

Le Signal

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



Volume 6, numéro 1 • Juin 2009

En attendant le 3G

*Bonnes vacances
bien méritées*





Mot du président

Une nouvelle ère de relations de travail ?

Le comité de négociations au travail.

Au moment où vous lirez ces lignes, quelques mois se sont écoulés depuis l'Assemblée Générale du 29 mars où nous avons adopté l'entente de renouvellement de la convention collective. Il vaut la peine, je crois, d'y revenir car cet événement pourrait être significatif pour la suite des choses à Vidéotron. En effet pour les employés présents au

moment de l'acquisition par Quebecor et particulièrement depuis le conflit de travail en 2003, un gros doute subsistait sur la volonté de l'actionnaire de construire avec « nous », les employés syndiqués. Le cynisme et la désillusion régnaient d'avantage que l'espoir pour la ronde de négociations à venir à la fin 2009.

Or, des contacts ont été établis dès le printemps 2007 pour commencer à parler de prochains enjeux. S'il a été difficile de se comprendre au début et qu'il fallu quelques tentatives infructueuses avant d'entreprendre de vrais pourparlers, les membres du comité Exécutif ont toujours

cru que les deux parties avaient intérêt à tourner la page une fois pour toutes sur ce mauvais souvenir et à travailler conjointement à la réalisation des nouveaux défis de l'entreprise. Au départ l'Employeur voulait beaucoup de flexibilité, plus que nécessaire sans doute ou du moins que les besoins démontrés. L'idée étant bien entendu de ne plus « avoir rien à demander au Syndicat pour quelques années ».

Pour nous, c'était tout sauf une marque de confiance. Nous avons donc patiemment insisté pour réaffirmer notre rôle prépondérant dans les opérations en regard de la sous-traitance qui elle, assume les besoins supplé-

mentaires dans un contexte de croissance accélérée. Ce qui ne nous a pas empêché de consentir à de la flexibilité accrue pour soutenir l'avènement du 3G et de la modernisation du réseau. En contrepartie, pour assurer cette base de service de qualité essentielle à la rétention d'une clientèle sollicitée de toute part par une concurrence féroce, il fallait assurer le maintien et le développement d'une main-d'oeuvre interne de qualité avec d'excellentes conditions de travail et une rémunération intéressante.

Voilà pour l'essentiel le dessin de notre pacte de « paix industrielle » de cinq ans. Mais au-delà

du pacte, nous espérons avoir jeté les bases d'une communication améliorée qui permettra peut-être l'établissement de relations de travail plus productives pour les années à venir. De fait, les changements à venir sont nombreux et nos agendas ne dérogissent pas.

Déjà certaines nouveautés se mettent en branle, ainsi l'Employeur a fait un « appel à tous » pour solliciter des candidatures pour le nouveau projet-pilote de télétravail, celui de la réduction de temps de travail chez les employés de 55 ans et plus et finalement le programme de retour aux études.

Évidemment ces programmes ne s'appliquent pas à tous et toutes à ce moment-ci, mais nous avons confiance que leur réussite permettra d'en élargir la portée car nous savons qu'ils suscitent beaucoup d'intérêt un peu partout.

En terminant, permettez-moi de souhaiter à chacun et chacune des vacances ensoleillées, beaucoup de plaisir et aussi du repos bien mérité.

Jacques Denommé

Président du SEVL-SCFP 2815

Les révélations d'Henri-Paul Rousseau

Au moment où l'ancien PDG de la Caisse de Dépôt comparait devant la commission parlementaire qui tente de faire la lumière sur les problèmes de gouvernance et les piètres performances de notre institution nationale, Radio-Canada a dévoilé une information qui n'avait jamais circulé à ce jour concernant Vidéotron.

En effet, on se souvient que la CDP s'est associée à Québecor en 2000 pour l'achat du Groupe Vidéotron damant ainsi le pion au groupe Rogers. Par la suite la bulle techno a éclaté attribuant au nouvel actif une valeur fondant comme neige au soleil. Le PDG d'alors, M. Jean-Claude Scraire, a même radié pour \$2 milliards de valeur aux livres dans ce placement.

Évidemment à son arrivée en 2002, M. Rousseau a hérité de ce « handicap » aux rendements futurs. Tout ça c'est du connu. Ce que l'on ignorait c'est

qu'à l'automne 2002, alors que nous arpentions les trottoirs, M. Rousseau ait voulu réparer la chose en amenant PKP à revendre Vidéotron à Rogers en échange de certains journaux et de médias du Canada Anglais.



Quelle clairvoyance de sa part quand on regarde la progression actuelle de Québecor Media attribuable pour l'essentiel à la performance dynamique de Vidéotron ! Si c'est ça de la gestion financière responsable alors qu'on est plus patient avec nos investissements dans les fameux PCCA que dans ceux faits auprès de nos entreprises québécoises, on ne s'étonnera pas du sentiment cynique des citoyens face aux gestionnaires de « leur » Caisse. Heureusement que Pierre Karl a refusé d'obtempérer et on comprend mieux aujourd'hui pourquoi les relations entre les deux hommes étaient plutôt froides.

Projet à l'essai

LE TÉLÉTRAVAIL

Ce projet-pilote voit le jour afin d'offrir une alternative qui permette aux employés de réduire le temps et les coûts associés au transport tout en permettant à l'entreprise de faire une meilleure utilisation des espaces de travail et de favoriser une meilleure productivité.

Fonctions admissibles :

- Conseiller ventes service après ventes
- Conseiller soutien Technique
- Conseiller administratif SAC/ courrier électronique
- Conseiller soutien technique/ courrier électronique
- Conseiller support à l'exploitation
- Coordonnateur relation avec la clientèle (SRAC)
- Préposé perception des comptes (résidentiel)
- Conseiller support à l'exploitation (affaires)
- Conseiller soutien technique (affaires)

Condition de base

- Demeurer sur le territoire de Vidéotron

Contrat (en résumé) :

- Entente tri-partite (Employeur-employé-syndicat)
- Durée minimale de trois(3) mois
- Vidéotron fournit les outils (matériel, logiciels et équipement de travail)
- L'employé fournit l'espace et le mobilier
- L'espace doit être « privé » sans bruit ni distraction

- Présence au port d'attache au moins deux (2) fois par mois
- Participation aux sessions de formation, coaching, réunions d'équipe etc.
- Préavis écrit de dix (10) jours pour mettre fin à son contrat

Développements:

- L'Employeur a fait un appel à tous pour trouver des intéressé(e)s
- L'Employeur et les Syndicats dresseront une liste des candidatures retenues par ancienneté, en tenant compte des accréditations, des régions, des localités et des fonctions



D'autres nouveautés

Réduction du temps de travail

Quoi ?

Ce programme est dédié aux employé (e)s de **55 ans et plus** qui veulent travailler moins. Concrètement un employé à temps plein peut changer de statut pour réduire son temps de travail. À ce titre, le participant verra le paiement de ses avantages calculé au prorata des heures travaillées. Toutefois il ne perd pas son statut d'origine pour faire son choix d'horaire.

L'employé déjà à temps partiel peut aussi s'en prévaloir plutôt que de travailler un maximum d'heures

Qui ?

À ce moment-ci, cette possibilité n'est offerte qu'aux fonctions des centres d'appel résidentiels et affaires.

Comment ?

Une fois par année, après avoir choisi un horaire, l'employé participant détermine les jours où il désire réduire sa semaine normale de travail et la Compagnie doit respecter ce choix. L'employé doit offrir une disponibilité minimale de vingt (20) heures semaines. Ensuite ce choix ne peut être modifié qu'une seule fois, au premier choix d'horaire de l'année (janvier).

L'employé peut mettre fin à sa participation moyennant un préavis de dix (10) jours et retrouver son statut initial.

Retour aux études

Ce programme offre la possibilité aux employés des centres d'appel résidentiel et affaires ainsi qu'aux employés de la perception résidentielle de se prévaloir d'un statut à temps partiel temporaire sans heures garanties pour la durée de leur formation académique.

Pour ce faire, l'employé doit suivre un programme reconnu par le Ministère de l'Éducation avec un minimum de trois (3) cours par session. Une confirmation du registraire de l'établissement doit être fournie.

La Compagnie confectionne pour les participants à ce programme, un horaire selon les disponibilités exprimées dans un quart de travail de soir et/ou fin de semaine.

Après ses études, l'employé recouvre son statut d'origine





Rapport du conseiller

UN NOUVEAU CONSEILLER SYNDICAL FAIT SON APPARITION

Vous avez appris dans la dernière édition du Signal qu'Odette Martel prenait une retraite bien méritée. Restait à savoir qui prendrait la relève. Pas une mince tâche que d'assurer le suivi du dossier du SEVL 2815, surtout après le passage d'Odette. Mais c'est maintenant chose faite et à moi de me présenter.

De formation je suis technicien en électrodynamique. Diplômé du Collège de Valleyfield en 1977 (je sais que ça ne me rajeunit pas alors que plusieurs d'entre vous n'étaient même pas au monde mais c'est ça explique l'expérience), je suis entré à Hydro-Québec comme employé de métier.

Très rapidement je me suis impliqué dans mon syndicat (le 1500) particulièrement dans le dossier de la santé et sécurité du travail. Par la suite j'ai obtenu un emploi de technologue et là encore je me suis impliqué dans ma nouvelle section locale (le 957), mais cette fois à titre de vice-président et finalement comme secrétaire général.

En 2000 je décidais d'appliquer pour un poste de conseiller syndical au sein du SCFP. Entré en fonction en septembre de la même année, je suis affecté au secteur des affaires sociales. Première expérience de maraudage en 2001. Toute une aventure. Mais comme si ce n'était pas assez, le gouvernement modifie en 2003 les règles du jeu en redéfinissant tout le portrait du secteur pour forcer des fusions entre établissements et regrouper des accréditations syndicales. Nous revoilà encore dans une campagne fratricide. En octobre 2005 comme tout ce brouhaha se termine aux affaires sociales et qu'enfin j'aurais pu avoir une accalmie de mon agenda, on m'affecte chez les cols blancs de la ville de

Montréal (section locale 429). Nouveau défi, les défusions municipales. C'est pourtant le même gouvernement qui après avoir forcé des fusions dans la santé, défusionne dans les villes. Les bottines ne suivent pas les babines. C'est ainsi que je suis appelé à négocier le renouvellement d'une dizaine de conventions collectives dans ces nouvelles villes défusionnées. Le travail était presque finalisé que voilà qu'en janvier 2009 on m'affecte dans un nouveau domaine, les télécommunications.

Quel atterrissage...presqu'en douceur! J'arrive en pleine période de renouvellement de convention collective avant l'échéance. Et pour faciliter les choses, la date butoir visait la mi-mars. Bienvenue à bord! Cela étant, je tiens à vous souligner que c'est pour moi un honneur d'avoir été affecté à votre section locale. En plus je retrouve mon petit côté technique que j'étais en train d'oublier.

Malgré que la convention collective ait été renouvelée, je sais que les défis ne manqueront pas. Plusieurs dossiers sont en traitement et nous devons trouver de nouvelles approches pour accélérer le dénouement. Je crois qu'il est effectivement temps de revoir nos approches et nos façons de faire avec l'employeur. Mais pour danser le tango, il faut être deux et j'espère que l'employeur sera au rendez-vous. **C'est dans l'intérêt des deux parties.** Je m'arrête ici. J'aurai la chance de vous revenir aux cours des prochains numéros. D'ici là n'hésitez pas à m'interpeler lors des assemblées générales ou tout autre événement qui nous donnera la chance de nous rencontrer.

Bruno Tremblay
Conseiller syndical SCFP

Intégration des techniciens centraux

Au moment de la fusion des syndicats de Vidéotron ltée. et Vidéotron Télécom, deux dossiers d'intégration à la convention collective du 2815 étaient différés dans le temps avec une période « statu quo » pour la transition. Celle du CGR-affaires s'est faite lors du déménagement des activités au 150 Beaubien. Restait celle des techniciens centraux affectés aux opérations des commutateurs. Lors de la dernière négociation, il a été convenu que les parties se rencontreraient sou peu pour terminer ce dossier.

Le 17 avril dernier, l'employeur nous a convoqués et informés de sa décision de procéder à l'intégration complète de la fonction aux modalités de la convention mais en même temps de sa volonté de procéder à des changements opérationnels. Il en est venu à la conclusion qu'il était temps de spécialiser la concentration des tâches dévolues à cette fonction. Ainsi trois nouvelles fonctions seront créées issue de la fonction d'origine : *technicien centraux, acheminement et livrables* ; *technicien centraux, maintenance et troubles* et *technicien centraux, maintenance et troubles / quart de nuit*.

Les activités de la première se déroulent de jour la semaine et sera donc intégrée au groupe **B-2** (5 jours) de l'annexe B. Pour la seconde fonction, les activités ont cours sur une base de 24h / 7jours et elle sera incorporée au groupe **A-2** (4 jours) de la même annexe. Pour la troisième, il s'agit d'une fonction similaire à la précédent mais de type « quart de nuit » du groupe **C** (4-3/3-4).

La répartition du personnel se fera par un « affichage dédié » au personnel déjà en place. Tout poste subséquent à venir fera évidemment l'objet d'un affichage universel.

La direction nous a du même coup informés de la création de deux nouvelles fonctions reliées à la venue prochaine du sans-fil « 3G » : *technicien opérations OSS &VAS* et



Nouvelles des secteurs



@ sac/st-hubert

J'ai le plaisir de vous aviser que les relations de travail vont bon train au centre d'appel. Même si nous n'arrivons pas toujours à nous entendre, nous avons l'avantage de continuer à nous parler. Nombreux sont les comités de relation de travail mis sur pied avec la logistique, l'équipe de gestion immédiate ou encore avec notre vis-à-vis patronal.

Certains sujets touchant l'ensemble des membres d'une même fonction sont amenés en discussion à un autre niveau, impliquant Laflèche Gilbert (v-p syndical responsable des CCC), Martine Gagné (directrice générale) et Isabelle Blais (conseillère senior en relation de travail). Un exemple concret est l'implantation du nouveau centre d'appel à Joliette où de sérieuses discussions sont nécessaires.

La fusion des conseillers seniors du contrôle qualité avec les conseillers seniors du service à la clientèle n'a pas été évidente pour tout le monde. Les personnes ont dû s'adapter à de nouvelles manières de faire et se montrées ouvertes à ce changement majeur. La nécessité de parfaire les connaissances dans des nouvelles tâches et responsabilités, n'a pas été de tout repos. Ajoutons à cela, les vagues provoquées par le nouveau projet de la direction concernant le mentorat. Soyez assurés que nous gardons l'œil ouvert et que des discussions sont à venir.

Quelques changements ont été apportés à la fonction du contrôle qualité niveau 1. L'équipe de gestion a décidé de distribuer par ancienneté le traitement de rapports, ce qui a comme conséquence de spécialiser nos membres dans certaines tâches de la fonction. Cet enjeu de déqualification nous préoc-

cupe et nous continuerons à l'adresser. Par ailleurs l'abolition du poste de directeur contrôle qualité ramènera la gestion du département l'égide de la directrice du Sac Iole Ricci, ce qui devrait faciliter l'intégration de ces tâches et l'uniformisation des manières de faire.

Plusieurs autres changements majeurs sont à prévoir au cours des prochains mois dont notamment l'application de la lettre d'entente sur les affectations temporaires ainsi que les nouveaux programmes offerts par l'employeur (55 ans et plus, télé travail et retour aux études). Ajoutons à cela les dossiers déjà en suspens tels la rétention et la formation professionnelle qui nous tiendront occupés pendant la période estivale. La patience et la détermination nous seront utiles pour arriver à de grandes choses et cela pour le bien-être de tous.

En terminant, pour ceux et celles qui auront décidé de relevé le défi du nouveau centre d'appel de Joliette avec ce que cela implique, je vous souhaite la meilleure des chances (juste à penser au déménagement ... beurk!). Sachez que vous nous manquez mais que votre expérience syndicale sera utile auprès des nouveaux membres.

À tous et toutes je souhaite une merveilleuse saison estivale...

Martine Bougie

Déléguée syndicale - SAC/St-Hubert

Nouvelles des secteurs

@ gatineau

Parlons de Gatineau. Comme vous le savez sans doute, il existe dans la belle province, une région administrative qui s'appelle l'Outaouais. Au coeur de celle-ci se trouve un site de Vidéotron. Y cohabitent le Centre d'appel, le Canal VOX, le magasin et sans oublier la Qualité Technique et l'Ingénierie (réseau/TDL).

Au

L'éducation... un outil pour la vie

L'instruction est un cadeau précieux à offrir à un enfant. Dans les pays riches, il est tout à fait naturel, voire obligatoire d'envoyer ses enfants à l'école. Mais dans les pays sous-développés, instruire son enfant reste un luxe que de nombreux parents ne peuvent s'offrir. Dans mon pays, Haïti, ce constat est plus que vrai. En Haïti, le taux d'alphabétisme des femmes est de 48 % comparativement à 61 % des hommes. Ce faible taux de scolarisation chez les Haïtiens révèle une incapacité du système éducatif haïtien à prendre en charge et à retenir les élèves. De plus, ailleurs, les gens côtoient la misère à tous les jours. De nombreuses familles n'arrivent même pas à faire face à certaines de leurs obligations de base soient se nourrir, se loger et même s'habiller. Il va sans dire que l'éducation devient plus que secondaire dans un tel contexte.

Pour ceux qui se sacrifient et offre ce cadeau à leurs enfants, la tâche s'avère des plus difficile. Dans un pays où le secteur privé à la mainmise sur le marché éducatif, le coût de l'éducation est devenu trop élevé par rapport au revenu des familles haïtiennes. Il coûte environ 300 US par année pour un enfant. Ironiquement, le salaire moyen des haïtiens n'atteignent que très rarement 100 US par mois. Outre la question d'argent, le lieu de résidence des enfants est quelque peu problématique. En effet, l'enfant en milieu urbain a 21 % plus de chance d'aller à l'école que l'enfant en milieu rural. Car, les écoles sont situées à plus de 5 km de la résidence des élèves et le temps de trajet est de plus d'une heure dans certains endroits. Cela fait en sorte que plusieurs parents sont démotivés face à ces obstacles et n'envoient pas leurs enfants à l'école. Cela est encore plus vrai dans le cas des filles qui risquent parfois de se faire violer, agresser sexuellement en route et ce, peu importe l'âge.

Par ailleurs, on peut parler aussi l'insuffisance

d'enseignants qualifiés et du sous-équipement des écoles. En effet, la majorité des installations scolaires sont précaires. Selon un recensement fait en 2003, 42 % des écoles posséderaient des toilettes (on laisse de côté le % d'entre elles qui fonctionnent vraiment), 36 % ont une bibliothèque (on ne peut même pas qualifier ces installations de convenables) et 23 % n'auraient même pas accès à l'eau potable voire à une cantine. Tout cela fait en sorte que la scolarisation en Haïti est une chose difficile pour de nombreux enfants, dont majoritairement des filles.

Pour nous, cette situation des inacceptable. D'où la mise en place de l'organisme EducHaïti, qui se veut une organisation à but non lucratif dont la mission est de faire la promotion de l'éducation en Haïti, surtout pour les filles et les femmes. Notre but à court terme c'est bâtir une bibliothèque pour une école avec laquelle nous nous sommes affiliés. Nous voulons offrir aux élèves de cette école des livres, du matériel informatique afin de les initier au monde de la lecture. À moyen terme, nous voulons mettre sur pied un centre communautaire de santé et de services pour femmes exclusivement où nous offrirons divers cours (alphabétisation, informatique, recherche d'emploi, prévention des ITS et VIH Sida, etc.) À long terme, nous voulons créer des écoles gratuites pour filles seulement de niveau primaire et secondaire.

Pour nous aider à entreprendre ce projet et tous les autres que nous prévoyons mettre sur pied, EducHaïti sollicite votre aide. Cette aide peut être financière ou matérielle. Car, nous recherchons des livres de tout genre pour garnir la bibliothèque. En acceptant de parrainer **ÉducHaïti** dans la réalisation de sa mission, vous saisissez l'occasion de vous joindre à une très importante initiative qui peut changer la vie de bien des enfants Haïtiens. Nous

Le centre “Bell” sera-t-il la prochaine patinoire pour la convergence de Quebecor Média ?

Tout le monde suit avec intérêt la partie qui se joue autour de la Sainte Flanelle. En effet le groupe Gillet annonçait il y a quelque mois qu'en vue de refinancer son large passif, il souhaitait vendre le Canadien et le centre Bell. Plusieurs ont alors songé à manifester leur intérêt dont Serge Savard qui a depuis annoncé qu'il se mettait sur les lignes de côté. Au moment d'écrire ces lignes, il ya aurait six groupes en lice qui s'apprêtent à déposer une offre pour pouvoir se qualifier pour les enchères qui suivront.

Trois sont américains et trois sont québécois : les fils Molson, un regroupement de francophones iden-

tifiés au Québec inc et finalement Quebecor Média qui a clairement énoncé la complémentarité de cette entreprise au reste de sa plateforme de convergence. C'est vrai pour la partie spectacles mais on apprenait aussi que TVA dépose au CRTC une requête pour obtenir une licence de chaîne spécialisée sportive.

Quant à Bell que l'on disait associé à Savard, on ne sait avec qui elle discute aujourd'hui (Molson ?). Chose certaine elle y a des intérêts à défendre ne serait-ce que pour maintenir le nom de l'amphithéâtre et sa visibilité ainsi que les droits de télédiffusion du Canadien consentis à CTV Globemedia (RDS) dont elle est actionnaire.

Enfin, pour ce qui est de Pierre-Karl Péladeau, il ne manque pas de confiance et se voit déjà propriétaire puisqu'avant même le dépôt d'une offre formelle, il a déjà commenté publiquement l'embauche du prochain instructeur par Bob Gainey. Ça va chauffer dans le vestiaire du Bleu Blanc Rouge cet été !

savons que vous êtes sollicités de toute part et pour toute sorte d'événements. Nous vous demandons une participation aussi minime qu'elle puisse être. Soyez assuré que notre organisme prend fierté dans la transparence de ses actions et que vos dons serviront directement à aider des milliers d'enfants.

Pour toutes informations supplémentaires, vos dons et participation, voyez notre page sur Facebook, au nom d'EDUCHAITI. Ou encore vous pouvez commu-

niquer avec nous à educhaiti@live.fr. Au téléphone. Guerline Toussaint au 514-222-1659.

Au nom d'EducaHaïti, je vous remercie en avance pour vote appuie et votre générosité.

Guerline Toussaint

Agente de promotion, EducaHaïti

Le Signal est le journal d'information de la section locale 2815 du SFCP. 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