

le signal

MINUIT CHAREST



SCFI
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
VIDÉOTRON

*Joyeux Noël et
Bonne Année 2008*





Mot du président

Dimanche le 18 novembre dernier nous avons tenu une réunion de l'Assemblée Générale. Il est clair que cet exercice est au cœur de notre vie syndicale et que bien qu'exigeante en terme de sacrifice pour la disponibilité des membres (un beau dimanche matin), il faut lui accorder l'importance qui lui revient. Le Syndicat c'est chacun de nous tous et la vie démocratique de notre structure repose grandement sur cette capacité à nous mobiliser à chaque rendez-vous.

Je tiens à remercier ceux et celles qui ont fait l'effort d'y être. À écouter les commentaires, ils ne l'ont pas regretté même s'ils ont été déçus que le quorum n'ait pas été atteint. Nous avons tenté une première expérience suite à une demande populaire, celle de tenir une réunion sur la Rive-Sud. L'endroit est agréable et convivial et il est bien situé (voisin du métro Longueuil), tout comme il est pourvu d'espace de stationnement pour ceux et celles qui privilégiaient ce moyen de transport. De plus nous avons fait l'effort de débiter tôt afin de ne pas pénaliser les membres arrivés à l'heure.

Nous avons aussi mis l'accent sur une procédure qui se voulait fluide et disciplinée tout en laissant place à l'expression des membres comme il se doit. Et de fait nous avons réussi à tenir notre réunion en finissant à peine passé midi. Cet objectif nous apparaît important dans le cadre d'une réunion régulière pour ne pas perdre l'intérêt et la concentration. La participation d'un point de vue qualitatif a été exemplaire. Ne reste à travailler que l'aspect numérique et avec votre collaboration nous y arriverons à la prochaine réunion.

Quelques faits saillants : les membres ont rendu hommage à Véronique Bock pour son excellent travail lors de son mandat à la présidence et ce malgré les difficultés traversées dans sa vie personnelle (maladie



À titre d'invité spécial, nous avons reçu Denis Bolduc, président du Syndicat de la Rédaction du Journal de Québec et porte-parole des trois syndicats en conflit depuis avril 2007. Son allocution nous a ramené au cœur de notre propre expérience avec le même actionnaire. Qui peut mieux que nous comprendre ce qu'ils vivent? L'émotion était palpable tout du long. Nous avons préparé une résolution de support financier qui n'a pu malheureusement être adoptée faute de quorum. Mais sondée, la salle y était unanimement favorable et nous participerons donc à un support financier ponctuel conforme à notre politique de dépenses. La prochaine Assemblée Générale aura à décider du caractère récurrent de cette aide.

En terminant je vous invite à prendre connaissance dans ce numéro du Signal des éléments qui ont fait l'objet de rapports à notre dernière réunion ainsi que les petites nouvelles des secteurs. Bonne lecture! Et par la même occasion permettez-moi de vous offrir au nom de toute l'équipe syndicale, nos meilleurs vœux pour l'occasion des Fêtes et une excellente année 2008!

Jacques Denommé
Président du SEVL-SCFP 2815

Les grands dossiers

L'ORGANISATION EN MOUVEMENT

Peu après l'élection du printemps dernier, le nouveau comité exécutif s'est réuni la fin de semaine du 25 mai pour faire son Lac à L'Épaulé. On parle ici d'une retraite fermée pour réfléchir sur la structure syndicale sous tous ses aspects : organisation, partage des dossiers, coordination du travail, services aux membres, objectifs et plan d'action etc. L'exercice s'est avéré fructueux pour dégager des pistes de travail pour l'avenir immédiat et plus lointain.

Il fallait par la suite élargir cette réflexion au niveau du Conseil syndical. Ce qui fut fait au mois d'octobre avec la participation experte du service de formation du SFCP. Là encore les discussions ont été animées mais extrêmement productives. On a réalisé que ce Syndicat n'est dorénavant plus le même car s'il a été marqué par deux conflits de travail importants, son membership a drôlement évolué au fil des fusions récentes et de l'embauche spectaculaire qui a eu cours depuis 2003 (environ le tiers des membres).

C'est dans cette optique que nous avons décidé de mettre sur pied un comité jeunesse avec mandat de développer des moyens pour mieux intégrer cette frange importante de nos membres. Nous avons comme projet de permettre aux générations et aux cultures de se rencontrer, de partager pour faire équipe face aux nouveaux défis. Si nos valeurs et nos attentes peuvent parfois varier, nos intérêts ne sont pas pour autant fondamentalement différents.

Sur le plan des communications, en soutien au travail des délégués, l'accent sera aussi mis sur la possibilité de rencontrer les membres en plus petites réunions de secteur là où le besoin se fera sentir pour échanger de façon plus informelle.

Nous l'avons fait déjà avec l'unité de Laurentien (Gatineau) et nous croyons que d'autres secteurs pourraient se montrer intéressés.

Finalement, Le Signal reviendra à parution au moins deux fois par année et plus si nécessaire. Le site Web sera réactivé dans un proche avenir et nous travaillerons à son développement.

AU CHAPITRE DES RELATIONS DE TRAVAIL

« Cent fois sur le métier... remettre le travail ». S'il fallait illustrer ce qui caractérise les relations de travail à Vidéotron, je crois qu'on pourrait comparer cela à deux hockeyeurs qui ont fait connaissance dans une furieuse bataille au centre de la patinoire et qui aujourd'hui se retrouvent dans la même équipe. L'un demeure déraisonnablement revancharde et s'entête à poursuivre l'autre pour ses blessures passées et néglige ainsi de développer l'esprit si vital à la construction d'une vraie synergie.

Ainsi, lors d'une rencontre avec le Président, Robert Depatie, le 13 avril dernier où il nous a fait part des brillants résultats de l'entreprise et de ses projets à venir, nous avons profité de l'occasion pour lui rappeler que nous avons signé en 2005 une entente de prolongation avec des flexibilités importantes pour permettre à l'entreprise entre autre de s'aventurer dans le créneau de la téléphonie internet résidentielle et ce avec tout le succès que nous connaissons aujourd'hui. Ce signe d'ouverture de notre part démontrait que nous étions prêts à effectuer un virage dans nos relations de travail. Par ailleurs, si la Direction a signé une lettre où elle dit vouloir travailler à tenter de trouver une solution de règlement à la poursuite, elle n'y a jamais vraiment donné suite préférant au contraire intensifier ses procédures.

Les grands dossiers (suite)

Peu de temps après, la Direction a déposé ses objectifs de 2007 pour lesquels elle souhaitait rencontrer le Syndicat. De ces objectifs, se dégagent des champs de négociation entre les partenaires et les porte-paroles de l'Employeur ont insisté pour dire qu'ils avaient capté le message adressé au président laissant miroiter une avenue possible de discussion quant à la poursuite. Où ça se corse c'est lorsque qu'on demande de mieux définir les demandes qui se cachent derrière le thème des flexibilités additionnelles et de préciser le sérieux véritable à reconsidérer la poursuite. À partir de là, la Direction a plutôt tenté d'adresser en priorité les sujets qui l'intéressent immédiatement évacuant le reste vers une vague possibilité incertaine.

Il nous fallait donc s'assurer que la démarche soit plus sérieuse et nous avons posé le respect mutuel des parties comme une condition « sine qua non » de succès à d'éventuels pourparlers. Le porte-parole, M. Normand Vachon, nous a alors dit qu'il consulterait et nous reviendrait à la fin septembre. Depuis plus rien...

Rapports quotidiens

Est-ce à dire que toute discussion s'avère impossible entretemps ? Pas du tout, à tous les jours nous adressons ensemble de nombreux problèmes opérationnels, des dossiers médicaux, des griefs, des problèmes d'affichage, de formation, de changement technologique etc. Nos rapports quotidiens avec les opérateurs sans être toujours au beau fixe sont fonctionnels et respectueux. Nous arrivons à établir une collaboration réelle et un éventuel litige pour lequel une solution s'avère plus difficile à trouver sera soumis à une tierce partie sans nécessairement déboucher sur une crise.

L'avenir

Malheureusement ce modèle a ses limites. Ce qui demeure donc plus difficile à établir c'est ce type de rapport avec la Haute Direction. Est-ce par arrogance, anti-syndicalisme ou simplement indifférence? Difficile à dire, mais chose certaine la croissance fulgurante accapare toutes les énergies et en laisse peu à l'introspection. Alors faut-il nécessairement laisser le temps nous rattraper ?

LA MODERNISATION DU RÉSEAU

Le 27 février 2007, l'exécutif du Syndicat était convoqué par M. Daniel Proulx, vice-président principal ingénierie et M. Mohamed Driff, directeur à la planification du réseau, pour nous annoncer deux choses. La première étant que l'ingénierie avait le feu vert pour procéder à un ambitieux projet de modernisation du réseau de Vidéo tron dans la région métropolitaine. On parlait alors de passer à une capacité d'un GIG en aval, ainsi qu'une réduction de la taille des cellules. Ce faisant nous modifierions l'architecture actuelle du réseau afin de répondre au défi de la HD. La taille relativement plus petite des cellules permettrait aussi une maximisation de l'adressage des bandes et ainsi développer le concept du « narrowcast »; jusque là tout va bien!

La surprise vient à la fin de la réunion où on dit qu'entretemps (attente du budget de la modernisation), on a quand même procédé à des travaux préalables de segmentation de cellules en anticipation du projet et que conséquemment la ligne dédiée à ces travaux dans les rapports de sous-traitance sera soustraite conformément à l'entente TIP qui autorise un usage illimité de sous-traitance pour la modernisation du réseau.

La surprise vient du fait qu'en réalité l'Employeur ce faisant nous formulait une demande sans l'articuler mais en tentant plutôt de nous mettre devant un fait accompli pensant peut-être que nous nous rendrions tout bonnement à l'audace de son interprétation. Or, jamais nous n'avons signifié quelque adhésion à cette interprétation. Au contraire nous avons analysé l'entente et les discussions qui y ont mené, et jamais n'a-t-il été question de segmentation des cellules. La modernisation au sens de l'entente se limite à l'augmentation de la capacité du réseau.

Pour nous toute segmentation précédant ou suivant une modernisation appartient aux travaux opérationnels usuels pour décongestionner le réseau et pour en assurer une performance optimale sauf si elle se fait spécifiquement et simultanément à l'intérieur des travaux de modernisation d'un secteur. À cette seule exception nous prétendons que les travaux de segmentation des cellules doivent être inclus dans les rapports de sous-traitance.

En conséquence, même si les discussions se poursuivent pour tenter de réconcilier nos positions, nous avons déposé un préavis de soixante jours conformément aux dispositions de l'entente Tip pour protéger nos délais de recours dans ce dossier.

LA SOUS-TRAITANCE : UN DOSSIER PRENANT

Y a-t-il autant de sous-traitance que l'on imagine? Oui il y en a énormément. Yen-a-il trop? Sûrement dans certaines fonctions clés comme par exemple la conception, la qualité technique et les centres d'appel. C'est ainsi que lorsque nous devons photographier la situation deux fois par année (aux bornes du 15 mars et 15 septembre), même en ne

comblant que 50% des dépassements à chaque fois, cela donne lieu à un très grand nombre de postes à afficher. Par exemple 60 postes à la QT, 69 postes au SAC et 32 postes au STC. À telle enseigne que le problème est devenu l'inefficacité de l'entreprise à s'exécuter dans le comblement de ces postes avant l'étape suivante. Les feux verts budgétaires tardent, le processus d'affichage traîne de la patte, les exigences élevées créent une rareté et les classes de formation sont insuffisantes. Toutes ces bonnes raisons n'empêchent pourtant pas les sous-traitants d'embaucher en nous privant de candidats.

Ailleurs, la construction et la conception ont aussi affiché des postes, respectivement au nombre de 7 et de 13 suite à l'exercice du 15 mars; celui du 15 septembre reste à finaliser.

Tout en talonnant l'Employeur sur le « paiement de ses dettes », nous accordons une très grande importance à l'opération de comités sectoriels de vigie composés de délégués et du responsable de secteur pour l'exécutif. Ils ont comme mission de vérifier les rapports qui les touchent, de faire corriger les anomalies et d'intervenir auprès de leurs vis-à-vis. Cela est d'autant plus important que ces rapports sont complexes, qu'ils varient beaucoup dans leur mécanique (il y en a 17 différents) et que les membres concernés sont les plus aptes à se les approprier.

Finalement nous avons signifié à la Compagnie qu'elle produise le rapport annuel de vérification par une firme reconnue de comptables agréés tel que prévu à l'article 2.21.

Rapport du président, à l'Assemblée Générale du 18 novembre 2007.



La formation professionnelle Un enjeu important

Conformément à la convention collective le comité paritaire de formation a pour tâches de participer à l'identification des besoins de formation, de recommander et d'évaluer des programmes visant à améliorer la formation professionnelle des employés. Le comité est consulté avant l'adoption du plan annuel de formation. Le comité syndical est composé de 3 représentants, soit le soussigné, Sébastien Lalonde, délégué qualité technique à Dandurand représentant l'externe et de David Noël, délégué soutien technique Rive sud représentant l'interne.

Du côté patronal il nous est difficile d'identifier qui sont les intervenants. En effet la formation professionnelle relève de chaque vice présidence et les besoins de formation sont évalués par chaque secteur d'activité (SAC, Qualité technique, ingénierie).

Cette situation nous oblige donc à identifier les problèmes de chaque secteur et à intervenir à ce niveau. Ce qui ne nous empêche pas de continuer à réclamer la mise sur pied d'un comité paritaire centralisé afin de nous assurer que tous les besoins de

formation soient identifiés et de procéder à l'évaluation des programmes mis en place.

Nos principales revendications sont les suivantes :

- Préavis de 48 heures avant de passer un examen
- Rendre disponible la matière à étudier sur Intranet
- L'accessibilité à Intranet pour tous
- Accès à l'examen une fois corrigé
- Retrait de la politique de VL de refuser de faire passer un examen s'il ne s'est pas écoulé six (6) mois depuis le dernier examen
- Évaluer la pertinence des tests psychométriques
- Espace adéquat pour recevoir de la formation et passer un test
- Outils adéquats lors de test

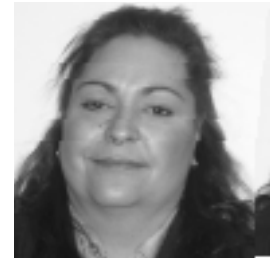
La formation professionnelle en cours d'emploi est essentielle au maintien des connaissances et des habiletés afin d'offrir un service de qualité.

Yves Larose
Responsable comité formation

QUALITÉ TECHNIQUE

Bonne nouvelle. La Direction de la Qualité technique a modifié l'exigence du DEC pour le DEP lors du recrutement de candidats à l'externe. À ce jour cette modification a donné de bons résultats. Plus de candidats demeurent à l'emploi une fois la période de formation terminée. Cette modification, nous l'espérons, permettra de combler les postes dus antérieurement dans les exercices d'utilisation de la sous-traitance excédant le 40% autorisé par la convention collective. Au niveau des relations de travail, elles sont relativement stables. Les différentes problématiques soulevées sont discutées et solutionnées dans un délai raisonnable.

Parlons Égalité



Nous retrouvons les dispositions pertinentes concernant l'accès à l'égalité à l'article 36 de la convention collective. Sommairement, le comité d'accès à l'égalité a comme mandat d'analyser la situation des femmes, des minorités visibles, des autochtones et des handicapées à l'emploi de la Compagnie. De plus les parties conviennent de travailler conjointement à l'établissement d'un programme pour favoriser l'accès à l'égalité. Du côté syndical, les représentantes sont Carole McDonald, vice présidente interne et Isabelle Leymarie Fol, délégué sac Mtl. Elles seront appuyées dans leurs travaux par Annick Desjardins, conseillère du SCFP, spécialisée en droit de la personne. Une première rencontre paritaire a eu lieu en octobre dernier et les parties se sont dotées d'un calendrier de travail. Nous sommes en attente du rapport du gouvernement fédéral pour convoquer une rencontre du comité paritaire.

Consultation au SAC Mtl

En novembre dernier, nous avons effectué un premier petit sondage au centre d'appel de Montréal dans le cadre du comité d'accès à l'égalité. Nous avons demandé aux employés de nous faire parvenir leur suggestion ou commentaire sur certains points précis. Les réponses reçues concernaient en particulier le thème du «travail et vieillissement.» Voici ce qui en est ressorti :

Les employés ayant beaucoup d'ancienneté dans la compagnie aimeraient que Vidéotron reconnaisse un peu plus leur apport à la compagnie et les contraintes liées au vieillissement et aux années de service.

Nous avons remarqué que depuis 2003, des lettres de réprimande sont données à des employés ayant

beaucoup d'ancienneté et qui s'approchent de leur retraite. Certains employés ont soulevé le fait que leur absentéisme était lié à des situations médicales nouvelles qui sont souvent la résultante du vieillissement et d'une moins grande capacité à supporter une semaine de 5 jours.

Ces employés n'ont pas toujours la possibilité de prendre leur retraite, que ce soit pour des raisons financières ou psychologiques. Ces employés ont donnés plusieurs années de service à la compagnie et trouvent souvent difficiles l'éventualité de se retrouver sans travailler.

La réduction du temps de travail devient alors une solution qui peut à la fois servir à éviter les manquements pour cause de suivis médicaux, diminuer le niveau de fatigue et de stress et maintenir à l'emploi des travailleurs qui possèdent un grand bagage d'expérience. Ne serais-ce pas tout aussi profitable pour l'employeur?

Carole McDonald
VP Interne





La santé c'est l'affaire de tout le monde

À chaque mois, à l'exception de la période estivale, se tiennent les réunions des comités de santé sécurité. Voici la liste des quelques dossiers traités lors de ces réunions, sans compter les nombreuses interventions quotidiennes effectuées par les responsables locaux en santé sécurité.

Les activités du comité interne

- Procéder à la mise à jour des brigades de secourisme en milieu de travail
- S'assurer de la conformité de l'entretien des lieux de travail
- Participer aux inspections régulières des lieux de travail
- Faire le suivi des déménagements en cours
- Accompagner les membres lors de refus de travail
- Enquêter, analyser et faire le suivi des accidents du travail et des conditions dangereuses

Les activités du comité externe

- Réviser la liste des équipements de sécurité et les procédures d'utilisation
- Enquêter, analyser et faire le suivi des accidents du travail et des conditions dangereuses
- S'assurer de l'application de la Loi 430 (limitation des heures de conduite)
- S'assurer que les correctifs seront apportés dans les camions des techniciens de Réseau suite à l'arrivée de l'ordinateur portable (étude ergonomique)

Pour de plus amples détails, nous vous invitons à consulter les comptes rendus des réunions pour les comités interne et externe qui sont affichés dans votre milieu de travail.

Pour toute question relative à votre santé et sécurité, n'hésitez pas à contacter votre responsable local.

La santé sécurité c'est l'affaire de tous.

Lafèche Gilbert

Coprésident du comité santé sécurité

BUREAU MÉDICAL

Gestion serrée voir même abusive, il ne se passe pas une journée sans que nous devions intervenir auprès du bureau médical. Plusieurs personnes nous ont informés de leur expérience, le plus souvent, ayant été atteintes dans leur dignité, leur honnêteté et leur intégrité. Que pensez du commentaire suivant : « de toute façon ça fait deux (2) ans que tu es en vacances ». On parle ici d'une personne en maladie. Ce genre de commentaire n'a certainement pas pour effet de briser les préjugés envers les personnes malades. Ces personnes sont souvent fragiles et vulnérables surtout lorsqu'il est question de problèmes d'ordre psychologique.

Nous avons porté à l'attention de la direction des Ressources Humaines, les situations dénoncées par nos membres. Nous exigeons que cesse cette façon cavalière de traiter les personnes en maladie et que soit adoptée une approche professionnelle lorsque nos membres ont besoin de savoir ce qui arrive avec leur dossier. Ce n'est pas trop demander que tous et toutes soyons tous et toutes respectés-es.

Tout un cadeau pour deux travailleurs accidentés

Selon la Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles, un travailleur accidenté devenu incapable de remplir sa fonction, a droit à la réadaptation professionnelle. La réadaptation professionnelle a pour but de faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent ou, si ce but ne peut être atteint, l'accès à un emploi convenable.

- Un programme de réadaptation professionnelle peut comprendre en autres :
- Un programme de recyclage
- Un programme de formation professionnelle
- L'adaptation d'un poste de travail
- Etc.

(Articles 166 et suivants de la Loi)

De plus notre convention collective prévoit à l'article 32.51 qu'un employé jugé incapable de

reprendre sa fonction mais dont l'état de santé est jugé satisfaisant pour reprendre le travail, sera tenu d'accepter tout emploi convenable et/ou équivalent ne risquant pas d'affecter sa santé, le tout sans diminution de classe, ni de salaire. Au besoin, la Compagnie et le Syndicat discutent des alternatives possibles pour l'employé qui doit être relocalisé.

Quelle ne fut pas notre surprise, d'apprendre dans une correspondance du 28 novembre dernier, adressée à la Commission de la santé et sécurité du travail, que Vidéotron Ltée n'avait pu identifier un emploi convenable ou équivalent pour deux (2) travailleurs accidentés avec des limitations fonctionnelles importantes. De plus l'Employeur indiquait qu'il n'aurait d'autre choix que de mettre fin à l'emploi des travailleurs.

Une belle façon pour l'Employeur de se départir de deux (2) « problèmes », d'autant plus que les discussions avec la partie syndicale se sont avérées infructueuses. La Compagnie s'est contentée de faire passer des tests aux deux travailleurs, tests qu'ils ont échoués. Quelle belle reconnaissance pour ces travailleurs qui ont perdu leur qualité de vie dans le cadre de leur emploi!

Est-ce l'annonce d'une nouvelle philosophie de gestion? De tout temps les travailleurs accidentés avec des limitations fonctionnelles ont été relocalisés.

Évidemment, nous prendrons tous les moyens nécessaires pour représenter ces deux travailleurs.

Laflèche Gilbert
Responsable santé sécurité

Alors Monsieur Couillard ?





Où est mon grief ?

Plusieurs d'entre vous avez un grief déposé depuis un certain temps. Rassurez-vous, tous les griefs ont été référés à l'arbitrage. Par contre vous devez savoir que les parties ont convenu d'une façon de procéder concernant les arbitrages.

En effet, les parties se sont entendues pour désigner cinq (5) arbitres pour entendre les dossiers de griefs. Comme il est difficile d'obtenir des dates de la part des arbitres, nous avons convenu de procéder à partir d'un calendrier d'arbitrage planifié à l'avance. Pour ce faire nous demandons aux arbitres de soumettre aux parties des dates de disponibilité. Par la suite les parties s'entendent sur les dates à retenir. À titre d'exemple, nous sommes actuellement à planifier le calendrier d'arbitrages de 2009. Et oui! Un an à l'avance.

Depuis 2005, une douzaine de dossiers de griefs par année sont entendues par les arbitres. Il faut aussi souligner qu'un dossier de grief à l'arbitrage nécessite généralement plus d'une journée devant

l'arbitre. Il ne faut pas oublier que les frais d'arbitrage sont partagés à part égale entre les parties. Nous devons donc aussi considérer notre capacité de payer ces frais.

De plus notre devoir de représentation nous oblige à fixer des priorités. Parce qu'il y a absence de rémunération, les congédiements et les invalidités refusées occupent le haut du pavé. Et comme vous le savez très certainement ces dossiers sont monnaie courante.

Ce qui ne nous empêche pas de tenter de régler votre dossier. Nous vous invitons à la patience.

Rappel : il est primordial pour votre défense et c'est votre droit, d'être accompagné d'un délégué de votre choix dans votre secteur, pour toute mesure disciplinaire ou grief.

Nick Mingione
Responsable des griefs

MIEUX OUTILLÉS POUR MIEUX VOUS SERVIR

Comme à chaque année, les nouveaux délégués ont reçu les cours de formation de base (santé sécurité, délégué, grief, etc.) offerts par le service d'éducation du SCFP. De plus, à la fin novembre, une vingtaine de délégués ont participé à une session de formation sur le harcèlement psychologique. Ce cours a été adapté à notre section locale, puisque les nouvelles dispositions du Code du travail (juridiction provinciale) ne s'appliquent pas à notre juridiction. Fait à souligner, vos délégués ont accepté de participer à cette session de formation de deux jours dont un samedi. Vous avez des questions, des inquiétudes, vous vivez des situations particulières, n'hésitez pas, consulter votre délégué. Il est là pour vous.

Abus présumé...

Ça vous dit quelque chose?

Il s'agit d'un nouvel article introduit dans la convention collective en 2003, suivant le conflit de travail.

Cet article, l'article 9.11, stipule que « dans le cas d'abus présumé d'un employé, l'Employeur peut exiger un certificat médical pour toute absence non pré-autorisée et ce, sur une période de 6 mois»

Depuis le retour du conflit, beaucoup d'avis de ce genre ont été remis aux employés et ont généré par le fait même une quantité importante de griefs. Ces griefs ont été déposés et continuent de l'être, en raison de difficultés d'application et/ou d'interprétation.

En juin 2006, les parties convenaient de soumettre les différends au processus de médiation arbitrage. Après plusieurs rencontres, en présence du médiateur arbitre, Maître Serge Brault, les parties s'entendaient sur une politique d'application. Au moment où la partie syndicale vérifiait les textes, nous apprenions, de nos confrères de Québec, que la direction des relations de travail, faisait une toute autre lecture de ladite politique. Conséquence : retour à la case départ. Nous avons poursuivi nos discussions mais nous n'avons pas d'autre choix que de constater qu'il y a impasse. Nous soumettrons donc, le 18 décembre, l'ensemble des différends au processus régulier d'arbitrage.

Les différends seront alors expliqués à l'arbitre, qui rendra une décision écrite.

Les principaux points de divergence sont les suivants :

- La définition d'abus présumé
- Devrait s'appliquer uniquement pour les journées de maladie
- Ne devrait pas s'appliquer lorsque les journées de maladie sont déjà justifiées par des certificats médicaux
- Exigence du certificat médical pour des absences autres que la maladie
- Application répétée de la 9.11
- Etc.

C'est à suivre....

Nick Mingione
Responsable des griefs

Maximes

*Le dernier degré du bonheur est
l'absence de tout mal.*

{Épicure}

*Moins le poste que vous occupez
sera élevé, plus votre absence sera
remarquée.*

{Georges Courteline}

*La présence diminue la réputation,
l'absence l'augmente.*

{Baltasar Gracian Y Morales}



Pour mieux connaître sa convention collective

AVIS D'ABSENCE – ARTICLE 18

Comme vous le savez, dans le cas d'une absence non prévue, vous devez avertir dans les meilleurs délais, selon la procédure établie ou **au plus tard à l'heure** où débute votre quart de travail (art. 18.01). Il est de même lorsque vous êtes en retard. Vous devez avertir dans les meilleurs délais ou **au plus tard dans la première heure** de votre quart de travail (18.02).

L'Employeur avait servi une mesure disciplinaire (1^e avis) à un employé qui n'avait pas respecté la procédure concernant une absence non prévue. Quelques mois plus tard, l'employé n'a pas avisé de son retard. L'Employeur lui a servi une seconde mesure disciplinaire (2^e avis) concernant le défaut de ne pas avoir avisé dans le délai prévu à l'article 18.

Nous avons contesté cette façon d'appliquer la gradation des sanctions. Notre prétention était à l'effet qu'il s'agissait de deux (2) règlements différents et que l'employeur contrevenait à la convention en

agissant ainsi. Notre prétention était appuyée sur l'article 28.11 qui stipule que dans la progression des réprimandes et mesures disciplinaires, seules les offenses contre un même règlement peuvent causer une évolution à une réprimande ou une mesure disciplinaire subséquente.

L'arbitre Me Jean-Louis Dubé n'a pas retenu notre prétention. Dans sa décision, il vient à la conclusion que l'article 18 doit être interprété comme étant un seul et même règlement, celui concernant l'avis d'absence.

Le simple fait de ne pas aviser lors d'une absence non prévue ou d'un retard aura donc comme conséquence d'accélérer la gradation des sanctions. Respecter les délais prévus à l'article 18, à l'occasion d'une absence non prévue ou d'un retard peut vous éviter bien des ennuis.

Odette Martel
Conseillère syndicale SCFP

COMITÉ DES JEUNES

Comme vous l'avez lu dans le mot du président, le SEVL 2815 est fier d'annoncer la formation du Comité des jeunes. Le comité est composé de Guy Gagné, trésorier, José Carufel, délégué qualité technique et Tanya Munro, déléguée à la répartition.

Le mandat de ce comité sera de consulter les jeunes sur leurs attentes et leur vision du monde du travail et du monde syndical. Nous aurons donc besoin de votre collaboration. C'est un rendez-vous à ne pas manquer.



Nouvelles des secteurs

Répartition :

Proverbe Français « L'exemple est le plus éloquent des discours »

En tant que déléguée syndical au 2325 Dandurand, on m'a demandé de faire un petit article nous concernant pour le journal syndical. Conjointement, Daniel Moisan et moi, nous nous occupons de représenter les membres syndiqués de la flotte automobile, de la piraterie, du magasin, du Gestion Service aux Revendeurs et des répartiteurs.

Présentement, il semblerait qu'il manque de gestionnaires à la répartition....et ce malgré qu'il soit question de coupures de postes syndiqués à cause du changement technologique suit à la venue du système Soluteo en juin 2007. Le décompte est de sept postes à temps partiel qui ne sont pour l'instant pas remplacés.

Après des mois très occupés, c'est le retour à la normale en fait de célérité à la répartition. On a encore deux postes affectés au projet Soluteo au 300 Viger. Le 2 octobre, les techniciens attendaient en moyenne trente minutes sur nos lignes. Pour une majeure partie de l'automne, le manque d'employés en soirée a fait augmenter le nombre d'appels en attente. On a survécu en se motivant les uns et les autres et en se rappelant que c'est un appel à la fois.

Suite à trois (3) ans de revendications, il y a eu création de la fonction « répartiteur niveau 2 ». Actuellement ces postes sont comblés en affectation temporaire jusqu'au 31 décembre 2007.

Le Syndicat rencontrera la direction locale à la mi-décembre pour faire le suivi sur les changements technologiques et ses répercussions sur notre département.

Sur ce, passez de belles Fêtes et je vous dis à bientôt.

Tanya Munro
Déléguée syndicale, répartition Dandurand.

Ingénierie et Qualité technique :

J'ai tâté le pouls des membres qui œuvrent dans les fonctions externes, soient les techniciens sur la route.

La modernisation du réseau est perçue comme une bonne nouvelle. Par contre, les irritants qui trainent depuis la signature de notre convention voilent cette annonce de Vidéotron.

Le principal agacement est bien sur la poursuite qu'intente Vidéotron à ses employés. La sous-traitance vient en second lieu. Principalement le dépassement des ratios permis et les postes non-comblés selon les termes de la convention. De nombreuses interventions faites par les sous-traitants doivent être reprises par les techniciens de Vidéotron. Il s'en suit une frustration face à la sourde oreille de la direction sur ces situations qui affectent pourtant le service donné aux clients. Y aurait-il deux manières de faire les choses chez Vidéotron ?

Le manque de camions, d'ordinateurs ou de Blackberry par exemple revient souvent. Ces outils sont pourtant essentiels pour l'exécution du travail. C'est assez difficile à concilier avec le très grand souci de productivité qu'a Vidéotron.

Un endroit où il y a beaucoup d'impact sur la situation physique du lieu de travail est le 150 Beaubien.

Les techniciens côtoient quotidiennement les travailleurs de la construction qui modifient la bâtisse. Un parc de roulottes a poussé sur le terrain; elles abritent pour l'instant les techniciens et le matériel.

La modernisation a eu et aura pour effet la création de postes permanents ou temporaires qui trouvent preneur parmi les techniciens. La situation dans les dépôts est ponctuée de quelques accrochages, mais est somme toute acceptable comparative-ment à ce que vivent nos camarades de certains secteurs à l'interne.

suite en page suivante

Nouvelles des secteurs (suite)

En terminant, le retour de l'hiver avec la neige et la froidure ramène des conditions difficiles et souvent plus risquées pour l'exécution du travail à l'extérieur, cela fait partie de la fonction.

Michel Ricard
Agent d'information

Service à la clientèle (SAC) Montréal

Stressés, vous dites ?

Que dire sur le service à la clientèle de Montréal si ce n'est que nous nageons parmi les lettres de réprimande. Un des grands problèmes soulevé est que les employés des centres d'appel se sentent surveillés pour leurs moindres faits et gestes... et la nouvelle mode se nomme le «vol de temps».

Malheureusement, ce type de pression crée un stress élevé où chacun se sent obligé de se surveiller. Ajoutez à cela la grogne des clients, vous avez par moment un cocktail explosif. Contrairement au but supposé recherché par la direction de diminuer l'absentéisme, ceci entraîne un climat de travail souvent lourd de conséquences qui provoque l'envie de quitter le département, voir l'entreprise. Alors que Vidéotron confirme avoir de la difficulté à combler les postes vacants au service à la clientèle, on semble d'un autre côté être prompt à stimuler la migration et le départ de sa propre main-d'œuvre.

Nous pouvons comprendre que Vidéotron ait des objectifs à rencontrer et nous ne les rejetons pas, mais puisque tout n'est analysé que d'un point de vue statistique et donc statique, on évite de regarder tous les facteurs avant de prendre une décision. Peut-être la direction devrait-elle aussi « zieuter » le nombre de réprimandes qu'elle remet, la quantité de contestations et de griefs, pour faire ses devoirs et revoir ses propres méthodes.

Il est vrai qu'il y a des jours meilleurs que d'autres, mais la humeur des patrons. Mais ne peut-on pas...

Ceci étant dit, malgré certains litiges, les discussions évoluent. Certains points sont plus faciles à résoudre que d'autres. Évidemment, ceci peut changer demain, mais pour l'instant nous nous devons de respecter l'effort de chacun et profiter de cet accomplissement.

Félicitations aux deux parties

Vos Délégués STC
Tulsa Valin-Landry, Dominic Gauthier
Et Roberto Santucciono

VOX passe au HD

Laissez-moi vous informer qu'il y a un groupe et de femmes et d'Hommes Dynamiques qui se dévouent tout au long de l'année afin de produire un canal Hautement Différent qui se situe entre le Huit et le Dix. Depuis avril 2007, tous les membres de ce groupe, ont été Hébergé Dans les locaux du 1600 De Maisonneuve, puisqu'il fallait quitter l'Hôpital de Demain. Notre été fut calme après des productions d'Humour Délirante au St-Ciboire et des Francofolies. La tempête se préparait avec tous ces changements : une nouvelle image; un nouveau site web Habilement Dessiné par nos graphistes, mais dont la conception a été faite à l'externe. Au moins, médiatiseurs continuent de l'améliorer quotidiennement. Ne cherchez pas vos Horoscopes : Disparus! Le lancement d'automne a été réalisé avec Haute Distinction. Les équipes de production ont dû composer avec des Horaires Désorganisés au départ, mais qui ont finalement été bien remplis jusqu'à la mi-saison.

Grand changement au programme : la Haute Direction a probablement passé l'Halloween Déguisée avec le marketing. Et puis, bonne nouvelle : nous serons à deux positions sur le câble numérique, mais avec un Habillage Dépourvu de 20% de son contenu. De plus, les communiqués seront en noir et blanc. Nous aurons eu un court laps de temps pour nous adapter à ce changement, soit jusqu'au botté d'envoi qui sera fait par la directrice générale, le 17 novembre, sur un terrain à Trois-Rivières et qui sera capté par une équipe de sous-traitants, parce que nous n'avons pas les ressources nécessaires. Puis est venu le deuxième événement : un combat de boxe à Drummondville couvert selon le même processus. Je catégoriserai cette façon de faire d'Habitudes Désagréables. Il faudra donc s'attendre à un Hiver Démoniaque, avec un nouveau mobile pour couvrir le Hockey en Direct de Gatineau par des bénévoles ou les joutes de Victoriaville par d'autres bénévoles de la région de Québec.

Comme vous le voyez, il y a beaucoup d'autres définitions, mais jamais la vraie...

Christian Raymond
Simple Délégué
Programmation VOX

Faits saillants du 28



**Denis Bolduc,
Journal de
Québec**



Henri Massé, Denis Bolduc, Michel Poirier, René Roy



Michel Arsenault, nouveau président FTQ



Merci Henri!



Henri, son épouse et un de ses petits-enfants

Tribune des membres

Mon aventure chez Vidéotron

Tome 1

Je suis à l'emploi de Vidéotron depuis maintenant deux ans. Auparavant, j'œuvrais pour le Castor Frustré. Certains diront qu'ils sont entrés dans leur milieu de travail par la grande porte. Ce n'est pas mon cas. Je suis entré par une petite porte sombre et reculée; la perception.

Au départ, ça m'effrayait. Les bureaux de la perception étaient au 3^e sous-sol, dépassés l'entrepôt de l'équipe du ménage, juste à côté de la fournaise. Les murs étaient sombres et l'air humide créait de petites coulisses qui descendaient du plafond... Ce qui nous servait d'éclairage provenait d'un hangar hongrois de la 2^e guerre mondiale. Comme bruits de fond, nous entendions le martelage de clavier et quelques voix étouffées. Les personnages en place étaient tout aussi dignes de mention... Je me sentais débarquer en pleine bande dessinée sinistre!

Évidemment, je ne me sentis pas tout de suite à ma place. Je suis jolie, lumineuse, enjouée... Je suis comparable à une brise printanière, lorsque l'air embaume le trèfle et la menthe. Que faisais-je dans un tel endroit?

Je me souviens de mon premier jour. Une dame, qui devait travailler là avant même que l'électricité ne soit découverte, m'a apostrophé : « *T'arrives de y'où?* ». Elle était plus courte que moi mais allez comprendre ça, elle arrivait à me regarder de haut. Alors j'ai pris le temps de bien rougir avant de lui répondre que je travaillais pour le Castor. Je ne saurais trop interpréter le grognement de sa réponse... Mais la rumeur a rapidement fait le tour du bureau; j'étais une transfuge. Je me sentais comme le Russe de Lance et Compte lorsqu'il passe à l'Ouest. J'aurais bien aimé qu'un Pierre Lambert vienne s'occuper de moi!

Tome 2

Avant de prendre mon premier appel, je me suis assise à mon bureau et j'ai regardé autour de moi. Certains personnages m'étaient fascinants. Je ne parlais à personne. Je regardais.

Après une bonne respiration et trois *Je vous Salue Marie*, je me sentis prête à répondre à mon premier client. Je me souviens qu'il s'agissait d'un jeune homme, né dans les années 1980. Son solde s'élevait à 534\$. Il nous informait que ce jour-là, il allait payer 80\$ et pour le reste, il ne précisait rien. Je me sentais si petite devant mon ordinateur... Je lui ai dit un petit « *ok* » puis il a rapidement racroché sans mentionner la suite de ses paiements. La lumière vacillait au-dessus de ma tête et elle émettait un grésillement. Le Patron (aucune ressemblance avec mon si-gentil et réel patron!) marchait de long en large, les mains dans le dos, les sourcils noirs et fournis froncés. Lorsqu'il parlait, sa voix semblait provenir du ventre plutôt que de la gorge. Dans ma tête, la voix du client répétait en boucle : « *m'a t'donner 80\$ pis tu t'arrangeras avec ça la grande! m'a t'donner 80\$ pis tu t'arrangeras avec ça la grande! m'a t'donner...* ». Et une voix aiguë et stupide (ma voix? Ben non!) répétait mon « *ok* ».

J'étais comme un gars un peu saoul dans un bar qui embrasse une fille. Puis qui découvre qu'elle a une pomme d'Adam... Je m'étais VRAIMENT fait avoir. C'était la dernière fois. Je deviendrais féroce. La plus sanguinaire des préposées à la perception. J'allais devenir une terreur.

À suivre...

La Merveille,

Dominique Gendron

Après avoir essayé de le faire fermer Quebecor cite le quotidien des lockoutés du Journal de Québec pour mieux mousser ses ventes !

À la page 10 (vol. 10 No 7), le VidéoMagazine de Vidéotron (Quebecor) cite le MédiaMatinQuébec, le journal des travailleurs en lock-out du Journal de Québec!
Photo Service de l'information SCFP



Après avoir mis tant d'efforts pour empêcher la publication du *MédiaMatinQuébec*, voilà que Quebecor utilise la notoriété du moyen de pression principal des travailleurs en conflit du *Journal de Québec* pour vendre ses produits.

Dans son dernier numéro de *VidéoMagazine*, le SuperClub Vidéotron reproduit une citation de la collègue-journaliste lock-outée Denise Martel pour présenter le DVD du film *Ma tante Aline*, de Gabriel Pelletier.

«*Du rire aux larmes! Tout simplement irrésistible!*» Denise Martel, *MédiaMatinQuébec*. Voilà ce qui a été ajouté à la pochette originale du DVD pour convaincre la clientèle de s'en porter acquéreur.

Tiré de l'article sur le site <http://www.scfp.qc.ca/>

Judi le 28 novembre, (« lockoutés » du journal de Québec) ont eu du renfort pour distribuer leur journal.



Au Journal de Québec, les agents de sécurité s'ennuient



www.mediamatinquebec.com

