

Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec

Volume 27, numéro 4

Décembre 2007

# journal le 1500



Journal provincial

*Joyeux Noël*

*et*

*Bonne Année 2008!*

# SOMMAIRE

- 4 Les comités
- 10 Lock-out au Journal de Québec
- 12 Les régions
- 18 Le Père Noël est une ordure !
- 19 REER, combien?

# Le mot

C o n s œ u r s ,  
Confrères,

Lorsque vous lirez ces lignes, la grande majorité d'entre vous aura eu l'occasion de se prononcer sur l'offre d'Hydro-Québec de débiter les négociations de nos conventions collectives de façon anticipée. Ce processus de consultation se terminera le 17 janvier 2008, date à laquelle le résultat du vote provincial sera compilé et rendu public.



Le *Journal Le 1500* est un bulletin d'information publié par le Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 du Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ). Ce bulletin est tiré à 7400 copies et est distribué gratuitement à tous les membres de la section locale 1500 SCFP- FTQ.

Président provincial : **Richard Perreault** Secrétaire général : **Charles Fleury** Responsable de l'information : **Pierre Burelle**  
Conception graphique & traitement de textes : **Françoise Alauzet** Impression : **Atelier Québécois offset 1998 inc.** 

**Note : la forme masculine utilisée dans ce journal désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.**

La reproduction totale ou partielle des articles contenus dans le journal le 1500 est encouragée. Prière d'en indiquer la source.  
DÉPÔT LÉGAL : BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU QUÉBEC

Envoi de publication canadienne—contrat de vente no 2458764 CONVENTION DE LA POSTE PUBLICATION N° 40064011  
RETOURNER TOUTE CORRESPONDANCE NE POUVANT ÊTRE LIVRÉE AU CANADA AU SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE MÉTIERS  
D'HYDRO-QUÉBEC, 1010 RUE DE LIÈGE EST 3E ÉTAGE, MONTRÉAL QC H2P 1L2 — Courriel : scfp1500mtl@qc.aira.com

# des officiers

L'offre de l'entreprise se résume en quelques lignes.

D'abord, concentrer la négociation sur 2 thèmes majeurs, soit tout ce qui touche la rémunération et notre régime de retraite.

De plus, l'entreprise nous propose de nous entendre sur une forme de processus de priorisation des dossiers à négocier en cours de convention collective, quelle qu'en soit la durée. Ce genre de processus n'est pas nouveau à la section locale 1500, cela fait plus de 7 ans que nous travaillons dans ce système qui a fait ses preuves.

## **Pourquoi votre exécutif provincial vous a-t-il recommandé d'accepter cette proposition ?**

L'enjeu est fort simple, nous considérons que notre convention collective est arrivée à maturité, avec des acquis d'une valeur inestimable, et que ça ne vaut pas la peine de prendre le risque de l'ouvrir d'un couvert à l'autre en négociation conventionnelle. Bien sûr, il y a toujours place à l'amélioration, mais la réflexion entreprise nous a menés à choisir le statu quo plutôt que d'essayer d'avoir des gains qui, au bout de la ligne, pourraient se traduire par des pertes si on tient compte de tous les intrants que nous pourrions

rencontrer en cours de route, et nous n'en citons ici que quelques-uns :

- ▶ Instabilité politique ;
- ▶ Besoin d'efficacité exigée par la Régie de l'énergie ;
- ▶ Négociation difficile dans tout ce qui touche la Fonction publique ;
- ▶ Demande croissante des actionnaires en termes de profits ;
- ▶ Etc.

Donc, si nous obtenons un mandat positif, nous entamerons les futures négociations sur les 2 grands thèmes décrits précédemment : Notre rémunération pour les prochaines années, et notre joyau collectif, notre régime de retraite. L'enjeu sera de taille, c'est-à-dire garantir un régime de qualité pour tous nos membres, présents et futurs. C'est donc avec enthousiasme que nous débiterons cette négociation si, comme nous le souhaitons, vous nous en confiez le mandat.

Nous profitons de l'occasion pour vous souhaiter, ainsi qu'à vos proches, de très heureuses fêtes et une bonne année 2008 !



**Richard Perreault**  
*Président provincial*



**Charles Fleury**  
*Secrétaire général*

## SOUS-TRAITANCE

BILAN 2007

L'année 2007 a été très importante dans le cadre de la sous-traitance. Le 1500 a connu une grande évolution au niveau de la récupération de travaux à l'interne. Dans le cadre des négociations continues avec les différentes unités d'affaires, nous pouvons nous rappeler l'entente avec Distribution qui permet la création de nouveaux postes permanents et l'embauche de nouveaux travailleurs, afin de combler un besoin urgent de relève.

Nous avons aussi obtenu une entente avec TransÉnergie qui, je crois, est l'une des plus importantes et novatrices au niveau de la sous-traitance. Effectivement, une entente entre les parties, après plusieurs mois de négociation, a permis l'ouverture de nouveaux ateliers répartis dans plus de 9 régions, et les négociations sur l'ouverture de nouveaux ateliers supplémentaires ne sont pas terminées. Ces ateliers se spécialisent dans la remise à neuf des disjoncteurs connus sur le réseau et dont la durée de vie utile est terminée. TransÉnergie a choisi d'en faire la remise à neuf au lieu de les remplacer, et ce pour la grande majorité. Cela a créé plusieurs nouveaux emplois permanents, surtout pour le 1500. Le démarrage de nouveaux ateliers n'est pas encore terminé et continuera d'évoluer en 2008.

Nous avons aussi obtenu une entente avec TransÉnergie afin d'avoir des rencontres à la fin de chaque année, soit en octobre et novembre, dans chaque région, pour connaître les travaux que l'entreprise compte donner à l'externe et permettre de négocier la réalisation de certains travaux à l'interne, et s'il n'y a pas d'entente, les discussions continueront au niveau d'un comité de sous-traitance provincial qui permettra de régler tous les litiges entre les parties avant le début des travaux de l'année suivante.

En 2007, le 1500 a également formé plus de 11 nouveaux responsables régionaux en sous-traitance et un responsable provincial pour le 2000, afin qu'ils puissent être aptes à bien traiter chacun des dossiers. Ce sont les spécialistes à qui

vous devez vous adresser à chaque fois que vous avez des problèmes de sous-traitance, que ce soit des petits contrats ou des plus importants, votre structure régionale est bien équipée pour traiter chaque cas qui lui sera soumis.

Comme vous pouvez le constater, la structure des responsables en sous-traitance apporte des gains. On voit la création de nouveaux emplois permanents, l'ouverture de nouveaux ateliers, l'embauche concernant la relève, car les départs à la retraite dans les 5 prochaines années seront très importantes pour le 1500. L'entreprise accepte de payer la rémunération de chevauchement des emplois afin de pouvoir transmettre l'expertise aux travailleurs de la relève.

Le 1500 a beaucoup progressé depuis quelques années. Constatant les bons résultats et le besoin urgent de s'armer contre la sous-traitance, le syndicat des employés de bureau, section locale 2000, et le syndicat des technologues, section locale 957, qui ont voté pour une résolution créant le comité sous-traitance, ont nommé et formé chaque responsable provincial en sous-traitance.

Je voudrais souligner le bon travail de tous les responsables régionaux qui tiennent bon et traitent les dossiers de sous-traitance de façon professionnelle. Je veux aussi souligner l'implication de notre exécutif qui a cru au bien-fondé d'un comité anti sous-traitance.

En terminant, je tiens à souhaiter à tous les syndiqués du 1500 un joyeux moment des fêtes, et que l'année 2008 soit une bonne année pour tous.

**Luc Demers**  
*Responsable du comité  
sous-traitance*





## QUEL PAPIER MÉDICAL DOIT-ON FOURNIR À L'EMPLOYEUR LORSQUE LA LÉSION EST REFUSÉE PAR LA CSST ?

### MISE EN GARDE

Lorsqu'un travailleur subit un accident du travail, il doit fournir à l'employeur une attestation médicale CSST et, par la suite, des rapports médicaux de suivi CSST, conformément à la loi.

Lorsque la CSST rend une décision de refus, l'employeur considérera le travailleur en maladie. Cependant, le travailleur peut demander la révision de cette décision. En attendant la nouvelle décision, l'accidenté devrait continuer à faire parvenir à l'employeur les rapports CSST.

Si la décision de révision infirme la décision de refus, le dossier se poursuit en CSST. Mais si la révision confirme le refus, **quel papier médical devrait-on fournir ?**

Si la décision de refus est maintenue par la révision, l'employeur continuera à considérer le travailleur en maladie, donc le papier médical qui sera valide est celui prévu à la convention collective, à l'appendice C, c'est-à-dire le certificat normalisé par Hydro-Québec et fourni par la direction à l'usage de ses employés (formulaire L-5).

Etant donné le refus, Hydro-Québec considérera donc le travailleur en maladie et va débiter ses journées d'absence en vertu du régime de maladie

prévu à la convention collective, même si la décision de la révision a été contestée par le travailleur.

Tant qu'une décision finale n'a pas été rendue, le travailleur est considéré en maladie, et l'employeur exigera le formulaire normalisé.

**En conséquence, vous devez absolument fournir le formulaire normalisé (L-5). Si ce formulaire n'est pas fourni, des mesures administratives peuvent être prises par l'employeur.**

**Nous en profitons pour vous souhaiter de joyeuses fêtes, et nous espérons vous retrouver en 2008.**



**Marc Marcoux & Philippe Marino**  
Responsables réparation/réadaptation  
CRAT

# GRIEFS

## LES ARBITRES DE GRIEFS

Aux articles 15 et 16 de notre convention collective, nous trouvons la procédure de règlement de griefs et de mécontentes et la procédure d'arbitrage. Si, à la suite des étapes prévues à l'article 15, la mécontente n'est pas réglée, le grief est référé à l'arbitrage et sera entendu par un arbitre à la première date disponible. Étant donné le grand nombre de griefs, il n'est pas rare qu'il faille attendre plusieurs années avant de pouvoir se faire entendre.

Nous gagnons environ 20% des griefs que nous présentons devant les arbitres. Par contre, nous avons de plus en plus l'impression que certains arbitres, qui font partie de notre convention collective, nous prennent pour des privilégiés de la société par rapport à des travailleurs d'autres entreprises et de ce fait, ils trouvent une façon de donner raison à l'employeur, tout en évitant la possibilité d'une requête en évocation où nous devons convaincre un juge de la cour supérieure que l'arbitre a rendu une décision déraisonnable. La cour supérieure nous dira que l'arbitre a le droit de se tromper sans l'obliger à réviser sa décision.

Certains de ces arbitres n'ont plus aucune compassion lors de mesures disciplinaires, surtout lors de congédiements, ils sont devenus intolérants. Dans des dossiers d'interprétation, ils changent les définitions du dictionnaire, ils font dire ce qu'ils veulent aux mots comme un comptable fait dire ce qu'il veut aux chiffres, ce qui donnera raison à l'employeur.... pauvre employeur qui est obligé de subir les revendications du syndicat.

Par contre, leurs factures sont bien justifiées, ils travaillent pour des *peanuts*, leur taux horaire varie entre 150 \$ et 270 \$ de l'heure, sans oublier qu'ils chargent une rémunération minimale qui varie de 4 à 8 heures, même s'ils n'ont travaillé qu'une heure; ajoutons des frais de dossiers qui varient entre 150 \$ et 250 \$, leur temps de transport qui est en moyenne de 150 \$ de l'heure, leurs frais de kilométrage en moyenne de 0.50 \$ du kilomètre, leurs repas et leur hébergement chargés en frais réels, et ne vous inquiétez pas, ils ne couchent pas dans des motels à «passes» et ne mangent pas du «Mcdo». Pour finir, lorsqu'il y a désistement du grief par une des parties ou par les deux parties 30 jours avant la date prévue, ils chargent des frais d'annulation variant de 1000 \$ à 1500 \$. Par contre, un travailleur à 30 \$ de l'heure, c'est trop bien payé... il est anormal qu'un travailleur moins scolarisé ait de bonnes conditions de travail.

Il serait grandement temps de chercher d'autres solutions pour résoudre nos différends avec l'employeur qui seraient plus équitables pour les deux parties et qui ne sauraient être influencées par les jugements de valeur personnels de certains arbitres.



*Dany Tanguay*  
Coordonnateur des griefs

# CPSS



## CODE DE SÉCURITÉ DES TRAVAUX

Le rappel sur le Code de sécurité des travaux sera planifié dans le courant de l'année 2008. Des imprévus étant survenus, ce rappel n'a pas eu lieu comme prévu en 2007.

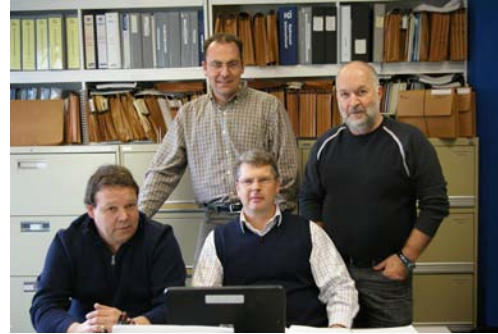
Présentement, le comité Code de sécurité des travaux finalise les textes des 4 chapitres. Les modifications au texte du Code de sécurité des travaux seront mineures pour la prochaine édition, c'est-à-dire que les changements aux textes des chapitres du Code de sécurité des travaux proviennent des demandes de compréhension depuis la dernière édition qui date de 2002.

Depuis 2002, environ 104 demandes de compréhension ont été traitées. De ces 104 demandes, seules quelques-unes ont fait l'objet de modification des textes du Code de sécurité des travaux.

Il y aura des nouveautés dans la diffusion du rappel (formation), les sessions des responsables des travaux seront différentes de celles des initiés, le matériel didactique sera plus perfectionné pour permettre l'interaction entre le formateur et les participants. De plus, certains sujets seront plus décortiqués dans le but d'avoir une meilleure compréhension du chapitre concerné.

Les prochaines étapes du comité seront de valider les plans de cours des différents chapitres et de voir au déploiement du rappel.

Nous vous tiendrons informés régulièrement sur l'avancement des travaux du comité.



*Assis: Donald Tremblay & Mario Plouffe  
Debout: Stéphane Michaud & Gervais Pelletier  
Représentants du comité santé & sécurité*

## C'EST LE TEMPS DE LA RÉFLEXION

Cette année encore, il y a eu beaucoup d'accidents assez graves, autant en Distribution qu'à TransÉnergie, mais un peu moins cependant en Production. Déjà à la fin de l'année 2006, nous avons demandé de prendre un temps de réflexion pour la nouvelle année, nous avons insisté pour mettre de la rigueur dans les encadrements en santé et sécurité.

Les membres du comité provincial santé et sécurité exigent de l'employeur qu'il fasse les encadrements et les rende les plus faciles possible à appliquer par tous les travailleurs 1500 que nous représentons. Hélas ! Dans la pratique, ces encadrements ne sont pas toujours appliqués complètement et correctement. Nous ne travaillons pas dans une petite «shop» où le boss pousse à travailler vite et de façon non sécuritaire !

Il ne faudrait surtout pas oublier les obligations de l'employeur. Il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer l'intégrité physique des travailleurs. Nous devons composer avec de l'équipement qui est de plus en plus vieillissant, il suffit juste de voir le nombre d'accès limités dans les postes de TransÉnergie où

*(Suite page 8)*

## C P S S Suite...

(Suite de la page 7)

L'on s'aperçoit qu'il est de plus en plus difficile d'y circuler et d'y travailler. Le même phénomène est constaté en Distribution, avec des équipements défectueux, tels que des interrupteurs, des sectionneurs avec des isolateurs de porcelaine défectueux, des isolateurs à chevilles de tête fissurées, des isolateurs fin de course porcelaine en perte d'isolation et, de plus, de nombreux conducteurs de cuivre qui tombent à cause de jonctions problématiques, etc. ; pour ce qui est du souterrain, l'accès aux puits (PA) avec des logiciels qui ne nous donnent pas toutes les informations nécessaires et fiables afin d'accéder à une structure en sécurité ; une multitude de composants moyenne et basse tension qui sont problématiques, créant des restrictions d'accès, etc., etc.

En ce qui concerne un des derniers accidents, survenu le 6 novembre 2007 et impliquant un monteur transport de la région Laurentides ayant subi une électrisation par induction sur une ligne 120 kV, le travailleur devra subir seulement des greffes aux paumes des mains, mais encore là c'est un accident de trop qui aurait pu avoir des conséquences beaucoup plus graves. Une enquête officielle a été demandée et des recommandations seront apportées, mais peut-être sont-elles déjà écrites, car des accidents de même nature se sont produits auparavant.

Nous profitons de ce journal pour vous souhaiter une bonne année 2008 en toute sécurité et beaucoup de bonheur pour la période des fêtes.



**LA CLEANOVA, UNE AUTO ÉLECTRIQUE DÉVELOPPÉE PAR TM4, UNE ENTREPRISE DÉTENUE MAJORITAIREMENT PAR HYDRO-QUÉBEC.**

Cette année, au Salon de l'auto de Montréal, Hydro-Québec a présenté la Cleanova II.

La Cleanova II est une voiture électrique. Elle ne consomme donc aucun carburant conventionnel. Pour la recharger, le propriétaire utilise simplement une prise électrique domestique de sa maison. Aucun chargeur supplémentaire n'est donc

nécessaire. Avec une charge utile, son autonomie est d'environ 210 km en ville.

Ce véhicule est alimenté par un moteur électrique central dérivé du moteur-roue conçu par Hydro-Québec et développé par TM4, une filiale d'Hydro-Québec.

*Pierre Burelle*

# AVANTAGES SOCIAUX

## RÉGIME DE LA CROIX BLEUE — DOSSIER MÉDICAMENTS D'EXCEPTION

Plusieurs d'entre nous ont reçu une ordonnance de leur médecin traitant qui a fait l'objet d'un refus de la part de la Croix Bleue, sous prétexte que le médicament prescrit était un médicament d'exception tel que déterminé par la Régie de l'assurance maladie du Québec (R.A.M.Q.) et le Conseil du médicament.

À cet effet, la Croix Bleue nous retourne l'avis de non paiement avec un formulaire à faire remplir par le médecin qui a prescrit le médicament. Ceci cause un délai dans le remboursement et, souvent, le médecin réclame des frais pour remplir le formulaire parce qu'il doit le faire à un autre moment que lors de la consultation initiale.

Ce qu'il faut comprendre au niveau des médicaments d'exception, c'est que la décision de notre assureur n'est pas prise en fonction de notre contrat, mais que tous les assureurs sont assujettis aux règles de la R.A.M.Q. qui, de façon continue, actualise la liste des médicaments reconnus et celle des médicaments d'exception. Ceci est valable pour l'ensemble de la population, et chaque médecin connaît, ou devrait connaître, les caractéristiques de chaque médicament qu'il prescrit et faire le nécessaire s'il y a lieu.

On peut éviter des délais de remboursement et des frais à payer au médecin pour le formulaire de demande d'autorisation. Je vous recommande, lorsque vous êtes en consultation avec votre médecin et que celui-ci vous prescrit un médicament, de lui demander si ce médicament fait partie de la liste des médicaments d'exception. Si oui, il remplira le formulaire sur le champ et vous éviterez ainsi tous les désagréments liés à cet oubli.

Pour votre information, voici la définition d'un médicament d'exception selon le Conseil du médicament :

*La liste des médicaments présente également des médicaments d'exception dont le coût est couvert par le régime général dans les cas, aux conditions*

*ou pour les indications thérapeutiques que le ministre détermine par règlement ; ces conditions peuvent varier selon qu'il s'agit de la couverture assumée par la Régie ou de la couverture d'une assurance collective ou d'un régime d'avantages sociaux.*

*La mesure des médicaments d'exception poursuit les objectifs suivants :*

*a) Que le coût des médicaments d'exception soit garanti par le régime général uniquement s'ils sont utilisés pour des indications thérapeutiques reconnues par le Conseil du médicament.*

*b) Permettre, de façon exceptionnelle, le paiement des médicaments inscrits à la liste dans la section «Médicaments d'exception» lorsqu'il s'agit :*

*- d'un médicament jugé efficace pour des indications restreintes, car ni son efficacité, ni le coût de traitement ne justifient son utilisation habituelle et continue pour d'autres indications ;*

*- d'un médicament qui n'offre pas d'avantages thérapeutiques justifiant un coût plus élevé que celui lié à l'utilisation des produits possédant les mêmes propriétés pharmacothérapeutiques inscrits à la liste, quand ceux-ci sont non tolérés, contre-indiqués ou rendus inefficaces à cause de la condition clinique du patient.*

N'hésitez pas à le demander à votre médecin.

Pour tous problèmes liés à ce sujet, veuillez communiquer avec votre structure syndicale.



**Yves St-Laurent**  
*Responsable du comité  
des avantages sociaux*

# Lock-out au Journal de Québec



Depuis le 22 avril 2007, 252 syndiqués du journal de Québec sont en conflit de travail. Effectivement leur employeur, Quebecor/Corporation Sun Media, décrétait un lock-out aux employés de bureau et à ceux de la rédaction. La même journée, en fin d'après-midi, par solidarité avec les deux groupes «lockoutés», le personnel de l'imprimerie répliquait par un vote de grève (à 97%).

Depuis la fondation du *Journal de Québec* en 1967, aucun conflit de travail n'avait eu lieu. Il y a un peu plus d'un an et demi, tous les employés syndiqués du *Journal de Québec* avaient accepté de reconduire la convention collective pour un an en partenariat avec l'employeur pour faire face à un concurrent, *Le Soleil*, qui passait au format tabloïd pour mieux le concurrencer. Pour les syndiqués, le conflit au *Journal de Québec* a été créé de toutes pièces par l'employeur. Avant le déclenchement du lock-out, aucun des trois syndicats n'avait même demandé de mandat de grève à ses membres.

Comme moyen de pression, les employés, en conflit depuis le 24 avril, publient et distribuent cinq jours par semaine le *MédiaMatinQuébec*, un quotidien gratuit, pour rappeler leur cause à la population de Québec. À la suite de ces publications, Quebecor/ Corporation Sun Media a entrepris plusieurs recours judiciaires pour empêcher la parution du *MédiaMatinQuébec*. À ce jour, toutes les démarches entreprises pour cesser la publication et la distribution du *MédiamatinQuébec* ont échoué.

Ces syndiqués luttent chaque jour contre le géant Québecor.

## LE 1500 S'IMPLIQUE

C'est pourquoi, lors du dernier exécutif tenu dans la semaine du 12 octobre, il a été résolu unanimement que notre section locale :

- 3! S'implique activement dans la lutte que mènent les syndicats SCFP du journal de Québec;
- 3! Sensibilise ses membres aux enjeux de ce conflit;
- 3! Appuie financièrement, par un \*versement mensuel de 2500 \$ fait aux syndicats du Journal de Québec, et ce jusqu'à la fin du conflit.

*\*Il est à noter que ce montant sera pris à même le Fonds Charles Cuerrier. Ce fonds a été créé lors du congrès du 1500 qui a eu lieu à Valleyfield, en 2006, et il a pour but de faire la promotion du syndicalisme et d'aider les travailleurs du Québec en difficulté. 1% de notre budget annuel est consacré à ce fonds.*

**Richard Perreault**  
Président provincial

**Charles Fleury**  
Secrétaire général



Pour en savoir plus sur les enjeux du lock-out, consultez le site au [www.mediamatinquebec.com](http://www.mediamatinquebec.com).

## RETRAIT DU DROIT DE GRÈVE

### POUR LES EMPLOYÉS DES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT

Ces derniers temps, nous avons entendu parler du retrait du droit de grève pour les employés des sociétés de transport.

Encore un droit arraché aux travailleurs! Surtout que ce droit, depuis l'avènement de la Loi sur les services essentiels, ne veut à peu près rien dire, quand on sait que souvent, le niveau de service demandé par les employeurs est plus élevé que celui qu'ils offrent aux usagers en temps normal.

C'est vrai qu'une grève, ça dérange. C'est vrai qu'une grève sans les services publics, ça peut faire ch...., mais retirer ce droit de grève ne règlera en rien les problèmes fondamentaux des services publics. Ce n'est pas en privant les employés d'un droit collectif qu'on va régler les problèmes récurrents des services publics.

Les vraies solutions sont beaucoup moins rentables politiquement :

**Financement adéquat par l'État** – Si un tiers de la population de Montréal n'a pas d'auto et que le transport en commun s'inscrit dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre, pourquoi ne pas financer le service adéquatement, augmenter les services, augmenter le nombre d'autobus aux heures de pointe, etc.

**Nomination d'une équipe de gestion** qui comprend qu'un bon service passe par une gestion humaine des employés.

**Imputabilité accrue aux gestionnaires** – Présentement, le fléau le plus grand dans les services publics est le désengagement de la gestion. Gérer est trop compliqué, on s'accroche à toutes les excuses (Convention collective, politique, clientèle) et là, c'est le droit de grève.

**Respect du droit d'association** – Ce droit qui a été confirmé par les tribunaux. Au lieu d'essayer de passer à côté de ce droit des salariés, pourquoi ne pas profiter des avantages qu'il procure : un interlocuteur pour toutes les revendications?



*Charles Paradis*  
*Conseiller syndical SCFP*

Ce qui est tordu dans ce projet de loi, et Henri Massé l'a bien dit, c'est qu'au Québec, depuis les 30 dernières années, aucun syndicat n'a utilisé ce droit de façon outrancière, il a toujours été exercé avec respect et toujours après que tous les forums et les autres moyens possibles de se faire entendre aient été utilisés.

Il faut dénoncer ce gouvernement qui, plus souvent qu'autrement, a utilisé la loi pour modifier les règles de la libre négociation et du libre exercice du droit de grève. Laissons les syndiqués décider démocratiquement de l'exercice du droit de grève, ce droit est fondamental. Aux syndicats d'Hydro-Québec, nous savons de quoi nous parlons quand nous envisageons une grève. À chaque fois que nous avons décidé d'exercer ce droit, ce fut en respectant la population du Québec et en assumant pleinement nos décisions.

Que le ministre Whissell fasse donc son véritable travail et s'occupe des fermetures sauvages d'usines, du travail au noir, des ghettos d'emplois que sont les services alimentaires, les grandes chaînes; qu'il légifère sur la rémunération des patrons d'entreprises, les fusions et acquisitions d'entreprises, la fuite des capitaux, etc.

Frapper sur les personnes syndiquées n'améliorera en rien le service public! Aujourd'hui, les employés des sociétés de transport, demain les employés municipaux, les employés de la santé, de l'éducation, les fonctionnaires, Hydro-Québec... Et qui après?

## MANICOUAGAN

### AUDITION DEVANT LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES (CLP)

*Bertrand Méthot*  
Vice-président provincial  
Région Manicouagan



Du 5 au 8 novembre dernier, une importante audition a eu lieu au tribunal administratif de la Commission des lésions professionnelles, à Baie-Comeau.

Le syndicat contestait la décision de TransÉnergie de donner des travaux à contrat sur la ligne 3039, sous la responsabilité du groupe équipement, et ce sans respecter les méthodes et les encadrements de travail reconnus dans l'entreprise.

La direction a tout simplement invoqué devant la CLP que lorsqu'elle décide de donner un travail à forfait, les méthodes de travail utilisées ne regardent que ceux qui exécutent le travail et qu'en aucun temps ils n'ont à respecter les encadrements applicables aux employés syndiqués d'Hydro-Québec.

Donc, lorsque notre employeur prétend qu'il exige les mêmes critères de sécurité pour un travail exécuté sur son réseau par un sous-traitant, rien n'est plus faux. Ils ont même tenté de mettre en preuve que soulever un pylône avec une ligne sous tension n'était qu'un travail fait couramment par le groupe équipement et qu'ils n'avaient pas de mesure particulière à prendre autre qu'une inspection visuelle des chaînes d'isolateurs sur les pylônes adjacents, et ce un mois avant le début des travaux.

Naturellement, avec l'aide des travailleurs, nous avons démontré au tribunal comment, selon notre point de vue, la direction a mis en danger la sécurité des travailleurs exécutant ces travaux.

Ces 4 jours d'audition ont demandé beaucoup de travail à nos représentants. Merci à Steven Laforest, conseiller SCFP de la région Saguenay, qui a passé près de 2 semaines à travailler sur le dossier avec Marc Paquet et Michel Martin, sans oublier le confrère Louis Bergeron, un autre conseiller SCFP, Donald Tremblay, membre du CPSS, ainsi que Pierre Morin, technicien SCFP 957, qui nous ont supportés autant pour la préparation de l'audition que comme témoins.

Nous ne connaissons pas encore la décision de la CLP, mais je tiens à vous féliciter car le travail a été bien fait, et vous vous êtes assurés que l'ensemble des éléments pouvant éclairer le bureau ont été soumis.

Après un refus de travail par un opérateur CER et deux décisions d'inspecteurs CSST, ce jugement pourrait avoir un impact important sur le comportement de l'entreprise dans l'octroi des futurs contrats et des méthodes de travail utilisées par les sous-traitants. Votre structure syndicale sera informée aussitôt que nous aurons la décision.

Il est juste dommage que la direction d'Hydro-Québec TransÉnergie ait choisi de faire intervenir un tiers au dossier plutôt que de trouver une solution à l'interne.

# Manicouagan Suite...

## UN PETIT MOT POUR LA DISTRIBUTION

Le 4 novembre dernier, Hydro-Québec a eu recours aux mesures d'urgences pour réparer son réseau de distribution affecté par le verglas en demandant le support des confrères de la région Saguenay.

Encore une fois, la direction Distribution, territoire Nord-Est, n'a pas respecté la lettre d'entente sur le sujet. En effet, alors que les confrères de la région Saguenay étaient mobilisés sur les pannes, les monteurs de la région étaient tous démobilisés. De plus, les monteurs du secteur avoisinant n'ont jamais été appelés. Comme d'habitude, c'est certainement de la saine gestion...

Il est certain que nous demandons aux monteurs de déposer des griefs dénonçant ce fait, mais ce qui est désolant, c'est encore une fois le manque de respect de cette direction envers ses employés qui travaillent dans les territoires éloignés.

Une chance, Messieurs de la direction Distribution, que vous ne deviez gérer que 27 monteurs de lignes à la région Manicouagan, car de la façon dont vous agissez, nous avons intérêt à vous avoir à l'œil afin de nous assurer du respect de nos conditions de travail... Mais nul ne doute que le chef Territoire Nord-Est saura vous supporter...

## DU NOUVEAU SUR LES DISJONCTEURS GL-215

J'ai reproduit ci-dessous un extrait d'un article publié par Réjean Poirier, président 957 à la région Manicouagan.

*«D'abord en santé et en sécurité, le dossier des GL-215 (disjoncteurs qui éclataient) a accouché d'un résultat fort intéressant : Mme Lyne Brisson, ingénieure à la direction DESTT de l'unité appareillage de transport, nous a confirmé que désormais, les appels d'offres incluront un item prévoyant la protection des personnes en tout temps (Norme SN 15.7 par.5.2). Ce résultat n'est pas le fruit du hasard, il résulte d'une très bonne complicité avec nos vis-à-vis du syndicat des métiers. Comme quoi, lorsque les syndiqués s'unissent, ils n'en sont que plus convaincants. Il s'agit probablement d'une première en matière de*

*santé et de sécurité. Merci à toute l'équipe qui a participé à cette démarche conjointe avec les collègues du 1500 et la direction.»*

Je dois vous dire que je suis tout à fait d'accord avec lui. De plus, les recommandations finales devraient être présentées à l'ensemble des comités de travail qui ont participé à l'analyse des GL-215, avant le 15 janvier 2008.

Je réitère mes félicitations à tous ceux qui ont travaillé au dossier et vous serez tous informés des recommandations complètes aussitôt que le comité d'analyse aura entériné le document final.

Des disjoncteurs conçus de manière à ce qu'il ne puisse plus y avoir de projections pouvant blesser les travailleurs... ce n'est plus un rêve mais une réalité...

# MAISONNEUVE

## Licenciement illégal

Les syndiqués des sections locales 957 et 1500 se sont mobilisés au secteur Beauharnois/Les Cèdres à la suite d'un événement survenu le 19 septembre 2007. En effet, un employé temporaire, mécanicien d'appareillage, avait été licencié injustement.

L'histoire commence lorsque le travailleur accepte volontairement de suivre une formation pour acquérir la qualification de soudure accréditée. Au fil des semaines, le travailleur se rend compte que faire de la soudure le rend malade. Notre confrère, accompagné de son délégué syndical, avise donc le contremaître mécanique qu'il n'arrive pas à souder puisque cette tâche le rend malade. À ce moment, le contremaître lui répond : *«Ok, fais tes tâches normales de mécanicien d'appareillage, mais si j'ai besoin de toi comme soudeur accrédité, par manque de personnel, je te demanderai de souder quand même»*.

Le contremaître s'engage alors à former comme soudeurs accrédités d'autres mécaniciens d'appareillage durant l'été. Plus tard, le contremaître commence à s'acharner sur le travailleur à plusieurs reprises pour qu'il fasse de la soudure. Le travailleur consulte alors un médecin qui lui donne un arrêt de travail pour quelques jours. Durant toutes ces semaines, la formation des autres mécaniciens qui étaient disponibles est annulée sans raison valable.

De retour au travail, notre confrère envoie le formulaire L-5 au Centre de santé d'Hydro-Québec, avec une restriction de ne plus souder. Il en informe le contremaître et ce dernier néglige de l'envoyer au Centre de santé. C'est pourtant la procédure normale lors d'un retour au travail avec restriction.

Le contremaître s'acharne encore à obliger le travailleur à souder, lequel persiste à lui répéter qu'il a une restriction médicale et que faire de la soudure le rend malade ! Le contremaître dit alors à notre confrère : *«Si tu veux pas faire ta job de soudure, vas-t-en chez toi»*.

Les représentants syndicaux locaux dénoncent cette situation, mais tous les niveaux de gestion, jusqu'au chef central, sont en parfait accord avec cette décision. À la suite de cet événement, notre président régional laisse des messages durant 2 jours au directeur à Hydro-Québec, mais il n'a pas de retour d'appels. Le lundi suivant, les travailleurs du secteur Beauharnois/Les Cèdres des sections locales 957 et 1500 se mobilisent spontanément en restant à la cafétéria après leur pause du matin et en demandant des explications à la gestion sur cette injustice flagrante. Vers midi, notre président régional reçoit un appel du directeur qui lui demande d'avoir une rencontre dans l'après-midi. Les travailleurs solidaires acceptent de retourner au travail en attendant d'avoir des nouvelles.

Lors de cette rencontre, la position du directeur est différente de celle de ses gestionnaires. Il reconnaît que ce n'est pas la bonne façon de procéder, et il y a entente pour que notre confrère réintègre son poste avec entière compensation et sans perte de salaire.

Bravo à tous pour ce beau geste de solidarité spontanée !

**SO... SO... SO... SOLIDARITÉ !**

*Claude Lauzon*

*Directeur adjoint du secteur Beauharnois/Les Cèdres*

Dans le cadre des réorganisations de l'entreprise, il en est une en particulier qui retient mon attention, c'est la réorganisation à TransÉnergie. L'entreprise se spécialise de plus en plus en vertical, mettant en vedette des gestionnaires qui, pour plusieurs, ne sont pas dans leur branche (Ateliers spécialisés, maintenance, exploitation, ligne de transport, etc.).

Prenons comme exemple l'exploitation. Auparavant, l'exploitation était régionale, de l'ancien CER à l'opérateur du champ inclus, avec la gestion en région pour harmoniser tous les processus entre eux et avec la clientèle. C'était facile, mais comme tout ce qui est simple ne peut le rester... eh bien! Changeons.

Aujourd'hui, nous voyons les CT dispersés à travers la province, mais avec une tête provinciale isolée. À côté, on voit apparaître le rapatriement des exploitations régionales vers le provincial. Le pouvoir de décision – et le personnel qui va avec – quitte les régions, et ce sans permission. Avec l'application de ce style de spécialisation apparaissent de nouveaux gestionnaires qui tombent au combat, tour à tour, transférant à d'autres leurs responsabilités, s'il s'en trouve pour les prendre. Ceux qui restent délèguent aux opérateurs du champ pour éviter de tomber. Qui

donne la charge de travail ? Qui avise des tâches en heures supplémentaires ? N'importe qui, sauf le contremaître.

Certains de ces gestionnaires se pavent en disant qu'ils finissent le jeudi soir à 17 heures. Quelle platitude venant de ceux qui ont un rôle si important ! Et quand nos confrères leur rappellent quelques-unes de leurs responsabilités, soit ils nient, soit ils réagissent en disant qu'ils peuvent se servir du système enregistré au CT pour vérifier les propos de leurs propres opérateurs, ce qui pourrait leur valoir des mesures disciplinaires.

Petits gestionnaires, apprenez donc comme il faut votre métier, particulièrement les relations interpersonnelles, mais surtout pratiquez un peu plus l'écoute ! Une chose est sûre, vous devriez lire attentivement l'article 38 de notre convention collective signée par les deux parties.

Bon courage à nos opérateurs !

*Sylvain Lepage*  
Vice-président provincial  
Région Matapédia



# ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

## Décès d'un confrère de travail

C'est avec tristesse que nous avons appris le décès du confrère Marc Jodoin, mécanicien d'appareillage à la centrale de Rapide 2.

L'accident est survenu sur sa terre. Il était seul en train de couper du bois de poêle. Son père opérait de la machinerie plus loin

La section locale 1500, région Abitibi-Témiscamingue, tient à souhaiter la plus profonde sympathie à sa conjointe, Nathalie Séguin, ainsi qu'à toute sa famille éprouvée par cette terrible épreuve.



*Jasmin Gaudet*  
Vice-président provincial  
Région Abitibi-Témiscamingue

## La région est en deuil



Si vous vous souvenez bien, le 31 octobre dernier s'annonçait comme une belle journée d'automne, Dame nature étant au rendez-vous. Il en fut tout autrement pour notre confrère **Robert Juneau**, chef mécanicien et directeur du 1500, secteur Victoriaville. Comme à son habitude, il enfourcha son vélo pour se

diriger vers le centre de service dans le but d'exercer une activité qui le passionnait : son métier de mécanicien. C'est à ce moment que le destin frappa; il fut mortellement happé par un véhicule. Inutile de préciser l'onde de choc qui traverse présentement la région Mauricie.

Grand militant de la section locale 1500 depuis plus de 23 années, le confrère Juneau était un homme d'une grande simplicité, peu volubile, mais reconnu pour son intégrité, son grand sens des valeurs sociales et sa grande détermination à défendre les droits et intérêts des travailleurs et travailleuses du 1500 du secteur Victoriaville.

Sa grande générosité ne s'est pas seulement limitée à représenter les membres du 1500. Déclaré cliniquement décédé la journée de l'accident, le confrère Juneau a été maintenu en vie durant 3 journées afin de trouver des receveurs compatibles, car on a prélevé son cœur, son foie, ses poumons et un rein. Aujourd'hui, quatre personnes peuvent espérer une meilleure qualité de vie grâce au confrère Juneau. De plus, atteint d'une grave maladie (diabète) depuis sa jeunesse, il a légué son pancréas à la Société canadienne du diabète afin de permettre des recherches sur cette terrible maladie.

Robert, je peux me permettre de te dire **Mission accomplie**. Tu as été un homme de cœur, qui avait misé ta vie sur l'amour de ta famille, l'entraide auprès de tes confrères et consœurs de travail et, finalement, avec le don de tes organes, tu as contribué à sauver la vie à des personnes qui attendaient depuis longtemps une âme aussi charitable. Ta retraite était proche, tu en rêvais. Malheureusement, le destin en a décidé autrement.

*Salut Bob!*

*Daniel Lefebvre  
Responsable de l'information  
Région Mauricie*



### LE DOSSIER «RELÈVE DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN DISTRIBUTION» VA BON TRAIN !

À ce jour, 25 % des obligations reliées à la lettre d'entente «Capacité de réalisation de la charge de travail 2007-2011» sont respectées. En effet, 76 employés temporaires dans les familles Monteur et Jointeur ont obtenu des postes permanents depuis le début de l'application de la lettre d'entente, tout en respectant intégralement l'article 19 de la convention collective.

D'autres postes permanents sont à prévoir en 2008, ce qui devrait permettre à plusieurs travailleurs de changer de secteur ou de région, car l'objectif syndical derrière l'entente vise les travailleurs qui ne sont pas heureux depuis plusieurs années là où ils sont.

Il est vrai que ça ne va pas aussi rapidement que nous le voudrions, mais par contre il faut se souvenir d'où l'on vient, il faut se souvenir de la réorganisation de 1997, ce qui a contribué aux dix années sans embauche ni mouvement de personnel.

En contrepartie, la lumière au bout du tunnel repose sur le fait que plusieurs employés temporaires peuvent espérer obtenir leur permanence dans un délai raisonnable, progresser dans leur métier et, par la suite, prendre la place d'un compagnon ou d'un chef et permettre à ces derniers de changer de secteur ou de région.

Il y a une volonté par cette entente de favoriser les travaux à l'interne, tout en limitant la sous-traitance. Il est important de préciser que cette entente pourrait occasionner des conflits entre les générations auxquels nous devons faire face, et il faudra tout mettre en œuvre pour que les travailleurs, peu importe leur statut ou leur âge, soient capables de cohabiter et garder ainsi nos milieux de travail sains, exempts de violence, d'intimidation et de harcèlement.

Rien n'est parfait, mais nous en arrivons à la conclusion qu'en Distribution, nous sommes en meilleure position qu'il y a dix ans, autant au niveau de l'emploi que du mouvement de personnel, ce qui rencontre un des objectifs syndicaux.

Syndicalement vôtre.



*Mario Lamontagne*  
*Vice-président provincial*  
*Région St-Laurent*



## Un confrère nous quitte prématurément

C'est avec beaucoup de tristesse que nous avons appris, le 22 octobre dernier, le décès de notre confrère **David Tanguay**. David était monteur au secteur Ouest depuis environ deux ans.

L'exécutif syndical de la région St-Laurent offre ses sincères condoléances à sa famille, ses amis et ses collègues de travail.

Je tiens tout particulièrement à saluer la solidarité des monteuses du secteur Ouest, qui se sont déplacés en grand nombre pour partager avec la famille leur peine et leur souffrance.



## LE PÈRE NOËL EST UNE ORDURE!

NOËL, quand on prononce ce mot, bien des souvenirs viennent meubler mon esprit, des souvenirs d'enfant, émerveillé par la magie.

NOËL, fête de l'amour, de l'amitié ;

NOËL, fête du partage ;

NOËL, fête de la famille ;

NOËL, fête des fêtes ;

NOËL et son personnage central, le Père Noël et son usine de jouets !

Aujourd'hui, au début de la cinquantaine, avec la prise de conscience, il n'y a plus de magie. Et justement, pour la garder cette magie, Noël doit être débarrassé de toute conscience adulte, sinon : **LE PÈRE NOËL EST UNE ORDURE !**

Quand on sait que la majorité des cadeaux offerts à nos enfants ou petits-enfants sont fabriqués par des enfants ou des salariés exploités par des multinationales ;

Quand on sait que cette année, les enfants dont les parents travaillent dans le secteur manufacturier – bois, automobile, etc. – auront un Noël inquiet ;

Quand on sait que les deux tiers des enfants de la planète ne mangent pas à leur faim ;

Quand on sait que pour des milliards d'êtres humains, l'énergie est inaccessible ;

Quand on sait que dans un pays riche comme le nôtre, il nous faut encore organiser une «Guignolée» pour que les démunis de la société aient sur leur table, au réveillon, quelque chose à manger ;

Quand cette charité nous donne bonne conscience ;

Quand on sait qu'il y a la guerre en Irak ;

Quand on sait qu'il y a le Darfour ;

Quand on sait que nos frères et nos sœurs, nos fils et nos filles font la guerre en Afghanistan, une guerre qui ne nous concerne pas ;

Quand on sait que la planète est malade ;

Quand on sait que notre nombril grossit d'année en année, suivi de notre tour de taille ;

Quand on sait que le PQ n'a plus la foi ;

Quand on sait que Dumont nous amène à un intégrisme pire que celui de la religion ;

Quand on sait que Charest n'a aucun intérêt pour la classe ouvrière ;

Quand nous sommes gouvernés par des Mulroney, Martin et Chrétien ;

Quand nous avons peur de saluer notre voisin parce qu'il n'est pas blanc ;

Quand la solidarité sociale du Québec s'effrite ;

Quand la solidarité dans nos milieux de travail est inexistante ;

Quand le droit individuel heurte de plein fouet les droits collectifs ;

Quand on sait que des enfants au Québec, en 2007, partent à l'école le ventre vide ;

Quand on sait qu'être vieux au Québec, c'est être seul et pauvre plus souvent qu'autrement ;

Quand notre richesse apporte la pauvreté ailleurs ;

Quand on sait que plusieurs abusent de nos politiques sociales, mais ne contribuent pas à les financer ;

Quand l'héritage que nous laissons à nos enfants se nomme iPod, Wii, Xbox, Têtes à claques...;

Quand on nous demande dès les premiers flocons de neige d'oublier tout ça, de fermer les yeux, de se mettre la tête dans le sable et d'être joyeux.

Je le répète, celui qui nous demande ça EST UNE ORDURE !

Cette fête mercantile, créée de toute pièce, qui réussit à nous faire croire que le bonheur est dans la consommation, sert bien ceux qui veulent endormir nos consciences.

### LE PÈRE NOËL EST UNE ORDURE !

Afin de rester conscient, j'aimerais que chacun d'entre nous consacre quelques instants à repenser Noël, à sortir le Père Noël de cette fête, à faire preuve d'un peu de solidarité et d'humanisme à l'occasion de cette fête en réservant l'équivalent d'un party à une action caritative.

Allons fêter Noël avec des plus démunis que nous !

Protestons, engageons-nous, solidarisons-nous, agissons, afin que l'an prochain, en toute conscience, nous puissions sans remords nous souhaiter un JOYEUX NOËL !

*Charles Paradis*

## REER : Combien avez-vous le droit de cotiser ?



A l'approche de la fin d'année, il est temps de commencer à penser au montant admissible pour vos cotisations REER. Nous vous proposons donc ici une chronique de Monsieur Simon Beauchemin, C.A., qui vous détaille le calcul à effectuer pour connaître votre droit de cotisation en 2007.

Tout contribuable qui a produit une déclaration de revenus au gouvernement fédéral pour 2006 (au printemps 2007) a reçu quelques semaines plus tard un avis de cotisation, tel que reproduit ci-dessous, avec ses renseignements personnels.

L'information principale figure dans la première partie, à la dernière ligne intitulée « Maximum déductible au titre des REER pour 2007 ». C'est ce montant que vous auriez intérêt à cotiser d'ici le 29 février 2008 afin de pouvoir profiter d'une déduction de votre revenu imposable de 2007.

Vous remarquerez que cet avis cumule tous vos droits REER inutilisés depuis 1991; ces droits sont reportables indéfiniment.

Quant aux différents facteurs d'équivalence (FE, FESP, FER), ils concernent uniquement les travailleurs qui cotisent à un régime complémentaire de retraite (appelé aussi «fonds de pension») avec leur employeur. La deuxième partie de cet avis fait état des cotisations déjà versées à un REER, mais non encore déduites par obligation (2000 \$ excédentaires) ou par choix. Ce montant est reportable et déductible dans une déclaration subséquente, jusqu'au maximum pour l'année en question.

### Exemple d'un avis de cotisation :

#### État du maximum déductible au titre des REER pour 2007

Maximum déductible au titre des REER pour 2006	5 100 \$	
<b>Moins</b> : cotisations admissibles à un REER déduites en 2006	3 500 \$	
Déductions inutilisées au titre des REER à la fin de 2006	1 600 \$	
<b>Plus</b> : 18 % du revenu gagné en 2006, soit 40 000 \$	7 200 \$	
<b>Moins</b> : facteur d'équivalence de 2006	4 100 \$	3 100 \$
	4 700 \$	
<b>Moins</b> : facteur d'équivalence pour services passés net de 2007	0	
<b>Plus</b> : facteur d'équivalence rectifié de 2007	0	
Maximum déductible au titre des REER pour 2007	4 700 \$	

Pour toute information supplémentaire sur vos cotisations admissibles, n'hésitez pas à contacter nos conseillers à la Caisse d'économie Desjardins Hydro en composant le 514-289-3500 ou le 1-800-340-1322.



RETOURNER TOUTE CORRESPONDANCE NE  
POUVANT ÊTRE LIVRÉE AU CANADA AU  
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE MÉTIERS  
D'HYDRO-QUÉBEC  
1010 RUE DE LIÈGE EST 3E ÉTAGE  
MONTRÉAL QC H2P 1L2



## CONGRÈS DU **SCFP** NATIONAL

C'est à Toronto que se tenait le 23<sup>e</sup> congrès national du SCFP. Vos officiers provinciaux et les présidents de région ont constitué la délégation du 1500. Quelque 2 031 délégués à travers tout le Canada y étaient inscrits.

Voici quelques faits saillants :

- . ! Le confrère Paul Moist a été reconduit au poste de président national, et le confrère Claude généreux à celui de secrétaire trésorier national;
- . ! Dépôt de l'énoncé politique sur l'orientation stratégique 2007-2009 qui engage le SCFP à tout mettre en œuvre pour hausser les salaires et améliorer les régimes de retraite des travailleurs les moins nantis;
- . ! Accorder une priorité élevée à l'environnement et aux menaces que pose le réchauffement climatique;
- . ! Une résolution sur l'opposition au rôle militaire du Canada en Afghanistan;
- . ! Plus de 163 000 \$ ont été donnés, en preuve de solidarité, aux membres en grève et en *lock-out*;
- . ! Les délégués ont souligné la journée internationale pour l'élimination de la pauvreté en organisant une marche animée dans les rues de Toronto, de concert avec 110 autres pays, l'équivalent de 38 millions d'autres personnes. L'événement a fracassé un record mondial Guinness.

### RÉSOLUTION DES SYNDICATS D'HYDRO-QUÉBEC

A été adoptée par les délégués du congrès une résolution en 14 points, présentée par les syndicats d'Hydro-Québec (1500, 2000 et 4250), afin :

- . ! D'élaborer et d'adopter une politique énergétique qui nous permettrait de faire valoir le point de vue des travailleurs et travailleuses sur tout ce qui concerne le développement de l'énergie, quel qu'il soit;
- . ! De tendre à faire la transition vers des sources d'énergie plus verte, rencontrant les objectifs de Kyoto;
- . ! De privilégier l'hydroélectricité dans les provinces pouvant favoriser ce type de production;
- . ! Que toute nouvelle production soit publique et doive nécessairement rencontrer les nouvelles exigences concernant les émissions de gaz à effets de serre.

Pour voir l'intégral de la résolution, visitez notre site Web : [www.scfp1500.org](http://www.scfp1500.org).

Comme vous pouvez le constater, ce fut un congrès enrichissant et rempli de défis pour les deux prochaines années.

*Richard Perreault*  
Président provincial

*Charles Fleury*  
Secrétaire général