

# Le Signal

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



Volume 10, numéro 1 • Automne 2015



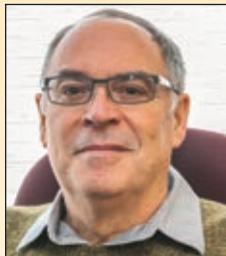
*Du sang  
neuf...*

Photo : François Christin

**À LA QUALITÉ TECHNIQUE**



*Meilleurs voeux pour la  
saison des Fêtes et Bonne année 2016*



# Mot du président

## Un exercice réussi !

L'avant dernière négociation, celle de 2009 a été un moment charnière dans l'évolution de Vidéotron et de ses relations avec ses syndicats. Car cette négociation tout en prolongeant pour l'essentiel le contrat dessiné à la sortie du conflit, sans mise-à-jour substantielle, aura au moins permis de clore le chapitre stérile du conflit de travail associé à l'arrivée de Quebecor dans Vidéotron. En effet un règlement hors-cour de la poursuite au civil intentée par l'entreprise contre le Syndicat s'avérait une clef fondamentale pour bâtir de saines relations.

Bien sûr ce virage ne s'est pas fait immédiatement. À preuve l'accumulation impressionnante de litiges non-résolus à l'amorce de la récente négociation. Toutefois cela n'a pas empêché le Syndicat de se donner des objectifs importants et nombreux. Par exemple : régler nos

litiges lourds particulièrement en matière de juridiction ; améliorer de différentes façons la qualité de vie au travail; favoriser une meilleure conciliation travail et vie familiale et surtout bâtir des relations de travail dignes de ce nom et ainsi favoriser une meilleure collaboration face aux défis communs.

Dès le départ, nous avons mis la table avec la nouvelle Direction sur nos intentions et elles ont été bien reçues même si l'Employeur avait initialement souhaité un processus plus rapide. On a compris nos besoins et on a été au rendez-vous. Cela a contribué au climat très positif dans lequel se sont déroulées les discussions. Nous n'avons évidemment pas tout réglé à la table mais nous avons convenu de chantiers importants ou de mécanismes de suivi qui sont soit nouveaux ou sur le point d'être enfin activés.

Je citerai en exemples : le sous-comité santé-sécurité sur la détresse dans les CCC; le comité de révision des guides de fonction; le comité de suivi sur la sous-traitance; les CRT locaux et central; le comité de formation amélioré; les comités de grief etc. Il y a là une foule de forums qui pourront contribuer tant à l'amélioration de l'entreprise qu'à la qualité de vie au travail de ses précieux artisans.

L'assentiment que nous avons reçu de votre part au dépôt du projet et le résultat du vote sur l'entente de principe à l'Assemblée Générale du 22 mars dernier (92%), parlent de soi : l'exercice a été un franc succès et je veux féliciter tous ceux et celles qui ont participé à ce résultat. Je pense ici au travail méthodique du comité de négociation; au support indéfectible du comité exécutif et à la contribution active de nos délégués syndicaux. Vous pouvez en être fiers! Je



Photo : François Christin



me dois aussi de remercier d'une façon particulière celui qui a agi comme porte-parole syndical à la table de négociation, notre ex-conseiller Richard Quesnel. Beau travail, un gros merci et bonne chance dans tes prochains défis!

En votre nom, je souhaite aussi la bienvenue à notre nouveau conseiller, Stéphane Meloche, qui s'active déjà avec le comité désigné à la préparation de la négociation pour le renouvellement du contrat de Laurentien (Gatineau). Je souhaite aussi la bienvenue à notre deuxième conseillère, Chantal Bourgeois, qui agira principalement en support aux dossiers de litiges tant en relations de travail qu'en santé-sécurité.

En terminant comme je ne solliciterai pas de renouvellement de mandat aux prochaines élections syndicales puisque l'heure de la retraite sonne-



**Les membres du comité exécutif qui ont travaillé en appui à la négociation collective. De gauche à droite : Roberto Santuccione, Guy Gagné, Véronique Bock et Yves Larose.**

ra bientôt pour moi, je veux vous remercier du fond du cœur pour la confiance que vous m'avez accordée au fil de toutes ces années. Sachez que ce fut un grand honneur de vous représenter et j'espère avoir été à la hauteur. Dans ma tête, je demeurerai toujours un fier membre du 2815.

Maintenant place au contenu de l'entente. Notre comité d'information

vous a concocté un numéro spécial qui s'attarde aux grandes lignes de ce règlement qui se veut historique je crois, surtout à la lumière de notre vécu des quatorze dernières années.

Bonne lecture!

**Jacques Denommé**  
Président SEVL-SCFP 2815

**Groupe de nouveaux techniciens de la Qualité technique au dépôt d'Anjou en compagnie de leur délégué par intérim, Charles-Philippe Fillion (1<sup>er</sup> du groupe de droite).**



*Les membres du Comité Exécutif joignent leurs voix à celles de tous nos délégués et déléguées du Conseil Syndical pour vous souhaiter des Fêtes Joyeuses et un retour en grande forme pour la nouvelle année!*

*Joyeux Noël et Bonne Année 2016!*



# Un marathon produ

Le 3 juillet dernier, les représentants de l'employeur et du syndicat apposaient leurs signatures officielles à la convention collective qui unira les parties jusqu'au 31 décembre 2018.

La signature venait conclure une longue négociation de plus de deux ans en incluant la période de préparation syndicale qui s'était amorcée en janvier 2013.

Tout au long de ce mandat (consulter, négocier et recommander), votre comité de négociation est demeuré conscient de vos préoccupations et déterminé à trouver des solutions appropriées.

Rappelons que les grands enjeux collectifs identifiés lors de notre exercice de consultation se trouvaient sous les thèmes suivants: la juridiction syndicale, notamment la présence inquiétante de la sous-traitance à la Qualité technique depuis plus de 10 ans et une plainte au CCRI (Conseil canadien des relations industrielles) concernant la présence de salariés sous-traitants dans les locaux de l'entreprise au secteur ingénierie; l'amélioration de la qualité de vie au travail et la conciliation travail-famille; enfin les nombreuses problématiques découlant d'une importante déficience en matière de relations de travail.

## **SOUS-TRAITANCE À LA QT**

L'ampleur de la sous-traitance à la QT avait pris des dimensions inquié-

tantes depuis quelques années et les dispositions du contrat de travail à cet effet devenaient une immense problème par leur inefficacité.

De part et d'autres les parties s'accordaient avant même le début de la négociation pour adresser cette question et trouver un règlement mieux adapté à la réalité de l'organisation.

Au final, la création de plus de 250 postes à la QT et la réduction graduelle de la sous-traitance au cours des 5 prochaines années devraient permettre aux parties de ramener la situation à un ratio de 60 % (interne) / 40% (sous-traitance) à l'aube de la prochaine négociation.

## **CCRI**

Une autre problématique qui perdurait depuis quelques années concer-

nait la présence de salariés sous-traitants dans les locaux de Vidéotron et en mixité avec le personnel de l'employeur au secteur ingénierie. Le syndicat avait déposé une plainte au CCRI à cet effet et elle était suspendue en attente d'un règlement

Les parties s'entendaient donc en levée de rideau pour convenir qu'il était essentiel de régler une fois pour toute cette situation intolérable. Ce qui a été fait à la satisfaction des parties.

Suite à de longues et complexes discussions concernant l'organisation du travail, les parties ont convenu de rapatrier des tâches de notre juridiction confiées à des gestionnaires de projet. C'est ce qui a notamment donné lieu à la création d'une fonction de coordonnateur à la concep-



**Le comité de négociation du 2815 de gauche à droite : Richard Quesnel, Jacques Denommé, Nick Mingione, Pierre-Nicolas Metthé, Lynda Normand, Yves Rochon, Loredana Lemmo et Laflèche Gilbert.**

# ductif...

tion (5 postes). De plus une participation de nos membres aux activités de la modernisation du réseau a été paramétrée pour acquérir et maintenir à l'interne ces compétences essentielles.

## **QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET CONCILIATION TRAVAIL / FAMILLE**

Voilà un thème qui semblait faire l'unanimité au sein des membres du SCFP 2815.

En effet, tous secteurs confondus, à divers degrés, le mandat confié au comité de négociation était clair : trouver des moyens pour améliorer le climat de travail et adresser les défis que représentent la conciliation travail / famille.

La ténacité de vos représentants mais aussi l'ouverture d'esprit et la compréhension de ces problématiques par l'employeur ont permis d'identifier de nombreux moyens pour améliorer cette réalité.

Je vous réfère donc aux pages 14 et 15 de ce numéro pour prendre connaissance de certaines de ces nouvelles dispositions.

## **LES RELATIONS DE TRAVAIL**

Le résultat final (engagement des parties lors de la signature) et la teneur des discussions entre la direction et le syndicat laissent place à une base solide en matière de relations de travail pour les prochaines années.

Enfin, votre appui massif lors de l'Assemblée Générale du mois de Mars dernier est un signal que vous y croyez. Cette étape franchie, il reste maintenant du gros du boulot à effectuer... soit la réalisation des travaux et chantiers convenus, ainsi que la concrétisation de l'entente par le biais des divers comités et forums que nous avons créés. Au-delà de la volonté qui émane de l'entente, des efforts importants de part et d'autre devront être déployés afin de réaliser les engagements des parties.

**Richard Quesnel**  
Conseiller syndical

## **Toute bonne chose a une fin...!**

Et oui comme le dit le dicton, toute bonne chose a une fin... mon association au SEVL a pris fin avec la signature du 3 juillet dernier.

Avec un peu de recul, force est de constater que la dernière ronde de négociations fût le prétexte de nombreux changements au sein de l'organisation de l'employeur. Les prochains mois risquent aussi d'apporter leurs lots de turbulence au sein de votre syndicat avec la période d'élection du comité exécutif et du conseil syndical.

Comme tout bon processus électoral démocratique, cette période sera propice aux échanges d'idées et je suis confiant que cet exercice constituera les fondations des enseignements que le syndicat voudra se donner pour les années à venir.

Je profite de cette opportunité pour vous remercier de votre participation tout au long de mon passage au 2815 qui s'est amorcé en 2011. Je remercie aussi tous ceux et celles que j'ai côtoyés au sein du conseil syndical ainsi que le personnel de soutien du syndicat pour leur implication et leur collaboration.

Enfin, un merci particulier aux membres de votre comité exécutif pour leur collaboration et pour leur accueil chaleureux au sein de cette équipe passionnée et déterminée. J'en sors grand!

Je suis convaincu que le SEVL se retrouve entre bonnes mains avec la présence de mon collègue Stéphane Meloche, son expérience et sa personnalité seront des atouts face aux défis qui se présenteront lors des prochaines années... Et oui... il y en aura d'autres!!!

Solidairement, bonne continuité à tous et toutes!!!

Salutations,

**Richard Quesnel**  
Conseiller syndical SCFP



# Entrevue avec Nick

## Règlement sur les griefs

Dans l'énorme dossier des griefs accumulés, il y avait beaucoup d'enjeux reliés à la quantité et à la nature des griefs. Au fil des années, les parties ont ainsi accumulé plus de 4000 griefs non-réglés. C'est pourquoi au moment de la négociation les parties se devaient de trouver une solution pour en disposer. La première question qui s'est alors posée c'est : règle-t-on maintenant pendant la négociation ou après dans un immense chantier?

Ainsi dans un souci d'éviter de paralyser la négociation pour régler les griefs, les deux parties se sont entendues pour disposer du lot passé de façon pragmatique avec un règlement monétaire. Certains griefs plus lourds ont fait l'objet d'un règlement mieux adapté ou seront référés en arbitrage. Par ailleurs une procédure conjointe sera adoptée dans les trois mois suivant la signature de la convention collective pour régler les griefs à venir. Par conséquent, nous avons disposé du passif des dernières années et nous avons jeté les bases d'un possible meilleur avenir.

L'Employeur était déjà conscient, avant le début de négo, de la nécessité de se doter d'une procédure d'arbitrage efficace pour rendre opérationnelles les dispositions de la convention collective prévues à cette fin et ce en tenant compte de nos besoins respectifs. Maintenant, avant le dépôt d'un grief, les parties se rencontreront lors des CRT locaux (comités de relation de travail) pour régler toute situation pouvant don-

ner lieu à un litige. Si nous sommes incapables de nous entendre, un grief sera déposé et traité selon la procédure convenue.-

La solution retenue par les deux parties pour éviter d'accumuler des griefs doit donc passer par les comités de relations de travail. Nous avons la responsabilité de faire vivre ces comités afin d'en arriver aux résultats souhaités en négociation. Réformer nos comités devient donc un défi central à l'instauration de nouvelles relations de travail. Cela devrait aussi permettre aux membres de briser les craintes relatives à un dépôt du grief et obtenir un règlement relativement plus rapide.

## Comité de griefs

Dans le processus de règlement de griefs, des rencontres seront prévues entre le comité syndical de griefs et celui l'Employeur pour déterminer la pertinence, l'ordre et

la priorité des cas à soumettre à l'arbitrage. Certains problèmes seront réglés en amont et ainsi réduiront la charge du dossier global des griefs. Pour mener à bien ce chantier, le comité de griefs aura besoin de l'appui et de l'entière collaboration des membres. Il est toujours primordial de fournir un maximum d'informations utiles et de remplir tous les documents pertinents au dossier.

Pour plus d'information, renseignez-vous auprès de votre délégué(e) et pour accéder à la documentation visitez le : <http://sevl-scfp-2815.com/documentation/>

## Les Centres d'appel (CCC)

Lors de la dernière négociation, nous avons longuement échangé avec l'Employeur sur la réalité du travail dans les centres d'appel. De toute évidence le travail est difficile, dans un environnement particulier et le plaisir n'est pas aussi souvent au rendez-vous qu'il y a quelques



**Tulsa Valin-Landry et Nick Mingione en session de travail du Comité syndical de griefs.**



# x Mingione, Vice-président



liorer les choses. Nous avons toutefois convenu de créer des comités de travail paritaires qui se pencheront sur différentes facettes des problèmes soulevés : le sous-comité santé-sécurité sur la détresse psychologique, le comité de logistique, les crt locaux, le comité sur la révision des guides de fonction etc

Par ailleurs un ensemble de dispositions de réconciliation travail-famille qui sont énumérées plus loin dans ce numéro devraient contribuer à donner un peu d'oxygène à l'ensemble des membres mais plus particulièrement dans un milieu plus rigide comme celui des CCC

nelle de 15%. Le centre d'appel est un monde en soi qui possède sa réalité propre et ses contraintes bien particulières. C'est un milieu extrêmement exigeant, épuisant et drainant mentalement. Le comité de la logistique est un des outils que nous pourrions utiliser pour trouver des solutions à certaines difficultés qui sont souvent sources de litiges. Ce comité convenu en négociations a pour mandat de valider les règles de planification, d'attribution et de changement en matière d'horaires, de temps supplémentaire, de congés et de vacances. Les réunions tiennent à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

**Propos recueillis par  
Pierre-Luc Turgeon**

années. Les statistiques font foi de tout, le client est « roi » mais qu'en est-il des humains qui donnent le service? Évidemment le sujet aurait pu donner de longues discussions à la recherche de solutions pour amé-

Il faut aussi souligner l'augmentation du ratio d'emplois réguliers à temps plein qui passe de 50 à 60 % des effectifs et la création d'un nouveau statut de temps plein à horaire variable pour une couche addition-

## *Bienvenue*

Le Syndicat souhaite la bienvenue à Mme Chantal Bourgeois, conseillère syndicale du SCFP qui secondera Stéphane Meloche au 2815 et qui agira plus spécifiquement dans les dossiers juridiques de griefs et de santé-sécurité.



## *Saviez-vous que...*

Les heures restantes dans votre banque de maladie peuvent être : soit mises dans une banque de maladie cumulative jusqu'à concurrence de 187.5h; soit être remboursées à la fin de l'année; ou encore versées au FRV collectif avec Desjardins ou au Fonds de Solidarité-FTQ. On peut aussi en faire une cotisation additionnelle au régime « supplémentaire des rentes » (fonds de pension).

# Assemblée générale spéciale d'adoption de l'entente de principe **NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE**

Le 22 mars 2015, 1339 membres du Syndicat étaient réunis au Centre de Congrès Renaissance pour prendre connaissance de l'entente de principe convenue avec Vidéotron quelques semaines plus tôt. La salle était très attentive et le climat serein. C'est à 92,8 % que les membres se sont prononcés en faveur de l'entente après une courte période de questions et de débats. Les textes finaux de cette convention collective, qui sera en force jusqu'au 31 décembre 2018, ont, quant à eux, été signés le 2 juillet 2015.



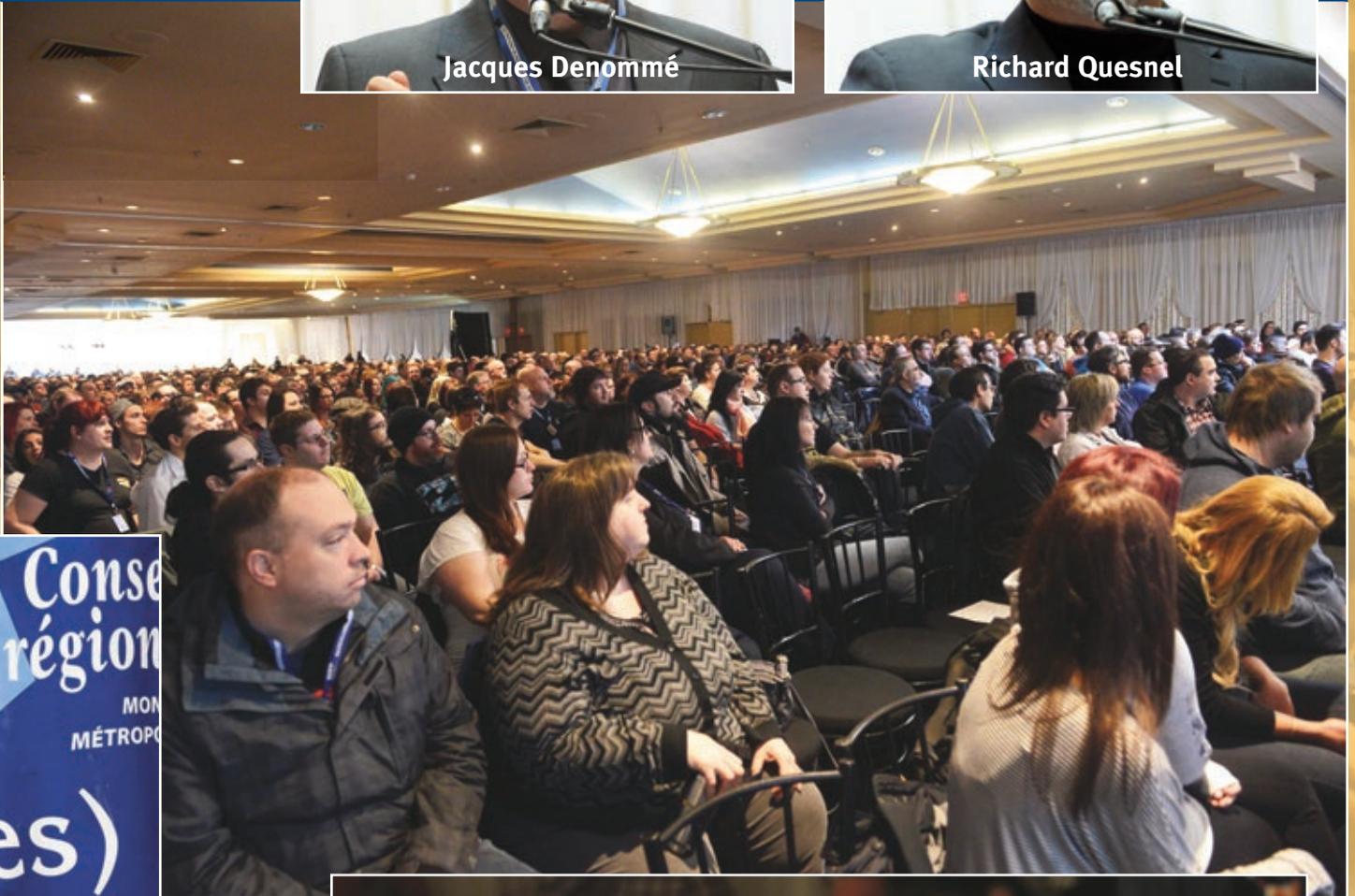
cipe  
**TIVE**



Jacques Denommé



Richard Quesnel





# Entrevue avec Laflèche Gilbert

## Santé-Sécurité au travail

La dernière négociation a adressé plusieurs points chauds, entre autre en matière de santé et sécurité au travail. Depuis les comités interne et externe de santé-sécurité ont repris leurs activités. En survol, nous pouvons considérer que ces comités fonctionnent très bien et qu'ils permettent aux deux parties d'exposer leurs enjeux, de trouver des solutions adaptées et d'appliquer des actions concrètes.

Suite à l'expérience des comités SST et aux récentes négociations, il a été convenu de la création d'un sous-comité en matière de détresse psychologique. Faisant suite à l'étude du professeur Harrison de l'université du Québec sur la détresse psychologiques dans les centres d'appel du secteur des communications, ce comité aura pour mandat de décortiquer les résultats de l'étude, d'évaluer les difficultés propres au milieu de travail et de faire des recomman-

dations visant à améliorer la situation. Il est à noter que 80% des absences prolongées en milieu de



travail sont dues à la détresse psychologique. Il va donc de soi que l'entreprise et le Syndicat reconnaissent l'importance d'un tel comité pour les employés concernés.

## Comité d'assurance

Le monde de l'assurance collective est en pleine mutation et des ajustements devaient être apportés aux couvertures du Régime pour éviter une montée en flèche des coûts qui y sont reliés. En effet, le Syndicat s'est adjoint les services d'un actuaire-conseil pour informer et orienter le comité sur les meilleurs choix à faire en vue de favoriser une saine gestion des coûts et des services. Une des mesures retenues fût de plafonner la massothérapie à 750 \$ par personne par année civile. Cette mesure a eu pour effet de réduire à court terme nos cotisations. Par contre, la hausse du coût général des médicaments et le vieillissement des prestataires entraîneront une pression à la hausse de ces mêmes cotisations. Il s'agit d'un phénomène qui se reflète surtout dans les régimes d'assurances collectives au Canada.

## MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- Fin du remboursement des médicaments en vente libre
- Remboursement 100% des médicaments génériques et uniques à 100%
- Remboursement des médicaments d'origine à 80% pour les premiers mille dollars réclamés

Le résumé du Régime peut-être consulté à l'adresse suivante :

[http://sevl-scfp-2815.com/wp-content/uploads/2015/07/Livret-Assurances-collectives-Desjardins-S%C3%A9curit%C3%A9-Financi%C3%A8re\\_Version-1er-juin-2015.pdf](http://sevl-scfp-2815.com/wp-content/uploads/2015/07/Livret-Assurances-collectives-Desjardins-S%C3%A9curit%C3%A9-Financi%C3%A8re_Version-1er-juin-2015.pdf)



# ert, Vice-président

Cet exercice responsable a apporté des conclusions sur la façon de gérer notre couverture et nos réclamations. En plus de la gestion des réclamations simplifiées avec l'utilisation de la carte unique, les prestataires ont un avantage certain à utiliser les médicaments génériques qui sont couverts à 100 % alors que les médicaments d'origine sont couverts à 80% pour les premiers mille dollars réclamés. Il est important par conséquent de prioriser l'utilisation des médicaments génériques en en faisant la suggestion à votre médecin traitant et à votre pharmacien.

## Bureau de santé

Compte tenu de la demande croissante, le bureau de santé du SEVL-SCFP-2815 s'est doté d'une ressource permanente, **Mme Linda Normand**, pour mieux vous servir et mieux suivre vos dossiers. Malgré un suivi serré, certaines questions peuvent rester sans réponse. Pour plus d'information sur votre dossier de santé, vous pouvez contacter **PLEXO** au **514-739-5646** ou pour une orientation et un suivi de votre dossier, vous pouvez contacter le bureau médical du **SEVL-SCFP-2815** au **514-527-4637** poste 2.



**Propos recueillis par  
Pierre-Luc Turgeon**

## EN BREF

### Lettre d'entente No 40 - DIRECTORATS À LA CONCEPTION

L'Employeur s'engage à appliquer les dispositions de la convention collective en matière d'ancienneté, particulièrement au secteur de la conception. La convention collective y était mal appliquée, notamment en matière d'horaires, de vacances, de congés et de temps supplémentaire. Les parties conviennent que dorénavant les principes de l'ancienneté s'appliqueront en ces matières dans la « fonction et la localité » comme le prévoit la convention collective.

### Participation aux activités relatives à la modernisation du réseau.

Malgré une utilisation illimitée de la sous-traitance pour ces activités, il y'aura participation des employé(e)s de Vidéotron pour acquérir et maintenir les compétences associées à ces projets. À la conception, 10 employé(e)s dont 8 concepteurs de réseau en feront partie. À l'externe la participation sera de 2 ETP MEO fibre, 2 ETP Construction MEO - COAX et 4 ETP construction MEO pour projet SWAP.

### Retrait de la requête au CCRI

Le retrait de la plainte déposée au CCRI par le syndicat concernant l'utilisation de sous-traitants à l'intérieur des murs, à fait l'objet d'un règlement dans lequel l'employeur s'engage à respecter les critères de la jurisprudence en matière de détermination du véritable employeur du personnel (bras de distance) et cela dans les six mois de la signature. Créant deux classes de travailleurs, cette pratique fût nocive pour l'organisation et pour la mobilisation des employé(e)s. Le dossier du syndicat a reçu un grand **support des membres** pour faire la démonstration du problème et de ses conséquences.



# Un petit mot sur les relations de t

## ...J'arrive!

Bonjour à tous!

C'est avec plaisir que je me présente à vous en tant que conseiller syndical nouvellement assigné, depuis mai dernier, au 2815. Je prends le relais de mon confrère Richard Quesnel. Mon histoire est celle de la majorité de mes confrères et consœurs. Je suis conseiller, mais je suis d'abord un militant syndical comme vous. Je suis impliqué syndicalement de façon quotidienne depuis près de 20 ans. Mes premières implications concrètes ont été à titre d'agent de griefs et de secrétaire-archiviste au sein de ma section locale d'origine à l'Université de Montréal.

Par la suite, j'ai eu le privilège d'assurer la Présidence pendant plusieurs années. Je me suis aussi impliqué au niveau provincial à titre de Vice-président du Conseil Provincial du Secteur Universitaire, connu sous l'acronyme CPSU, l'équivalent de votre CPSC dans le secteur des communications. Je suis, depuis maintenant 8 ans, conseiller syndical au SCFP. En somme, je m'amène chez-vous avec mon expérience et mes acquis, mais aussi et surtout avec le désir de bien vous représenter. Autant pour faire respecter vos droits que pour répondre à vos aspirations de travailleurs. Bref, je suis un militant syndical dédié et convaincu!

**Stéphane Meloche**  
Conseiller syndical SCFP

Un beau défi a été relevé par votre comité de négociation en concluant la nouvelle convention collective du secteur Ouest. Mais la conclusion d'une nouvelle convention collective n'est pas une fin en soi; reste le plus important soit la responsabilité qui incombe à tous et chacun d'entre nous de la faire respecter!

Au cours de la période de négociation, de nouvelles fondations ont été érigées en matière de relations de travail. Ainsi, suite à des changements que nous jugeons positifs dans la structure des relations de travail du côté de l'employeur, nous nous devons d'entrevoir l'avenir avec optimisme. Misons sur ce renouveau pour nos relations futures, tout en conservant un réalisme légitime. Notre réalisme est justifié par le fait que tous les

acteurs de ce potentiel changement ne seront pas au rendez-vous en même temps. Nous devons, tous ensemble, mettre l'épaulé à la roue afin de favoriser des améliorations concrètes dans nos milieux de travail. Bref, soyons ouverts à de nouvelles relations de travail basées sur le respect des individus et du contrat que nous venons de conclure, mais prenons l'engagement ensemble, de demeurer vigilants et de défendre nos droits avec vigueur en cas de non-respect de la part de l'employeur. Pour ma part, j'en prends l'engagement formel.

### **Des enjeux à court terme**

Bien qu'étant conscient que de nombreux enjeux sont d'actualité, je partage avec vous les principaux dossiers qui m'occupent par les temps qui courent.

## **Négociation du secteur Laurentien**

Je suis de la partie pour la négociation du secteur Laurentien. Le comité de négociation s'est rencontré à plusieurs reprises afin d'établir un cahier de demandes syndicales. Ces demandes ont été déposées à l'employeur le 14 août dernier. Depuis, plusieurs rencontres ont été tenues avec les représentants de Vidéotron. La négociation suit son cours, à bon rythme.

Pour terminer, j'aimerais remercier l'Exécutif, le Conseil, les membres et le personnel de soutien du 2815 pour leur chaleureux accueil. Je remercie aussi Richard Quesnel pour la transition et lui souhaite bonne chance dans ses nouvelles attributions. Je suis très heureux d'être à vos côtés pour affronter les défis actuels et le serai encore pour ceux qui ne manqueront pas de se pointer.

La lettre d'entente # 34 de la nouvelle convention collective du secteur Ouest prévoit un engagement des parties à revoir la gestion des griefs ainsi que l'application de l'article 9.11 (9.09 pour le secteur Laurentien). Nous nous y sommes promptement attaqués. Voici l'état de la situation à ce jour.

## Processus d'arbitrage

Concernant la gestion des griefs entre les parties et afin d'en accélérer le processus, nous avons entre autres convenu avec l'employeur d'un calendrier d'arbitrage. Il s'agit en somme, d'établir des dates d'audition de griefs devant des arbitres désignés par les parties. Ce calendrier sera adopté par les parties en fin d'année pour application l'année suivante. Donc, des dates et des arbitres sont réservés, afin de se prononcer sur des dossiers choisis par le syndicat. Nous croyons

que cette procédure accélérera la gestion des dossiers de griefs et forcera les discussions, et ce, afin d'en venir à des ententes de règlement. Le cas échéant et à défaut d'entente pour un grief que le syndicat considère comme fondé, valable et complet, une date pourra être sélectionnée à même le calendrier d'arbitrage.

Un processus d'arbitrage accéléré a aussi été convenu concernant les dossiers de griefs moins lourds. À titre d'exemple, il peut s'agir de griefs individuels ou collectifs de temps supplémentaire, de courtes suspensions etc...

Nous avons aussi mis sur pied un comité de griefs central paritaire. Des rencontres mensuelles ont été prévues afin de régler les litiges avant d'éventuelles auditions en arbitrage. La création de ce comité central n'empêche en rien les discussions locales. Rien ne vaut la résolution de pro-

blèmes sur les lieux mêmes du travail. Il s'agit plutôt d'un forum final, une ultime instance avant de passer à l'étape des auditions devant un arbitre. En résumé, cette entente constitue un bel outil en matière de relations de travail.

## Article 9.11 (Ouest) et 9.09 (Laurentien)

Nous tentons présentement d'en venir à une entente afin de mettre en place une application plus homogène de cet article et des avis en découlant. Vos représentants lors de la période de négociation, ont dénoncé le manque de cohésion de certains gestionnaires en cette matière. Nous poursuivons présentement nos discussions et espérons pouvoir conclure prochainement.

Très solidairement,

**Stéphan Meloche**  
Conseiller syndical SCFP

## EN BREF

### Sécurité d'emploi

Un des éléments importants qui découle des négociations de la région Ouest est l'élargissement de la sécurité d'emploi. L'employeur s'engage à ce qu'aucun employé(e) régulier réputé à l'emploi de la Compagnie au 31 décembre 2005, ne soit mis à pied, ni baisser de salaire, ni affecté à un poste comportant des responsabilités moindres ou des conditions de travail inférieures pendant la durée de la convention collective. Cette mesure touche 40% des effectifs comparativement à 15% en 2009.

### Lettre d'entente No 32 - Programme de réduction du temps de travail (55 ans et plus)

Les parties détermineront les modalités particulières d'application de la réduction du temps de travail pour chaque secteur visé. Les membres intéressés par ces dispositions sont invités à se manifester auprès de votre délégué(e) local.

# Nouvelles conditions normatives

## Article 9.09

Accès à toute la banque de maladie (75 heures) pour cause de maladie pour soi ou pour un membre de la famille

## Article 11.15

Nouvelle banque de 37,5 par année civile en salaire différé à raison d'un maximum de 7,5 h. par période de paie

## Article 17.13

Accès universel à une banque de temps supplémentaire repris en congé pour un maximum de 37,5 heures par année civile.

## Article 22.16

Fractionnement possible d'un maximum de deux semaines de vacances en journées non consécutives au lieu d'une seule

## Annexe J

Entente quand au congé à traitement différé de trois mois ou plus au lieu du six mois initial

**Lettre d'entente 27** - Conciliation travail et vie personnelle

Début de quart de travail flexible là où c'est possible pour les fonctions non directement en lien avec la clientèle

Accès à deux congés annuels d'urgence sans motif et sans le délai de dix jours. Ces congés doivent être puisés dans les banques personnelles de congés de

[employé dans l'ordre suivant: banques de temps accumulé ou supplémentaire, mobiles, vacances fractionnables, maladies ou congés sans solde.

**N.B Il est fortement recommandé de les conserver pour utilisation lorsqu'un événement important et imprévisible nous empêche d'aller travailler. Il ne faut pas « gaspiller » ce recours exceptionnel et qui sert à dépanner.**

Possibilité de télétravail sporadique selon les besoins opérationnels

**Lettre d'entente 31** - Congés sans solde de moins de trois mois

- 7 demandes au total par année
- 5 demandes pour cinq jours individuels
- 2 demandes pour deux jours ou plus

**N.B. L'employé qui souhaite se prévaloir de son droit de demander un congé sans solde de plus de deux jours, conformément à la présente entente, doit d'abord avoir épuisé sa banque de vacances non préalablement autorisées ainsi que sa banque de congés fériés mobiles non cédulés.**

## Lettre d'entente 32

Introduction d'un programme 55 ans et + dans tous les départements autres que les CCC où c'est possible en tenant compte des besoins opérationnels.

## Lettre d'entente No 6 – Centres d'appels

Suite à la négociation, il a été entendu de partager en équité les blocs horaires entre les diverses localités de la Région Ouest. Notons aussi au passage la conversion de nouveaux postes à statut temps complet (10%) et à temps complet à horaires flexibles (15%). Ces derniers postes offrent à un plus grand nombre de nos membres les avantages du temps complet, tout en maintenant les choix d'horaire en fonction des heures « d'achalandage ».

## Article 27 – Promotion, mutation, rétrogradation

Lorsqu'un(e) membre réussit un test de qualification, celui-ci est désormais valide pour une période de 24 mois.

# Le régime de retraite

Notre Syndicat s'est intéressé à un projet du Gouvernement Fédéral pour introduire comme cela se fait déjà dans certaines provinces, un Régime à Prestation Cible (PC). Si ce genre de Régime serait perçu comme un recul pour les groupes qui disposent déjà d'un Régime à prestation déterminée (PD), il pourrait constituer un progrès pour les groupes qui ont un Régime à Cotisations déterminées (CD) comme le nôtre. En effet il pourrait s'avérer une réponse intéressante au sentiment d'abandon du participant à son propre sort au moment de la retraite et du décaissement. Une prestation serait versée en vertu des cotisations et des rendements mutualisés. C'est pourquoi

nous avons convenu d'une lettre d'entente qui prévoit que l'employeur et le syndicat se rencontreront pour discuter de la transformation du régime actuel si le gouvernement venait à adopter sa Loi. **(L.E. 36)**

Par ailleurs nous avons négocié deux dispositions en regard de la pré-retraite. L'une permet de se constituer une banque de vacances à utiliser avant son départ pour la retraite. On peut y déposer à partir de 45 ans, toute période de

vacances annuelles qui dépassent les quatre premières semaines **(Art. 22.32)**

L'autre disposition concerne la réduction de temps de travail à partir de 55 ans partout où c'est aménageable **(L.E. 32)**. Dans les CCC, où la disposition existait déjà, l'âge requis passe à 50 ans **(L.E.8)**

## Jacques Denommé

Président comité du Comité de fonds de Pension

Le projet du Comité des retraités du 2815 avance rondement. Une assemblée de fondation devrait se tenir au printemps de 2016. Une annonce officielle sera faite le moment venu.

## *Ce n'est qu'un au revoir!*



Nous aimerions souligner le départ à la retraite du confrère Claude Bilodeau, délégué syndical à l'ingénierie-réseau d'alimentation. Claude a connu une carrière exceptionnelle de 42 ans au sein de Vidéotron. Il a contribué à bâtir, maintenir

et moderniser, à quelques reprises d'ailleurs, les équipements de tête de ligne qui sont au cœur du service offert par Vidéotron. Son engagement sincère auprès de ces collègues et son dévouement en tant que délégué, lui assuré l'estime et l'appréciation de

tous tant dans son département qu'au conseil syndical. Claude nous te disons du fond du cœur, merci! et te souhaitons une excellente retraite.



*Salut confrère!*



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

executif@sevl2815.com  
[www.sevl-scfp-2815.com](http://www.sevl-scfp-2815.com)

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



565, boul. Crémazie Est  
Bureau 7100  
Montréal, Québec

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



Le comité exécutif tient à remercier **Pierre-Luc Turgeon, Serge Ouellet** et **Michèle Cotnoir** du Comité d'information. Nous remercions également le photographe **François Christin** et les infographistes de MATv **Lana Leclerc** et **Julie Pelchat** pour le logo du Signal.



**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](mailto:lesignal@sevl2815.com) ou par l'entremise de votre délégué.