

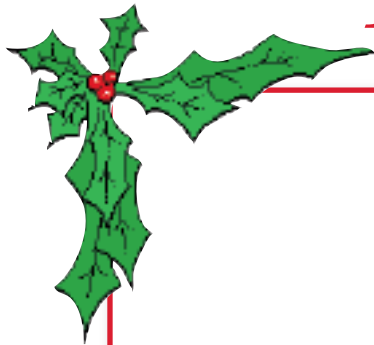
Le Signal

Journal du Syndicat des Employé(e)s de Vidéotron Ltée (SEVL)
Section locale 2815 du SCFP (FTQ & CR-FTQ-MM)



Volume 5, numéro 2 • Décembre 2008

*Joyeux Noël et
Bonne Année 2009*



Solidarité Fraternelle

L'année 2008 a vu apparaître une période particulièrement éprouvante pour les familles à faible revenu, les nouveaux chômeurs victimes de la crise financière et pour tous les démunis de notre société. Comme les banques alimentaires ont un criant besoin de denrées et d'argent, nous invitons tous les membres de notre grand syndicat à supporter les organismes d'entraide afin de contribuer à soulager ces difficultés à l'approche des Fêtes mais aussi tout au long de l'année.



Mot du président

QU'IL EST DIFFICILE D'INSTAURER UNE TRADITION

Pour ceux et celles qui s'en souviennent, les premières relations de travail entre le nouvel actionnaire d'alors (Quebecor) et les syndicats de Vidéotron ont été très difficiles non seulement à cause du long conflit de travail mais aussi par ce qui l'a précédé et qui nous y a amené. À cette époque en 2001, alors que le contrat arrivait à sa fin, la Direction a communiqué par voix d'une conférence de presse télévisée ses objectifs majeurs de récupération (\$40 Mi pour financer ses emplettes dispendieuses) sur le dos des conditions de travail de ses nouveaux employés. Pour ce qui est d'informer les représentants syndicaux et ultimement les employé(e)s, ce fut une formalité vite expédiée après coup. Ne restait plus qu'à articuler dans un cahier de charges inflexible une opération dépeçage à la « scie à chaîne ». Du même coup on rendait à toute fin utile, la discussion des objectifs syndicaux superflus.

Bienvenue à la manière Québécoise d'établir un climat de discussion et de résolution de problèmes! Pour le respect on repassera!

2008, les choses ont évolué pensez-vous. C'est vrai que la compagnie est redevenue une « histoire à succès » comme avant mais à croissance grand V avec toute la profitabilité que l'on peut constater partout dans les médias. Évidemment ce succès nous est aussi redevable par notre compétence, notre implication et admettons-le puisque M. Dépatie lui-même l'a fait, par l'ouverture démontrée à soutenir concrètement les efforts de développement (entente TIP). Maintenant à la veille d'écrire le prochain chapitre, celui du sans-fil de troisième génération (3G), l'entreprise veut négocier un nouveau contrat avant terme qui assurerait une paix

industrielle de cinq ans. Le tout s'articulerait principalement autour de flexibilités supplémentaires quant au recours à la sous-traitance en lien avec le 3G et quelques autres aménagements opérationnels. Quant aux syndicats et leurs membres, ils pourraient disposer de l'épineuse question de la poursuite au civil et il y aurait des augmentations salariales pour la durée de l'entente.

Scénario en apparence empreint d'ouverture alors que le Président met ses plus beaux atours de vendeur pour faire sa tournée. Mais évidemment il faut voir les intentions réelles. Après un faux départ et suite à une Assemblée Générale spéciale où vous nous avez mandatés, une seconde tentative s'est mise en branle à la fin de l'été. Nous avons convenu alors d'un calendrier intensif de discussions. Premier sujet : les flexibilités de sous-traitance en 3G. Le comité intersyndical s'est attelé à la tâche de valider auprès des opérateurs les besoins cernables en flexibilité additionnelle pour assurer les succès de ce projet. On a joué le jeu honnêtement en croyant qu'enfin des discussions intelligentes et respectueuses autour de nos besoins réciproques pourraient finalement permettre l'atteinte d'une entente « gagnant/gagnant » et pour un horizon confortable.

Cette tentative a de nouveau échoué. Pourquoi? Parce que la démarche procède davantage d'une guerre de position où l'Employeur recherche à faire des percées menaçantes pour la place des emplois réguliers et syndiqués dans le portrait de la croissance à venir. Le 3G n'est plus l'objet, il est le prétexte à une offensive sérieuse en ce sens. On veut troquer notre avenir contre le maintien des condi-



DE NÉGOCIATION À VIDEOTRON (QUEBECOR MEDIA)

tions de travail et des augmentations de salaire.

Au moment où vous lisez ces lignes, une nouvelle tentative est faite pour relancer le processus. Évidemment nous avons réitéré notre volonté à participer à un vrai processus de négociation. Un processus où les parties exposant les problèmes réels, se roulent les manches pour trouver des solutions créatives et efficaces pour les deux. De toute façon ne sommes-nous pas condamnés à nous entendre un jour ou l'autre? Là, la balle est dans le camp de la partie patronale. Mais au-delà de cette seule négociation, un véritable virage culturel au chapitre des

relations de travail ne serait-il pas un actif des plus concurrentiels pour l'avenir de Vidéo tron et de sa maison-mère?

Je veux en terminant vous offrir au nom du comité exécutif et du conseil syndical, nos meilleurs vœux du temps des Fêtes ainsi qu'une excellente année 2009!

Jacques Denommé

Président SEVL-SCFP 2815



Rapport de la conseillère

Sentence arbitrale Me Denis Nadeau dans la poursuite de VTL

Suite au conflit de travail en 2002-2003, Vidéotron Ltée a intenté un recours civil en Cour supérieure contre les sections locales SCFP 2815 et 1417 et le SCFP Québec pour 32 millions. Le procès a commencé au début du mois de novembre dernier. De plus, Vidéotron Télécom (VTL) a intenté une demande contre les mêmes défendeurs en Cour supérieure pour 7 millions. En 2006, la fusion de VL-VTL a entraîné la disparition de VTL et la continuation de la demande de cette dernière par Vidéotron Ltée. Par la suite la demande de VTL a été suspendue en Cour supérieure pour permettre à l'arbitre de statuer sur

l'applicabilité du protocole de retour au travail signé par Vidéotron Ltée, par lequel cette dernière renonçait à intenter de nouveaux recours.

Dans sa décision, l'arbitre conclut que le protocole empêche Vidéotron Ltée de continuer le litige. L'arbitre ordonne donc à l'employeur d'y mettre fin dans les meilleurs délais.

Cette décision arbitrale fait l'objet d'une demande de révision judiciaire de la part de Vidéotron Ltée. C'est à suivre.

Sentence arbitrale Me Serge Brault Application de l'article 9.11 de la convention collective.

Rappelons tout d'abord que l'article 9.11 de la convention collective a été introduit dans celle-ci en 2003. Le comportement de Vidéotron Ltée concernant l'application de cet article nous a causé bien des maux de tête. En effet, notre prétention était que l'employeur faisait un usage abusif de cet article qui sert à contrôler les cas d'abus présumé d'absence. Devant ce constat nous avons donc porté à l'arbitrage plusieurs griefs.

Les conclusions de l'arbitre sont les suivantes :

- L'abus présumé susceptible d'amener l'application du contrôle par certificat médical peut résulter d'un ensemble d'absences ou de manquements à l'assiduité et pas seulement d'absences pour maladie.
- L'exigence du certificat médical prévu à la clause 9.11 s'applique uniquement lorsque l'employé s'absente en invoquant la maladie.

Le tribunal demeure saisi des griefs qui ne seraient pas résolus à l'amiable à la suite de la sentence.

Il nous reste donc à déterminer si des griefs devront être entendus devant Me Brault.

Odette Martel,
Conseillère syndicale SCFP

Comité de grief



Les arbitrages de 2008 :

- Invalidité refusée, refus de se présenter au travail et congédiement : règlement hors cour la journée de l'arbitrage.
- Invalidité, mesure d'accommodement, Loi canadienne des droits de la personne, raisons familiales, personne handicapée, congédiement, refus de réintégrer le travail : règlement hors cour la veille de l'arbitrage.
- Gradation des sanctions, n'a pas avisé des retards et absences à cinq occasions, congédiement : 4 jours d'audition, congédiement maintenu.
- Congé de maladie, certificat médical, politique interne, article 9.11 : décision de l'arbitre : **voir le rapport de la conseillère**
- Congé sans solde de moins de trois mois : une journée d'arbitrage – remise sine die, proposition de règlement : textes de l'entente à finaliser.
- Article 35.02 : erreur sur la paie de 50\$ et plus : entente la veille de l'arbitrage - 50\$ net – remboursement 48 heures maximum.
- Article 35.04 sommes versées en trop – récupération sans avis : entente la veille de l'arbitrage - dans tous les cas la personne concernée doit être avisée.
- Protocole de retour au travail et la poursuite de 8 millions de VTL – 4 jours d'audition, décision de

l'arbitre : **voir le rapport de la conseillère**

- Harcèlement - poursuite au civil d'un employé syndiqué contre deux autres employés syndiqués - grief de fait et cause - objectif : que l'employeur assume la défense des personnes présumées harcelées. Un journée d'audition et une autre à venir en 2009.
- Harcèlement, absence de politique à Vidéotron. Remise sine die. Politique de tolérance zéro déposée par VL. L'employeur refuse de considérer nos commentaires. Analyse de la situation.
- À venir : congédiement administratif – incapacité d'accomplir adéquatement les tâches de la fonction. 5 jours d'audition sont prévus.
- À venir : arbitrage segmentation des cellules en regard des rapports de sous-traitance. Prévu le 15 décembre 2008. Remise demandée par Vidéotron. En attente de la fixation de la nouvelle date d'audition.

Les arbitrages de 2009

On est à planifier le calendrier mais on sait que plusieurs dates seront consacrées à des dossiers disciplinaires

Nick Mingione, Vice-président
Responsable du comité

LES CAMPAGNES DE MOTIVATION

Les sections locales 2815 et le 1417 ont porté plainte au Conseil Canadien des relations Industrielles concernant les campagnes de motivation en cours principalement dans les Centres Contact Client. Comme il s'agit de rémunération, notre prétention est à l'effet que cette rémunération doit nécessairement faire

l'objet d'une entente entre les parties. Ce n'est pas le cas actuellement.

D'ailleurs depuis le retour du conflit des griefs ont été déposés concernant ces campagnes. Malgré le fait que les deux sections locales aient accepté le retrait des griefs qui ont précédé

l'entente de progression accélérée, ce retrait ne constituait pas un renoncement quant aux positions respectives des parties. C'est pourquoi au lendemain de la signature de l'entente, les sections locales ont continué de déposer des griefs. S'ajoute à cette démarche la plainte déposée au CCRI.



Comité de santé et sécurité

Comme vous le savez, il y a deux comités paritaires de santé-sécurité au travail : l'un pour les dossiers de travail à l'interne, l'autre pour les dossiers à l'externe.

Les principaux dossiers du comité interne :

- Analyse des accidents de travail avec ou sans perte de temps. Outil d'identification des causes visant une meilleure prévention.
- Revue et mise en place des brigades d'évacuation et de secourisme en milieu de travail.
- Étude de l'éclairage au centre d'appels du 865 Ste-Catherine. Identification des lacunes et mise en place des correctifs pour mieux répondre aux normes applicables.
- Étude de d'autres lieux dont le 612 St-Jacques pour voir si des correctifs semblables devront être apportés.
- Le stationnement en saison hivernale donne parfois lieu à des accrochages sur les terrains de la compagnie. Comme le mauvais entretien est souvent en cause, nous demandons des mesures de correction pour réduire les risques.
- Entretien ménager déficient : ce dossier nous préoccupe grandement et requerra des interventions régulières de la part des délégués.

Les principaux dossiers du comité externe :

- Révision de la formation sur la prévention des dangers électriques pour l'ensemble des salariés concernés. Depuis 2004, nous comptons plus de dix accidents d'électrisation et la gravité de tels accidents, pouvant même causés la mort, exige un suivi très sérieux.
- Analyse des accidents de travail avec ou sans perte de temps. Outil d'identification des causes visant une meilleure prévention. De plus l'entreprise est à mettre en place certains des règlements généraux en santé et sécurité définis par la



partie II du Code canadien. Ces règlements seront en vigueur incessamment et vous seront transmis aussitôt en vigueur.

- Concernant la signalisation routière, nous sommes à faire l'inventaire de tous les équipements requis. Nous regardons aussi la possibilité de former des signaleurs car les firmes actuelles ne peuvent répondre à la demande. La loi 430 doit être respectée et des inspections seront faites incluant les livres de bord des véhicules.
- Une enquête est en cours suite au décès d'un sous-traitant de Vidéotron par électrocution. Un agent de Ressources humaines Canada qui est au dossier nous a rencontré à ce sujet. Nous l'avons informé que parfois des travaux non exécutés par nos membres en raison d'une situation dangereuse soit passés à un sous-traitant. C'est à suivre!

Lafèche Gilbert, vice-président
Co-président du comité

BUREAU MÉDICAL

Enfin, une porte s'ouvre. Les parties ont convenu de se rencontrer afin de discuter des problèmes rencontrés au quotidien dans le traitement des dossiers d'invalidité. Nous aborderons le rôle du bureau médical et les façons de faire lorsqu'une invalidité est sur le point d'être refusée. Peut-être arriverons-nous enfin à nous

doter d'un mécanisme efficace qui respectera l'intégrité et la vulnérabilité des personnes concernées.

Selon notre assureur, le taux d'absence relié aux problèmes d'ordre psychologique est beaucoup plus élevé que la moyenne des autres entreprises. Sans sur-

prise, le secteur le plus impacté est celui des centres d'appel. Le phénomène fera aussi partie des discussions en relations de travail du secteur où on veut « humaniser » le climat de travail.

Laflèche Gilbert

Comité d'accès à l'égalité



Du 10 au 13 février 2009, se tiendra à Montréal la conférence nationale sur les négociations pour l'égalité des femmes du SCFP. Selon le rapport de 2007 du Groupe de travail national sur la participation des femmes, les deux principaux objectifs de la conférence sont d'accroître la force de négociation pour faire progresser leur égalité et d'établir des cibles à atteindre en matière d'enjeux de négociation pour les femmes. Voici quelques enjeux clés : négociation des congés pour améliorer l'équilibre travail famille, négociation des emplois stables et améliorer les dispo-

sitions afin de protéger les femmes contre la violence.

Participeront à cette conférence, Carole McDonald, vice présidente et responsable du comité d'accès à l'égalité, Doris Lauzon, secrétaire archiviste du SEVL 2815 et Guerline Toussaint, membre du comité d'accès à l'égalité.

Carole McDonald, vice-présidente
Responsable du comité



Le comité jeunesse a été formé à la fin de l'année 2007. Les 3, 4 et 5 novembre 2008, il a participé à une session de formation de la FTQ Jeunesse. L'objectif de cette formation était de s'outiller pour mieux servir.

Le comité des jeunes est nécessaire afin de stimuler l'intérêt syndical chez les jeunes membres. Il permet

Comité jeunesse

également d'apporter des suggestions sur les moyens à utiliser pour les impliquer davantage dans notre structure.

Le comité travaillera de concert avec vos délégués afin de planifier des activités de rencontre jeunesse.

Au plaisir de vous y rencontrer,
Tanya Munro, José Carufel et Guy Gagné

Nouvelles des secteurs

Centres Contact Client

Suite à un remaniement dans les assignations des dossiers au sein de l'exécutif, j'ai accepté la responsabilité des centres d'appel. Je constate que plusieurs problèmes contribuent à un climat parfois difficile dans le quotidien. En voici les principaux facteurs :

- Gestion de l'absentéisme et application de l'article 9 (congés de maladie)
- Gestion des avis d'absence et de retard (article 18) de la c.c.
- Gestion des dossiers pour maladies court et long terme (bureau médical)
- Gestion du rendement axée sur les statistiques
- Gestion des mesures disciplinaires pour offense majeure (article 28.06)
- Procédure d'affectation temporaire et offre de temps supplémentaire.
- Suivi des affectations temporaires.
- L'utilisation de la sous-traitance
- Les campagnes de motivation
- La formation professionnelle et la spécialisation des tâches

Cela explique qu'une grande majorité de nos griefs sont issus des Centres contact Client (CCC). Mais de

concert avec la direction locale, nous travaillerons à tenter de résoudre le plus de griefs possibles qui se sont empilés au fil du temps ainsi que le traitement de nombreux dossiers médicaux litigieux ou en cours de traitement par le bureau médical.

Par la suite nous tenterons de favoriser la résolution des problèmes de manière préventive dans l'espoir « d'humaniser » le milieu de travail. Pour ce faire, nous avons convenu de mettre en place des comités de relations de travail paritaires afin d'adresser les situations potentiellement conflictuelles ou les différends concernant l'application de la convention collective.

En terminant je me dois de souligner le travail colossal des délégué(es) qui sont aux prises avec les nombreuses frustrations quotidiennes de nos membres dans les Centres Contact Client.

Avec eux et elles, nous vous informerons régulièrement de l'avancement de tous ces dossiers qui vous concernent.

Lafèche Gilbert, Vice-président

@ sac/st-hubert

L'arrivée de la nouvelle équipe de direction fait en sorte de modifier bien des données. Quelques mois seront encore nécessaires pour que cette nouvelle équipe ait une main mise complète sur l'environnement de travail mais c'est un bon départ. Ceci dit, je dois avouer à mon grand étonnement, une nouvelle ouverture d'esprit qui permettra d'assainir les relations de travail. Le syndicat est enfin perçu comme un partenaire et non comme un adversaire. Que de bonheur à l'horizon

Quelques dossiers demeurent cependant en suspens à un autre niveau. Les campagnes de motivation, les formations et les affectations seront des enjeux très importants lors des prochaines négociations. Les dossiers de maladie sont encore très présents dans notre centre d'appel et ceci ne touche pas nécessairement que les syndiqués. Ayons une pensée particulière pour ces collègues car la maladie ignore les jours de Fêtes.

Nouvelles des secteurs

@ sac/st-hubert (suite)

En ce temps de célébration, je me permets de vous offrir mes meilleurs vœux pour la nouvelle année. Santé, bonheur et prospérité sont de mise. Profitez amplement de cette période festive avec vos êtres chers !

Cette nouvelle année sera cruciale pour notre avenir

alors vaut mieux prévenir que guérir. Palliez à toute éventualité....

Joyeux Noël et bonne année !

Martine Bougie

Déléguée syndicale au SAC/ St-Hubert

@ sac/montreal

Depuis plusieurs mois une nouvelle équipe de gestion et de direction est en place chez nous et nous constatons une certaine amélioration des relations de travail. Cette nouvelle direction semble vouloir rendre la vie dans le centre d'appel plus agréable. Mais attention ceci ne s'applique pas pour tous. Effectivement tout dépend qui vous êtes et malheur à certains d'entre vous si vous êtes

sur une 9.11. Advenant quelque chose de grave dans votre vie, la direction ne vous appliquera pas nécessairement sa nouvelle ouverture. Certains en profiteront, d'autres pas. C'est selon....

Dans leur optique, les délégués sont de plus en plus impliqués, il y a plus de consultation et nous avons des rencontres sur une base mensuelle. Il va s'en dire que nous ne sommes pas toujours d'accord avec les décisions prises mais à tout le moins il y a discussions. Les avis disciplinaires ont diminué mais le nombre est encore important surtout en ce qui a trait aux retards. Par contre, les délégués sont toujours présents lors de remise de lettres ce qui nous permet d'intervenir sans délai.



De plus, les délégués du Sac Mtl, nous sommes disponibles pour venir en aide aux membres en difficulté. Loredana et Danielle ont suivi le cours de délégués sociaux pour mieux répondre à ce besoin. Pascal quant à lui, le suivra au cours de l'hiver de 2009.

En terminant un petit rappel : vous pouvez toujours exiger la présence d'un délégué lorsqu'un gestionnaire veut vous rencontrer. Également, n'oubliez pas que les périodes de pause et de dîner font partie de votre horaire de travail. Nous nous devons de les respecter et de ne pas les modifier de façon unilatérale, c'est-à-dire sans le consentement des trois parties (syndicat, employé et employeur).

Nous profitons de l'occasion pour souhaiter à chacun de vous de très Joyeuses Fêtes. Profitez bien de ces moments précieux avec vos familles et amis.

Loredana, Danielle et Pascal

Vos délégués du Sac_Montréal

Nouvelles des secteurs

Ingénierie

Comme plusieurs d'entre vous le savez déjà, le comité exécutif m'a confié la responsabilité du secteur de l'ingénierie.

Un secteur en pleine effervescence où les enjeux sont de taille. En effet le secteur de l'ingénierie est un des secteurs le plus impactés par les grands projets de l'entreprise soit la modernisation du réseau et le 3G.

Depuis mon entrée en scène, j'ai eu l'occasion de faire le tour des différents problèmes de l'interne avec les délégués. Le sentiment qui prévaut c'est que l'entreprise manifeste plus de considération pour sa main d'œuvre sous-traitante que pour ses propres employés. À titre d'exemple, une personne syndiquée qui quitte en maladie se verra remplacée par une personne sous-traitante. Conséquence : la possibilité d'être formé et d'acquérir une expertise valable pour une promotion nous échappe!

Nous ferons le même exercice à l'externe où des préoccupations telle l'insuffisance de formation sur les nouveaux équipements (ex. nœud optique Aurora et toutes les autres nouvelles composantes ou technologies du réseau) se fait sentir alors que les sous-traitants sont déjà fonctionnels.

Pour notre part, le syndicat a toujours été à l'écoute des besoins de l'entreprise lorsque des grands changements surviennent. Ainsi nous avons convenu d'une lettre d'entente pour affecter des techni-

ciens temporairement en longue durée dans la fonction de câbleur monteur avant même que des postes réguliers ne soient créés. Même chose au réseau d'alimentation.

Dans ces ententes nous avons fait preuve d'une excellente collaboration pour faciliter le processus d'affectation, l'administration des examens, du traitement des résultats et du recrutement incluant même l'embauche de main d'œuvre temporaire lorsque nécessaire.

Nous avons alors des objectifs compatibles avec les besoins de l'entreprise :

- Développer l'expertise de nos membres
- Créer des opportunités de promotion
- Assurer notre place dans les défis à venir

En résumé, nous avons saisi la balle au bond pour faire des relations de travail constructives. Nous croyons aux effets bénéfiques de cette démarche mais elle peut toujours se buter à des difficultés inhérentes au climat de travail. Il faut donc tenter d'agir sur les irritants au quotidien pour mieux se concentrer ensuite sur les grands enjeux.

Après tout, 2009 sera une année de renouvellement de la convention collective et nous devons tous mettre l'épaulé à la roue pour en assurer le succès.

Nick Mingione, vice-président

Qualité technique

Répartition : nous saluons la venue d'un nouveau directeur à la répartition. Jusqu'à présent nous avons constaté une plus grande ouverture, une plus

grande écoute envers les employés et surtout un engagement plus grand envers la formation du personnel.

Nouvelles des secteurs

Qualité technique (suite)

Changement technologique : il y plus d'un an, l'employeur annonçait l'introduction du changement technologique Solutéo. Comme c'est souvent le cas en pareille situation, l'employeur prévoyait que ce changement affecterait les tâches et conséquemment le nombre de postes requis. De fait le personnel aura passé de 78 postes à 47 à terme. Cependant il n'y aura pas de mise-à-pied. Les seuls postes à temps plein abolis le seront une fois devenus vacants. Quant aux postes à temps partiel, on a dû procéder à un affichage pour atteindre le niveau requis.

Installation service : c'est un secret de polichinelle que le taux de sous-traitance utilisé à l'installation service est très élevé. En effet le taux réel utilisé est de 75%. Actuellement les dépassements du taux

exigent la création de soixante dix (70) postes. Mais à la vitesse que ça procède, l'entreprise court après sa queue d'un exercice à l'autre. Un préavis de soixante (60) jours a été soumis dernièrement et un grief suivra le cas échéant. De nouvelles solutions s'imposent dans le recrutement et la formation car il semble que les sous-traitants aient plus de succès que nous.

En terminant, nous considérons que les relations du travail sont relativement sereines au groupe qualité technique. Les différents problèmes soulevés sont discutés et solutionnés dans un délai raisonnable avec les directeurs et les superviseurs. Merci à tous les délégués pour leur implication.

Yves Larose, Vice président

Comités de vigie : nous avons procédé à la mise sur pied de comités de vigie sectoriels en sous-traitance. Le mandat de ces comités est de valider et de faire l'analyse des rapports de sous-traitance que nous recevons mensuellement, de relever les anomalies et d'en faire rapport au comité exécutif.

À ce jour, nous recevons une vingtaine de rapports distincts en sous-traitance.

Préavis : le comité exécutif a procédé à l'envoi de quatre (4) préavis distincts, conformément au Protocole d'entente de juin 2005, pour des situations que nous

considérons en violation de la convention collective.

Le premier préavis déposé en novembre 2007, conteste la position de Vidéotron d'exclure les heures de segmentation du calcul de sous-traitance opérationnelle.

En juin 2008, les sections locales 2815 et 1417 déposaient un préavis global concernant 28 situations problématiques relevées dans l'ensemble des rapports.

Le 30 septembre 2008, un préavis était déposé concernant l'exclusion des heures consacrées au projet 3G à la conception. Notre

prétention est à l'effet que cette exclusion ne fait pas l'objet d'une entente entre les parties.

Finalement, le 18 novembre dernier, un préavis a été déposé concernant le non comblement

Nouvelles des secteurs

Canal Vox

Depuis l'introduction du changement technologique en HD, la charge de travail a beaucoup augmenté pour les personnes occupant les postes d'opérateur mise en onde, préposée grilles horaires et pour les équipes de tournage. Une très grande majorité de nos membres questionnent l'organisation du travail voir le manque d'organisation. Sans parler des contraintes reliées à l'utilisation d'un mobile extérieur pour effectuer les tâches de régie / studio.

À titre d'exemple, la préposée aux grilles horaires doit préparer trois (3) grilles par semaine au lieu d'une seule comme avant. Une grille pour le canal Vox standard, une autre pour Vox HD et une autre pour Illico. Ajoutez à cela la préparation de la liste des épisodes, la présentation des émissions et la vérification des horaires en Excell envoyé hebdomadairement partout en région. Conséquence : du temps supplémentaire à tous les soirs et aucune ressource additionnelle pour alléger le fardeau.

À la mise en onde, les émissions et les promos sont numérisées en utilisant des méthodes différentes. (Diffusion standard ou HD). Comme nous éprouvons de plus en plus de problèmes techniques, les techniciens audio- visuel sont de plus en plus sollicités la fin de semaine.

Pour ce qui est des employés de production, ils sont sollicités de toute part. plusieurs requêtes de production pourraient constituer une bonne nouvelle sauf si elles arrivent toutes en même temps. Les conséquences de ce manque de planification sont : la fatigue, l'épuisement et le stress.

L'année 2008 a débuté par l'inauguration du nouveau mobile HD lors de la diffusion du match de hockey "La coupe du président Vidéotron-Midget

AAA ». Plusieurs de nos membres ont eu l'opportunité de se familiariser avec les nouveaux équipements. Le virage au numérique s'est finalisé pour les régions.

L'été 2008 a été consacré au réaménagement complet du studio de Montréal et à la couverture de deux festivals (Juste pour rire et les Francos). Les salles de montage sont prêtes pour la haute définition mais nous devons nous contenter caméra HD pour tous les reportages.

Arrive le lancement de la programmation d'automne dans un studio pas encore terminé. Oups! Nous n'avons pas la nouvelle régie donc il va falloir vivre dans notre roulotte garée à l'extérieur du lundi au jeudi. Le vendredi elle part pour le hockey Junior Majeur. Quel départ sur les chapeaux de roue! Après deux semaines, plusieurs sont déjà à bout de souffle avec cette production condensée. Les temps partiel sont utilisés au max et on ajoute même des « temporaires illégaux ».

Christian Raymonde et Diane Lebel,
Délégués à VOX

Comité

Un comité de Francisation a été mis sur pied par l'entreprise en avril dernier. Nous attendons toujours une première convocation de Mme Isabelle Dessureault, vice-présidente Affaires Corporatives et responsable de ce comité.

Entretiens nous avons fait part d'un problème concernant les horaires de travail au Contrôle Qualité de la Rive-Sud. En effet le logiciel établissant ces horaires est unilingue anglophone. Mme Dessureault a répondu que le logiciel ESP Interface

Nouvelles des secteurs

Centres Contact Client / Affaires

Suite à un remaniement dans les assignations des dossiers au sein de l'exécutif, j'ai accepté la responsabilité des centres d'appel affaires.

Perception affaires :

Depuis le mois de juin 2008, la perception affaires utilise de la sous-traitance. En effet nous avons reçu des rapports confirmant l'utilisation de sous-traitants. Nous avons relevé quelques anomalies qui ont été soumises à l'employeur. Nous attendons le prochain rapport afin de constater si les corrections ont été apportées.

SAC et STC Affaires :

Accompagnée des délégués, nous avons tenu une rencontre de relation de travail avec le directeur du centre contacts clients affaires. L'objectif premier était d'instaurer des rencontres mensuelles de relations du travail afin de discuter des problématiques de ce secteur. Nous sommes à dresser la liste des problèmes en vue de la première rencontre.

Création de la fonction conseiller soutien technique à la clientèle affaires (niveau 1) : une entente est intervenue entre les parties concernant le comble-

ment des vingt-trois (23) postes suite à la création de cette fonction. Il y a eu un affichage dédié à tous les employés qui occupent la fonction de conseiller STC niveau 1 (résidentiel ou affaires), sur la base de l'ancienneté. Dans l'éventualité où des conseillers STC niveau 1 du secteur résidentiel appliquent sur ledit affichage dédié et aient plus d'ancienneté que certains conseillers STC niveau 1 assignés présentement au Service affaires, l'intégration de ces employés dans les opérations du STC affaires se fera en trois (3) vagues à des dates déterminées. Cette façon de faire a pour objectif de maintenir la qualité du service et de permettre la formation et la mise à niveau des candidats.

Pour les conseillers STC niveau 1 assignés au Service Affaires qui perdront leur assignation au service Affaires, ils seront intégrés directement dans la fonction conseiller STC niveau 1, par ancienneté soit à Montréal ou ST-Hubert.

Il s'agit de vingt (20) postes à temps plein et de trois (3) postes à temps partie

Carole McDonald, vice-présidente

de Francisation

web sera disponible en version française si la dépense est autorisée dans le prochain budget. Nous sommes donc en attente de cette confirmation. Dans la négative un grief sera déposé

Plusieurs délégués surveillent les situations non-conformes à cet égard, (outils, procédures, documentation etc). Il est important cependant d'étendre la vigilance à chacun et chacune d'entre nous pour s'assurer que la Loi Québécoise en matière de français langue de travail soit bien appliquée.

N'hésitez pas à nous faire part des problèmes rencontrés,

Doris Lauzon, secrétaire-archiviste
Responsable du comité





Comité de formation professionnelle

Le comité :

Lors du dernier rapport, nous faisons état de l'absence de rencontres au niveau du comité paritaire de formation pour l'ensemble de l'entreprise. Qu'à cela ne tienne, nous avons alors décidé d'intervenir auprès de chaque vice-présidence, de procéder à l'identification des besoins de formation professionnelle des employés et de faire la liste de ce qui ne fonctionne pas dans les programmes de formation qui sont offerts. C'est ce que nous ferons très prochainement pour les Centres contact clients. Il en sera de même pour les autres vices-présidence au cours de l'année 2009. Ce qui ne nous empêche pas de faire des interventions régulières lorsque vous nous soulever des lacunes.

Les examens :

Nous sommes toujours en désaccord avec la position de l'employeur concernant le refus de faire passer un examen s'il ne s'est pas écoulé six (6) mois depuis le dernier examen pour le même poste. De plus l'employeur refuse toujours l'accessibilité à l'examen une fois terminé. Si vous vous retrouvez dans l'une ou l'autre de ces situations, n'hésitez pas à contacter votre délégué. Dans les deux cas, nous poursuivrons nos revendications à chaque occasion.

Affichage de postes :

Plus il y a de postes affichés plus la vigilance est de rigueur. En plus de nous assurer que les postes soient comblés nous

devons exercer un plus grand contrôle sur les postes qui ne trouvent pas preneur. À cet effet, la convention collective prévoit qu'un poste demeuré vacant après un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables du dernier affichage, doit être réaffiché. Cette situation se produit plus fréquemment qu'avant et il est de notre devoir à tous de veiller au respect de la convention collective.

Majoration de cinq pour cent (5%) : l'article 27.14 de la convention collective prévoit que lorsqu'un employé est promu, il reçoit une majoration de cinq pour cent (5%) de son taux horaire, mais sans excéder le maximum de la classe salariale et ceci, dès le premier jour de sa nomination. Alors, même si vous ne quittez pas votre ancien poste au moment de votre nomination, sachez que vous avez droit à la majoration de cinq pour cent (5%) de votre taux horaire dès le premier jour de votre nomination. N'hésitez pas à contacter votre délégué, si la direction refuse de vous accorder ce cinq pour cent (5%) en raison du fait que vous n'occupez pas votre nouveau poste immédiatement.

Yves Larose, vice-président
Responsable du comité



Cours Mon Syndicat

Le Syndicat des employés de Vidéotron a été fondé à la fin des années 50. Il ne représentait à l'origine que les techniciens. Trente ans plus tard, le personnel administratif s'est joint et le regroupement a donné la section locale 2815 du SCFP. Plus tard nous avons vécu un conflit de travail en 2002 qui a marqué l'histoire des relations de travail au Québec, tant par sa longévité que par la détermination des membres à résister à l'impartition des services techniques. Au retour du conflit, nous étions 1,470 membres.

Depuis le syndicat s'est enrichi d'environ 700 nouveaux membres. Plusieurs d'entre eux et elles en sont à leur première expérience dans un milieu syndiqué. Le Syndicat conjointement avec le SCFP, a donc décidé d'offrir

un cours d'initiation à la vie syndicale à l'intention particulière de ces personnes mais aussi pour tous les autres membres intéressés. D'une durée d'environ trois heures, le cours Mon Syndicat se veut convivial et participatif. Si vous êtes intéressé(e), n'hésitez pas à remettre votre bulletin soit à votre délégué(e) ou encore à le faire parvenir directement au Bureau du Syndicat

Comme la convention collective sera échu le 31 décembre 2009, les préparatifs habituels pour son renouvellement se mettront en branle dans les mois à venir. Comme nos intérêts collectifs sont en jeu, c'est donc le bon moment pour s'impliquer !

David Noël et Yves Larose



Bulletin d'inscription au cours Mon Syndicat

Nom _____ Prénom _____

Date de naissance _____ Fonction _____

Localité _____ Session matin soirée

Des gens de passion

Comme je représente plusieurs petits groupes de l'ingénierie interne, j'ai pensé vous les faire connaître. Le but est de décrire l'utilité de leur fonction et de susciter un intérêt pour les futurs affligés.

Voici donc la liste de ces fonctions avec un aperçu des responsabilités :

CGR :

« Technicien de système niveau 1 (CGR) ». L'acronyme veut dire Centre de Gestion des Réseaux. Ce département est considéré comme le centre nerveux de la compagnie. C'est l'endroit où les alarmes, provenant d'une multitude d'équipements, sont traitées. Le technicien fait une analyse des alarmes et pose un diagnostic afin d'améliorer le temps de résolution des pannes. Il fait le suivi sur les contrôles de changement. Il a aussi pour responsabilité de travailler avec les différentes équipes pour résoudre les pannes. Dans son analyse, il se réfère aussi à d'autres fonctions (dont la mienne) pour l'aider à régler les différents problèmes.

SRIP Réseau :

« Technicien, opérateur de réseau (Service Réseau IP) ». Cette fonction est responsable de tout ce qui est « routage » de l'information IP. La majeure partie des tâches consiste à faire la gestion des nombreux routeurs de la compagnie. Que ce soit l'ajout d'équipement, la modification des configurations (routeurs), la gestion du trafic IP et la résolution de problèmes de « routing », tout cela relève de la responsabilité du SRIP Réseau.

SHFC :

« Technicien de système niveau 2 (SHFC) ». SHFC veut dire Support Hybride Fibre Câble. Ce groupe est responsable de la télésurveillance des équipements dans les différentes têtes de ligne et sur le réseau. Il s'assure donc de la communication avec les équipe-

ments et que ces derniers envoient les alarmes correctement au CGR. Il doit aussi assurer le support et le développement de la majeure partie des outils web et applications qu'utilise le CGR.

CGVN :

« Technicien, qualification (CGVN) ». L'acronyme signifie Centre de Gestion Vidéo Numérique. Ce groupe s'occupe de tout ce qui touche les terminaux numériques. Il est donc responsable des serveurs, systèmes d'exploitation et des applications qui touchent les illico.

SRIP admin :

« Technicien de système niveau 2 (SRIP) ». Ce groupe s'occupe des serveurs (DHCP, DNS, Courriel, anti-virus, etc.) qui sont en relation avec la clientèle. Il est aussi responsable de l'installation logiciel et matériel sur les différentes machines ainsi que de leur entretien.

Tous ces groupes travaillent en étroite collaboration avec les fournisseurs, ingénieurs et techniciens du réseau d'alimentation. Ils sont sous la vice-présidence de l'Ingénierie.

Il est à noter que le cheminement des individus pour se rendre dans ces fonctions est très varié.

Certains ont un DEC en électronique, d'autres ont une certification universitaire ou encore une certification professionnelle. Un DEC en électronique ou informatique est minimalement requis. Au tout début du CGR, les gens provenaient en majorité du STCI de l'époque. Aujourd'hui les candidats proviennent de plusieurs départements et parfois même de l'externe.

Patrick Rainville, délégué
Ingénierie 150 Beaubien

Des gens de passion

Les techniciens entretien de réseau HFC

Les techniciens entretien réseau HFC (hybride fibre coaxial) relèvent du département d'ingénierie de Vidéotron.

Le travail se faisant presque exclusivement à l'extérieur, la météo influence grandement le confort dans lequel nous exécutons notre travail. Nous utilisons des camions à échelle hydraulique pour environ 50% du travail, le reste se fait à l'échelle. Il faut aussi travailler sous terre dans les puits d'accès de Bell ou de La Commission Électrique (Hydro). Vu les conditions de travail particulières, il est donc important de sécuriser les lieux de travail et d'utiliser les équipements de protection personnelle. Les appareils de mesures, les outils spécialisés, l'ordinateur portable dans lequel sont les plans et les outils d'analyse informatiques, sont aujourd'hui indispensables pour accomplir les tâches.

Nous sommes responsables de l'entretien et de la réparation du réseau de distribution optique et coaxial et du récepteur optique (nœud) jusqu'aux prises multiples où sont branchés les clients. À partir de là ce sont les techniciens de la QT qui prennent le relais.

Le signal « aval » est reçu de la tête de ligne en lumière modulée puis transformé sous forme hertzienne dans le nœud. C'est celui qui voyage par le réseau, des têtes de lignes vers les équipements des clients. Le signal « amont » quant à lui, voyage en sens inverse par le même réseau coaxial, des terminaux des abonnés vers le nœud optique. Là, il est transformé en lumière modulée et acheminé vers les équipements des Têtes de ligne qui le redirigent soit en appel téléphonique, requête internet, commande illico etc

Le réseau de distribution coaxial compte des milliers de kilomètres de câbles coaxiaux de différents gabarits (750, 625, 500, 412 etc), de diviseurs de ligne et de prises multiples, c'est ce qu'on appelle le passif. Il comporte aussi des milliers de pièces actives. Ce sont les nœuds optiques, les amplificateurs de ligne-mère, de distribution, les prolongateurs et les sources d'alimentation.

Comme l'architecture du réseau est arborescente, chacun de ces dispositifs doit être dans l'état de fonctionnement attendu afin que les abonnés bénéficient d'un service de qualité optimale.

Les équipements actifs propulsent le signal dans le réseau, pour qu'il arrive sans dégradation chez le client, nous devons maintenir ajustés (balancer) les amplificateurs selon les niveaux d'opération décidés par l'ingénierie. Les variations de température, la dégradation d'une pièce, d'un connecteur ou d'un câble peuvent désajuster le réseau souvent pour plusieurs rues et parfois davantage. Notre rôle alors est de diagnostiquer le problème et de corriger la situation. Vue l'étendue du réseau, c'est un défi quotidien de repérer les défaillances.

Les éléments passifs causent plusieurs problèmes qui affectent aussi la qualité du service chez les abonnés. L'usure prématurée, la corrosion, le bris de câble, les surcharges de courant, les caprices de dame nature sont des sources de défaillances que nous résolvons à tous les jours.

Nous recevons les demandes d'intervention principalement de deux sources. Les bons SRAO et les billets Remedy. Il y a un code de priorité et un délai de résolution à respecter. Une panne doit être résolue en 3h18. Les appels pour la téléphonie sont prioritaires; suivent ceux pour l'internet et finale-

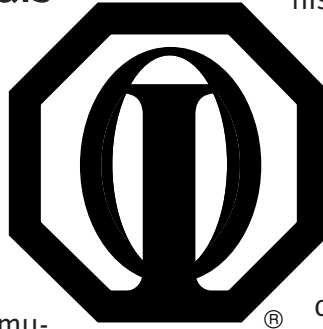
À SUIVRE EN PAGE 18

Des gens de coeur

Membre du Club optimiste de Saint-Paul de Joliette depuis 17 ans

Luc Proulx, un technicien entretien réseau régional HFC dans la localité de Le Gardeur est employé de Vidéotron depuis 24 ans.

Très impliqué socialement dans sa communauté, il a été entraîneur de baseball mineur pendant 12 ans et devient membre du Club Optimiste de Saint-Paul en avril 1991. Cela en fait des heures investies comme bénévole dites donc. Tour à tour il occupe tous les postes de l'organisme et demeure très actif 17 ans plus tard.



C'est par des levées de fonds menées tout au long de l'année que son Club Optimiste a réussi à organiser et soutenir financièrement des projets destinés aux jeunes Paulois.

Très fier de son initiative, Luc instaure en août 1987 un tournoi de balle donnée. Cette compétition sous sa gouverne est aussi populaire en 2008 qu'à l'origine et attire un grand nombre d'équipes participantes. Ce tournoi est un exemple parmi les campagnes organisées.

Les efforts et le temps consacré bénévolement par Luc Proulx et les autres membres du Club Optimiste de Saint-Paul de Joliette portent fruit. Ils trouvent leur satisfaction par le bilan des activités qu'ils organisent pour les jeunes de la municipalité.

SUITE DE LA PAGE 17

ment pour la télé numérique qui ont une norme de réparation de 24h00. Les autres activités qui occupent notre temps sont : les programmes d'entretien préventif, les projets spéciaux ou de construction et la caractérisation des équipements..

Il y a quelqu'un parmi nous prêt à intervenir en tout temps jour et nuit à longueur d'année. Nous assurons donc un service d'urgence au moyen du service d'attente (stand-by). Depuis l'avènement de la téléphonie IP, il faut éviter au maximum les interruptions de service. C'est pourquoi les réparations se

font maintenant surtout tôt le matin entre 4 et 6 heures.

Voici en gros ce que nous faisons au sein de Vidéotron. Ainsi notre travail associé à celui des autres collègues, participe à faire de celle-ci, une l'entreprise à succès et prospère.

Michel Ricard, délégué
Entretien du réseau- Legardeur

Des gens de coeur

Réseau de délégués sociaux

Plusieurs de vos délégués ont reçu une formation de délégués sociaux en octobre dernier et d'autres la recevront au début de 2009.

Lorsque vous éprouvez des difficultés de quelque nature, n'hésitez pas à contacter un délégué social qui vous aiguillera vers l'aide nécessaire. Juste

parler à la bonne personne peut parfois donner une autre dimension à la situation.

Nous demeurons entièrement à votre disposition,

**Doris Lauzon &
Lafèche Gilbert**



Vos délégués sociaux

Nom	Région	Tél. bureau	Tél. autre	Tél. maison
Carufel José	Dandurand	(514) 909-8483	(514) 205-9219	(450) 589-5438
Guy Gagné	Bur. Syndicat	(514) 527-4637	(514) 501-6164	(450) 735-0669
Gilbert Lafèche	Bur. Syndicat	(514) 527-4637	(514) 501-3259	(450) 678-8797
Héroux Pierre	SAC Rive-Sud	(514)202-4944	(514) 258-5831	(450) 678-8456
Lauzon Doris	Bur. Syndicat	(514) 527-4637	(514) 502-2421	(450) 668-7899
Laviolette Pascal	SAC Montréal		(514) 889-0760	(514) 543-8163
Lécuyer Gérard	Rés/Const. Losch		(514) 512-3972	(450) 679-7145
Lemmo Loredana	SAC Montréal		(514) 885-5733	(514) 334-4690
Maher Danielle	SAC Montréal		(514) 205-9218	(514) 388-5239
Malartre Michelle	Viger	(514) 380-7204	(514) 960-2867	(514) 645-9798
McDonald Carole	Bur. Syndicat	(514) 527-4637	(514)240-8367	(450) 429-2589
Mingione Nick	Bur. Syndicat	(514) 527-4637	(514) 591-5456	(514) 494-2896
Pate Daniel	Pie IX		(514) 752-1176	(450) 625-4621
Ricard Michel	Legardeur	(514) 462-5727	(514) 301-1446	(450) 657-1324
Toussaint Guerline	SAC St-Hubert		(514) 991-6077	(450) 672-5693



À vous la parole

Des pratiques de marketing douteuses...

Afin d'offrir un service de qualité à la clientèle, nous avons de la formation sur les heures de travail pour mieux connaître le contenu des différentes chaînes spécialisées telles : Musique Plus, Canal Vie et Super Écran pour ne nommer que celles-là. Nous avons droit à des objets promotionnels tel que crayons et tablettes de papier, sans pour cela favoriser ces chaînes au détriment des autres.

Aujourd'hui, les représentants des chaînes spécialisées sont présents dans notre milieu de travail et nous devons utiliser nos pauses et nos périodes de repas pour nous familiariser avec leur produit. L'autre différence se situe au niveau de ce qu'ils nous offrent en échange de notre intérêt, des concours alléchants pouvant parfois atteindre des milliers de dollars.

Dernière en liste, la chaîne Ciné Pop, avec des prix instantanés tel que radios, horloges, grilles-pain etc. Pour gagner ces prix, nous devons faire la promotion de la chaîne de notre propre initiative puisque le client en ligne pourrait être un représentant de la chaîne Ciné Pop.

Chanceuse que je suis et hop je gagne. Nous aurons donc en ligne de faux clients.

Mais qu'en est-il de nos vrais clients ? Ceux pour qui ce concours a pour effet de les faire attendre en ligne. J'entends déjà nos dirigeants affirmer que ceci est sans gravité et que nous exagérons. Que j'aimerais donc entendre la même chose de leur part lorsqu'un agent veut téléphoner à la maison et que cela lui est interdit. Combien de temps ces appels volent-ils à nos clients? Si nous en avons cinq en même temps lequel sera le premier? Le plus payant?

Ou trace t-on la ligne? Sommes-nous prêt à oublier notre clientèle pour quelques gadgets? Comment peut-on accepter de perdre notre intégrité et notre professionnalisme pour un simple concours?

Jamais je n'aurais imaginé un seul instant que ces pratiques de marketing atteindraient un jour notre belle entreprise et qu'en plus nos dirigeants en deviendraient complices.

Martine Bougie

Conseillère sénior contrôle qualité

Certaines obligations des salarié(es)

Lorsque vous acceptez de travailler dans une entreprise, vous acceptez de fournir une prestation de travail contre rémunération. Ce contrat implique aussi que vous avez des obligations.

L'utilisation des outils de l'employeur à des fins personnelles :

Nous le savons tous, le Code d'éthique de Vidéotron prohibe l'utilisation d'internet ou de tous les outils mis à votre disposition à des fins personnelles. Une utilisation abusive, déraisonnable et inappropriée peut être sanction-

née sévèrement et constitue du vol de temps. Nous ne le dirons jamais assez : il ne faut pas utiliser les outils de l'employeur à des fins personnelles (internet, courriel, camion etc.) pas plus que vous n'avez le droit de prolonger les pauses ou l'heure de lunch ou encore de magasiner sur le temps de travail.

Comportement exemplaire envers la clientèle :

Il en est de même concernant les relations avec la clientèle. Notre comportement se doit d'être

exemplaire, et ce peu importe l'attitude du client, qu'il soit en ligne ou que vous soyez en sa présence. La politesse, la courtoisie et le professionnalisme sont de mise. Dans le cas contraire, les comportements inappropriés sont aussi sanctionnés sévèrement. Apprenez à garder vos distances, à garder votre place ce qui vous permettra assurément de garder votre emploi.

Nick Mingione

Départs à la retraite

2008 a vu plusieurs de nos consoeurs et confrères de travail partir à la retraite. Nous profitons de ces quelques lignes pour leur souhaiter de belles années riches en projets plus personnels. Au nom des collègues un coup de chapeau bien mérité aux personnes suivantes :

Bonne retraite!

- **Lisette Blain**, agent de coordination_PIE IX
- **Gilles Blais**, technicien réseau primaire d'alimentation_150 Beaubien
- **Diane Boudreault**, SAC_Montréal
- **Denis Coderre**, réalisateur coordonnateur_Vox
- **Daniel Ducasse**, technicien construction/entretien de réseau_Granby
- **Yvon Gauthier**, Technicien construction/mise-en-opération_Laval
- **Monique Grondin (Murray)**, SAC_Montréal
- **Robert Paquette**, concepteur de réseau_PIE IX
- **Jean-Pierre Pelchat**, technicien construction/entretien de réseau_Sherbrooke
- **Paul Reynolds**, Technicien construction/mise-en-opération_Laval
- **Sydney Summers**, technicien câbleur-monteur_Rive-Sud
- **Michel St-Onge**, technicien câbleur monteur de réseau_150 Beaubien

Merci pour votre apport syndical.

Préparation à la retraite

Le syndicat en collaboration avec le service de formation du SFCP-Québec offre aux participants du Régime des employés syndiqués du 2815 une session de formation de préparation à la retraite. Cette formation d'une durée de trois jours (vendredi, samedi et dimanche) se donne à raison deux fois par année et est accessible aux participants de 50 ans et plus avec conjoint ou conjointe. Vous pouvez vous inscrire en demandant un formulaire à votre **délégué(e)** ou en faisant la demande à Doris Lauzon, secrétaire-archiviste, au bureau du syndicat **514-527-4637**

C'est à regret ...

Et bien oui, le 1^{er} mars prochain, je tournerai la page sur 38 années d'une vie professionnelle enrichissante et bien remplie. J'ai consacré 29 années de cette vie professionnelle au mouvement syndical, premièrement comme militante de ma section locale (le Syndicat des employé-e-s de bureau et de techniques professionnelles d'Hydro-Québec, section locale 2000) et par la suite comme conseillère syndicale au SFCP. J'ai eu le privilège de côtoyer des centaines de personnes plus intéressantes les unes que les autres, des militants et des militantes engagées, des gens de cœur, avec un seul objectif : l'amélioration des conditions de travail et de vie des membres qu'ils et qu'elles représentaient.

Il est venu pour moi le temps d'entreprendre une phase tout aussi importante de ma vie, le moment de penser à moi, le moment de faire des choses différentes et pourquoi pas parfois de ne rien faire.

Ce qui sera certes plus difficile pour moi, ce sera de quitter les personnes avec qui j'ai travaillé ces cinq dernières années, vos délégué-e-s et les membres de votre comité exécutif, des personnes engagées évoluant dans une entreprise ou les relations du travail ne sont pas toujours simples.

Je tiens à réitérer que ce fut un privilège pour moi d'être au service des sections locales 2815 et 1417 et je vous en remercie chaleureusement.

À chacun et chacune d'entre vous, recevez, mes salutations distinguées.

Odette Martel
Future conseillère retraitée

MANIFESTATION CONTRE LE LOCK OUT DES EMPLOYÉS DE DOMTAR DE LEBEL-SUR-QUÉVILLON

qui perdure depuis 3 ans

Le 26 novembre 2008 avait lieu devant le siège social de Domtar à Montréal, un rassemblement de syndiqués du Local 1492 de l'usine de Quévillon en lock out depuis 3 ans.

Des concitoyens étaient aussi présents pour appuyer la lutte de ces travailleurs. Quelques délégués du 2815 en formation à la FTQ se sont joints au groupe durant l'heure du lunch. Quévillon est

prise en otage par Domtar qui est un employeur important de la région.

Malheureusement cette entreprise agit de façon sauvage envers ses travailleurs. Ce comportement anti travailleurs semble se répandre, d'où l'importance que les syndicats se supportent afin d'endiguer cette tendance anti sociale.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 23 NOVEMBRE 2008

Nous étions plus de 250 membres réunis à Longueuil, par ce beau dimanche matin.

Nos invités étaient, dans l'ordre : M. Raynald Leblanc, du Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (FNC-CSN), M. Jacques Vanier et M. Harry Dunn, du SCEP local 175 (Pétro-Canada) et M. Denis Bolduc du Syndicat des journalistes du Journal de Québec (SCFP-1450).



1-2486, Jean-Talon Est
Montréal, Québec
H2E 1W2

executif@sevl2815.com
www.sevl2815.com

Tél. : 514-527-4637
Téléc. : 514-527-1832



565, boul. Crémazie
Bureau 700
Montréal, Québec

Tél. : 514-384-9681
Télécopieur : 514-384-9680



Le comité exécutif tient à remercier Mme Martine Bougie et M. Michel Ricard, agents d'information et Mme Odette Martel, conseillère du SCFP pour leur précieuse collaboration. Nous remercions également Mmes Lana Leclerc et Julie Pelchat, infographistes à Vox pour le logo et finalement toutes les personnes qui nous ont soumis un texte.

Le Signal est le journal d'information de la section locale 2815 du SCFP. L'exécutif reçoit les articles qui lui sont soumis et se réserve le droit de refuser de publier tout texte qui est jugé discriminatoire diffamatoire, sexiste, raciste, qui est source de libelle ou encore qui va à l'encontre du mandat et des objectifs du syndicat.

La tribune libre, **«à vous la parole»** permet aux membres de s'exprimer sur toutes les questions de nature syndicale ou qui touche la vie au travail. Les textes doivent être brefs et respecter la politique éditoriale. Les textes consistant en des attaques personnelles ou comportant des inexactitudes quant aux faits relatés, seront refusés.

Le Signal est le journal officiel du Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Ltée (SCFP) Section Locale 2815

Nous vous invitons à nous soumettre vos articles par télécopieur au (514) 527-1832, par courriel au lesignal@sevl2815.com ou par l'entremise de votre délégué.