

GROSSE ANNÉE en perspective

Par où commencer ? Vous dresser la liste des dossiers sur la sellette en 2004 ?

Ça vous intéresse de savoir que l'équité va terminer ses travaux et que nous allons mettre en marche notre plan d'évaluation ? Que le dossier sur la rémunération pour les rappels au travail et la disponibilité en dehors des heures de travail tourne en rond, car les gestionnaires argumentent sans parvenir à s'entendre ? À moins que vous soyez préoccupés par les réorganisations. Dans ce cas, c'est un roman que je dois écrire. Vous préférez m'entendre parler du gouvernement Charest ? Et si j'y allais du dossier du syndicat 2000 qui revendique près de 800 de nos postes, et dont la prochaine audition est prévue pour mars prochain ? Ou encore de nos revendications relatives aux ingénieurs assis sur nos chaises ! Et si je vous racontais les histoires d'horreur vécues par certains de nos membres ?

Des dossiers chauds, il y en a « un charpis une barge », et ils présentent tous des enjeux fort importants. En plus de gérer ces nombreux dossiers, nous devons orienter nos efforts sur l'enjeu qui nous concerne tous personnellement, soit la négociation de notre prochaine convention collective.

Évidemment, avant d'en arriver là, il faut se préparer et se concerter. C'est pourquoi nous avons concocté un questionnaire afin de connaître votre opinion. Vous avez maintenant un outil précieux entre les mains pour vous faire entendre et nous faire connaître vos besoins en matière de conditions de travail. Tous les membres de votre

SUITE À LA PAGE 2



Julie Cloutier, Présidente



Marc Ranger,
Conseiller syndical SCFP au SSPHQ

AU CŒUR de la prochaine négo

L'environnement dans lequel nous évoluerons en 2004 est exceptionnel, tout comme les défis qui nous attendent. La présence à Québec d'un gouvernement résolument tourné vers les partenariats publics-privés, l'entrée en vigueur de projets de loi controversés, la hausse des tarifs d'électricité, l'annonce du gel des coûts d'exploitation à l'interne, la structure même du nouveau marché concurrentiel de l'électricité et le puissant lobby exercé par le secteur privé... Voilà autant d'éléments avec lesquels nous devons composer alors que nous nous apprêtons à renégocier la convention collective qui vient à échéance à la fin de l'année.

Impartition : qui gagne au change ?

La menace d'impartition est bien réelle, et des firmes telles CGI et ACCENTURE salivent déjà à l'idée d'obtenir l'exclusivité des droits d'exploitation de certaines activités d'Hydro-Québec. Rappelons que la firme américaine Accenture, comptant 75 000 employés répartis dans plus de 47 pays – dont 3 800 employés au Canada – signait

en 2003 un contrat d'une valeur de 1,45 milliard de dollars avec BC Hydro visant l'impartition de plusieurs activités. Cette entente, d'une durée de dix ans, garantit des économies de 250 millions à BC Hydro avec la possibilité d'un montant additionnel de 180 millions.

Avec ce partenariat, c'est 1543 employés de BC Hydro qui se voient transférés dans la nouvelle entreprise ACCENTURE Business Services of BC. Pour une entreprise de cette taille, qui a généré des revenus nets de 11,6 milliards de dollars en 2002 uniquement, l'occasion est belle d'accroître son influence dans

SUITE À LA PAGE 2



Syndicat
des spécialistes
et professionnels
d'Hydro-Québec

SECTION LOCALE 4250 SCFP-FTQ



Julie Cloutier



Marc Ranger

équipe syndicale sont à votre écoute. À vous de nous dire à quel point les « trous » dans notre convention collective vous préoccupent : un peu, beaucoup, passionnément. Le projet de

« Le projet de notre prochaine convention sera élaboré en fonction de vos réponses au questionnaire... »

notre prochaine convention sera élaboré en fonction de vos réponses au questionnaire, d'où l'importance que vous soyez nombreux à participer.

Je profite de l'occasion pour vous informer que Catherine Bert, vice-présidente Montréal centre, a passé le flambeau des communications à Robert Lafontaine. Vous remarquerez également le retour de notre caricaturiste Renée Lévy. Enfin, avant de vous laisser, je vous invite une fois de plus à remplir le questionnaire et à nous le retourner dans les meilleurs délais. Vous nous aiderez ainsi à élaborer un projet de convention collective à la mesure de vos attentes et de vos besoins.

Julie Cloutier
Présidente

la gestion des services publics. Nul besoin d'être prophète pour comprendre que c'est le personnel transféré qui fera les frais de cette transaction afin d'assurer des bénéfiques à Accenture, sans compter la perte d'une expertise importante pour BC Hydro.

SIC a le vent en poupe

Quant à CGI, avec ses quelque 150 consultants en informatique présents au sein d'Hydro-Québec, elle a déjà un pied dans la porte. Il ne s'agit pas ici d'être alarmiste, mais plutôt de bien cerner les enjeux afin d'assurer une réplique efficace. Cette riposte, elle est déjà commencée avec les quelque 50 spécialistes en informatique (représentés par le Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec) affectés au projet SIC (Système d'information clientèle), le plus gros projet de développement depuis SAP. Malgré les pressions externes et le souhait avoué de CGI de voir le projet échouer, les travaux vont bon train.

Dans ce dossier, nous avons entrepris des discussions franches avec la partie patronale afin de trouver des solutions novatrices pour assurer la réussite du projet. Les spécialistes et professionnels à l'emploi d'Hydro-Québec ont toute l'expertise pour relever de tels défis, et la direction d'Hydro-Québec

doit s'engager dans la voie du développement des compétences par le biais de la formation et garantir, en ces temps de problèmes de relève de la main-d'œuvre, la protection d'emplois de qualité pour tous ses employés. Cet engagement, Hydro-Québec aura l'occasion de le prendre au cours de la négociation.

« Nous devons (...) bâtir un projet de convention collective *collé* à vos réalités. »

La mobilisation : un préalable aux négociations

Pour l'instant, il importe de se serrer les coudes, car la mobilisation n'aura jamais été aussi nécessaire. Cette mobilisation commence par une action toute simple mais essentielle, soit compléter le questionnaire qui vous est transmis avec le présent numéro de L@robas.

Nous devons recevoir un très grand nombre de questionnaires dûment complétés afin de recueillir vos demandes et bâtir un projet de convention collective « collé » à vos réalités. C'est là le premier signal à envoyer à l'employeur, le coup d'envoi du renouvellement de votre convention collective.

Impliquez-vous et participez aux différentes consultations qui seront effectuées. Le SSPHQ, c'est votre syndicat !

Marc Ranger
Conseiller syndical SCFP au SSPHQ

**Pour tout changement d'adresse personnelle,
écrivez à secretariat@ssphq.org**

**N'oubliez pas qu'HYDRO-QUÉBEC
NE NOUS AVISE PAS
DE VOS CHANGEMENTS D'ADRESSE !**



Michel St-Jacques

Vice-président, région métropolitaine ouest

L'Hydrorhelinat

La négociation d'une première convention collective est par essence une tâche très difficile. Il faut à tout le moins ratifier les conditions de travail déjà existantes. Dans le meilleur des cas et dans des conditions de mutuelle bonne foi avec l'employeur, il faut négocier de futures conditions de travail légitimes et acceptables pour les deux parties en cause.

Si vous avez lu attentivement votre première convention collective, vous aurez peut-être noté que l'article 29 ne garantit pas la sécurité d'emploi aux employés embauchés après le 11 février 2001. Le cas n'a même pas pu être négocié à la seconde convention collective. Il est donc assez évident que notre convention crée deux classes de spécialistes.

Nous avons entendu souvent l'expression « clauses orphelin ». Est-ce que cette disposition de notre convention tombe sous cette appellation? Voyez ce que le ministère du Travail en donne comme définition: « Les clauses *orphelin* désignent généralement les dispositions fixant des avantages inférieurs pour les salariés embauchés après la date de

signature d'une convention collective, que ce soit en ce qui concerne la rémunération ou divers autres aspects, tels la durée de la probation, les avantages sociaux, la sécurité d'emploi ou les régimes de retraite¹. »

Il faut savoir que depuis la création du syndicat, près de 700 spécialistes ne peuvent se prévaloir de la sécurité d'emploi. Au rythme des départs et des embauches, il ne faudra pas des décennies avant que la sécurité d'emploi ne tombe caduque. Doit-on parler de « clauses orphelins », d'injustice ou d'une forme d'apartheid. Collez l'expression que vous voulez, mais cette convention impose des règles ségrégationnistes. Cette disposition injuste n'est pas viable pour garder l'harmonie entre les spécialistes. Voyez ce qu'il advient des gouvernements ségrégationnistes; ils finissent toujours dans les égouts de l'Histoire.

D'autre part, avec l'arrivée du dernier gouvernement libéral et de leurs plans d'impartition tous azimuts, il y a de quoi s'inquiéter. Un syndicat où il n'y a pas de sécurité d'emploi et où la sous-traitance et l'abolition de pans entiers

de services sont possibles et souhaités par le gouvernement est une association sans moyen de représentation et de force de négociation. À toute fin pratique, un syndicat ressemblant à une vieille dame devant un malabar prêt à lui voler son sac à main ou encore un chat dégriffé devant un pitbull.

À la lumière de ces observations, il faut absolument se réveiller et faire des pressions pour que la sécurité d'emploi soit négociée pour tous les spécialistes, sans exception, sans ségrégation, sans apartheid.

Être gentil, c'est gagner l'estime des autres, mais en matière de négociation, c'est perdre sa chemise et le respect. Le comité des clauses orphelin a déjà alerté le conseil exécutif provincial de votre syndicat à ce sujet.

Syndicalement vôtre

1. Source Ministère du Travail 11 juin 1998
http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/clauses_orphelin/

Prochain article :
Adoptez un orphelin

SAVIEZ-VOUS QUE...

L'Inde produit 210 000 nouveaux diplômés universitaires par année en technologies de l'information, dont 30 % au niveau de la maîtrise ou du doctorat. Le salaire moyen d'un ingénieur est de 8 000 \$US par année. La sous-traitance y est en pleine explosion. Les grandes entreprises de services telles que IBM, J.P. Morgan Chase et CGI y sont de plus en plus nombreuses. L'investissement de capitaux étrangers se chiffre à plus de quatre milliards de dollars US en 2003.

Montréal, avec un taux de diplomation de 19,9 %, arrive au dernier rang des 25 plus grandes villes nord-américaines.

Le patron malicieux

Selon un sondage extrêmement rigoureux mené auprès des « spécialistes et spéciatiste(e)s » d'Hydro-Québec, la majorité des patrons sont généralement assez gentils envers les spécialistes. C'est bizarre, car les gens de cette espèce sont généralement perçus comme antipathiques, avarés, contrôlants, etc. Alors, comment expliquer ce résultat soudainement contradictoire ? Notre syndicat a donc formé un comité composé d'experts en la matière pour étudier le nouveau phénomène qu'est le « patron gentil ».

Conclusion des experts : nous faisons face à une mutation génétique des patrons, en raison d'une exposition trop

longue aux réunions où clowns et ballons sont de la partie. Maintenant qu'ils sont gentils, plus besoin de s'en méfier... Il va sans dire que nous avons été contraints de congédier nos experts ; ils étaient en fait des agents doubles à la solde de M. Jean Charest.

Un constat beaucoup plus sérieux a été fait par les spécialistes eux-mêmes. Nos patrons sont malicieux, sous des apparences de gentillesse, ils font travailler leurs gens comme des forcenés pour atteindre leurs objectifs carriéristes. Ne vous laissez pas leurrer ! Les patrons ont beaucoup plus besoin du professionnalisme de leurs spécialistes que nous avons besoin de leur gentillesse.



Benoît Bouchard
Vice-président, Québec et est du Québec

La prochaine fois que votre patron vous demandera gentiment un petit extra, demandez-lui gentiment quel pourcentage de son boni il vous accordera gentiment.

C'est avec regret que je termine mes chroniques cyniques. Certains membres mon fait remarqué que ce ton n'était pas digne d'un vice-président. Mes prochains articles seront plus dignes ! Je cède donc ma plume à un porte-parole anonyme, qui rédigera dorénavant les articles politiquement incorrects, j'ai nommé le V-P Masqué...

SYNDICAT DYNAMIQUE RECHERCHE DIRECTEURS MOTIVÉS

Sept postes de directeurs de secteurs sont encore vacants. Parlez-en à ceux qui pourraient vous représenter dignement et demandez-leur de contacter votre Vice-président.

Le cours de base sur le syndicalisme est ouvert à tous les membres intéressés.
Pensez-y !

<http://www.ssphq.org/>

UN VOYAGE À L'AGENDA ?

Si vous voyagez par affaires au Canada ou aux États-Unis, et que vous avez besoin de soins médicaux, communiquez avec la Croix-Bleue au 1 866 491-7726. Ailleurs dans le monde, composez le (514) 286-7726 à frais virés.

Conservez ces numéros précieusement dans votre portefeuille.

Loi 31 : LA PROTECTION DE NOS DROITS ACQUIS EST EN PÉRIL !

Les débats relatifs aux lois des relations de travail au Québec ne datent pas d'hier, mais l'adoption de la loi 31 a provoqué l'indignation généralisée des travailleurs du Québec. Et pour cause ! Responsable du maintien de l'équilibre entre les intérêts des travailleurs et le droit de commerce des entreprises, le législateur a failli à la tâche. À tel point que la protection des droits acquis est maintenant en péril. Cet équilibre, nécessaire à la paix industrielle, au développement social des citoyens et au développement des affaires, est complètement rompu.

Le sentiment des travailleurs d'avoir été trompé par leur gouvernement a été renforcé par l'utilisation du bâillon à l'Assemblée nationale pour forcer l'adoption du projet de loi controversé. Pourtant, les derniers amendements à l'article 45 datent d'il y a à peine deux ans. Les syndiqués ont décelé les arrière-pensées idéologiques du gouvernement ; les débats s'annoncent fort houleux.

Vouloir une chose et son contraire

Le gouvernement actuel s'est fait élire en promettant d'investir massivement dans la santé, d'accorder la priorité à l'éducation et de réduire les impôts. Pour réaliser ses promesses sans augmenter le déficit, il a également fait miroiter le gel des autres programmes gouvernementaux et l'efficacité accrue de l'appareil d'état. Les syndicats voient donc dans ce projet de loi un moyen de réduire les conditions de travail en se débarrassant des accréditations syndicales.

Le premier ministre Charest a clairement affirmé au début de la session parlementaire qu'il avait l'intention d'étendre le recours à la sous-traitance dans le secteur public. On se demande comment l'entreprise privée peut à la fois préserver les droits des travailleurs, créer de nouveaux emplois, maintenir le coût et la qualité des services publics et faire un juteux profit tout à la fois !

Trois pierres d'achoppement

Pour « rééquilibrer » le rapport de force, la loi 31 facilitant la sous-traitance vient modifier trois aspects de l'article 45 du code du travail qui vise à protéger les conditions des travailleurs syndiqués quand leur entreprise cède une partie de ses activités.

Le premier aspect de cette loi précise que la protection des employés s'applique seulement dans le cas où le donneur d'ordre a transféré, en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie de l'entreprise sous-traitée. En compromettant l'accréditation syndicale, cette mesure législative ouvre la porte à des contestations. La mise en œuvre efficace d'une loi ne peut se faire si, au départ, les parties ne connaissent pas leurs droits et obligations. Il faudrait, selon la porte-parole du Barreau du Québec en commission parlementaire, M^e Marie-France Bich, engager plus d'agents de la Commission des relations du travail pour régler tous les litiges suscités par cette loi. Les délais induits par le règlement des contestations sont en soi une négation même des droits des travailleurs.

Le deuxième aspect précise que la convention collective arrive à échéance dès le transfert des activités de l'entreprise. Négocier une première convention collective, tout en obligeant le syndicat à se faire reconnaître par le nouvel employeur, n'est pas une mince tâche. Les modalités de la négociation ne seront connues que lorsque les règlements accompagnant la loi seront définis.

Le troisième aspect rebutant concerne l'élimination du préavis à donner à l'association de salariés par l'employeur afin d'indiquer à quel moment celui-ci entend accorder des activités en sous-traitance.

Les cibles de la sous-traitance

Par voie d'appel d'offres public, BC Hydro a confié ses services à la clientèle,



ADOPTION DE LA LOI 31 À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

de la comptabilité, de l'informatique, d'approvisionnement, des ressources humaines et de gestion des immeubles à la multinationale Accenture. Est-ce nécessaire de préciser que les 1 500 spécialistes ainsi transférés ont vu leur charge de travail augmenter ?

Hydro-Québec représente une cible attrayante pour les sous-traitants, et ses spécialistes ne seront jamais à l'abri. À notre avis, le maraudage va se poursuivre, voire s'intensifier, car la compétition entre les multinationales est forte. Celles-ci étant conscientes du préjugé favorable de notre unique actionnaire envers l'entreprise privée, elles ne vont pas se décourager suite à un refus.

La volonté apparente de l'entreprise n'y est pas ; le contrat de Connexim n'a pas été renouvelé et elle reprendra ses effectifs. Mais si nos postes sont transférés à un sous-traitant, que restera-t-il de notre régime de retraite, de nos régimes collectifs d'assurance maladie, de notre sécurité d'emploi et de notre pouvoir d'achat après dix ans ? Qu'advient-il des ex-employés si l'entreprise change par la suite de sous-traitant ?

Aux États-Unis, 50 % des projets d'impartition en technologie de l'information se soldent par un échec. La sous-traitance est une aventure risquée autant pour le donneur d'ordre que pour le personnel visé !

Robert Lafontaine
Éditeur



Le SSPHQ règle un litige avec Hydro-Québec en équité salariale

Un différend entre notre syndicat et Hydro-Québec, concernant l'évaluation de la charge d'équipe, a été porté devant la commission de l'équité salariale, le 15 mai 2003. Nous vous l'avons d'ailleurs mentionné dans le bulletin *Le point, portant sur l'équité salariale, le 25 septembre 2003*.

Après trois rencontres en présence d'un conciliateur nommé par la Commission, nous sommes finalement parvenus à une entente. Ainsi, les emplois de chargé d'équipe, et tous les emplois incluant une telle charge, seront évalués à l'intérieur du présent exercice d'équité salariale. Les critères et les modalités d'évaluation seront déterminés au cours des prochaines semaines.

En novembre dernier, René Fournier et Susan Renaud se sont joints au comité. Nous sommes maintenant quatre membres à temps plein pour défendre vos intérêts. Nous profitons de l'occasion pour vous informer que la fin de l'évaluation des emplois est prévue pour la fin du mois d'avril.

Comité Équité salariale

René Fournier
Johanne Légaré
Jacques Noël
Susan Renaud

CONNaissez-VOUS VOS REPRÉSENTANTS ?

Pour connaître le nom de ceux qui vous représentent, visitez le site du Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec.

<http://www.ssphq.org/>

À Équipe 4250 :

le nom des membres du Comité exécutif s'y trouve.

À Directeurs :

choisissez le secteur ou la ville et

vous obtiendrez le nom des directeurs.

Être accompagné, c'est si agréable... et c'est un droit !

Votre supérieur vous convoque à son bureau, et vous soupçonnez que ce n'est pas pour parler des succès scolaires de votre petit dernier ou de votre projet en cours. Vous avez l'impression que, depuis quelque temps, il vous a pris en grippe. Alors pourquoi y aller seul ?

L'article 9.01 de notre convention collective vous donne le droit d'être accompagné d'un représentant syndical. Ce représentant, c'est votre directeur de secteur. N'hésitez pas à lui poser des questions ou à lui demander de vous accompagner. Très souvent, le simple fait d'être accompagné désamorce des situations qui, autrement, pourraient s'envenimer.

L'accompagnement, c'est un droit. Recourez-y !

Soit-dit en passant, le Comité des griefs est là pour vous. Il est constitué de spécialistes et professionnels comme vous. Ses membres ont à cœur d'assurer le traitement équitable des conditions de travail des spécialistes et des professionnels de l'entreprise. Un grief, ce n'est pas une tare à votre dossier, mais un moyen de faire prévaloir vos droits !

À vrai dire, le grief est la procédure « judiciaire » reconnue par l'employeur et votre syndicat, par laquelle on identifie qu'un ou plusieurs articles du contrat de travail liant les parties, n'est pas respecté ou appliqué. Vous y avez recours lorsque les autres moyens d'action de reconnaissance de vos droits n'ont pas donné les résultats espérés ou lorsqu'il faut appuyer vos actions de reconnaissances par un moyen plus formel, plus « légal ».

Vous avez des interrogations sur vos conditions de travail ou sur une situation qui vous touche et vous semble injuste ? N'hésitez pas à communiquer avec nous ! Vous pouvez également consulter les pages du Comité sur le site du syndicat au www.ssphq.org.

Le Comité des griefs
Solange Bourgeois et René D'Aoust

Bruno Rufiange, ex-membre du Comité
Merci Bruno !

Dix

« Environ 60 griefs ont été déposés à ce jour à la suite de contestations de comblement de postes. »

conseils pour vous aider dans une démarche de changement d'emploi

1 Mettez à jour votre C.V.

Faites régulièrement le bilan de vos compétences et consignez-les. Voici une bonne adresse où vous trouverez de l'information pertinente :

<http://www.emploisetc.ca>.

Cliquez sur « Index A-Z » puis sur « Curriculum vitae ».

2 Consultez les avis de postes vacants

Les postes à combler sont affichés sur l'intranet pour une période de 14 jours. Ne limitez pas votre recherche aux seuls titres d'emploi : vérifiez la description sommaire et les exigences d'emploi. Comme le même poste peut être affiché simultanément à l'interne et à l'externe, mais avec une description différente, surveillez bien les deux sources.

RÉFÉRENCE : <http://intranet.hydro.qc.ca/accueil/index2.html> et cliquez sur « Postulez ».

3 Contactez le recruteur

Pour connaître le nom du recruteur, communiquez avec le commis Ressources humaines dont le nom figure sur l'avis de poste vacant. Présentez-vous ensuite au gestionnaire concerné, demandez-lui quel est le profil du candidat idéal et démontrez votre intérêt pour le poste offert.

4 Respectez les délais de mise en candidature

Posez votre candidature par écrit à l'unité ressources humaines dans les délais prescrits.

5 Rédigez une lettre de présentation

En plus de votre formulaire de changement d'emploi et de votre C.V., ajoutez une lettre de présentation à l'attention du gestionnaire. Cette lettre d'une page doit mettre en évidence les éléments les plus marquants de votre carrière. Elle doit convaincre le recruteur de vous passer en entrevue.

CONSULTER LA RÉFÉRENCE AU POINT 1

6 Utilisez votre réseau de contacts au maximum

Si une personne de confiance intercède en votre faveur auprès du recruteur, vos chances d'obtenir le poste convoité seront meilleures.

7 Préparez-vous pour l'entrevue

Passer en revue toutes vos compétences. Si vous êtes convoqués en entrevue, relatez des faits pour renforcer les points énumérés dans votre C.V. et insistez sur le rôle que vous avez joué dans vos succès et vos réalisations.

8 Assurez-vous d'obtenir une réponse écrite

Le choix du candidat doit s'effectuer dans l'ordre mentionné à l'article 14.06 de notre convention collective, qui accorde la priorité, entre autres, aux spécialistes en disponibilité répondant aux exigences de l'emploi. Dans tous les cas, vous devez recevoir une réponse écrite de la part de l'employeur, et votre unité d'accréditation syndicale doit recevoir soit un avis de nomination ou un avis d'annulation.

9 En cas de refus, cherchez à obtenir des explications compréhensibles

Si vous êtes satisfait de l'explication, réitérez votre intérêt auprès du recruteur. Toutefois, si la justification vous laisse perplexe, vous pouvez écrire au gestionnaire ou à son conseiller ressources humaines pour obtenir des explications franches. La direction a le fardeau de la preuve si vous croyez que vous êtes le plus compétent ou que l'article 14.06 n'a pas été respecté. Votre directeur syndical peut vous aider.

10 En cas d'anomalies, soyez aux aguets

Le poste a peut-être été octroyé à un candidat d'une autre unité d'accréditation syndicale. Le cas échéant, l'avis de nomination n'est pas émis, et le SSPHQ ne reçoit même pas de cotisations syndicales ! Il faut alors déposer une requête devant le commissaire du travail pour régler le litige.

Si un nouveau spécialiste décroche un poste qui n'a pas été affiché, il peut s'agir d'un transfert de poste, d'une assignation temporaire de moins de quatre mois, d'un poste redevenu vacant en moins de six mois ou de l'arrivée d'un jeune diplômé. Votre directeur syndical peut enquêter et vous conseiller sur les choix qui s'offrent à vous.

Bonne chance dans vos démarches !

Le Comité Dotation
Robert Lafontaine et Diane Verville



ÉCRIVEZ-NOUS !

Vous désirez partager une expérience vécue, faire valoir votre opinion ou diffuser une information utile avec les autres spécialistes de votre unité syndicale ? Vous avez une question ?

Votre directeur aimerait l'entendre. Contactez-le en mentionnant L@robas ou écrivez-nous à information@ssphq.org en nous laissant vos coordonnées.



REPAS D'AFFAIRES

Depuis le 1^{er} août 2003, Hydro-Québec effectue une retenue d'impôt à la source sur le remboursement de vos repas lorsque vous n'êtes pas en déplacement, selon la définition des lois fiscales.

Le syndicat est à examiner cette question en lien avec les allocations prévues à l'annexe « J » de la convention collective.

Vous êtes considéré en déplacement quand vous voyagez à l'extérieur de la municipalité où se trouve l'établissement d'Hydro-Québec auquel vous êtes ordinairement attaché.



LE SSPHQ EST À VOTRE SERVICE DEPUIS QUATRE ANS!

Notre certificat d'accréditation a été émis le 11 février 2000. Merci pour la confiance et l'appui que vous nous accordez depuis ce temps. Vous servir est toujours un plaisir.

Le comité exécutif

L@robas est publié par le Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, section locale 4250 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Les articles de ce bulletin peuvent être reproduits pourvu qu'on en mentionne la source.

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 1499-8955 (imprimé) et ISSN 1499-8963 (en ligne)

Adresse postale : SSPHQ
565, boul. Crémazie Est, bur. 6300
Montréal (Québec) H2M 2V6