

---

# Bilan d'étape 2019-2020 Négociation du renouvellement de la convention collective

---



---

Comité de négociation  
SCFP-SEVL-2815

---

# ENSEMBLE NOUS SOMMES LE SEVL

Le temps est venu de vous faire état sur la négociation de notre contrat de travail.

Il est vrai que certains obstacles ont prolongé notre négociation, tels que la pandémie que nous traversons, une réorganisation complète des relations de travail nécessaire avec le départ soudain de la directrice principale et porte-parole à la table de négociation, ainsi que le directeur et 2 conseillères, qui eux aussi, quittent le bateau de Vidéotron. L'autre obstacle est sans aucun doute la volonté de Vidéotron de vouloir accroître l'utilisation de la sous-traitance dans tous les secteurs.

**L'Employeur fait de belles communications, de belles vidéos rassurantes et encourageantes. Pourtant, la présence des sous-traitants, des ingénieurs, des analystes et des cadres est de plus en plus palpable. Ce que l'Employeur se plaît à appeler « partenaires »**

Lorsqu'on déchiffre la vidéo de fin d'année de notre Président en chef M. Jean-François Pruneau, nous constatons l'importance de COMCAST au sein de la future technologie de Vidéotron. Nous vous rappelons que ce « partenaire » est un modèle clé en main qui nous exclut d'une participation et d'une expertise pourtant nécessaire à suivre l'évolution de la technologie utilisée pour effectuer nos tâches. Il faut donc être très prudent. Avec la dure année 2020 qui se termine, nous « fêterons » la deuxième année de l'échéance de notre convention collective. Nous avons tenu de nombreuses séances de négociation et il est maintenant le temps de faire le point sur les discussions. Votre comité de négociation tient avant tout à vous remercier de la patience dont vous faites preuve, de l'appui et de la confiance que vous avez envers vos représentants. Nous devons rester calmes devant ce long délai, car l'impatience est une arme que l'Employeur aimerait bien utiliser pour obtenir des concessions qui pourraient être dommageables à long terme pour les membres. Il applique une théorie vieille comme la terre : diviser pour mieux régner.

---

**À titre d'exemple, l'Employeur ne rate pas une occasion de vous parler de télétravail. L'approche est simple : « vos membres en veulent ». Ne vous trompez pas ! C'est une mauvaise version du film « La grande séduction ».**

De notre côté, nous nous sommes assurés qu'il prenne en considération vos besoins. Des besoins aussi simples comme le droit d'être rémunéré lors de pannes diverses ; aussi simple que de s'assurer que le télétravail demeure un choix ; aussi simple que d'accommoder les membres dans certaines circonstances, car la vie peut nous réserver des surprises, etc.

Nous en sommes venus à une entente négociée. Il est maintenant temps de régler le reste pour l'appliquer.

#### **Volet administratif relations de travail :**

Ce volet fait l'objet d'une entente conditionnelle à un règlement global depuis déjà un an. Nous ne désirons pas entrer dans les détails à ce moment, mais les éléments convenus devraient permettre une meilleure administration des relations entre les parties. Cela rend plus facile et plus humaine l'application de plusieurs articles.

---

## Sous-traitance :

« Avant de vous faire rapport de ces discussions par secteur, il est important de faire l'état des lieux »

Présentement, l'Employeur ne respecte pas les ratios de sous-traitance de la convention collective. Plus encore, malgré tous les allègements permis par le Syndicat, il est incapable de maintenir son engagement. Sa solution ? Obtenir encore plus de sous-traitance !

### **Sous-traitance - Volet Ingénierie :**

Nous devons comprendre que les nouvelles technologies et les changements qui en découlent émergent de ce secteur. Les discussions sont avancées et nous sommes d'avis que plusieurs points permettront aux parties d'en sortir satisfaites. Nous croyons avoir réussi à jumeler la marge de manœuvre demandée par l'Employeur aux différentes demandes de notre cahier de charge. Bien qu'il reste encore quelques ficelles à attacher, nous demeurons confiants d'obtenir un règlement satisfaisant qui permettra à l'Employeur de demeurer un joueur incontournable en télécommunication tout en s'assurant de notre présence actuelle et future.

### **Sous-traitance - Volet Qualité technique et sous-traitance – centre d'appel :**

Les discussions sont bien entamées. Nous avons tenté une approche différente concernant la sous-traitance, notamment pour simplifier le calcul, tout en permettant des allègements ponctuels. L'Employeur semble intéressé, mais il existe un écart substantiel concernant le niveau de sous-traitance consentie. Il est possible que cet écart soit difficile à résorber sans que l'Employeur octroie une contrepartie importante pour bonifier les conditions de travail.

---

Pour l'instant, les discussions sur la sous-traitance devront être mises sur la voie d'évitement pour permettre d'explorer d'autres éléments de négociation.

**Dans ces secteurs l'Employeur continue de privilégier la croissance et la participation de la sous-traitance au lieu de prendre le pari avec ses employés. Nous sommes pourtant ceux qui ne quittent pas le bateau et qui répondent toujours présents !**

Vous avez été et êtes toujours au front pour maintenir un niveau de service impeccable durant cette pandémie. Malgré cela, aucune offre n'est faite au Syndicat pour tenter de régler un dossier en arbitrage concernant l'application de la lettre d'entente No.2 (sous-traitance) (P. 151-152 de la convention collective) **ni pour prévenir un autre arbitrage de grief sur le taux excédentaire de sous-traitance dans les centres d'appel.** Ça aurait pourtant été une façon plus significative de vous dire merci, en plus d'encourager l'ouverture à un compromis.

**L'Employeur devra trouver la volonté de régler ce problème important. Nous offrons plusieurs solutions, mais l'Employeur considère seulement les parties qui répondent à ses besoins sans retenir les parties qui répondent aux nôtres. Nous sommes ouverts, mais pas à n'importe quel prix.**

### **Deux ans de négociation :**

Dans les deux dernières années où de nombreuses rencontres ont eu lieu, plusieurs dossiers ont avancé. Pour montrer notre bonne foi, nous avons accepté d'appliquer immédiatement plusieurs ententes pour permettre à l'Employeur d'avoir les coudées franches en attendant l'entente de principe global sur le renouvellement de la convention collective. Nous avons misé sur cette collaboration pour inciter l'Employeur à accélérer la négociation. Malheureusement, cela n'a pas créé l'effet escompté.

L'Employeur a le droit de faire des demandes, mais il a aussi l'obligation de négocier et de soumettre des contrepropositions qui ont pour but de rapprocher les parties. Pour l'instant,

---

nous nous sentons bien seuls à essayer de trouver un terrain d'entente en proposant des solutions pour lesquelles chaque partie y gagne un peu. L'Employeur doit aussi rechercher le compromis et non pas attendre une solution qui comble uniquement ses besoins. Ce que l'on appelle communément : une solution clé en main !

## **Des décisions difficiles à venir**

Dans le cadre de la négociation, nous avons tenté une approche peu conventionnelle avec l'Employeur.

**Nous lui avons offert de signer une lettre d'entente « intérimaire » pour permettre aux parties de poursuivre les discussions sans être bousculées par la longueur de la négociation. Cette lettre d'entente aurait permis de mettre en application les éléments réglés, d'octroyer aux membres certains avantages de façon préliminaire tout en mettant la table pour une poursuite des négociations de renouvellement plus sereine.**

**Cette offre a été déclinée par l'Employeur.**

L'Employeur a plutôt choisi de prendre le pari que vous, les membres, alliez mettre une pression sur votre Syndicat et ainsi mettre la table pour des concessions supplémentaires. Imaginez un peu si 60% à 70% du travail étaient exécutés par la sous-traitance d'ici ou d'outre-mer !

**Vous nous avez très clairement mandatés pour encadrer la sous-traitance et de repositionner nos membres au centre des besoins en main-d'œuvre. Nous sommes d'accord avec l'utilisation de la sous-traitance, mais pas à notre désavantage. Nous ne donnerons pas notre consentement à une impartition généralisée de nos emplois. Nous ne vendrons pas nos emplois et notre pérennité en échange d'une douillette, d'un sac de « pop-corn » et d'un chocolat chaud.**

---

L'Employeur augmente-t-il artificiellement les critères d'embauche pour s'assurer d'une incapacité à embaucher ? Les sous-traitants embauchent-ils des salariés qui n'ont pas été retenus par Vidéotron ? Pourtant, ce même salarié fera le même travail auprès de la clientèle de Vidéotron, pour le compte d'un sous-traitant et avec des conditions de travail moindres. C'est incohérent !

**L'Employeur a choisi la voie de l'impartition pour une raison purement économique et pour ne pas assumer ses responsabilités d'Employeur. Il est temps de faire cesser cette orientation et miser sur l'embauche, la formation et l'engagement des salariés à l'interne.**

**Notre mandat est clair : améliorer les conditions de travail, ce qui assurerait une rétention et attirerait les candidats. On a qu'à penser à réduire le nombre d'échelons. Il prend actuellement 13 ans pour atteindre le maximum d'une échelle. C'est beaucoup trop ! On pourrait aussi créer un vrai plan de carrière comprenant des formations à l'interne et un cheminement vers des fonctions auxquelles vous aspirez. Ce sont deux exemples parmi tant d'autres qui sont au centre de nos préoccupations.**

Ainsi, dans l'immédiat, il nous a fallu prendre la décision de limiter le nombre d'ententes qui répond aux besoins de l'Employeur. En effet, nous sommes d'avis que cela n'aide pas la conduite des négociations. L'Employeur ne semble pas vraiment pressé de se pencher sur nos demandes puisque nous réglons la majorité de ses propres préoccupations. **Il est maintenant le temps que l'Employeur travaille sur les préoccupations de nos membres.**

**Nous aurons donc des choix difficiles à prendre ensemble, et ce, plus rapidement que l'on pense. Nous sommes à la croisée des chemins et nous aurons besoin de tout votre support pour faire débloquer les discussions sur une entente acceptable pour le Syndicat.**

---

Nous avons un calendrier de négociation pour janvier. Selon le déroulement, nous envisageons d'ailleurs d'organiser une éventuelle assemblée générale virtuelle en début d'année. De plus nous allons mettre en place une structure qui saura nous informer et vous tenir informés de façon personnalisée. Nous utiliserons comme toujours vos délégués, mais aussi plusieurs centaines de vos collègues qui seront une courroie de transmission bidirectionnelle pour maintenir l'information vivante.

Nous vous souhaitons une belle période des fêtes même si les circonstances sont assez particulières et assez difficiles pour nous tous en temps de pandémie.

Nous avons bravé la pandémie et nous allons tous ensemble faire face aux différents défis qui nous attendent. Nous sommes et nous serons ceux qui décideront si la solidarité et l'unité seront encore l'outil qui nous permettra d'atteindre nos objectifs.

Oui à la pérennité de Vidéotron, oui aux changements, mais pas sans nous !

Reposez-vous et on se reparle en janvier.

Au nom de notre Comité exécutif ainsi que notre Comité de négociation,

**Nick Mingione,**

Président du Syndicat des employés de Vidéotron Ltée **SEVL-SCFP-2815**