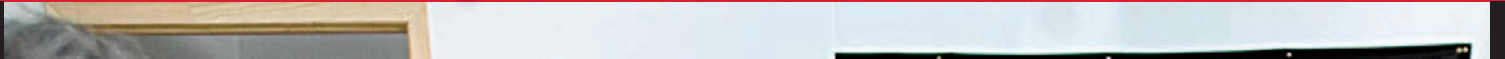


# Le Signal

Journal du Syndicat des Employés de Vidéotron Ltée (SEVL)



*Journal de Montréal*



**FIN DU  
LOCK-OUT!**

# Mot du président

## Bientôt l'assemblée générale

Permettez-moi à l'occasion de la publication de ce numéro du Signal, de souhaiter la bienvenue à tous les nombreux nouveaux membres qui se sont joints à notre syndicat depuis la dernière parution. Vous êtes la relève de ce syndicat et votre implication nous tient à cœur. J'en profite vous pour lancer une invitation à participer à l'une des réunions de la prochaine Assemblée Générale des membres du 2815 qui se tiendront dans la semaine qui débute le 29 mai. Évidemment cette invitation s'adresse à tous les membres à qui je rappelle l'importance de leur présence. Même en temps de paix, nous aurons des décisions à prendre notamment au chapitre des statuts et règlements qui ne peuvent attendre et qui assureront un meilleur fonctionnement au Syndicat. Une convocation formelle viendra un peu plus tard mais entretemps, je vous incite à vous rendre disponibles pour cette période.

### **LE « GRAND DÉRANGEMENT »**

À la mi-février, une tempête de changements a soufflé au SFCP. En effet suite aux nombreuses retraites de conseillers et des autres à venir dans un court horizon de temps; et tenant compte du calendrier des différentes négociations tout comme des enjeux particuliers aux différentes sections locales, la Direction du SFCP-Québec a remanié

une trentaine d'assignments. Le 2815 n'y échappe pas. Ainsi, Bruno Tremblay qui était avec nous depuis la dernière négociation en 2009, s'en va piloter le dossier de la négociation des Cols blancs de la Ville de Montréal (S. L. 429) et sera remplacé par Richard Quesnel qui nous arrive du Syndicat des professionnels d'Hydro-Québec (S.L. 4250). Pour faire meilleure connaissance, je vous suggère la lecture de son texte de présentation à la page 12 de ce numéro. Par ailleurs Martin Larose qui nous a été assigné en appui à temps partiel, demeurera avec nous. Nous en sommes très heureux. Je tiens donc en votre nom, à remercier très chaleureusement Bruno pour son apport exceptionnel et pour les bons moments passés en sa compagnie. Nous lui souhaitons bonne chance pour la suite des choses et le considérons comme un ami permanent du 2815. Souhaitons maintenant la bienvenue à Richard !

### **DOSSIERS SYNDICAUX**

Les dossiers qui nous occupent principalement de ce temps-ci, sont en lien avec les thèmes suivants : sous-traitance, griefs et arbitrage, formation professionnelle et les nouveaux programmes. Au chapitre de la sous-traitance, des rencontres ont eu lieu pour adresser les différents problèmes reliés aux rapports de

la qualité technique et de l'ingénierie. Deux enjeux se dessinent : la reconnaissance mutuelle des règles précises d'application et les retombées à attendre en postes additionnels à créer et à combler. En d'autres mots quelle est notre part associée à la croissance fulgurante de l'entreprise? Le problème est particulièrement criant à la QT où malgré les efforts affichés par l'employeur, le rattrapage tarde à trouver son rythme. Nul doute qu'il faudra faire davantage pour réduire la sous-traitance à son seuil normal de 40% avant la prochaine négociation.

À l'ingénierie, un litige est apparu quant à la participation de la conception commerciale et le développement du réseau 3G. Le ratio applicable de sous-traitance permise ne fait pas l'objet de la même compréhension. Pour nous il est de 40% et pour l'employeur il est de 100% comme pour la construction du réseau. Les discussions se poursuivent afin de résoudre l'imbroglio.

### **GRIEFS**

Le travail se poursuit afin de nettoyer l'accumulation de griefs des années passées et en parallèle, la mise-sur-pieds d'un suivi plus efficace des nouveaux griefs. Par ailleurs la procédure de dénonciation de l'employeur sur l'application des mesures disciplinaires a

fait l'objet d'une entente entre les parties (article de Nick Mingione). De plus nous venons tout juste de recevoir la décision arbitrale de me Gravel concernant Joliette et la portée de la disposition 1 c) de la lettre d'entente 6 (virtualité dans les CCC). Bruno Tremblay nous expose les tenants de cette décision. Finalement, les parties ont convenu d'ajouter des arbitres à leur liste et tentent de programmer les litiges qui demeurent dans un délai plus rapide.

### FORMATION

Alors que les développements s'accroissent au sein de l'entreprise, que des nouvelles opportunités de promotion se créent, le comité paritaire de formation s'active pour outiller nos membres qui veulent développer leurs compétences. Jamais les opportunités d'embauche et de promotion n'ont été aussi importantes et cet enjeu devient alors incon-

turnable. La mise-à-jour des connaissances demeure aussi un enjeu important.

### ORGANISATION

Justement en réponse à cette croissance fulgurante, le Syndicat apporte des ajustements organisationnels majeurs de différents ordres : réaménagement des locaux, implantation d'un nouveau système de gestion et embauche d'un adjoint administratif. À lire les articles de Véronique Bock à ce sujet

### NOUVEAUX PROGRAMMES

Comme vous le savez, lors du renouvellement de la convention collective nous avons négocié pour les centres d'appel deux nouveaux programmes (le retour aux études et la réduction du temps de travail pour les 55 ans et plus) et un projet-pilote (le télétravail). Ce dernier n'est plus un projet, il a maintenant un caractère permanent

du moins dans les centres d'appel où quelque 150 postes ont été ajoutés. Pour les autres services, il n'en est pas question pour le moment. Cependant nous devrions pouvoir étendre bientôt le programme de réduction de temps de travail pour les employés de 55 ans et plus. Des travaux ont été amorcés en ce sens par les RH. Nous croyons que ces programmes offrent une valeur ajoutée en embauche et en rétention de personnel alors que la concurrence se fait plus vive. Il en va de même pour le projet de FRV collectif en attente d'une réponse favorable de l'entreprise pour aller de l'avant.

En terminant je souhaite à toutes et tous un chaud printemps et de belles vacances! Et au plaisir de se rencontrer le 29 mai prochain.

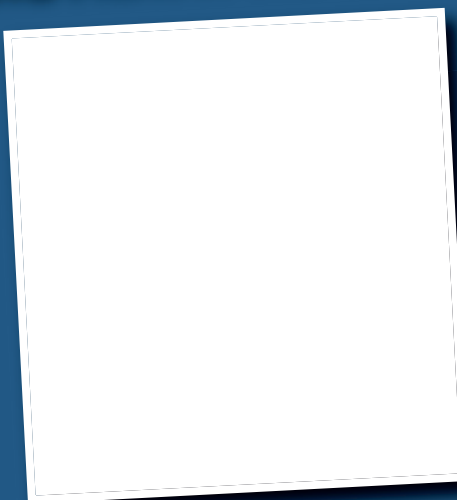
### Jacques Denommé

Président du SEVL-SCFP 2815

## SOUTIEN ADMINISTRATIF AU BUREAU DU SYNDICAT

La croissance de notre Syndicat génère un énorme volume de travail administratif. L'ampleur est telle que le temps opérationnel de la secrétaire archiviste et du trésorier s'en trouve monopolisé et il leur est impossible à eux seuls d'effectuer la totalité des tâches administratives, cléricales et comptables tout en cumulant d'importants mandats organisationnels et politiques.

Aussi, le Comité exécutif a donc offert un contrat temporaire à **Rémi Vigneault**, nouvellement diplômé de l'École des métiers de l'informatique, du commerce et de l'administration de



Montréal (EMICA). Rémi occupe le poste d'**adjoint administratif** depuis le 28 mars dernier, et ce, pour une période de 6 mois. Ce contrat permettra au Comité exécutif d'évaluer à son mérite l'embauche d'une ressource externe spécialisée, une pratique courante chez les autres syndicats de la même envergure.

Nous sommes arrivés à la conclusion que la saine administration des actifs de la section locale et la qualité du service aux membres commandaient l'exploration d'une autre solution que la libération de délégués qui viennent aider ponctuellement.

# Révolution informatique

Tout comme l'entreprise qui nous emploie, le Syndicat doit gérer une formidable croissance. Si explosive qu'à ce rythme, nous serons 3000 travailleurs syndiqué(e) avant la fin de l'été. Cela fait de nous le plus gros syndicat de Quebecor et le plus important du secteur du Conseil provincial des communications (CPSC).

## CHANGEMENT DE CULTURE

Cette nouvelle réalité exerce une pression énorme sur l'administration du Syndicat et l'équipe exécutive se préoccupe beaucoup la qualité du service aux membres. À l'ère des nouvelles technologies, il nous faut nous mettre à jour et réviser rapidement nos méthodes de travail.

Pour nous y préparer adéquatement, nous avons entrepris l'an passé une série de visites chez d'autres syndicats de taille comparable afin d'observer leurs

méthodes de travail et leurs systèmes de gestion syndicale.

Ce faisant, nous avons compris que la saine gouvernance de nos actifs commande l'implantation de procédures automatisées efficaces tant d'un point de vue qualitatif que du point de vue quantitatif.

## SOLUTION INFORMATIQUE INTÉGRÉE

Les systèmes de ces syndicats (Bleus et Blancs de Montréal, les syndicats d'Hydro-Québec etc) gèrent de façon ultra rapide et précise les fichiers personnels des membres, la mobilité de ces membres et les libérations syndicales; ils administrent les budgets, traitent le flot et la production des griefs et des arbitrages; ils contrôlent les dossiers santé sécurité, et ce, à toutes les étapes de leur traitement. En un mot, ils sont productifs et indispensables.

## PROJETTES VERS L'AVENIR

Le Comité exécutif a donc initié un projet majeur de consultation et de travaux préparatoires pour arriver au développement éventuel d'une architecture informatique adaptée aux besoins actuels et futurs du 2815. Nous vous exposerons les tenants et aboutissants du projet lors de la prochaine assemblée générale régulière en mai prochain.

Réaliser un projet d'implantation aussi capital pour l'avenir de notre Syndicat est un beau défi qui nécessite de l'investissement et une grande rigueur. Aussi, je suis extrêmement reconnaissante au Comité exécutif de m'en avoir confié le mandat et j'espère réaliser les différentes étapes : cahier de charges, développement, tests et implantation d'ici la fin de l'année en cours.

## Véronique Bock

Secrétaire archiviste  
SEVL-SCFP-2815

## CALENDRIER DE L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Voici quelques dates à retenir en 2011.

**22 avril :** Jour de la terre

**17 mai :** Journée internationale contre l'homophobie, cette année le thème est « Couple de même sexe, une histoire d'amour. »

Le mois de mai est le mois du patrimoine asiatique



# Le point sur la sous-traitance

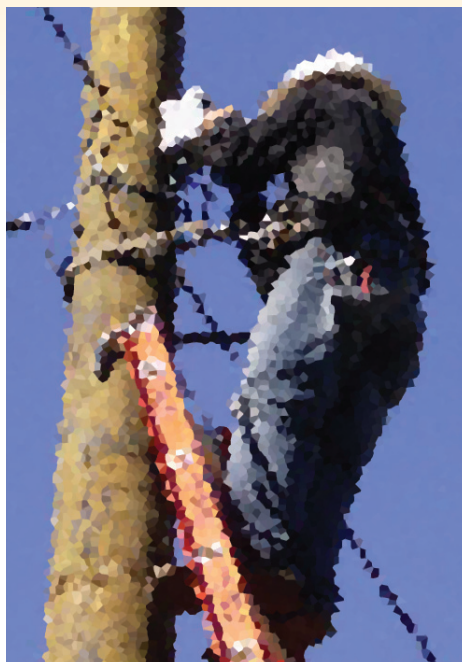
Lors du renouvellement de la convention collective en mars 2009, de nouveaux ratios de sous-traitance ont été convenus afin de permettre à Vidéotron ltée de se positionner favorablement dans le marché hautement concurrentiel des télécommunications. (Voir les principes spécifiques de l'utilisation de la sous-traitance énoncés à la lettre d'entente # 2 de la c.c. à la page 164.) Le Syndicat reçoit et analyse une quinzaine de rapports de sous-traitance par mois : lorsque l'utilisation de la sous-traitance dépasse les ratios convenus, l'Employeur doit procéder au comblement de postes dus les 15 mars et 15 septembre de chaque année.

Actuellement, les secteurs névralgiques sont la vice-présidence Qualité technique et la vice-présidence Ingénierie: nous avons répertorié dans leurs rapports une série d'irrégularités que nous avons identifiées dans des préavis de 120 jours, conformément aux dispositions de la convention collective.

## QUALITÉ TECHNIQUE

À la Qualité technique, les principaux enjeux demeurent la célérité avec laquelle Vidéotron dépose les rapports et procède au comblement des postes dus, accumulant des dettes importantes envers le Syndicat (plus d'une centaine de postes au moment d'écrire ces lignes). L'Employeur se drape de toutes les excuses possibles pour s'esquiver de ses

engagements : il dit avoir d'importantes difficultés de recrutement et faire le nécessaire pour remédier à la situation alors que les compagnies de sous-traitance



recrutent et embauchent des techniciens installation service (TIS) sans aucune difficulté. N'ayant nullement l'intention de se retrouver avec un important passif de postes de TIS à la prochaine négociation, le Syndicat a rencontré la vice-présidence Qualité technique le 20 janvier 2011 et est en processus d'escalade des moyens légaux prévus à la c.c.

## INGÉNIERIE

Le Syndicat a identifié à la partie patronale une série d'anomalies sur les rapports par le biais d'un préavis de 120 jours et a rencontré les dirigeants de

l'Ingénierie le 31 janvier 2011; les demandes de clarification étaient nombreuses; par exemple au chapitre des listes des sous-traitants, des projections annuelles de la charge de travail, des recharges internes, etc. De plus, le Syndicat a demandé qu'un mécanisme soit établi pour lui permettre une validation des données colligées aux rapports : il sera désormais possible de faire des vérifications ponctuelles et de faire de l'échantillonnage afin de vérifier la conformité des chiffres.

Pendant, à l'Ingénierie, le litige majeur entre les parties demeure l'interprétation de l'article 4.2 de la lettre d'entente # 2 de la convention collective qui précise le ratio de sous-traitance convenu dans les fonctions affectées par le 3G à la conception du réseau sans fil. La position syndicale est 40 % alors que la position patronale est sans limite.

À l'Ingénierie, tout comme dans le secteur de la Qualité technique, le Syndicat entend recourir aux dispositions légales prévues à la convention collective pour forcer Vidéotron à respecter ses engagements en matière de sous-traitance.

## Véronique Bock

responsable du dossier sous-traitance

# Joliette exclus

Rappelons brièvement les faits. Lors de la négociation en 2009, Vidéotron décidait d'ajouter un nouveau centre d'appel pour répondre à sa croissance et aux besoins de sa clientèle. Pour le syndicat, cette solution s'inscrivait dans ses revendications d'ajout de postes en vertu des dépassements de ratios de sous-traitance convenus. C'est ainsi qu'est né le centre d'appel de Joliette. Une bonne nouvelle en soi mais ternie par une divergence entre les parties quant à l'application des articles 6, 7, 8, 16, 17 et 22 de la convention collective telle que prévue à l'alinéa 1. C) de la lettre d'entente 6.

Pour résumer l'enjeu : «Est-ce que Joliette fait partie de la même localité que Montréal et Longueuil en regard principalement de l'application de l'ancienneté (choix d'horaire, temps supplémentaire, vacances, fériés, etc...)?» Bien que la réponse était clairement



affirmative pour le syndicat, Vidéotron voyait la chose tout autrement. Alors que nous privilégions un regroupement d'ancienneté pour l'ensemble des employés des centres d'appel de la Région Ouest concernés par la virtualité, l'employeur n'y retrouvait que des inconvénients et préférait administrer Joliette séparément.

Malgré les tentatives du syndicat pour trouver des solutions, le différent n'a pu être résolu hors-cour. C'est ainsi que les parties ont fait appel à l'arbitre Me Marc Gravel pour trancher la question. Après deux jours d'audition en octobre et décembre 2010, l'affaire fut prise en délibérée par l'arbitre. La décision a été rendue le 11 mars dernier et l'arbitre n'a pas fait droit au grief logé par le syndicat. Nous retenons de sa

décision que d'ajouter Joliette à l'énumération faite entre parenthèse de Montréal et Longueuil modifierait la convention collective et que la phrase «Autrement dit, aux fins de l'application de ces articles, les centres d'appels de la Région Ouest du Québec sont réputés ne constituer qu'une seule et même localité.» se limite à la dite énumération.

Inutile de dire que nous sommes fort déçus du résultat. Nous n'avons pas un point de vue étroit et purement syndical dans ce dossier. Notre vision d'une flexibilité accrue pour l'avenir en témoigne. Peut-être l'histoire établira-t-elle que nous n'avons pas tort, après tout !

**Bruno Tremblay,**  
Conseiller syndical SCFP

## Le XV<sup>ième</sup> Congrès du Conseil Provincial

Les 11, 12 et 13 mars dernier se tenait le XV<sup>ième</sup> Congrès du Conseil Provincial du Secteur des Communications, sous le thème «Travailleuses et travailleurs en tête ». La santé mentale au cœur de nos préoccupations.

Lors de ce congrès nous avons eu la présentation de M. Michel Vézina, professeur à l'UQAM sur l'impact de l'organisation du travail en regard de notre santé men-

tales. Nous avons également eu une présentation sur l'intervention auprès de personnes en situation délicate et difficile. Enfin Pierre-Guy Sylvestre, économiste du SCFP nous a parlé de l'influence des discours de droite par des pseudo-économistes qui brouillent l'information économique. Les illuminés de ce monde tentent de nous convaincre du bien-fondé des coupures dans les services publics et de la privatisation en général.

# Les impacts au quotidien de cette décision

Le 11 mars dernier, Me Marc Gravel a remis sa décision dans l'application de l'ancienneté à Joliette en regard de la L.E. 6 art. 1c). Cette décision établit que le CCC de Joliette demeure distinct de ceux de Montréal même en étant dans la Région Ouest. Autrement dit, il permet à l'Employeur de maintenir sa pratique initiée à la création du centre et ne l'oblige pas à le regrouper avec ceux de la région métropolitaine.

## À JOLIETTE

Ceci pourrait impacter la rétention des employés de Joliette à moyen terme. Pourquoi? Parce qu'à Joliette, une fois l'embauche terminée et le personnel stabilisé, les temps partiels pourraient ne pas bénéficier du roulement plus important du personnel ailleurs dans la région Ouest pour améliorer leurs horaires, leurs choix de vacances, de congés etc De plus en n'ayant pas accès à la banque

commune d'affectation temporaires, des possibilités leur sont soustraites et l'accès au temps supplémentaire devient plus aléatoire alors que les offres sont conçues différemment et particulièrement pour les petites fonctions (ex. Conseiller Senior ou Courriel).

## ET À MONTRÉAL ?

Pour les employés du Grand Montréal, l'impact est assez semblable mais surtout à court terme car l'ancienneté temporairement plus élevée ne bénéficie pas de la comparaison avec l'embauche plus récente de Joliette et il y a une perception d'inéquité à cause de l'historique d'application de localité unique en virtualité pour la région Ouest. Par exemple, dorénavant l'employeur pourrait offrir du temps supplémentaire seulement à Joliette sans inclure le grand Montréal et brimer l'ancienneté commune.

Même chose pour les horaires et le choix de vacances où la hiérarchie de l'ancienneté commune ne joue plus et peut créer des frustrations à gérer. Par exemple un Niveau 2 de Joliette avec 6 ans d'ancienneté a eu un meilleur horaire qu'un niveau 2 de 11 ans à Montréal mais en même temps il a eu plus de difficulté pour obtenir ses dates de vacances qu'un autre plus jeune à Montréal parce que le bassin est plus petit.

On pourrait énumérer plusieurs exemples de situations nouvelles qui touchent les deux localités (Grand Montréal et Joliette) et qu'on soit pour ou contre la décision de l'arbitre, il faudra dorénavant que les deux parties apprennent à vivre avec.

**Roberto Santuccioni,**  
délégué STC-Montréal

**Mathieu Gauthier,**  
délégué STC Joliette

## ocial du secteur des Communications

### **Conseil Provincial du Secteur des Communications**

Les congressistes ont aussi fait le point sur ce qui se passe dans le monde des communications : la concentration des salles de presse, le contrôle exercé sur l'information, la rareté du journalisme d'enquête,

etc. On a aussi constaté le formatage de l'information à la mesure du «live» continu et de l'influence montante des médias de communication sociaux.

Ce Congrès était un prélude au congrès à venir du SCFP-Québec qui se tiendra au mois de mai prochain.

**Guy Gagné**  
Trésorier du SEVL et du CPSC





# Fin du lock-out au Journal de Montréal

L'Assemblée Générale des membres du STJM-CSN a accepté à 64.1 % la recommandation du médiateur et mis fin au lock-out décrété par Quebecor deux ans plutôt. Cette piste d'atterrissage qui quoique comportant des améliorations à l'offre refusée le 12 octobre dernier, confirme que le « rouleau compresseur » qu'est devenu Quebecor est arrivé à ses tristes fins. En effet même s'il n'y avait pas de problème de rentabilité au Journal de Montréal, l'objectif de « faire plus avec moins » pour multiplier la profitabilité, a triomphé. Les lecteurs retrouveront-il leur « Journal » original ? On peut en douter car son « âme » risque d'émigrer à Rue Frontenac (hebdomadaire des lock-outés).

Chose certaine ce n'est ni la combativité ou la détermination de ses artisans qui est ici en cause. Au contraire il faut saluer leur courage, eux et elles qui ont combattu farouchement avec l'énergie du désespoir. Malheureusement cette bataille était à force inégale. Elle a démontré les faiblesses du cadre légal québécois régissant l'utilisation du personnel de remplacement. L'ampleur du déséquilibre des rapports de force y est pour beaucoup dans ce résultat. Or si d'aventure nos timides leaders politiques voulaient y changer quelque chose, ils trouveront sans doute PKP sur leur passage. Ce dernier aurait déclaré publiquement être à la recherche d'un politicien québécois ayant le même « courage » poli-

tique que ce gouverneur républicain du Wisconsin qui vient par un processus douteux et contesté, de limiter sérieusement le droit à la négociation des travailleurs syndiqués de l'État. Que dire de plus....

## **DERNIÈRE HEURE**

Un mois après l'adoption de l'entente de principe, le protocole de retour au travail a été conclu à 85,5% prévoyant un retour au travail entre le 4 et 11 avril de quelque 62 des 250 travailleurs et travailleuses mis-en lockout en janvier 2009. Or du côté de la rédaction, ça ne se bouscule pas à la porte. Si bien que seulement 23 personnes ont manifesté leur intérêt à ce jour pour les 42 postes de journalistes disponibles. Plusieurs préfèrent continuer l'aventure de Rue Frontenac qui est à se structurer pour la suite des choses. La victoire de Pierre-Karl aura un donc un drôle de goût car il risque bien d'avoir sacrifié « l'âme » de l'institution-phare de son père pour des \$\$\$.

Il reste à espérer que les efforts pour continuer Rue Frontenac soient couronnés de succès car c'est déjà une contribution importante à la nécessaire diversité des voix. Nous invitons tous les membres du 2815 à rester à l'affût des développements à venir pour Rue Frontenac, à le lire et à le soutenir le moment venu.

**Le Comité exécutif du SEVL-SCFP-2815**



# Le télétravail phase deux

Au printemps 2009, lors de la négociation de la convention collective, Vidéotron et ses syndicats ont négocié un projet-pilote de télétravail à domicile. Ce projet se voulait un test effectué dans certaines fonctions des Centre d'appel (CCC) à l'intérieur des quatre accréditations des deux sections locales. Si l'employeur y voyait un intérêt économique certain en termes de réduction d'espace-plancher et qu'il y en avait un aussi pour certains employés dont les déplacements sont importants ou difficiles, le Syndicat par ailleurs s'est voulu prudent dans ce dossier conscient des difficultés associées au projet. Le plus important étant l'isolement du travailleur ou de la travailleuse par rapport à son groupe et ultimement par rapport à la réalité de l'ensemble de ses collègues. La mise-en-place de conditions d'implantation, d'une répartition équilibrée des postes et le suivi de l'expérience s'avéraient donc des mesures essentielles à la conduite de ce projet.

À l'automne dernier, nous avons convenu de poursuivre le programme en y ajoutant quelque 152 postes supplémentaires dont 95 dans la Région Ouest et 5 dans le groupe de Laurentien. Un addendum a été négocié pour compléter l'entente initiale. Cet addendum à part le nombre de postes additionnels, spécifie quelles nouvelles fonctions y ont accès (conseiller sénior sac/CQ, conseiller sénior SAC (laurentien),

conseiller sénior STC, conseiller CQ et conseiller activation). Par ailleurs l'ajout de ces nouvelles fonctions permet maintenant qu'un employé disponible pour une affectation temporaire puisse le faire de son poste en télétravail si le besoin est dans une fonction elle-même en télétravail. Toute autre affectation requiert le retrait du programme pour s'en prévaloir.

Nous avons aussi convenu de faciliter les communications syndicales par la création d'une adresse courrielle dédiée pour les communiqués ainsi que par la possibilité donnée au délégué

syndical au besoin, de rencontrer ses membres en télétravail lors de leur passage à leur port d'attache (localité).

Pour le Syndicat, nous croyons avoir atteint pour le moment un plafond dans les CCC (proportion de postes raisonnable en relation avec les effectifs totaux). La croissance à venir déterminera l'ouverture à aller plus loin dans cette voie. Par ailleurs nous demeurons ouverts à discuter la possibilité d'appliquer ce programme dans d'autres secteurs d'activité qui pourraient s'y prêter.

# Une nouvelle entente sur la procédure disciplinaire

Le 8 septembre 2010, l'employeur a avisé le Syndicat de son intention d'utiliser une procédure légale appelée «Dénonciation de pratique passée» pour remettre en question ses pratiques en matière disciplinaire. En d'autres mots l'employeur voulait apporter des changements au processus actuel qui n'adressait pas selon lui, certaines situations difficiles de manière efficace.

Au moins deux raisons motivent ce choix :

- 1) La récurrence chronique de certains abuseurs;
- 2) Le constat que l'interprétation et l'application des mesures disciplinaires n'arrivent pas à redresser les mauvais comportements mais aident plutôt à les renforcer.

Par exemple pour appeler « un chat un chat », un individu au lieu de se déclarer malade et risquer de recevoir une mesure administrative (article 9.11), va invoquer n'importe quelle autre motif d'absence.

Autre exemple, pour éviter la progression dans les absences, on arrivera en retard de trois, quatre et voire même sept heures. Peut-on alors parler de retard ou est-ce plutôt une absence déguisée?

## **POURQUOI AUJOURD'HUI ET PAS IL Y A 10 ANS?**

L'employeur jongle depuis longtemps à ce problème et il a constaté que l'évolution de la gestion de l'absentéisme et la jurisprudence à cet égard pouvait lui donner raison de revoir ses façons de faire. En effet la nouvelle tendance permet de regrouper les infractions de même nature pour la progression de mesures disciplinaires. Ainsi « l'absentéisme » peut regrouper autant absences, retards, pauses prolongées ou journées écourtées sans justification appropriée. Autre exemple, «le manquement à l'obligation de civilité » réfère autant au langage injurieux qu'à

l'agression verbale ou physique ou au harcèlement de toute nature.

En plus du regroupement par nature, Vidéotron voulait s'associer le Syndicat pour faire un travail conjoint de sensibilisation et de prévention et ainsi mieux contrer la multiplication des litiges. De plus, il souhaitait revoir des dispositions de la convention collective eu égard aux clauses d'amnistie.

## **POURQUOI LE SYNDICAT CHOISIT DE FAIRE UNE ENTENTE AU LIEU D'ALLER EN ARBITRAGE?**

Suite à la recherche du conseiller syndical, Bruno Tremblay, et validée auprès des services juridiques du SCFP, il ressort que la démarche de Vidéotron est en conformité avec les règles de droit en matière de dénonciations et concordante avec l'administration des pratiques disciplinaires qui reconnaît le regroupement des manquements de même nature dans la progression des mesures disciplinaires (article 28.11).

Pour nous, il est aussi de notre responsabilité de voir à la défense et à la promotion des droits et intérêts de la collectivité et par conséquent de s'assurer que la majorité des membres qui agissent honnêtement ne subissent pas une pression indue à cause d'une minorité qui « abuse du système ».

Il vaut mieux avoir des règles claires, transparentes où chacun sait à quoi il s'expose en les transgressant. Par ailleurs il nous importait de préserver les dispositions actuelles de la convention collective comme les clauses d'amnistie qui sont exclues de cette entente (article 28.09 et 28.10).

En conclusion, mieux vaut une entente raisonnable qu'une décision arbitrale imprévisible ou risquée. Nous pensons qu'il est grand temps de passer à une autre étape. C'est-à-dire de ne pas user le gros de





# Santé et sécurité

Bonjour à vous,

J'aimerais prendre quelques minutes de votre temps pour vous faire un tableau de la dernière année de nos activités en santé et sécurité.

Dans un premier temps, nos comités interne et externe sont très actifs, avec un calendrier annuel comprenant des rencontres mensuelles déjà déterminées à l'avance. Comme l'on traite à l'intérieur de ces comités de sujets qui méritent des recherches plus approfondies, les deux co-présidents formeront des sous-comités pour exécuter certains travaux qui, par la suite, seront présentés au comité paritaire.

Cette nouvelle façon de fonctionner, basée sur l'apport de différents intervenants, rendra nos comités plus fonctionnels. La collaboration et l'implication de nos membres sont une ressource essentielle au développement et à l'éducation en matière de santé et sécurité au travail.

Vous savez qu'à chaque automne, une semaine est consacrée à la santé et sécurité au travail.

Nous avons cette année comme projet de réserver une semaine aux comités interne et externe afin d'informer tout le personnel de Vidéotron, le mobiliser et le sensibiliser aux grands enjeux en la matière.

Toujours sous le chapeau de la santé au travail, vous n'êtes pas sans savoir qu'il y a eu une restructuration complète du Bureau médical, en passant par la nomination d'une nouvelle directrice, d'un nouveau médecin et de trois nouveaux agents. Dans nos approches avec la nouvelle direction, nous avons convenu d'un calendrier annuel d'activités, qui comprend les rencontres mensuelles pour adresser les différents sujets et les problématiques encourues. Nous misons beaucoup sur cette nouvelle approche afin d'améliorer les interventions auprès de nos membres absents pour cause de maladie, car le premier contact est très important et une approche humaine est essentielle. Depuis la création et la mise en place du Bureau médical en 2003, sa réputation est très négative. La nouvelle direction semble vouloir changer cette approche et dans les dernières rencontres, le tout a semblé se

diriger dans la bonne direction, mais il y a encore beaucoup de travail à effectuer.

Dans les dossiers devant les instances de la CSST ou devant la Commission des lésions professionnelles (CLP) nous sommes toujours actifs dans la représentation de nos membres, que ce soit au niveau de l'accompagnement devant la CSST, ou lorsque la personne est admise en réadaptation. Nous accompagnons et représentons nos travailleurs/travailleuses victimes d'accident du travail, et ce, tant dans le suivi lors de contestations, dans la préparation des dossiers que lors des représentations en audition, donc du début jusqu'à la fermeture du dossier.

Finalement, comme vous le constatez notre Syndicat est très présent et actif en matière de santé et sécurité au travail. Car votre santé et votre sécurité nous tiennent à cœur.

## **Lafèche Gilbert**

Co-président syndical,  
Santé et sécurité  
SEVL-SCFP-2815

nos énergies à défendre l'indéfendable mais plutôt s'occuper des vrais enjeux collectifs de manière pragmatique et responsable.

Pour les récidivistes, ils seront rencontrés par les deux parties dans le but d'amender leur comporte-

ment, mais ultimement ils seront pleinement responsables de leur propre choix.

**Nick Mingione**, vice-président  
Responsable du comité de griefs



# Un mot de Richard Quesnel

## Nouveau conseiller syndical SCFP au dossier du 2815

Bonjour à tous et toutes,

C'est avec beaucoup d'enthousiasme que je me joins au SEVL 2815 !

Après cinq (5) années en assignation dans le secteur énergie (SCFP 4250 - Spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec), je suis de retour dans le secteur des communications, mon secteur d'origine en tant que salarié militant du SCFP 5144 - Agents de Maîtrise de TELUS Québec.

En effet, ayant été à l'emploi de TELUS pendant plus de 5 ans, je me suis joint au SCFP en 2005 en

tant que conseiller syndical. Mes premières assignations m'ont permis de travailler avec des gens extraordinaires dans différents secteurs (communications - municipal - affaires sociales).

Préalablement à mon association avec le SCFP, mon parcours professionnel m'a aussi amené à oeuvrer dans les domaines des centres d'appels, de la formation - développement des compétences ainsi qu'en ressources humaines, toujours dans l'industrie des communications (BELL, Telcom, Téléglobe et TELUS). Plus particulièrement, j'ai occupé diverses fonctions (front, support

et gestion) au sein de centres d'appels dans ces organisations.

Enfin, cumulant une expérience de plus de 20 ans sur le marché du travail dans divers champs d'activité, j'ai développé depuis une dizaine d'années, un intérêt marqué pour les dimensions humaines qui touchent l'organisation du travail. Cela m'a mené à l'obtention d'un diplôme d'étude supérieure spécialisé (DESS) en Gestion des personnes en milieu de travail de l'UQAR.

Au plaisir de vous rencontrer...

## Une retraite à l'abri des soucis

Dans le cadre du débat autour de l'amélioration des régimes publics de retraite, la FTQ est en campagne pour proposer des changements notamment au Régime des Rentes du Québec. Elle a fait une communication à cet égard aux participants du dernier

séminaire FTQ sur la retraite tenu le 23 mars dernier à Laval. Vous pouvez d'ailleurs participer à cette campagne en écrivant à votre député fédéral et provincial. Pour la marche à suivre, visitez le [www.ftq.qc.ca](http://www.ftq.qc.ca)

### **BONIFIER LE RÉGIME DES RENTES DU QUÉBEC (R.R.Q.)**

La Ftq propose que l'on bonifie progressivement la RRQ. Comment? En amenant le revenu de rente de 25 à 50% du salaire couvert. En relevant le maximum de ce dernier de 47 200\$ à 62 500\$

(2010). En indexant pleinement ce revenu. Finalement en relevant l'exemption de cotisation de 3 500\$ à 7 000 \$. La FTQ arrive à la conclusion que l'on ne peut solutionner le problème de la pauvreté de nos retraités par une solution privée d'économie volontaire (REER) comme le propose le Budget Bachand. La gestion est plus coûteuse, la participation des employeurs est évacuée et le travailleur qui en arrache, choisira de s'y soustraire d'où le cercle vicieux de la pauvreté.

# Comité d'évaluation des fonctions

Le Comité d'évaluation des fonctions vous rappelle que lorsque nous avons négocié en 1994 le **Plan d'évaluation** prévu à la convention collective (Annexe « I », page 140), nous n'avions pas, au terme du conflit, réussi à obtenir l'unité de conversion.

L'unité de conversion, c'est la clef de voûte. Elle convertit le pointage obtenu en \$, nous permettant d'insérer les fonctions dans les classes salariales. Et donc cette absence d'unité de conversion rend pour le moment le plan inopérant et nous confine à du rangement salarial « à l'œil ».

## MISE À JOUR DES GUIDES DE FONCTION

Par ailleurs, cela ne soustrait pas les parties de leurs engagements en vertu de l'article 24. Le mandat du Comité paritaire d'évaluation

des fonctions et les obligations de l'Employeur en matière de mise à jour des guides de fonction sont clairs: les guides doivent être représentatifs des tâches à exécuter.

Or, Vidéotron est en plein essor et nos tâches sont en rapide évolution : nos guides sont « passés date » et il nous faut les actualiser pour nous assurer de leur pertinence. Et ce, non seulement pour pouvoir prévenir toute fuite de nos tâches hors de notre juridiction mais aussi, pour favoriser la mobilité des membres du 2815 et leur accession à des postes de promotion. Nous ne pouvons tolérer plus longtemps le manque de cohérence dans l'application des pré-requis, de la formation et de l'expérience exigée. Il faut établir un modèle de guide universel, juste, équitable et constant et

voir à ce que les candidats, lors des affichages de postes, soient traités sur un même pied d'égalité et aient les mêmes possibilités d'avancement et de mobilité.

Nous avons donc pour objectif de réaliser en cours de mandat une vaste enquête dans tous les secteurs d'activité, tout comme nous l'avons fait de 1991 à 1994. Il nous faudra rencontrer un titulaire de chacune des fonctions et faire de l'observation sur le terrain dans le but de réviser tous les guides, et ce, accompagnés d'un(e) délégué(e) du secteur. Nous avons déjà avisé l'Employeur de notre intention de mettre de l'avant ce projet dès le début de l'année 2012.

**Véronique Bock,**  
responsable

## BONIFIER LE SUPPLÉMENT DE REVENU GARANTI (SRG)

Le maximum qu'une personne seule de 65 ans peut recevoir de l'effet combiné de la sécurité de vieillesse et du SRG est de 14 160 \$ et de 22 953 \$ pour un couple. La FTQ propose de hausser de 15 % les barèmes d'accès au SRG pour les aînés les plus pauvres; de rendre automatique l'inscription au SRG lorsqu'applicable et de payer la différence rétroactivement aux aînés lésés actuellement.

## IL FAUT QUE ÇA CHANGE

Avec le système actuel, presque la moitié (45%) des personnes retraitées de 65 ans et plus sont financièrement démunies, les femmes plus que les hommes. La FTQ croit que le Québec d'aujourd'hui doit assurer une rente décente à tout le monde. Notre appui à cette campagne s'impose plus que jamais!

**Jacques Denommé,**  
Président du comité de retraite

# Secteur ingénierie interne et secteur affaires

Je ne vous apprendrai rien en vous disant que, dans ce secteur, nous sommes en changement continu, que l'on parle de téléphonie sans fil, de modernisation du réseau, d'ajout de têtes de lignes secondaires et de construction de tours. Face à ces changements constants et ces nouvelles technologies, nos façons de faire nous amènent à être très créatifs tout en mettant en avant l'amélioration de nos conditions de travail, tout en affirmant notre présence dans les nouvelles technologies.

À titre d'exemple, nous avons convenu d'ententes temporaires pour la modernisation des réseaux dans les fonctions de Câbleurs/monteurs et de Techniciens têtes de ligne primaires afin de permettre une plus grande flexibilité au niveau de l'affectation temporaire avec, en retour, une garantie d'affichage de postes permanents.

En 2010, nous avons convenu d'une entente dans les Têtes de ligne afin de définir les interventions des ingénieurs dans nos lieux de travail ; suite à la signature de cette entente, nous avons eu une rencontre avec la direction concernée. Forts de l'appui de nos membres, nous intervenons régulièrement afin que les règles que nous nous sommes

données avec l'Employeur soient respectées. D'autres réunions sont prévues à effet.

À l'ingénierie interne à Pie IX, dans les secteurs Conception HFC et Conception CSF, suite une pétition soumise par nos membres dénonçant entre autres un manque de flexibilité au niveau de la plage horaire de travail, nous avons convenu d'une entente temporaire de trois mois avec l'Employeur permettant une flexibilité de l'heure de début de quart visant 50% du personnel. Le tout sera analysé sur une base mensuelle afin d'éventuellement instaurer la pratique de façon permanente. En effet en 2010, un sondage commandé par l'Employeur sur la mobilisation de ses employés a clairement identifié la non flexibilité des horaires comme un irritant majeur chez nos membres.

Je pourrais vous décrire en détail tout le travail effectué avec nos délégués au quotidien mais j'aimerais prendre quelques minutes de votre temps pour vous sensibiliser au manque de représentation syndicale dans deux secteurs d'activités. À Pie IX, il manque un délégué interne pour le secteur de la conception HFC et un autre pour le secteur affaires. Les délégués actuels sont essouffés à cause de la charge excessive de

travail; cette situation pourrait remettre en cause la représentation de vos droits et vous priver d'informations importantes au quotidien.

Donc, nous sollicitons votre aide : le Syndicat vous appartient et vous avez une responsabilité en temps que membres de faire respecter vos droits en vous donnant une structure syndicale active. Ce n'est pas l'affaire d'une seule personne mais bien de la collectivité. Depuis plusieurs années, les gens se plaignent d'un manque d'information et avec raison. Mais la meilleure façon d'y remédier est de se doter d'une représentation syndicale présente et vivante. À titre d'exemple, le nombre de membres de l'ingénierie se compare à celui des centres d'appels où la structure syndicale est complète. Ça permet de dispenser de bons services et de bien faire circuler l'information. Votre implication par la prise en charge de votre secteur sera garante de la qualité future de vos relations de travail ; aussi, votre appui et votre aide sont essentiels. La situation l'exige : il ne faudrait pas surmener et épuiser les deux délégué(e)s qui tiennent actuellement votre secteur à bout de bras.

**Lafèche Gilbert**  
Vice-président externe  
Secteur ingénierie



# D'excellentes nouvelles dans le secteur Affaires

Dans les centres d'appel Affaires, il y a du neuf! D'abord les services à la clientèle se déploient dans une deuxième localité. En effet, en plus des effectifs toujours présents au troisième étage du 888 de Maisonneuve est, d'autres effectifs s'ajoutent sur la Rive-Sud au 1111 Saint-Charles à Longueuil. Des transferts ont été offerts aux employés intéressés et de nouvelles embauches compléteront les équipes de cette nouvelle localité.

De plus, la direction de ce service nous a avisés à l'automne dernier qu'elle avait l'intention de mettre fin à l'utilisation de la sous-traitance dans les fonctions de conseiller ventes après ventes-affaires niveau 1 et conseiller soutien technique-affaires. Ce qui s'est confirmé à la fin de l'année 2010.

C'est une bonne nouvelle qui démontre la qualité du service que nos clients affaires reçoivent du personnel interne de Vidéotron. Nous sommes toutefois persuadés que les mêmes exigences pour l'ensemble des services que nous offrons, donnerait probablement une analyse similaire. Il faut croire que la clientèle résidentielle n'a pas encore le même niveau de priorité du moins pour le moment.

En attendant soulignons la clairvoyance de la Direction du service affaires et espérons qu'elle fera tache d'huile!

**Carole McDonald**

Vice-présidente interne-SEVL/SCFP2815

## Nouvelles du Comité jeunesse

Le comité jeunesse a pris son envol au sein du local 2815. Comme l'embauche massive des dernières années a rajeuni de beaucoup l'âge moyen des membres de notre structure, il devenait important de se donner un outil pour inclure tous ses nouveaux membres qui s'identifient plus ou moins au syndicalisme. S'il faut en croire la légende populaire, il n'y aurait pas de place pour les jeunes dans ce mouvement. Mais c'est faux et l'âge n'est pas un pré-requis quand vient le temps de se soucier de nos droits en tant que travailleurs. L'objectif du comité est de permettre la rencontre des

divers groupes d'âge de tous les secteurs pour pouvoir échanger à titre de membres du local 2815. Tout cela par l'entremise d'activités organisées par le comité jeunesse.

Depuis la création du comité Jeunesse suite aux élections de 2009, le comité jeunesse a organisé trois activités. Les deux premières ont eu lieu l'été dernier sous forme des parties amicales de soccer joués au Parc du Père Marquette.

Un troisième événement a eu lieu le 24 février 2011. Cette fois c'était un « 5à7 » au bureau du

Syndicat. La soirée a connu un vif succès bien au-delà de nos attentes. Nous en sommes très fiers et forts de ces réussites, nous préparerons d'autres activités.

Merci à tous ceux et celles qui ont démontré un intérêt et nous espérons vous voir en grand nombre aux prochains événements. À bientôt!

**Tulsa Valin-Landry,**  
déléguée STC

**José Carufel,** délégué, QT



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

executif@sevl2815.com  
www.sevl2815.com

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



565, boul. Crémazie  
Bureau 700  
Montréal, Québec

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



Le comité exécutif tient à remercier tous ses collaborateurs et collaboratrices 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.