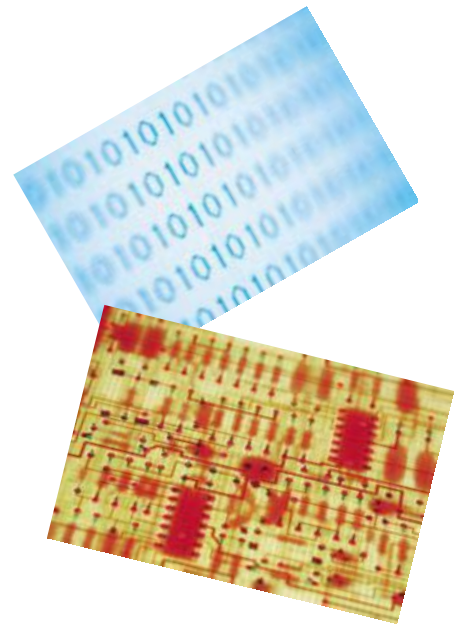
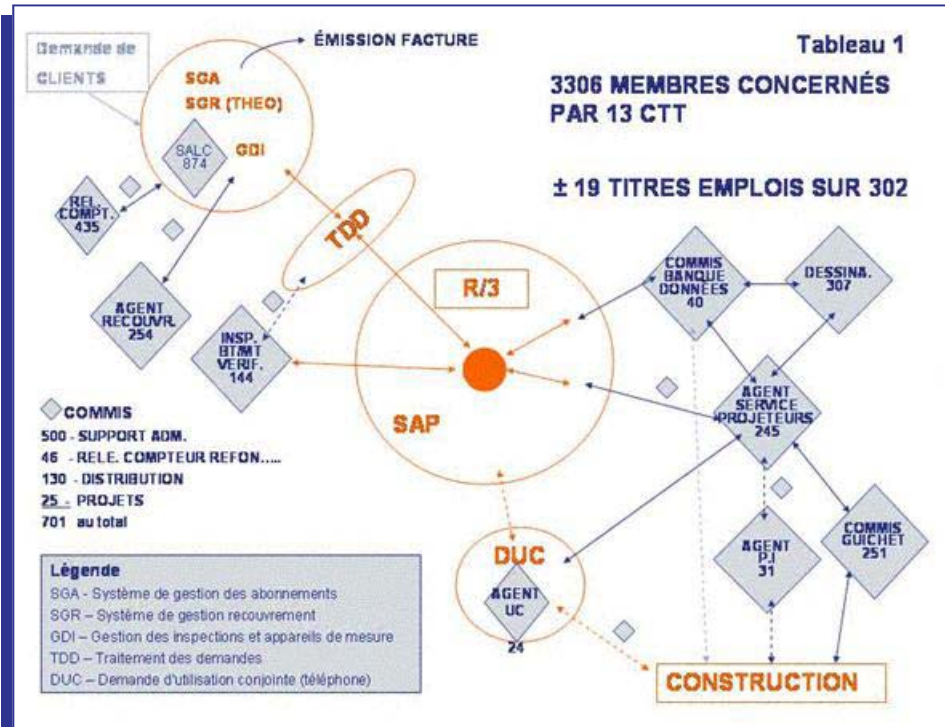
Cas type fictif

Imaginons un client de la catégorie industrielle et institutionnelle (CII) qui veut être raccordé au réseau de distribution. Il n'est pas desservi par une ligne électrique, ce qui nécessitera dans son cas, un prolongement de réseau. Suppo-

sons de plus que ce client peut être classé comme mauvais payeur.

Dans le tableau numéro 1, nous vous présentons le processus actuel de l'interactivité entre les systèmes et les intervenants aujourd'hui.

Le tableau numéro 2, vous présente une projection du processus après l'implantation des CTT annoncés. Ce qui est important comme changement n'est pas nécessairement le nombre de logiciels mis en cause, mais les répercussions sur le nombre d'intervenants et les tâches s'y reliant.



Quelques dossiers...

SIC (Système Information Clientèle)

Ayant entendu parler de SIC lors d'autres rencontres de CTT, nous avons voulu connaître les orientations de l'entreprise sur ce sujet. À cet effet, nous les convoquons le 26 avril 2002 et espérons recevoir par le fait même un avis officiel de CTT.

Alors surprise ! Pour l'employeur il était prématuré de déposer un avis de CTT.

Pourtant Hydro-Québec connaît déjà les coûts de ce système et ses répercussions, car elle est obligée de déposer un dossier complet motivant la demande d'un SIC à la Régie de l'énergie.

Et par surcroît, même un rapport de la firme externe Gartner indique à la Régie que SIC aurait des répercussions sur 157 emplois. Ce rapport est assez précis, il identifie 71 postes en Centre d'appels, 56 à la Relève, 23 en Mesurage et 7 aux Ventes. Heureusement que monsieur Yves Fillion a mentionné à la Régie que les CTT sont la pierre angulaire du maintien des effectifs.

Pourquoi n'est-on pas capable de s'asseoir avec vos officiers et examiner dès maintenant des pistes de solutions tangibles, il faut attendre que tout soit fait !

Dcartes

Pour Dcartes, la prise de connaissance de ce CTT s'est faite par la dénonciation d'un membre de la section locale 2000 qui reprochait à un employé de métiers (s.l. 1500) d'exécuter des tâches de commis BDD.

Présentement, Hydro-Québec a décrété un moratoire unilatéral sur le comblement permanent des postes de commis BDD et dessinateurs III, classe 4 à Projets, depuis le 20 mai 2002.

Des répercussions sont envisagées sur les postes d'agents de service, projeteurs, dessinateurs, commis BDD, commis distribution et commis projets.

RÉAO (Répartition des Équipes Assistées par Ordinateur)

Dans ce cas, nous avons reçu un avis de CTT le 19 décembre 2002. On nous annonçait un projet pilote dans la région Mauricie à la fin mars.

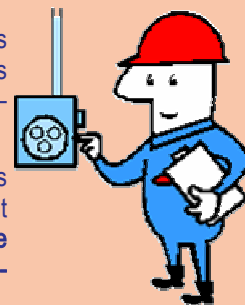
Il s'agit de fournir un ordinateur portable à chaque équipe de monteurs. Ces derniers se verront ensuite attribuer des tâches, rendez-vous, pannes, etc.

Nous prévoyons un impact direct sur les tâches des commis distributions, commis banque de données (commis BDD) et autres emplois connexes. Peut-on aussi se poser la question sur l'utilisation future de ces ordinateurs !

CII (Modernisation des compteurs CII (téléométrie))

Hydro-Québec nous a déposé un avis de CTT le 29 mars 2000. Plus de 12 rencontres ont eu lieu avec l'entreprise dans ce dossier sans compter les nombreuses réunions syndicales et inter unités (957 - 1500 - 2000).

En plus de cibler les zones grises entre les interventions des unités 957, 1500 et 2000 en mesurage, les répercussions envisagées ne sont pas encore clairement définies, **mais les emplois de releveurs de compteurs, inspecteurs abonnement basse et moyenne tension, vérificateurs de tarifs et contrats et commis relève seront sûrement touchés.**



Il n'y a pas de fumée sans feu

De la simple communication par nuages de fumée jusqu'aux réseaux ultrarapides de transmission de données. Ce sont bien évidemment les « technologies de l'information » qui affectent le plus les membres de notre section locale en matière de changements technologiques.

Ce sont les moyens, les techniques électroniques et administratives utilisées pour saisir, traiter, stocker, fournir et communiquer l'information sous toutes ses formes : son, texte, chiffre. Cette « autoroute de l'information » est en train de transformer notre façon de vivre et de travailler.

Ce qui caractérise ce changement technologique est qu'il touche tous les secteurs de l'économie et sa mise en œuvre se fait à un rythme beaucoup plus rapide que les technologies antérieures, laissant aux syndicats moins de temps pour aménager, former ou remplacer les emplois perdus.

Au début, des ordinateurs ont été installés dans les entreprises. Par la suite, ils ont été reliés entre eux pour qu'ils se parlent. Ensuite, ils ont été connectés à d'autres entreprises ou d'autres sources d'information. Maintenant, ils sont reliés directement aux entreprises, aux sous-traitants et même aux clients.

Trop souvent, nos membres ne savent pas ce qui les attend au détour des restructurations et c'est pourquoi il est essentiel de bien connaître les différents processus de travail présents à Hydro-Québec afin de prévoir les types d'emplois qui pourraient être touchés par l'introduction de changements technologiques.

Il est important de connaître les raisons qui motivent l'employeur. Cherche-t-il surtout à réduire au minimum l'intervention humaine dans la prestation de services, et ce à n'importe quel prix ? Cherche-t-il à diminuer le nombre d'employé-e-s syndiqué-e-s ? Cherche-t-il à faire glisser les emplois ailleurs ?

Cherche-t-il strictement et véritablement à améliorer le service à la clientèle ?

Nous devons exercer un contrôle syndical vigoureux sur les changements technologiques et faire en sorte que nos membres n'en soient pas les victimes. Lorsque nous étudions les changements technologiques qui surviennent à Hydro-Québec, il faut toujours garder à l'esprit les répercussions qu'ils auront sur l'ensemble de l'entreprise, notamment, au niveau de l'organisation du travail.

En effet, l'organisation du travail oblige souvent les travailleurs et travailleuses à revoir l'organisation de leur propre vie. Il faut que la sécurité d'emploi, la création d'emplois de qualité, l'amélioration de l'organisation du travail et l'enrichissement de nos emplois soient toujours des enjeux importants sur lesquels il faut continuer d'insister.

Michel Poirier
Conseiller S.C.F.P.

Après presque une année d'information en ligne

Voici un portrait de votre site Internet.

Eh oui, une année après la mise en onde de votre site Internet qui, depuis quelques mois, compte en moyenne 1 050 visiteurs à toutes les semaines, voici le portrait de votre site.

Instauré en avril 2002 pour vous fournir de l'information ponctuelle sur les dossiers en cours, les nouvelles du provincial, des régions ainsi que des différents comités, le site de la section locale 2000 est encore en croissance.

La page d'accueil regroupe mensuellement les manchettes de la section locale. Publiée minimalement 3 à 4 fois par semaine, cette page vous guidera dans un site qui, nous l'espérons, sera votre source d'information privilégiée.

Les régions

Présentation des 13 régions syndicales, de leur présidente ou président avec leur mot d'accueil, leur structure syndicale, organigramme et description de leurs sites ainsi que leurs coordonnées.

Le secrétaire général

Mot d'accueil du secrétaire général de la section locale.

Le président

Mot d'accueil du président de la section locale 2000.

Page d'accueil

Cette page contient toutes les manchettes du mois en cours. Elles sont publiées régulièrement au minimum quelques fois par semaine.

Calendrier

Présentation d'un calendrier annuel et du calendrier des activités de la section locale.

E.S.V.I.

Présentation d'un programme d'échanges syndicales et de voyages.

Formulaires disponibles

Vous y retrouverez différents formulaires utiles.

Information syndicale

Ce menu vous offre, en plus de la version électronique de notre journal *Le 2000*, tous les bulletins syndicaux de la section locale et d'autres bulletins connexes.

Manchettes antérieures

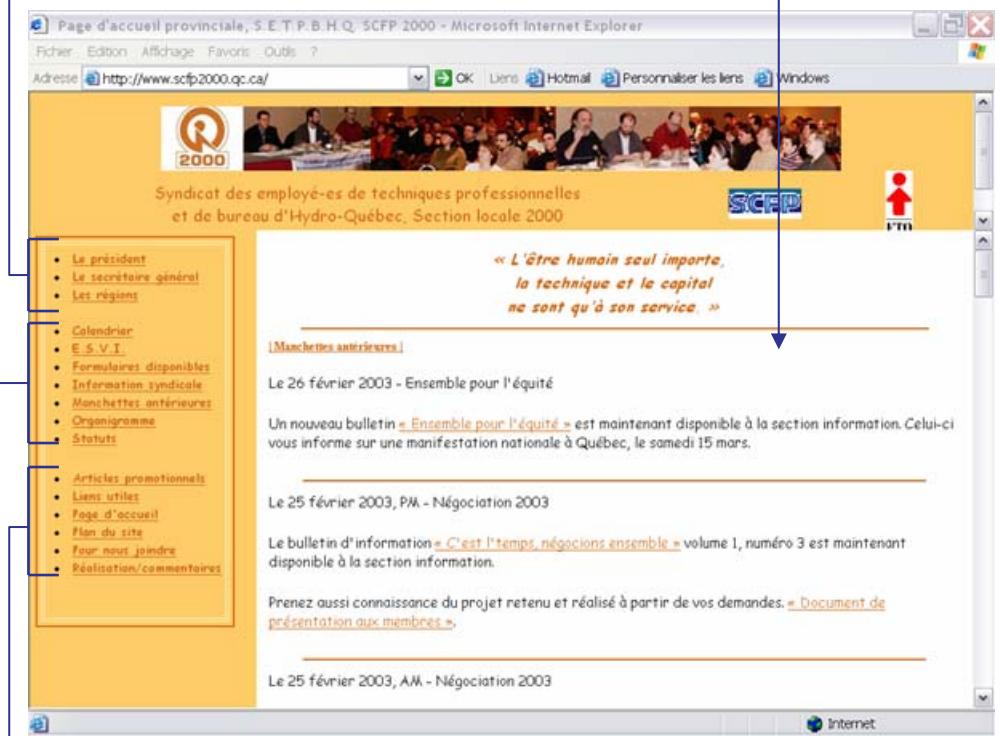
Vous pouvez par ce menu, retracer toutes les manchettes publiées depuis la mise en onde du site le 27 avril 2002.

Organigramme

Ce lien vous présente l'organigramme provincial de la section locale.

Statuts

Les statuts sont les règles de fonctionnement du syndicat.



Articles promotionnels

Vous avez la possibilité d'acquérir différents articles tels t-shirt, coton ouaté, polo, chemise en denim, casquette et manteau. Ces articles sont omés d'une broderie discrète, de bon goût et harmonisée avec soin, affichant notre appartenance syndicale.

Plan du site

Le plan du site est une page qui identifie chacun des menus et des dossiers s'y retrouvant et le tout est classé de façon hiérarchique afin de bien vous situer.

Pour nous joindre

Vous retrouverez toutes les coordonnées nécessaires pour joindre le siège social du syndicat. Pour les coordonnées des régions, vous devez consulter le menu région et choisir la région désirée.

Liens utiles

Ce menu vous offre différentes adresses électroniques syndicales ou autres qui peuvent être utiles dans vos démarches.

Réalisation et commentaires

Ici sont identifiés les artisans du site et vous trouverez un formulaire électronique pouvant être complété pour exprimer vos commentaires.

Les co

Goûtons la saveur des mots !

Pourquoi célébrer la Francofête sur le thème « Goûtons la saveur des mots ! »? Comme l'explique si bien la coordonnatrice de la Francofête, madame Virginie Auger, pour de fort bonnes raisons : les mots que nous échangeons tous les jours sont parfois « sucrés » parce que doux et tendres; parfois « salés » parce que directs et percutants. Ainsi, quels que soient leurs assaisonnements, les mots sont la saveur de nos phrases. Et quel plaisir de nous exprimer dans cette langue qui nous est chère : le français !

Le français, langue de travail à Hydro-Québec.

À la section locale 2000, vous n'êtes pas sans savoir que nous avons un comité de la langue du travail. Ce comité se voit présenter en comité conjoint avec l'entreprise, par les gestionnaires

requérants, les demandes de postes bilingues au sein de notre accréditation. Lorsqu'il y a accord entre les parties, Hydro-Québec procède conjointement avec nous à l'évaluation linguistique des postes et le processus prévu à la lettre d'entente se poursuit. En cas de désaccord, le différend est réglé au moyen de grief. Le comité syndical s'occupe aussi de tout ce qui est relié à la langue du travail.

Si votre poste n'a jamais fait l'objet d'évaluation linguistique de la part du comité conjoint et si, vous-même n'avez jamais passé de test d'évaluation de la connaissance de la langue anglaise en rapport avec ce même poste, vous devez uniquement travailler en français.

Pour en connaître plus sur le sujet, vous pouvez consulter la lettre d'entente 2000-G-38, à la page 247 et aux suivantes, de votre

recueil des conditions de travail.

Nous vous invitons à participer aux petits jeux **ci-dessous** et vous pouvez aussi visiter le site Internet de la Francofête pour participer à quelques petits concours intéressants. www.francofete.qc.ca

Serge Lachance, Alain Piché et Suzanne Robert

Comité de la langue du travail

Voici quelques petits jeux conçus par le Service des communications de l'Office québécois de la langue française. Savourons ces mots !

1. Paroles de sage
2. L'accord des mets et des mots
3. Feu vert aux couleurs



Mettre l'accent sur le français !

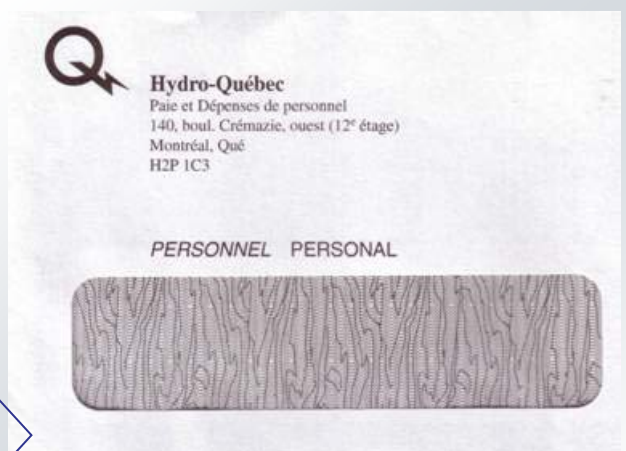
Pourquoi pas, mais mettons le pour vrai... Hydro-Québec prend à cœur la promotion de la langue française et contribue activement au rayonnement de la Francofête 2003.

Mais parallèlement à toute cette belle image promotionnelle qu'elle se donne, Hydro-Québec se permet de déroger de sa directive numéro 14 « Application de la Charte de la langue française » où il est clairement écrit : « *À l'interne, les communications écrites, y compris électroniques, et les communications orales, y compris audiovisuelles, se font en français uniquement.* ».

Une question linguistique !

Vous travaillez avec des logiciels ou des manuels anglais, faites-nous le savoir à lanquedutravail@scfp2000.qc.ca. Nous pensons, entre autres, à « CAD Overlay » qu'utilisent de nombreux dessinateurs et dessinatrices. Il est important de répertorier tous ces logiciels et manuels. Nous attendons vos réponses.

Le comité de la langue du travail



À vous d'en juger !

mitès

Jeux



doux

Jeu no 1 ⇒ Parole de sage



Laissez-vous inspirer par ces conseils de sagesse... Complétez ces proverbes à l'aide d'un des dix mots de la Francofête :

aile, clavier, ensemble, équilibre, espoir, fil, inspirer, parole, savourer et vert.

1. On ne peut pas voler avec les _____ des autres.
2. Au royaume de l'_____ il n'y a pas d'hiver.
3. En avril, n'ôte pas un _____; en mai, fais ce qu'il te plaît !
4. La _____ n'est pas un moineau; une fois envolée, tu ne la rattraperas plus.
5. C'est une belle harmonie quand le faire et le dire vont _____.

Jeu no 2 ⇒ L'accord des mets et des mots



Dans chaque série, choisissez la phrase bien écrite.

1.
 - a) Elle mange ses frites avec de la mayonnaise et de la cassonade !
 - b) Elle mange ses frites avec de la mayonnaise et de la cassonade !
 - c) Elle mange ses frites avec de la mayonnaise et de la cassonade !
 - d) Elle mange ses frites avec de la mayonnaise et de la cassonade !



relevé

2.

- a) Les fromages font parti de bien des repas fins.
- b) Les fromages font parts de bien des repas fins.
- c) Les fromages font partie de bien des repas fins
- d) Les fromages font parties de bien des repas fins.

3.

- a) Les œufs sont, comme leur nom l'indique, ovales.
- b) Les œufs sont, comme leur nom l'indique, ovales.
- c) Les œufs sont, comme leur nom l'indique, ovalles.
- d) Les œufs sont, comme leur nom l'indique, ovaux.

4.

- a) Quel entremet préfères-tu ? Un sorbet, un sabayons ou un soufflé ?
- b) Quel entremets préfères-tu ? Un sorbet, un sabayon ou un soufflé ?
- c) Quel entremet préfères-tu ? Un sorbet, un sabayons ou un soufflé ?
- d) Quel entremets préfères-tu ? Un sorbet, un sabayon ou un soufflé ?

5.

- a) Dans le potage, il y avait, entre autres, du brocoli et des échalotes.
- b) Dans le potage, il y avait, entre autre, du brocoli et des échalotes.



pimenté

- c) Dans le potage, il y avait, entre autre, du brocoli et des échalotes.
- d) Dans le potage, il y avait, entre autres, du brocoli et des échalotes.

Jeu no 3 ⇒ Feu vert aux couleurs



Des goûts et des couleurs, c'est entendu, on ne discute pas. Mais l'accord capricieux des adjectifs de couleur peut parfois soulever quelques questions...

1. Il y avait des nappes à carreaux rouge__ et blanc__, des bouteilles de chianti en guise de chandeliers et de la musique de Frank Sinatra. On se serait cru à New York dans les années cinquante !
2. Les convives s'exclamèrent devant la salade poivrons, les morceaux orange__, vert__, écarlate__ et jaune__ citron__ étaient un régal pour les yeux.
3. Elle exhiba fièrement les deux bouteilles de sauternes : « Les robes étaient jaune__ paille__ il y a dix ans; les voilà devenues cuivre__ doré__ ! »
4. Dans le comptoir de la poissonnerie, les chaires rose__, crème__ et saumon__ des poissons alternaient avec le rouge corail des homards.
5. Le décorateur du restaurant, un personnage haut en couleur__, avait opté pour des murs café__ au __ lait__ et des rideaux fauve__ de plus bel effet.

Solutions page 12

Ni chèques, ni timbres, ni oublis, ni retards... et moins D'EMPLOIS !

Oui au Paiement autorisé !

Faites comme un grand nombre de clients d'Hydro-Québec et dites oui au paiement autorisé.

N'hésitez plus... ! Le paiement autorisé, c'est pratique, sécuritaire avantageux, voire indispensable.

Le paiement autorisé vous facilite la vie !

- Oui, vous aurez plus de temps.
- **Oui, ABOLISSONS DES POSTES à l'encaissement et au courrier.**
- Oui, utilisons les services Internet.
- **Et coupons d'autres postes en Centre d'appels clientèle et recouvrement...**



Les comités

Doris Thiffaut se présente

Abitibienne d'origine, je suis entrée à Hydro en septembre 1987, à Val d'Or. J'ai été lésée lors de ma grossesse en 1988, d'où mon implication syndicale à Rouyn-Noranda en 1989, lors de la première grève à mon actif.

En 1995, un poste de secrétaire-archiviste à la région Abitibi était vacant... Je plonge pour une première fois... J'ai ensuite pris la relève de la responsable de condition féminine. Mon premier dossier de taille a été celui de la formation **Harcèlement « Tolérance zéro »**. Je venais de plonger pour la deuxième fois !

Devenue excédentaire, j'ai dû m'exiler afin de me relocaliser en décembre 2000. Accueillie par la région Laurentides, je n'ai occupé aucune fonction syndicale pour un certain temps.

En novembre 2001, on m'offre de devenir responsable provinciale de Condition féminine... Advienne que pourra et j'ai plongé pour une troisième fois!

Parachutée dans le dossier de la « Plainte de discrimination systémique », j'ai fait le suivi et l'acheminement de ce dossier en collaboration avec les responsables de Condition féminine des sections locales 957 et 1500 et de la conseillère au dossier.

Maintenant à la région Siège social, j'accepte quelques mois plus tard, de devenir déléguée au 140 Crémazie.

Présentement, nous nous attaquons au dossier de la Loi 143 « Accès à l'égalité ». De plus, j'analyse la situation de la condition féminine en considérant vos demandes afin d'en faire des recommandations qui seront remises au Comité exécutif provincial.

Je suis également à votre disposition en support à vos dossiers régionaux, ouverte à vos commentaires et attentes.

Il ne faut surtout pas oublier que notre solidarité est nécessaire à l'obtention d'acquis pour nos membres....

Au plaisir de vous servir !

Doris Thiffaut,
Comité provincial de
condition féminine



JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES – 8 MARS 2003

Femmes solidaires — monde égalitaire

Bonjour à toutes,

Je me présente, je suis Suzanne Gagnon et je travaille comme représentante clientèle au site St-Antoine dans la région des Laurentides. Je suis également membre de la Fédération des femmes du Québec et j'ai participé avec Doris Thiffaut à la marche mondiale des femmes à New York. Doris Thiffaut, responsable provinciale de la condition féminine, m'a invitée à écrire pour souligner la journée internationale de la femme; ce que je fais avec un grand plaisir.

Au début des années 1900, des femmes États-Uniennes ont mené une lutte pour améliorer leurs conditions de vie et de travail et obtenir le droit de vote. C'est lors de la deuxième conférence des femmes socialistes en 1910 que les femmes ont recommandé la création de la *Journée internationale des femmes* afin de se battre pour obtenir le droit de vote des femmes.

Plusieurs de nos revendications ont permis de sensibiliser, en premier lieu, la société contre la discrimination, l'injustice sociale, toutes les formes de harcèlement (moral ou sexuel) et la violence faite aux femmes. Cela nous a permis de revendiquer l'équité salariale, une loi anti-pauvreté et l'exclusion sociale (Loi 112), de modifier la Loi sur les normes du travail (Loi 143) et l'ajout de la Loi sur l'union civile (Loi 84). Ces changements ont éliminé plusieurs disparités sociales pour d'autres individus; par exemple, la discrimination face à un autre groupe ethnique qui était souvent sous-payé ou victime de racisme.

Ce n'est qu'un début, il nous reste beaucoup de chemin à parcourir, car nous les femmes, sommes très liées à la paix dans le monde et c'est pourquoi cette année, le thème est *Femmes solidaires – Monde égalitaire*. Ce thème va nous permettre de nous pencher sur l'importance de la solidarité comme force première du mouvement des femmes.

C'est la solidarité de toutes les femmes d'ici ou d'ailleurs qui nous permettra de construire un monde égalitaire, sans violence, sans guerre, sans pauvreté et où chaque femme pourra s'épanouir et réaliser ses projets quels qu'ils soient : maternité, loisirs, création ... L'égalité

que nous bâtissons est une réalité, entre toutes les femmes, entre les classes sociales, entre les sexes, entre les origines culturelles et entre les générations.

La lutte contre la Zone de libre-échange des Amériques (ZLÉA) et contre la guerre appréhendée en Irak sont au cœur des luttes menées actuellement par le mouvement des femmes :

Les femmes disent non au ZLÉA parce que ce projet est l'opposé d'un monde solidaire et égalitaire que nous voulons construire et les conséquences de sa concrétisation seraient multiples comme ;

- l'accroissement des inégalités et des discriminations ;
- l'expansion du travail précaire, atypique et non rémunéré ;
- des nouvelles compressions dans les services publics et augmentation de la charge du travail ;
- l'effritement du filet de sécurité sociale ;
- la privatisation des services publics en santé, éducation, gestion de l'eau, etc.

De tels accords permettraient au pouvoir de l'argent et de la finance internationale de s'installer définitivement, de renforcer le double système d'oppression capitaliste et patriarcal et d'accroître la discrimination et le racisme !

Les femmes disent non à la guerre. Nous nous mobilisons contre la guerre ! Ces guerres n'épargnent personne. Les femmes et les enfants, qui ne sont jamais partie prenante de la guerre, sont ceux qui subissent les plus dures conséquences :

plus de blessures, viols, handicaps, décès, appauvrissement, absence d'éducation, dépendance économique et sociale, pertes des droits.

Les femmes du Québec lancent un appel à la paix et à la participation des femmes dans tous le processus de résolution de conflits dans le monde, ainsi que la mise en place du respect des conventions internationales qui les protègent adéquatement !

(Ce texte est publié avec la permission de la FFQ – Fédération des femmes du Québec)

Je protège mes droits, je me souviens

Histoire de mon syndicat - Volume 2, numéro 3

Je protège mes droits, je m'implique !

Des pourparlers F.T.Q. – C.S.N. – S.E.B. ont commencé le 14 avril 1966, par le biais du comité des « 7 ». Ce comité avait pour but, l'étude de la demande de révision des certificats de reconnaissance syndicale d'Hydro-Québec à la Commission des relations de travail (C.R.T.).

Le but, un syndicat fort, bien organisé, bien administré, quel qu'il soit, et cela pour septembre ou octobre '66 (il fallait se préparer à la négociation).

Un désir d'unité syndicale commun à tous les employés d'Hydro-Québec à travers toute la province est véhiculé par le S.E.B. (Syndicat des employé-e-s de bureau).

Pendant ce temps, les débats se font et chacune des parties essaie de convaincre les membres qu'ils ont la meilleure action et organisation syndicale.

Je protège mes droits, je me regroupe !

Le 30 septembre 1966 sera déterminant pour les différents syndiqué-e-s d'Hydro-Québec, ils ont deux choix, le S.C.F.P ou la C.S.N.

Le comité exécutif du S.E.B., a fait la recommandation au Conseil syndical et à l'Assemblée générale, d'accorder son appui au Syndicat canadien de la fonction publique

(S.C.F.P.) et le recommande à tous ses membres.

On s'organise...

Opinion du lecteur

Notre fierté d'Hydro-Québécois !

On dira ce qu'on voudra, disais-je y'a pas si longtemps, mais Hydro-Québec est tout de même une grande compagnie dont je suis fier et je ferai toujours mon possible pour bien la faire paraître auprès de nos clients.

Mais cette fierté de l'employé d'Hydro-Québec est totalement bafouée par l'employeur ces derniers temps dans nos centres d'appels.

LA DIRECTION DES CENTRES D'APPELS VA TROP LOIN!!!!!!

Chaque année Hydro-Québec engage et forme des dizaines de représentants à chacun des sites. Ils les gardent toute l'année sauf le dernier mois, ensuite ils fichent à la porte la moitié du staff et affichent dans les semaines qui suivent, un nombre égal et dans certains cas, encore plus grand, de postes à combler au même endroit.

Un bon nombre des "réengagés" seront les mêmes que l'année d'avant, et d'autres, les "greens", vont devoir suivre une longue formation de trois mois pour remplacer les expérimentés qui ont perdu leur emploi sans raisons claires. Donc, à chaque année nos chers

clients sont pris avec de nouveaux représentants inexpérimentés qui vont de toute façon, perdre leur emploi à leur tour dans à peine quelques mois et ainsi de suite.... Ceux qui sont réengagés finissent par devenir compétents au fil des ans, mais comment se sentent-ils traités quand ils se font indiquer la porte à chaque temps des fêtes, pour se faire réengager un mois ou deux plus tard, exactement à la même place ? La plupart de ces employés ont entre 5 et 15 ans d'ancienneté et n'auront droit qu'à 4 jours de vacances ! Nommez-moi une autre compagnie dont les employés, avec une douzaine d'années d'ancienneté, n'auront pas de vacances ? Et je ne vous parle pas de la gestion totalement cacophonique et burlesque de ces centres d'appels.... Nous traitons le compte d'un client dans deux logiciels différents qui ne communiquent ensemble qu'à moitié(3270 vs THÉO) et nous ne sommes pas tous formés sur ces logiciels; les nouveaux connaissent surtout "Théo" et les plus vieux "3270".

Je ne vous parlerai pas non plus des contradictions continues dans les procédures de la tâche du représentant, entre autres, "comment gérer son temps pour faire plaisir aux statisti-

ques du patron, mais offrir un service acceptable au client!!! Ainsi que toutes les techniques qui changent à chaque semaine et que nous devons apprendre par email. Non, tout ça je ne vous en parle pas, car il y a encore plus grave comme je vous mentionnais plus haut.

Qu'Hydro fasse plus de profits, tant mieux! Chu ben content! Moi, tout ce que je demande C'EST QU'ON ME TRAITE AVEC RESPECT! UN EMPLOYÉ HEUREUX EST UN MEILLEUR EMPLOYÉ, N'EST-CE PAS ?

Chère direction des centres d'appels, si vous voulez que votre entreprise soit rentable au max, il faudrait peut-être nous porter un peu plus de respect pour qu'on puisse se sentir comme des êtres humains fiers de donner "le meilleur de nous autres".

Et vous, valeureux représentants, je vous félicite pour votre bon travail malgré ces piètres conditions de travail, et je vous invite à vous exprimer; dites haut et fort ce que vous pensez, y va falloir que ça change! **LA DIGNITÉ ÇA NE S'ACHÈTE PAS !**

Sylvain Quirion
Représentant clientèle



Le monde du travail

EDF et GDF menacés d'un gâchis économique et HUMAIN

L'ouverture à la concurrence : de lourdes conséquences. Le conseil des ministres européens décidait d'une nouvelle directive en novembre dernier, livrant en 2007 la totalité de l'électricité et du gaz à la concurrence. Cette décision est grave, elle fait fi de tous les avertissements, qui partout, démontrent que la déréglementation des services publics provoque des catastrophes.

L'accord prévoit « la libéralisation des marchés de l'électricité et du gaz pour les clients non résidentiels au plus tard le 1^{er} juillet 2004 et une ouverture complète pour tous les clients au plus tard le 1^{er} juillet 2007 ».

Au Brésil, une grève pour l'emploi !

La compagnie d'électricité brésilienne Light est en train de réduire ses dépenses d'environ 15 milliards de reals (XXX \$ canadien) par an.

Elle concentre cette réduction sur les effectifs et envisage de licencier tout de suite 700 salarié-e-s (17 % des effectifs). Elle ferme des bureaux dans plusieurs municipalités et réduit ses dépenses de maintenance, ce qui dégrade la qualité du service.

Elle augmente cependant les tarifs de 17 %, mais elle refuse d'augmenter les salaires de 5 %, alors que dans la négociation des tarifs, les hausses salariales constituaient une contrepartie de la hausse tarifaire.

Source : Énergies syndicales, janvier 2003, numéro 12

Saviez-vous...

Que depuis 1986, il y a eu 135 CTT qui ont fait l'objet d'un dossier à la section locale 2000. Et ce nombre important ne comprend pas ceux qui ont été implantés en douce sans avis ou rencontre tel que prévu par notre convention collective;

Qu'en matière de changements techniques et technologiques, toutes les opinions se valent ;

Que nous avons dans notre convention collective l'article 39.06 où il est clairement inscrit « que tout employé peut être formé ou recyclé... »;

Si cette directive devait entrer en vigueur, les services publics de l'électricité et du gaz seraient menacés.

La concurrence remet en cause la péréquation tarifaire et les solidarités entre les régions comme entre les personnes. En particulier, les baisses des prix des « gros » consommateurs se feraient sur le dos des « petits »; (*pacte social au Québec*).

Les exigences de rentabilité retarderont tout investissement productif avec le risque d'une crise « à la californienne »;

L'emploi et les garanties collectives seraient menacés par la concurrence sociale et la sous-traitance.

Source : Énergies syndicales, janvier 2003, numéro 12

Harcèlement moral ?

Quelque 10 % de salariés s'estiment victimes de harcèlement moral, soutient la Fédération nationale des mines et de l'énergie CGT.

Le harcèlement moral est désormais reconnu par le Code du travail français. La loi définit clairement ce délit : le harcèlement moral au travail se traduit par « des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Que nous reflétera notre sondage « Violence au travail et santé mentale » ?

Source : Énergies syndicales, janvier 2003, numéro 12

Qu'il faut freiner le glissement de nos tâches ou parties de nos tâches vers d'autres accréditations syndicales ou même à la sous-traitance;

Que l'entreprise refuse systématiquement de reconnaître la plupart des nouveaux projets qu'elle met sur pied comme des CTT, prétextant qu'il ne s'agit pas de changements « substantiels »;

Que c'est souvent après quelques années de l'implantation, qu'un CTT est dévastateur pour nos emplois.

Solutions des jeux

Jeu no 1 - Paroles de sage

1. ailes On ne peut pas voler avec les ailes des autres. (proverbe persan)
2. espoir Au royaume de l'espoir il n'y a pas d'hiver, (poème russe)
3. fil En avril, n'ôte pas un fil; en mai, fais ce qu'il te plaît ! (proverbe français)
4. parole La parole n'est pas un moineau; une fois envolée, tu ne la rattraperas plus. (proverbe russe)
5. ensemble C'est une belle harmonie quand le faire et le dire vont ensemble. (proverbe français)

Jeu no 2 - L'accord des mets et des mots

1. b) Deux n à mayonnaise et un seul à casonade.
2. c) Dans la locution verbale faire partie de, le nom partie est invariable.
3. b) Même au masculin l'adjectif est ovale.
4. d)
5. a)

Jeu no 3 - Feu vert aux couleurs

1. carreaux rouges et blancs.
(Les deux adjectifs s'accordent, car il y a des carreaux rouges et des carreaux blancs. Par ailleurs, on écrirait des nappes rouge et blanc, car on sous-entendrait « des nappes où il y a du rouge et du blanc ».)
2. orange (adjectif de couleur invariable); verts; écarlates; jaune citron (invariable, car il s'agit d'un adjectif de couleur composé signifiant « d'un jaune comme celui du citron »).
3. jaune paille; cuivre doré (adjectifs de couleur composés, donc invariables).
4. roses; crème; saumon (noms invariables dans les deux derniers cas car on sous-entend « de la couleur de la crème ou du saumon »).
5. haut en couleur; café au lait (invariable, car on sous-entend « de la couleur du café au lait »); fauves (adjectif de couleur régulier).