

Le Signal

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



Volume 7, numéro 1 • Juin 2010

Le réseau 3G en déploiement



OK! Ça va!
Celle-là est
prête!

Mot du président

Le 2815 a du pain sur la planche

Le Signal a pris une pause à l'automne dernier compte tenu du processus électoral en cours au comité exécutif et au conseil syndical. C'est avec bonheur que nous reprenons la tradition avec ce numéro du printemps 2010. D'autant plus que nous sommes encouragés par le **prix d'excellence** reçu au dernier congrès national du SCFP dans la catégorie des journaux des sections locales de 1000 à 3000 membres

Le Signal s'est mérité un prix d'excellence au dernier congrès du SCFP National. Guy Gagné représentait le 2815.

Chose certaine nous n'avons pas chômé pour autant depuis lors. Suite à son élection, le comité exécutif s'est réuni en session intensive de réflexion (Lac-à-

l'Épaulé) pour tracer un bilan des dernières années, évaluer notre organisation et peaufiner nos orientations pour les années à venir. Nous voulons profiter d'un contexte de paix industrielle pour développer un plan de travail complet pour les prochaines années.

Au mois d'avril nous avons élargi l'exercice au nouveau conseil syndical.

Constats

Nous sommes satisfaits de la dernière ronde de négociation. La volonté de cerner de part et d'autre les objectifs essentiels à atteindre sans surenchère, a permis de trouver un terrain d'entente « gagnant-gagnant » pour le bénéfice de chaque partie et dans l'intérêt du succès de Vidéotron qui nous tient tous et toutes à cœur. Espérons que cela augure d'un virage porteur dans nos relations de travail à venir.

Notre membership évolue rapidement. Les retraites s'accroissent. L'embauche explose et les sites de travail se multiplient. Il est remarquable que près de 55% des membres n'étaient pas encore à l'emploi au moment du conflit de travail. Plus encore, 35 % de nos membres ont moins de trois

ans d'ancienneté. Cela met en lumière le travail qui nous attend pour créer un sentiment d'appartenance collective.

La mobilisation en temps de paix est plus difficile et la participation aux assemblées générales régulières l'illustre trop bien. Nous aurons comme autre défi de vous sensibiliser à l'importance de participer pour incarner pleinement notre vie démocratique.

Nous évoluerons aussi dans un contexte où l'acquisition et la rétention de main-d'œuvre se fera plus difficile. Conséquemment, nous serons prêts à regarder avec l'Employeur l'élargissement des programmes de flexibilité (réduction de temps de travail, télétravail, retour aux études etc.) et toute autre mesure améliorant la conciliation travail-famille. Nous tentons aussi de mettre de l'avant des propositions visant un meilleur soutien aux futurs retraités, notamment avec l'instauration d'un FRV collectif.

Dossiers de relations de travail

Au chapitre des griefs, un chantier ayant pour but de disposer des centaines de griefs accumulés depuis le retour du conflit en 2003, est présentement en cours

et les travaux d'épuration évoluent.

Évidemment, les litiges qui ne pourront trouver une forme de règlement seront soumis au jugement d'un tiers.

Parallèlement, nous tenterons de nous donner un forum paritaire de suivi plus constant afin d'éviter une nouvelle accumulation.

Un nouveau litige est apparu après la négociation concernant la création du centre d'appels de Joliette, en regard de l'application de l'article 1 c) de la L.E. #6 sur les centres d'appels. Des pourparlers sont en cours pour trouver une solution et si nécessaire la question sera soumise à un arbitre de griefs.

Une entente a été convenue pour

la création d'une équipe temporaire BRT pour le traitement des dossiers des clients internes qui participeront au test du cellulaire 3G avant sa sortie commerciale.

Parmi les sujets importants qui seront bientôt discutés avec les représentants des RH, il y a la relance du comité paritaire de formation. Nous avons là des enjeux importants à traiter, tant au niveau des programmes de mise-à-jour des connaissances que ceux qui favorisent l'acquisition des qualifications pertinentes aux promotions.

À surveiller

Au plan des communications, nous avons ajouté à notre offre de services un site web très convivial où vous pourrez retrouver une somme d'informations utiles ainsi que les actualités récentes (com-

muniqués, avis de réunion etc.). Vous y retrouverez aussi les rapports plus détaillés des comités et secteurs soumis à la dernière Assemblée Générale. Si vous ne l'avez pas encore visité, vous pouvez le faire au www.sevl-scfp-2815.

La nouvelle convention collective qui a nécessité une mise-à-jour importante (la dernière édition datait de 2003) en plus de l'intégration des dispositions de la dernière entente, sera finalisée sous peu et sera disponible sur le site en attendant d'être imprimée. Un communiqué l'annoncera.

Bonne lecture et surtout, bonnes vacances!

Jacques Denommé

Président du Sevl-Scfp 2815

Lafèche nous fait honneur

la Santé-sécurité au travail organisé par le SCFP-Québec. Le 2815 y était représenté par son coprésident, Lafèche Gilbert et deux membres du comité interne, Guylaine Groulx et Christian Raymond. Le colloque dont le thème était *La santé-sécurité du travail : Toujours en tête* s'est attardé entre autres dans ses travaux aux sujets suivants : les règlements de la LSST, l'hygiène industrielle et la qualité de l'air, la surdité, l'ergonomie et la réintégration des personnes absentes pour un problème psychologique.

À signaler pour le 2815 : notre vice-président responsable du dossier SST, Lafèche Gilbert, a reçu le prix en santé-sécurité Dorothy Sauras pour la qualité de son implication des vingt dernières années. Son travail exceptionnel a permis au 2815 de développer une expertise enviable dans le domaine. Bravo Lafèche et merci de tous tes confrères et tes consoeurs!

Santé et sécurité au travail

Le harcèlement en milieu de travail

De quoi parle-t-on quand on parle de harcèlement au travail? Généralement, on pense à un comportement non-désiré et déplacé envers une personne, qui est jugé offensant ou dommageable pour cette dernière ou qu'une personne raisonnable considérerait comme indésirable ou offensant. Évidemment, cela peut prendre plusieurs formes différentes que nous n'élaborerons pas ici. Retenons que c'est en 2004 que le Gouvernement du Québec a mis en place un cadre légal adressant ce problème. Il n'y a pas encore d'équivalent au fédéral sinon que pour la question de la discrimination (Charte des Droits et Libertés) dont les principes sont repris dans notre convention. Quant à l'Employeur, il a émis une Politique de « Tolérance Zéro-Harcèlement psychologique et sexuel » dans le cadre d'un règlement de grief et qui reprenait pour l'essentiel les éléments du Code de déontologie commercial. Évidemment, la section locale et notre Syndicat, le

SCFP, faisons la promotion de l'égalité et du respect des individus à travers un « Énoncé sur l'égalité » adopté en Congrès National et largement diffusé dans nos activités.

Lorsqu'une plainte est déposée et que nous en sommes saisis, le délégué de secteur, un représentant des ressources humaines et moi-même, faisons enquête afin de valider la situation en ramassant les faits les plus précis possibles (dates, heures, lieux, événements, etc.) et les témoignages pertinents. Ce processus est important car il faut démêler le harcèlement malicieux des conflits de personnalité qui pourraient dégénérer faute d'une médiation. On peut ainsi résoudre la situation dans une grande majorité des cas. Parfois, le dossier peut devenir beaucoup plus lourd et se judiciairiser. Par ailleurs, il est important de se manifester rapidement lorsqu'il y a problème pour ne pas laisser notre santé physique et mentale se détériorer.

Santé-sécurité et télétravail

Comme vous le savez, nous avons négocié avec la dernière convention un programme-pilote de télétravail dans les Centres Contact Clients. Le projet va bon train malgré quelques difficultés du système téléphonique qu'il faut corriger au fur et à mesure. Cependant nous avons eu notre premier accident du travail déclaré. Cela va sans doute se reproduire et je vous demande de communiquer avec moi dans les plus brefs délais car plus les enquêtes et les suivis sont proches des événements plus il est facile de faire un bon travail de représentation. Restons donc vigilants !

En terminant, je vous souhaite de belles vacances méritées et bon repos !

Syndicalement et sécuritairement vôtre,

Lafèche Gilbert

Vice-président et co-président
santé-sécurité

Colloque santé-sécurité
3 mai 2010
Trois-Rivières

Relations de travail

Surfer c'est voler !

En relations de travail, la notion de vol de temps est depuis longtemps un concept établi de faute grave menant à l'interruption du lien de confiance entre l'employeur et l'employé et pouvant entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller parfois jusqu'au congédiement. Il faut comprendre que la base du contrat moral lors de l'embauche, n'est pas la seule présence physique au travail mais aussi l'engagement à utiliser le temps rémunéré pour produire un travail raisonnablement attendu. Aujourd'hui, l'apparition de nouvelles technologies et de nouveaux outils amènent une réalité différente, c'est-à-dire que de plus en plus, les

employeurs se plaignent de « vol de temps » effectué par des employés réputés exercer leurs tâches à leur poste de travail. L'exemple le plus souvent invoqué étant de « surfer » sur internet avec les outils de l'employeur durant ses heures de travail. Mais ce n'est pas le seul motif; l'utilisation à mauvais escient du système téléphonique ou d'un véhicule de la compagnie sont aussi d'autres raisons pour lesquelles l'employeur pourrait prendre des mesures.

Décision arbitrale

Une compilation des décisions à ce sujet dénote une tendance lourde de la part des arbitres,

c'est-à-dire que ces comportements lorsque prouvés, sont répréhensibles. Par contre il faut savoir que le congédiement n'est pas l'unique mesure à appliquer dans un tel cas. Ce dont il faut se souvenir, c'est que chaque fois qu'un employé utilise à ses fins personnelles les outils de l'employeur durant ses heures rémunérées, il s'expose dangereusement aux procédures disciplinaires. Une personne avertie en vaut deux!

Nick Mingione

Vice-président

Responsable du comité de griefs

Camp de formation des jeunes FTQ

J'ai eu l'occasion de participer à ce camp de formation des jeunes FTQ à l'automne 2009 au Lac Beauport. Pour ma part, c'était ma deuxième participation. L'expérience est une bonne occasion de se ressourcer et d'élargir nos horizons.

Entre jeunes, nous avons eu l'opportunité d'échanger sur notre implication, le lien entre la vie politique et le syndicalisme ainsi que l'application de la règle de l'ancienneté.

M. Pierre Jetté de la Commission

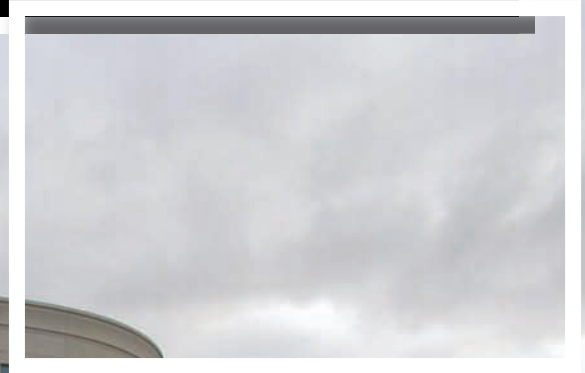
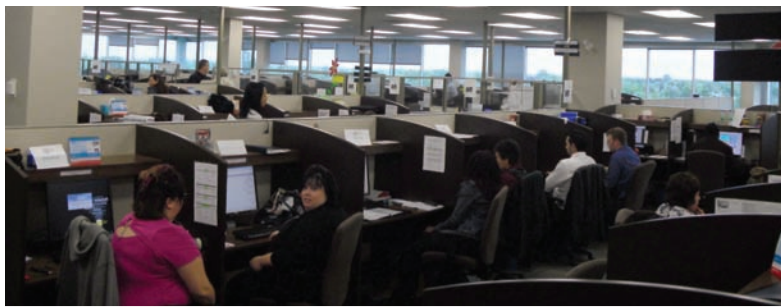
des droits de la personne et des droits de la jeunesse, est venu nous livrer une conférence sur les clauses « orphelines »; les différentes procédures juridiques et les décisions qui ont invalidé certaines de ces clauses qui ont été négociées à différents endroits.

J'ai aussi participé à un atelier sur le recrutement. M. Robert Émond, conseiller au recrutement (FTQ), et M. Mathieu Dumont, conseiller au recrutement (AFPC-Québec)

SUITE EN PAGE 9

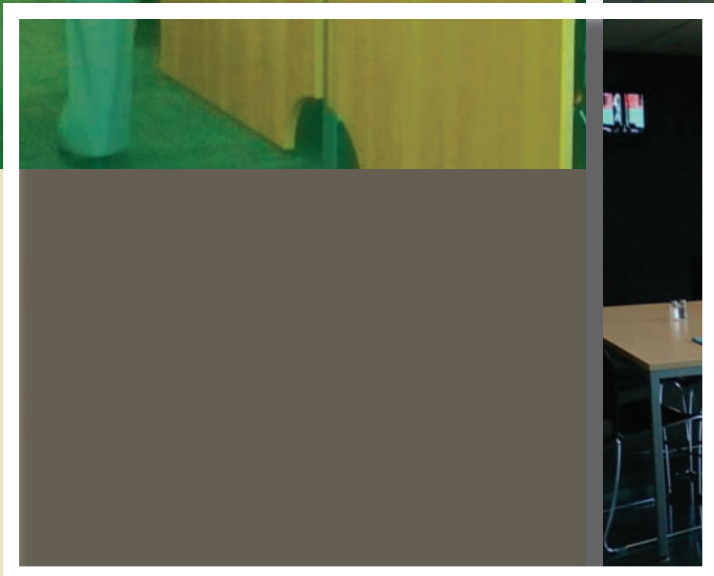
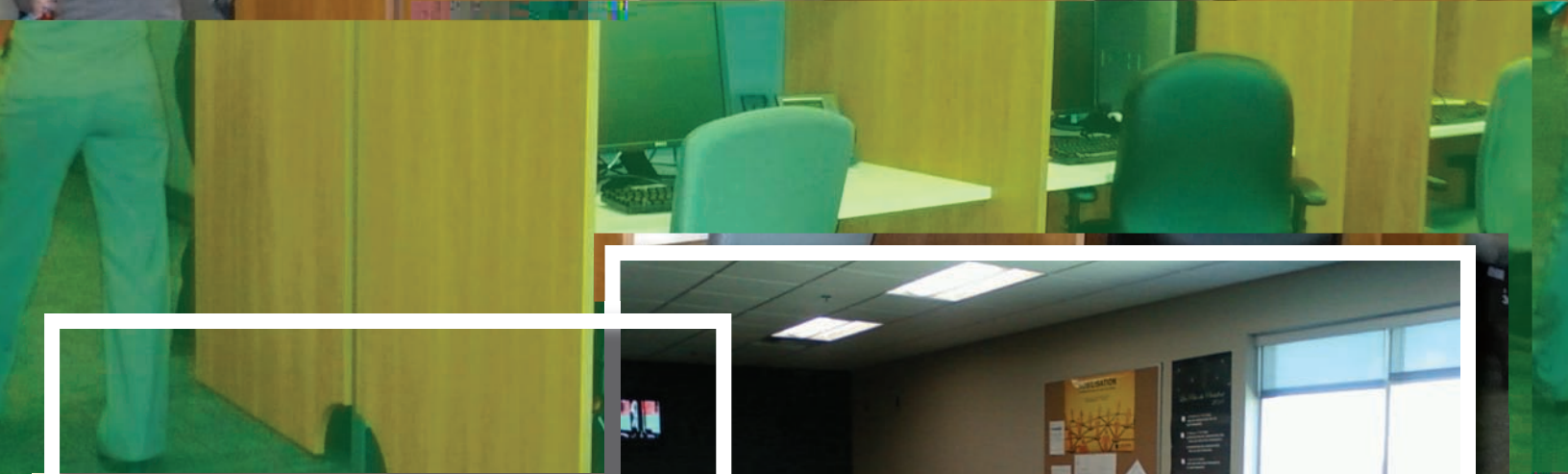
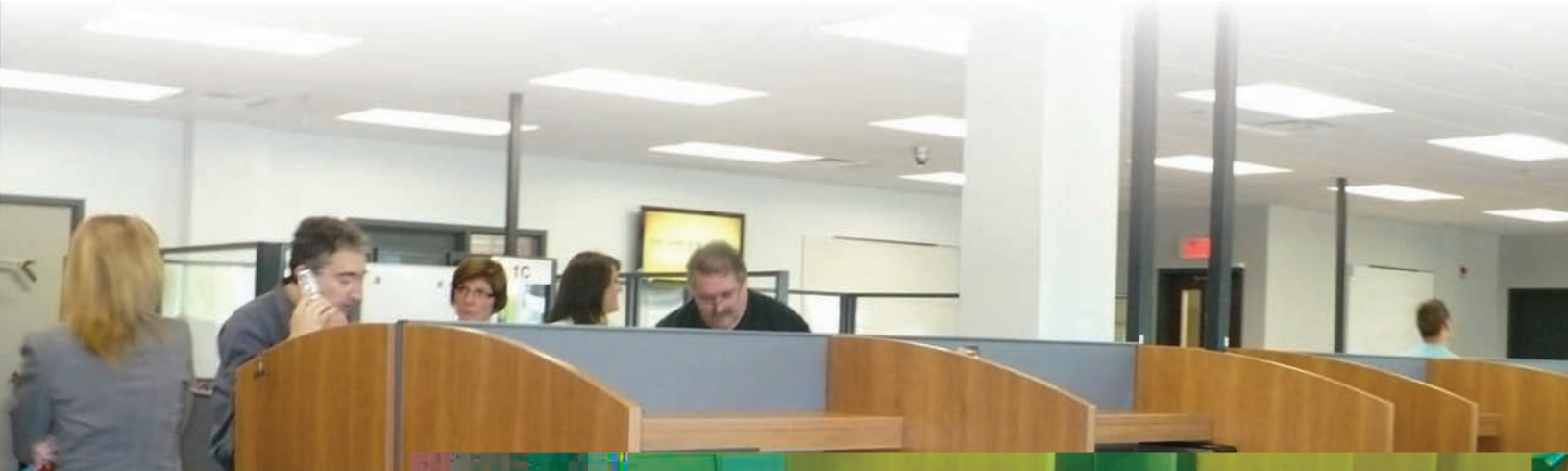
Les CCC de Joliette et

À Joliette, on a construit un tout nouveau centre d'appels en 2009.



Gatineau en photos

À Gatineau, on a emménagé dans les nouveaux locaux au printemps 2010.



Les Secteurs en bref...

INGÉNIERIE :

Ingénierie/réseau : Des horaires incluant le dimanche avaient été établis sur une base 4-2-1. Suite à nos représentations, l'employeur a accepté de retirer le dimanche de ces horaires pour le moment.

Ingénierie/interne : on planche fort sur plusieurs projets tels Télécino (concurrent de tou.tv), le lab 3G et la modernisation du réseau filaire

Ingénierie/conception : la sous-traitance interne est sortie des locaux. Reste à s'assurer qu'elle ne s'accapare pas de l'exclusivité de certaines tâches. Autre préoccupation, l'assignation des tâches par compétence évaluée dans le projet 3G.

Ingénierie /alimentation (TDL, CGR, SRIP & GVN) : Un point de friction s'agrandit. L'utilisation des ingénieurs en regard de nos tâches (juridiction). Par exemple, les tests reliés au développement. Même phénomène à la salle des serveurs où l'accès est bloqué à nos techniciens.

CÂBLEURS-MONTEURS :

Cette activité explose. De 18 postes réguliers en 2008, il y en a maintenant 36. De plus, une lettre d'entente pour des affectations temporaires prolongées a été renouvelée pour répondre aux besoins énormes.

QT :

Il y a eu 24 embauches dernièrement et une centaine d'autres viendront à moyen terme. Le département alimente beaucoup de promotions en plus de sa propre croissance.

PAIE :

L'implantation du système SAP est très demandante pour l'équipe. Ils ont constamment la « broue dans le toupet » et cela engendre des tensions. Ménageons-les svp...

CCC :

BRT-3G : le projet test du réseau 3G avec clientèle interne démarre. Une lettre encadre l'utilisation du personnel assigné au projet.

Au SAC-résidentiel : les CRT locaux ont redémarré. Plusieurs sujets sont en discussion, notamment l'application de dispositions de la C.C en regard de l'intervention de la logistique, la livraison des programmes de formation (juridiction, les affectations-cadre, le bilinguisme dans les ccc, etc.)

Gatineau : Vidéotron emménage son SAC dans des tous nouveaux locaux de la rue St-Joseph. L'endroit est propre, moderne et fonctionnel, tout en étant bien situé de par son environnement. Les nouvelles embauches doubleront le personnel local.

Joliette : le centre d'appels ouvert à l'été dernier se peuple à vitesse grand V. Il y a déjà environ 250 employés actifs et il est prévu en recevoir 271 à terme. Seule ombre à ce jour le litige sur la L.E. # 6 qui reste à régler...

CCC AFFAIRES :

Des discussions sont en cours pour une lettre d'entente similaire à celle du secteur résidentiel qui créerait une banque d'affectations temporaires. Des changements organisationnels concernant le secteur PME sont à prévoir...

VOX :

Une lettre d'entente inter-juridiction (2815 et 1417) et VL a été convenue pour la production des matchs de la Ligue Junior Majeur du Québec. Avec la convergence, Vox a hérité des communications corporatives (CLIC, formations, Jour de la Terre, Web-o-Thon, etc.)

AU 3750 : pas faciles, les relations de travail

Depuis quelques semaines, les relations de travail sont des plus tendues. Cette situation fait suite à différents échanges de correspondance entre vos représentants et l'employeur et sur certaines façons de faire les choses, situation pour laquelle la direction et les ressources humaines nous convoquaient en rencontre. Il faut rappeler que l'équipe de délégués en place avait décidé de ne plus participer aux rencontres hebdomadaires, rencontres qui, selon nous, n'aboutissaient à rien. Nous avons même été menacés de possibles mesures disciplinaires concernant notre travail de délégués. On nous reproche de ne pas dire les choses comme eux voudraient l'entendre.

Nous avons dénoncé cet état de fait rapidement, en présence des ressources humaines. Malheureusement, les perceptions demeurent de part et d'autre. Nous devons donc tous mettre de l'eau dans notre vin et passer outre à ces manœuvres maladroites pour nous rasseoir et travailler de nouveau de concert pour le bien-être de tous.

Il est vrai que les priorités des uns ne sont pas nécessairement celles des autres mais nous devons

continuer à nous faire entendre. Malgré l'importance accrue du développement de Vidéotron dans le marché, le développement des employés est aussi sinon plus important. C'est la santé à long terme de notre belle entreprise qui est en jeu. D'ailleurs, le dossier concernant la formation et le «qui» fait «quoi» nous préoccupe grandement.

Quelques gestionnaires ont quittés, d'autres arrivent. Ces mouvements au niveau de la gestion ont amené des changements de mandats qui, il faut le dire, n'ont pas toujours été facilitant.

En terminant, nous aimerions souhaiter une période estivale des plus heureuses à chacun de vous. Profitez de ce repos bien mérité !!! Espérant que mère nature sera clémente et nous offrira un superbe été. La liste des vacances de vos délégué(e)s sera sur le tableau d'affichage à compter de juin. N'hésitez pas à la consulter.

L'équipe de délégué(e)s

**Jean-Guy Charrette, Martin Ménard,
Nayef El-Haraké et Martine Bougie**

SUITE DE LA PAGE 5

nous ont brossé un tableau condensé sur les méthodes de recrutement.

Finalement, nous avons eu la visite Président de la FTQ, Michel Arseneault, qui est venu nous livrer

un message d'espoir quant à la relève syndicale. De plus, des représentants des partis provinciaux sont venus nous rencontrer. Mme Marois a fait un exposé et répondu à nos questions. Les autres ont participé à un débat fort intéressant sur le monde du travail, les problèmes contemporains et notamment, la précarité d'emploi.

Je suis revenu de ce camp motivé et plus convaincu à mobiliser la

relève. C'est l'avenir de notre Syndicat et de notre société.

Solidairement vôtre,
José Carufel,

Comité jeunesse.

Les Comités en bref...

Accès à l'égalité

Le comité a organisé quelques campagnes de promotion au mois de mai : la Fête des travailleurs et travailleuses, le mois du patrimoine asiatique et la journée internationale contre l'homophobie. Cette dernière a vécu un petit dérapage malheureux qui ne devrait pas se reproduire. Mais au moins, l'objectif de sensibiliser aura été atteint.

Comité jeunesse

Ce comité, composé de Tulsa Valin-Landry et Josée Carufel, veut mobiliser les jeunes et organiser des événements rassembleurs pour favoriser une rencontre entre eux et aussi avec les autres générations. Par exemple, une partie de soccer aura lieu en juin et d'autres activités sont à prévoir. Ils recevront vos suggestions au jeunesse@sevl2815.com, allez-y des vôtres!

Formation professionnelle

Une rencontre est prévue au mois de juin entre les RH et le syndicat pour relancer le comité partiaire de formation professionnelle. Yves Larose et son comité ne demandent pas mieux que de se mettre enfin au travail pour défendre nos préoccupations en cette matière. Elles sont nombreuses, tant au niveau de la mise-à-jour des connaissances que le soutien à la mobilité en emploi.

Griefs

Le ménage bat son plein! Pour les années 2003 à 2007, quelques 1189 griefs ont été déposés. De ce nombre, 932 ont été retirés ou réglés. Pour les autres, nous commençons des discussions afin d'en disposer ou de les soumettre à un tiers. Ensuite, nous ferons la même chose pour les années 2007-2008 et 2009. Nous travaillons aussi sur la méthodologie de traitement des nouveaux griefs. Le fonctionnement du comité est à l'ordre du jour de nos réflexions sur la structure. La croissance des dossiers de nature disciplinaire nous tient de plus en plus occupés et nous préoccupe grandement!

Santé-sécurité

Les comités interne et externe ont été formés après les élections lors de la première réunion du Conseil. En prévention, la direction de VL a décidé d'agir sur le plan disciplinaire pour soutenir l'application des mesures de sécurité et du code de la route. Le comité va démarrer l'inspection systématique des lieux de travail sous peu. En plus des cas de CSST, nous assurons un suivi des invalidités auprès du Bureau médical et de l'Assureur lorsque nécessaire. Un rapport de la firme Lamarre (PAE) nous confirme que les CCC sont un terreau fertile aux défaillances psychologiques.

Mercredi le 26 mai dernier les cadennassés du Journal de Montréal ont organisé un BBQ dans le parc face à l'édifice du Journal où nous avons été invités à partager autour de nos expériences réciproques de « lock-outés ». Pour eux la crise s'éternise car ils viennent d'établir un nouveau record de durée, au-delà même de celui du Journal de Québec. Toutefois le moral reste bon et la détermination à négocier leur contrat demeure. Encouragez-les c'est important!

CRTC

Une « drôle » de décision

À l'automne 2009, le CRTC tenait des audiences visant à revoir le financement des télévisions généralistes qui étouffent alors que les télés spécialisées réalisent des profits records. On sait que ces dernières reçoivent un financement stable important grâce aux redevances des distributeurs (Vidéotron, Rogers, Cogéco, Bell etc.) en plus des revenus publicitaires. Par ailleurs la programmation originale lourde et coûteuse est assumée par les généralistes qui n'ont pas de redevances. D'où un important déséquilibre.

Les télés généralistes (SRC, TVA, TQS, CTV, etc.) voulaient un partage différent des redevances entre télés généralistes, télés spécialisées et distributeurs. Ces derniers s'objectaient en arguant que le consommateur devrait assumer ces coûts puisqu'ils ne voulaient pas toucher à ce qui existe déjà. Quant à TVA elle était

d'accord avec des redevances uniquement pour les généralistes privés parce que Radio-Canada a droit une partie de financement public.

Les représentants du CPSC lors des audiences.

Le SCFP et le Conseil provincial du secteur des communications (CPSC) s'est prononcé en faveur de ce nouveau partage pour aider tous les télés généralistes car elles sont toutes aux prises avec une grande précarité financière. De plus c'est sur ces télés que reposent l'essentiel de la programmation canadienne originale (information, culture et société,

fictions ect). Nous recommandons cependant de lier cet apport de financement supplémentaire à des exigences strictes quant au contenu canadien et la programmation locale, notamment les nouvelles.

En mars dernier, le CRTC rendait sa décision. Premier élément : elle est conditionnelle à l'avis juridique sollicitée à la Cour Fédérale sur sa capacité de prendre cette décision. Deuxièmement elle exclut Radio-Canada de la décision. Finalement elle invite les autres télés généralistes à négocier de gré à gré avec les distributeurs la valeur de leur signal en pouvant le retirer s'il n'y a pas entente. Une façon originale de se laver les mains en déplaisant à tout le monde et sans régler le vrai problème!

Guy Gagné

Secrétaire-trésorier du CPSC

Les dernières nouvelles de la négociation à TVA

Dernièrement, la Direction a fait savoir qu'elle retirait son train de demandes et proposait pour l'essentiel un statu quo avec du salarial. Ce faisant, elle cherche à écarter les enjeux importants soumis par le Syndicat, notamment en matière de précarité d'emploi (forte proportion de temporaires) et en matière de juridiction. On pense ici principalement à la protection de l'indépendance des salles de presse à l'égard de la nouvelle agence QMI. Cette dernière

née depuis l'émergence du lock-out au Journal de Montréal, regroupe tous les apports des différentes composantes du holding Quebecor Media (convergence). L'assemblée générale réunie le 29 mai dernier a rejeté la proposition de l'employeur. Nous suivons le dossier avec grand intérêt et pour ceux et celles qui veulent le faire aussi, nous vous invitons à consulter le site du Scfp-Québec au www.scfp.qc.ca

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 emp