

Le Transmetteur



Référendum sur la fusion du STT
Scrutin des membres : 65 % en faveur
Voix requises pour approbation : 66 2/3%



Photo en page couverture : Les membres de la Section locale 31 du STT écoutent l'information présentée sur le vote de fusion pendant l'assemblée organisée à New Westminster en Colombie-Britannique, le 7 février 2013

• Message du président • Résultats du référendum • De grands progrès

• Livre pour enfants écrit par une membre du STT • Le STT soutient le mouvement Idle No More

• Contributions volontaires au RRTT • Effets négatifs des évaluations d'engagement des employé(e)s

Message du Président



Cher membres,

Le 8 mars, Journée Internationale de la Femme, nous rappelle tous les efforts et contributions, passés et présents, des femmes dans la lutte pour l'égalité des droits juridiques et sociaux. Le Syndicat des travailleurs (euses) en télécommunications (STT) est fier d'avoir dans le passé défendu et œuvré à l'avancement des droits de nos consœurs syndiquées. Durant les 69 années d'existence du syndicat, les femmes et hommes du STT ont donné

D'un point de vue fédéral, les attaques contre les syndicats ouvriers sont de plus en plus féroces. Le projet de loi C-377, approuvé à la Chambre des communes le 12 décembre 2012, fait partie des attaques du gouvernement Conservateur contre les syndicats ouvriers. Cette loi confère un net avantage aux employeurs sur les syndicats, en forçant les organisations syndicales à fournir des rapports financiers détaillés et coûteux. Cette loi sera contestée devant les tribunaux.

Le mécontentement grandissant contre le

« Le comportement du gouvernement Conservateur quant aux minorités et face aux inégalités croissantes devrait faire réagir tout le monde et attirer l'attention toute particulière de chacun. »

de leur personne avec altruisme et courage, par solidarité. Dans cet état d'esprit, je souhaite saluer nos consœurs, au nom de tous les membres du STT. Lisez les articles « De grands progrès » (page 3) et « Livre pour enfants écrit par une membre du STT » (page 4), qui mettent en avant deux de nos consœurs.

Les élections provinciales de la Colombie Britannique (C.-B.) approchent. Rendez-vous aux bureaux de vote le 14 mai 2013 afin d'élire le prochain premier ministre de la C.-B. Le STT s'engage à s'impliquer dans les campagnes électorales, aux côtés des candidat(e)s et partis qui soutiennent les intérêts de nos membres ainsi que les intérêts du mouvement syndical dans son intégralité. Le STT appuie le Nouveau Parti démocratique de C.-B., car il s'agit du seul parti dont les principes et l'historique méritent le soutien des mouvements syndical. Il est important que nos voix soient entendues.

gouvernement, qui ne considère pas les besoins de son peuple comme une priorité, s'est traduit par le mouvement Idle No More (Jamais plus l'inaction - pour plus d'informations, rendez-vous à la page 9). Le comportement du gouvernement Conservateur quant aux minorités et face aux inégalités croissantes devrait faire réagir tout le monde et attirer l'attention toute particulière de chacun.

La sécurité de la retraite est un sujet important pour les membres du STT.

« Message du président » suite à la page 3

Résultats du vote référendaire

Le STT a fait parvenir à tous les membres du Syndicat un bulletin de vote devant être retourné au bureau chef à Burnaby, en Colombie-Britannique, à 15h le 28 février 2013. La question posée sur le bulletin de vote était : « Soutenez-vous la décision du Conseil exécutif national d'autoriser des négociations pour un accord provisoire de fusion, qui une fois négocié, sera présenté aux membres pour un scrutin référendaire ? » Les bulletins de vote ont été comptés et les résultats sont les suivants :

Nombre de voix exprimées : 3471, bulletins de vote annulés : 290,
votes « oui » 2071, votes « non » 1110.

Le STT n'a pas atteint les 66 et 2/3 % de votes « oui » qui étaient requis afin de procéder, avec seulement 65 % de votes favorables.

Suite aux résultats du référendum, le président national du STT, George Doubt, a dit : « Nous sommes heureux qu'autant de membres aient pris le temps de participer à cet important vote. Je suis convaincu que les discussions sur la notion de fusionner avec un autre syndicat continueront d'avoir lieu puisque bon nombre de personnes qui étaient contre ce vote référendaire ont exprimées leur intérêt de se diriger vers cette voie à l'avenir. Cette décision reflète clairement le fait que les membres du STT s'impliquent et réfléchissent profondément sur la façon de bâtir un meilleur avenir », a-t-il conclu.



Remerciement spéciale au Comité de scrutin du STT (le 1er mars 2013).

Le Congrès du travail du Canada a plaidé pour que les prestations du Régime de pension du Canada soient doublées, offrant à chacun la meilleure sécurité de la retraite. Les chiffres ne mentent pas. Soixante pour cent des travailleurs (euses) n'ont aucun régime de pension au travail, avec peu ou pas de possibilité d'épargne. Un tiers des Canadiens (ne)s âgés de 24 à 64 ans n'ont aucune épargne de retraite personnelle et 1,7 million d'âinés vivent aujourd'hui dans la pauvreté ou au seuil de la pauvreté. Il est temps à présent d'exiger du changement, pour un avenir meilleur.

Les représentant(e)s du STT se réuniront pour le Congrès annuel du STT, à l'Hôtel Fairmont Palliser, à Calgary, (Alberta), du 6 au 10 mai 2013. Nous aurons le plaisir de

tenir les membres informés à travers nos lignes directes quotidiennes sur le Congrès au www.twu-stt.ca/fr.

Nous vous encourageons à demeurer au courant de l'actualité du syndicat en visitant le site Internet du STT au www.twu-stt.ca/fr ainsi qu'en vous rendant aux réunions de Sections locales dans votre secteur. Pour toute question, veuillez contacter votre délégué(e) syndical(e) local ou votre représentant(e) syndical(e).

En solidarité,

George Doubt
Président national du STT

De grands progrès

Beaucoup de vétéran(te)s du STT peuvent témoigner de l'important rôle qu'a joué le Syndicat tout au long de son histoire dans l'intégration des femmes à des postes traditionnellement réservés aux hommes. Le STT tient à remercier la consœur Michele Shepherd, membre retraitée du STT, d'avoir partagé son vécu avec nous.

« Tout ce que vous pouvez faire, je peux le faire aussi. » Telle est la philosophie qui dicte la vie de Michele Shepherd depuis toujours et qui lui a permis de gagner le respect d'hommes et de femmes avec qui elle a travaillé chez B.C. Tel dans les années 1970, 1980 et 1990.

« Le Syndicat a toujours encouragé les femmes à participer aux programmes d'apprentissage afin d'occuper des postes de la division de l'usine », dit la consœur Shepherd. « Car à l'époque c'était perçu comme étant avant-gardiste par les hommes », se souvient-elle. Lorsque l'occasion s'est présentée pour elle de suivre le cours à l'automne de 1981, elle s'est inscrite sans hésiter. Malheureusement, pendant quelques années, B.C. Tel a connu des gels quant aux emplois, rendant impossible de décrocher un emploi de la division de l'usine. Il a fallu près de dix ans avant qu'elle soit embauchée pour travailler au centre d'essais. De ses cinq pieds et huit pouces de grandeur avec ce qu'elle décrit comme étant « ses cheveux permanents et ses lunettes au style d'Elton John du temps du Disco », la consœur Shepherd a entamé sa première journée de travail à son nouveau poste en tant que l'une des trois seules femmes membres du personnel au centre d'essais.

Elle se souvient très bien de ce jour-là et explique : « J'étais monoparentale et le service de garde de mon fils m'avait téléphoné pour me dire qu'il vomissait et faisait 102 degrés de fièvre ». La consœur Shepherd poursuit :

« C'était mon premier jour de travail et je voulais démontrer que je pouvais accomplir les mêmes tâches qu'un homme, puis soudainement, je devais affronter mon superviseur pour lui demander de quitter pour m'occuper de mon fils. Nous avons donc échangé quelques mots. Mon formateur, Greg Kear, m'a dit de ne pas m'inquiéter et a communiqué avec Steve Bolam qui était alors mon délégué syndical. Ils se sont tous les deux occupés de la situation pour moi. Plus tard, mon superviseur et moi nous sommes excusés l'un envers l'autre et avons décidé de repartir à neuf. C'était formidable d'avoir l'appui de mon syndicat. »

À cette époque, l'intégration des femmes à des postes de la division de l'usine ne s'est pas accomplie sans difficulté. La consœur Shepherd raconte : « À l'origine, lorsque nous avons été affectées à la division de



Michele Shepherd (troisième rangée, troisième à partir de la gauche) célébrant Noël en 1990 avec l'équipe du centre d'essais.

l'usine en tant que personnel de bureau, la Société (alors B.C. Tel) nous a obligés d'accepter des réductions salariales ». Elle poursuit : « Ils nous payaient l'équivalent du taux horaire versé aux travailleurs (euses) de la division de l'usine en première année de service. Pour certaines d'entre nous, ceci représentait environ vingt dollars par jour de moins. Dans mon cas, ce fut très difficile, car j'étais monoparentale et je devais payer pour le service de garde de mon enfant ainsi que pour toutes mes autres dépenses. Le Syndicat a travaillé fort pour nous et a créé une lettre d'entente stipulant que nous ne subirions aucune réduction salariale suite à notre affection aux postes de la division de l'usine et que la perte de salaire dont nous avons vécu nous serait remboursée de façon rétroactive en date du premier jour de travail au nouveau poste. Quand nous avons reçu nos chèques dix à douze mois plus tard, nous avons grandement célébré ! »

Il n'a pas toujours été facile comme femme d'occuper un poste traditionnellement réservé à un homme, mais la consœur Shepherd a laissé son travail démontrer ses capacités. « Les jeunes travailleurs étaient merveilleux, mais certains des travailleurs plus âgés étaient enfermés dans leurs habitudes », explique-t-elle. À l'embauche de la Société depuis 1974, la consœur Shepherd avait jusqu'à là travaillé aux services de téléphonistes où elle avait acquis d'importantes compétences en communication et au service à la clientèle, qui par la suite lui ont grandement servi en

matière de la qualité des tâches effectuées. Éventuellement, les hommes à son travail se sont eux-mêmes rendu compte de l'utilité de ses habiletés et un échange d'information s'est établi entre le personnel quant à leurs expériences de travail diverses.

Au fil du temps et jusqu'en 1996, après 32 années passées chez B.C. Tel/Telus, la consœur Shepherd a occupé une multitude de postes, tels que téléphonistes à l'interurbain, commis pour la division de l'usine I & II, opératrice d'ordinateur I, service à la clientèle aux comptes de particuliers et d'affaires, préposée au centre d'essais & coordinatrice/technicienne à la prestation de service.

Aujourd'hui, elle se décrit comme étant une « Cascadienne »*, qui adore les promenades dans le bois et son rôle de conjointe ainsi que de mère de sept enfants et de grand-mère de sept petits-enfants. Elle se compte chanceuse d'avoir eu autant de merveilleuses occasions dans sa vie. Elle relate : « J'ai toujours écouté ma voix intérieure, qui me sert de guide. Je crois qu'à plusieurs reprises dans ma vie Dieu veillait sans doute sur moi. »

* La Cascadie est le nom donné à la région du nord-ouest du Pacifique située sur la ligne de partage continentale des eaux.

Livre pour enfants écrit par une membre du STT



Quand la demande de présenter un livre aux enfants avec des protagonistes noirs lui a été faite, Arcelle Appolon, membre de la Section locale 602 et employée chez Telus depuis 14 ans qui participe régulièrement à des séances bénévoles de lecture auprès d'enfants d'âge primaire, a été très surprise de constater à quel point la tâche d'en trouver un était difficile. Et voilà comment est née l'idée d'écrire le livre pour enfants Les Aventures de Nanou et Ti Ko.

La consœur Appolon explique : « Il y a clairement une lacune à combler, et voilà pourquoi j'ai décidé d'écrire ce livre – afin que les enfants soient introduits à des récits ayant des protagonistes noirs et aussi à la culture Haïtienne et Créole dont je suis très fière. »

Les Aventures de Nanou et Ti Ko est l'histoire d'une fille et d'un garçon, des jumeaux du nom de Nanou et de Ti Ko, qui s'apprennent à fêter leur cinquième anniversaire de naissance. Ils auront la visite de leur grand-père venu spécialement d'Haïti pour fêter avec eux. Ensemble, ils iront à la Grande Bibliothèque de Montréal, faisant partie de Bibliothèque et Archives Nationales du Québec. Par le biais de cette expérience, les lecteurs (trices) découvriront ces enfants, leur famille, leur

culture Haïtienne, et de grandes sagesses de leur grand-père.

Originaire d'Haïti, la consœur Appolon a toujours beaucoup aimé lire et écrire. Elle écrit régulièrement de la poésie en créole, l'une des deux langues officielles en Haïti avec le français. D'ailleurs, le livre a été rédigé dans les deux langues et les illustrations ont été créées par Maxime St-Juste.

Elle cite Oprah Winfrey comme étant l'une de ses plus grandes mentores. Elle relate : « Oprah a débuté sa carrière à une époque où les femmes noires n'avaient que très peu d'opportunités. » La consœur Appolon poursuit :

« Elle a tant donné aux gens et la philanthropie occupe une place si importante dans sa vie. Son message aux autres est de toujours persévérer et de ne jamais abandonner, une philosophie que je partage. Il ne suffit que d'y croire et de foncer. » La consœur Appolon espère créer bientôt sa propre



Arcelle Appolon (centre) avec Isabelle Miller, agente d'affaires du STT à Montréal, et la fille d'Isabelle Sienna Miller-Joseph.

fondation pour ouvrir des bibliothèques dans des écoles primaires en Haïti.

Les Aventures de Nanou et Ti Ko, publié par Kiyikaat Éditions et lancé le 7 octobre 2012 (le jour d'anniversaire de la consœur Appolon), a été très bien accueilli par la critique. Elle dit : « Ce livre est un vrai travail d'amour pour moi. Je crois qu'il est très important de lire, surtout dès un jeune âge, et de partager ma culture ainsi que ma langue. »

Dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, la consœur Appolon a été invitée à organiser un atelier de lecture de 60 minutes pour des enfants de différentes écoles à Montréal, tous les vendredis de février. De plus, elle participera aux événements Fête du livre

jeunesse et Livres en folies qui auront lieu à la fin-mai à Port-au-Prince, en Haïti.

Le STT tient à féliciter la consœur Appolon du succès de son livre. La bonne nouvelle est qu'elle planifie écrire d'autres livres sur les aventures de Nanou et de Ti Ko dans l'avenir. À suivre...

Pour de plus amples renseignements à propos du livre et où l'acheter, veuillez s'il vous plaît visiter le www.kiyikaat.com ou envoyer un courriel à nanouaktiko@gmail.com. Page Facebook : Les Aventures de Nanou et Ti Ko.

Des membres du STT assistent au 55e congrès de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique

De G à D : George Doubt, président du STT, Tamara Marshall, agente d'affaires du STT, Betty Carrasco, vice-présidente du STT, Colin Brehaut, agent d'affaires du STT.

Plusieurs agent(e)s d'affaires et dirigeant(e)s du STT ont assisté cette année au 55e congrès de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique, qui s'est tenu du 26 au 30 novembre 2012 dans la nouvelle aile ouest du Centre des congrès de Vancouver. Le congrès de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique a lieu tous les deux ans et accueille quotidiennement 2000 participant(e)s venant de plus de 50 syndicats affiliés différents en Colombie-Britannique.

Le président, Jim Sinclair, qui a été réélu cette année (tout comme la secrétaire-trésorière Irene Lazinger), a abordé d'importants sujets dans son discours d'ouverture (en anglais) devant les délégué(e)s, tels que les soins de santé, le maraudage syndical, les augmentations salariales, la santé et sécurité des travailleurs (euses), la vérification des cartes d'adhésion syndicale, la formation syndicale, etc. Le confrère Sinclair a longuement parlé d'une nouvelle vision pour le mouvement syndical et a revigoré la foule en disant à la conclusion de son discours du matin que : « Nous sommes plus forts en tant que province, nous sommes meilleurs en tant que province, et nous sommes plus prospères en tant que province lorsque nous encourageons l'égalité et la justice pour tout le monde. »

Dès le premier jour du congrès, l'énergie et l'enthousiasme des délégué(e)s étaient palpables. Il y a eu plusieurs débats animés, mais toujours respectueux, sur de nombreux enjeux comme entre autres le projet de pipeline, l'exportation de bois brut, et les travailleurs (euses) étrangers temporaires.

La manifestation organisée le mercredi 28 novembre, à l'extérieur de la galerie d'art de Vancouver, a aussi été très excitante. Des confrères et consœurs syndicalistes et des partisan(e)s syndicaux se sont solidairement

réunis, brandissant drapeaux et bannières de toutes les couleurs, pour écouter divers dirigeant(e)s communautaires et syndicaux prononcer des discours devant la foule.

Le congrès a de plus accueilli plusieurs visiteurs (euses) et invité(e)s. Parmi les conférenciers (ères) ont figuré Linda McQuaig, journaliste et auteure, Adrian Dix, chef du Nouveau Parti démocratique (NPD) en Colombie-Britannique, et Celeste Drake, de la Washington Fair Trade Coalition. Le jeudi 29 novembre, Ken Georgetti, président du Congrès du travail du Canada, a prononcé un discours devant les participant(e)s du congrès. Le confrère Georgetti a partagé des anecdotes personnelles et a abordé plusieurs sujets importants entourant la communauté syndicale au Canada, comme le Régime de pensions du Canada, le projet de loi émanant d'un député C-377, l'avantage syndical, et bien plus encore. Il a mis l'accent sur le besoin d'améliorer et de communiquer différemment les raisons motivant les travailleurs (euses) à adhérer à un syndicat,

particulièrement à la lumière de l'évolution du contexte social des communications.

Le confrère Georgetti, après une foulée d'applaudissements, a été suivi du chef du NPD fédéral et chef de l'Opposition officielle, Thomas Mulcair, qui a aussi prononcé un discours devant les participant(e)s du congrès. Il a parlé de plusieurs sujets de préoccupation, tels que, entre autres, le projet de loi émanant d'un député C-377, l'assurance-emploi, et l'ALÉNA. M. Mulcair a pointé du doigt le gouvernement conservateur pour ses actes de mauvaise foi au cours des dernières années avec une série de lois fédérales ordonnant la reprise au travail d'employé(e)s de divers secteurs par la ministre fédérale du Travail, Lisa Raitt, la surnommant même « l'incarnation de la mauvaise foi ».

Le congrès s'est clôturé le vendredi 30 novembre 2012. Pour de plus amples détails, veuillez s'il vous plaît visiter le site Internet de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique au www.bcfed.ca.



Services de téléphonistes au détail

Soumis par Colin Brehaut, agent d'affaires à Burnaby, en Colombie-Britannique

Après plus de 100 ans, les services de téléphonistes au détail en Alberta et en Colombie-Britannique ont fermé le 31 décembre 2012. Cependant, le rôle des téléphonistes se poursuivra dans le cadre des services de téléphonistes des centres d'appels compétitifs.

Photo soumise par Allan Hagstrom, anciennement membre de la Section locale 5.



L'industrie des télécommunications a connu un grand nombre de changements au fil des ans. Des standards téléphoniques manuels aux commutateurs mécaniques puis numériques, des lignes partagées aux lignes privées et spécialisées, et des fils nus aériens à la fibre optique, les changements ont été phénoménaux. Mais tout au long de tout cela, il y avait une constante – les téléphonistes.

La technologie de commutation téléphonique a commencé par le standard manuel où se terminaient toutes les lignes téléphoniques d'une région. Des connecteurs à chaque extrémité des fils permettaient le branchement de deux lignes. Quand un client faisait un appel, une lumière, une sonnette, ou tout autre signal alertait la téléphoniste (car c'est un poste surtout occupé par les femmes à l'époque), qui répondait à l'appel. La téléphoniste, qui se trouvait dans la région, aidait alors le client en lui fournissant des renseignements ou en faisant un appel local ou interurbain. Dans la plupart des régions, les gens pouvaient compter sur les téléphonistes pour obtenir rapidement toutes sortes d'informations, tels que les noms et adresses des clients locaux, les dernières nouvelles, la météo et les résultats sportifs, l'heure exacte de la journée, et même les potins. Et parce que les téléphonistes servaient le même groupe de clients sur une base quotidienne et que ces derniers apprenaient progressivement à reconnaître la voix des téléphonistes, un rapport de respect s'est créé entre eux.

Tout au long de l'histoire des téléphonistes, les syndicats jouèrent un rôle important. Le livre *The Long Distance Feeling : A History of the Telecommunications Workers Union*, écrit par l'historienne du syndicalisme Elaine Bernard, met en lumière une partie de leur rôle.

En voici un extrait : « À l'automne 1902, les femmes téléphonistes de la compagnie New Westminster and Burrard Inlet Telephone Company adhèrent à la section locale 213 de la FIOE comme auxiliaires. Suite à une grève en septembre 1902, le groupe put obtenir de l'entreprise la reconnaissance de la FIOE. » Toutefois, l'entreprise ne croyait pas que la « reconnaissance » signifiait « que le syndicat avait le droit de négocier avec l'entreprise. »

En conséquence, le 26 novembre 1902, les téléphonistes déclenchèrent la grève. Leurs principales revendications étaient « l'augmentation des salaires, des congés de maladie payés, et la fin de l'utilisation par l'entreprise de stagiaires non rémunérés. » Les téléphonistes expliquèrent comment elles devaient « payer les salaires des remplaçantes lorsqu'elles étaient malades » et firent référence au cas « d'une femme qui avait travaillé pendant neuf mois avant de recevoir un salaire. » Les téléphonistes étaient également outrées de ce que les représentants des entreprises avaient dit à la presse que les téléphonistes étaient en grève à cause des pressions exercées par les hommes. Parce que la technologie de l'époque demandait que presque tous les abonnés communiquent avec une téléphoniste pour être connectés, la grève des téléphonistes « paralysa complètement le réseau téléphonique de la ville. »

En raison de leur contact étroit avec le public et le rôle qu'elles jouaient comme le « visage » de l'entreprise, les téléphonistes furent en mesure de recueillir beaucoup de soutien. Le livre *Never Done* souligne que « le service téléphonique était si important dans la vie des affaires » que les syndicats, les citoyens, les hommes d'affaires et les politiciens ont tous appuyé les grévistes et ont exigé que la grève soit réglée immédiatement. « La grève fut rapidement réglée. Les femmes obtinèrent la reconnaissance de leur syndicat, la réembauche de tous les travailleurs (euses) syndiqués qui avaient été licenciés, une série d'augmentations de salaire régulières leur accordant des salaires allant de 20 \$ à 35 \$ par mois et un salaire normal après une période de formation de dix jours. »

Cependant, ce fut un combat difficile. Malgré le rôle vital joué par la téléphoniste dans le système de téléphonie (ou peut-être à cause de lui), l'entreprise imposa des exigences démesurées aux téléphonistes. Les téléphonistes devaient lever un drapeau afin d'obtenir la permission pour aller aux toilettes. Les téléphonistes étaient contraintes de démissionner de leur emploi lorsqu'elles se mariaient. Les téléphonistes devaient démissionner de leur emploi quand elles devenaient enceintes. Comme la plupart des téléphonistes travaillaient moins de quatre ans, le roulement constant des téléphonistes empêchait la stabilité dans la direction de la section locale et il était difficile pour la section locale de constamment former de nouveaux membres sur les avantages des syndicats.

Au moment où la section locale avait du mal à maintenir une direction expérimentée, l'entreprise commença à relier l'efficacité à des concours et des incitatifs. Le livre *Long Distance Feeling* relate qu'en 1913, par exemple, l'entreprise lança un « concours de service pondéré. »

Le concours obligeait les gestionnaires à surveiller les appels reçus par les téléphonistes et à développer des statistiques approfondies pour chaque bureau en échange d'un fanion portant l'écusson de l'entreprise qui serait accroché dans le hall pendant le mois. L'auteur du livre commente que l'approche était ingénieuse : sous le prétexte d'un jeu, l'entreprise étendait son contrôle sur les téléphonistes alors que les téléphonistes augmentaient volontairement leur productivité et leur précision. Tout cela pour le prix d'un fanion.

Au fil des ans, et au fur et à mesure que le nombre de clients augmentait, le travail devint plus exigeant et l'entreprise commença à installer des équipements de commutation automatique. Ces commutateurs automatiques permirent aux clients de lignes téléphoniques d'établir eux-mêmes des connexions sans l'aide des téléphonistes, sauf pour les appels interurbains ou et à frais virés.

Les téléphonistes continuèrent toutefois à se battre pour leurs droits. Lors des négociations contractuelles de 1962, afin de diminuer l'effet de l'automatisation et d'augmenter le nombre d'emplois des téléphonistes, les téléphonistes décidèrent de demander en priorité une journée de travail plus courte, sans diminution de salaire.

Malgré le fait que ni les employés de bureau, ni ceux de l'usine ne partageaient cette priorité, les téléphonistes se sont battues pour cela de leur propre chef. Le combat dura jusqu'à la conciliation, et les téléphonistes gagnèrent la journée de sept heures et une augmentation de salaire de 1,5 cent tandis que les employés de bureau et d'usine, qui travaillaient sept heures et demie et huit heures respectivement, reçurent trois pour cent d'augmentation.

Avec l'évolution des technologies et l'automatisation croissante, le besoin de téléphonistes locales diminua et les compagnies de téléphone commencèrent à centraliser leurs opérations. En conséquence, la fermeture de plusieurs bureaux locaux de téléphonistes obligea les téléphonistes à démissionner de leur emploi ou à déménager. Par exemple, saviez-vous qu'en l'an 2000 (il y a 12 courtes années), il y avait des bureaux des Services de téléphonistes au détail à Abbotsford, Calgary, Campbell River, Camrose, Edmonton, Grande Prairie, Kamloops, Kelowna, Lethbridge, Medicine Hat, Nanaimo, New Westminster, Prince George, Red Deer Vancouver et Victoria, et qu'il y avait des bureaux de téléphonistes de centres d'appels compétitifs à Calgary et à Edmonton ?

Le récit suivant, « Renseignement svp » a d'abord été publié en 1966 dans le Reader's Digest et souligne le rôle que les téléphonistes jouaient (et peuvent encore jouer).

Lorsque j'étais très jeune, mon père avait l'un des premiers téléphones dans notre voisinage. Je me rappelle très bien la vieille boîte en bois, bien polie fixée au mur et le petit récepteur noir, bien lustré, accroché sur son côté. Je me souviens même du numéro – 105. J'étais trop petit pour atteindre le téléphone, mais j'étais habitué à écouter avec fascination ma mère lui parler. Une fois, elle m'a soulevé pour parler à mon père qui était en voyage d'affaires. De la magie ! J'ai par la suite découvert que, quelque part dans ce merveilleux appareil, vivait une personne fantastique – son nom était « Renseignement svp » et il n'y avait rien qu'elle ne savait pas. Elle pouvait donner à ma mère le numéro de n'importe qui, et lorsque notre horloge ne fonctionnait pas, « Renseignement svp » fournissait tout de suite l'heure exacte.

Ma première expérience personnelle avec ce « génie dans une bouteille » s'est produite un jour où ma mère était partie chez une voisine. Je m'amusais au sous-sol et je me suis donné un violent coup de marteau sur un doigt. La douleur était terrible, mais il ne semblait pas y avoir de raisons pour que je crie. J'étais seul et personne ne pourrait m'entendre ni me réconforter. Je faisais les cent pas autour de la maison, en suçant mon doigt pour finalement arriver devant l'escalier. Le téléphone ! Rapidement, j'ai couru chercher le petit tabouret dans le salon et je l'ai traîné jusque devant le téléphone. Je suis monté dessus, j'ai décroché le combiné et l'ai placé contre mon oreille. « Renseignement svp » dis-je dans le microphone, juste au-dessus de ma tête. Un clic ou deux et j'entends une petite voix claire me dire « Renseignement. »

J'ai alors gémi, « Je me suis fait mal au doigt », et mes larmes se sont mises à couler puisque quelqu'un m'écoutait enfin. « Ta maman n'est-elle pas à la maison ? » m'a demandé la voix. Je lui réponds « Non, je suis seul ici. » « Est-ce que tu saignes ? » m'a demandé la voix. Je lui réponds « Non, je me suis frappé le doigt avec un marteau et ça fait très mal. » Elle me demande alors « Peux-tu ouvrir la glacière ? » Je lui répondis que oui, je pouvais. « Alors, prends un petit morceau de glace et pose-le sur ton doigt », me dit-elle. « Mais sois prudent avec le pic à glace et ne pleure pas, tu iras mieux. »

Après cette expérience, j'appelais « Renseignement svp » pour n'importe quoi. Je lui ai demandé de l'aide pour ma géographie et elle m'a dit où se trouvaient Philadelphie, et l'Orénoque, cette rivière romantique que j'irais explorer lorsque je serai grand. Elle m'a aidé aussi avec mes mathématiques. Elle m'a dit que le petit écureuil, que j'avais trouvé dans le parc la journée précédente, devait manger des fruits et des noix.

Un peu plus tard, Petey, mon petit canari est mort. J'ai donc appelé « Renseignement svp » et lui ai raconté ma triste histoire. Elle m'a écouté attentivement et m'a dit les choses usuelles qu'un adulte dit pour consoler un enfant, mais j'étais inconsolable. Je lui ai demandé « Pourquoi les oiseaux chantent si merveilleusement et procurent tellement de joie aux familles, seulement pour finir comme un tas de plumes dans le fond d'une cage ? » Elle a probablement ressenti mon profond désarroi et me dit alors, d'une voix si calme « Paul, rappelle-toi toujours qu'il existe d'autres mondes où on peut chanter. » D'une certaine façon, je me sentais mieux.

Une autre fois que j'utilisais le téléphone : « Renseignement svp », « Renseignement » me répondait la voix, maintenant devenue si familière. Je lui demande alors, « Comment épelez-vous le mot réparer ? ». À cet instant, ma sœur, qui aime me faire peur, sauta de l'escalier sur moi en criant « Yaaaaa ! » Je suis tombé du tabouret, tirant sur le récepteur de son boîtier par ses fils. Nous étions tous deux terrifiés – « Renseignement svp » n'était plus là, et je n'étais pas du tout sûr que je ne lui avais pas fait mal quand j'ai tiré sur le récepteur. Quelques minutes plus tard, il y avait un homme sur le palier. « Je suis un réparateur de téléphone. Je travaillais dans la rue et la téléphoniste m'a dit qu'il pourrait y avoir des problèmes à cette adresse. » Il saisit le récepteur dans ma main. « Qu'est-il arrivé ? » Je lui ai dit « Eh bien, nous pouvons résoudre ce problème en une minute ou deux. » Il a ouvert le boîtier du téléphone en exposant un réseau de fils et de bobines, et bricolé pendant un certain temps avec l'extrémité du cordon du récepteur, resserrant des choses avec un petit tournevis. Il secoua le récepteur de haut en bas à quelques reprises, puis a parlé au téléphone. « Salut, c'est Pete. Tout est sous contrôle

au 105. La sœur du gamin lui a fait peur et il a tiré le cordon hors du boîtier. » Il raccrocha, sourit, me tapota la tête et se dirigea vers la porte.

Tout cela s'est passé dans une petite ville dans la région du Nord-Ouest du Pacifique. Puis, quand j'avais neuf ans, nous avons déménagé à Boston et je m'ennuyais beaucoup de mon mentor. « Renseignement svp » vivait dans le vieux coffret en bois à la maison, et il ne m'était pas venu à l'idée d'essayer le nouveau téléphone mince assis sur la petite table dans la salle. En devenant adolescent, le souvenir de ces conversations de mon enfance ne m'a jamais vraiment quitté ; souvent, dans des moments de doute et de perplexité, je me rappelle le sentiment de sérénité et de sécurité que j'avais quand je savais que je pouvais appeler « Renseignement svp » et obtenir la bonne réponse. J'apprécie désormais sa patience, sa compréhension et son amabilité lorsqu'elle perdait son temps en aidant un petit garçon.

Quelques années plus tard, alors que je rentrais du Collège, mon avion a fait une escale à Seattle. J'avais donc près d'une demi-heure entre le transfert d'avion. J'ai donc passé 15 minutes au téléphone avec ma sœur, qui vit là-bas. Ensuite, sans penser vraiment à ce que je faisais, j'ai appelé le standard de ma ville natale et dit « Renseignement svp. » Miraculeusement, j'entendis alors cette même petite voix claire que je connaissais si bien, « Renseignement. »

Je n'avais rien prévu de tout ça, mais je m'entendis lui dire, « Pouvez-vous m'aider à épeler le mot 'réparer' ? » Il y a eu un long moment de silence. Ensuite, j'entendis une voix si douce me répondre : « Je suppose que ton doigt doit être guéri maintenant. » Je me mis à rire et lui dit « C'est donc toujours vous ». Je lui dis, « Je me demande si vous avez la moindre idée comme vous étiez importante pour moi pendant toutes ces années ». « Je me demande », dit-elle, « si tu sais combien tes appels étaient importants pour moi. Je n'ai jamais eu d'enfant et j'étais toujours impatiente de recevoir tes appels. C'est fou, n'est-ce pas ? » Cela ne me semblait pas fou, mais je ne lui ai pas dit. Au lieu de cela, je lui ai dit comment, si souvent, j'ai pensé à elle au cours de ces dernières années et je lui ai demandé si je pourrais la rappeler, lorsque je reviendrai visiter ma sœur. « Je t'en prie, tu n'auras qu'à demander Sally », me répondit-elle. « Au revoir Sally. » Il me semblait étrange que « Renseignement svp » ait un nom. « Si je rencontre des écureuils, je vais leur dire de manger des fruits et des noix. » « Faites cela, » dit-elle. « Et je m'attends à ce qu'un de ces jours, vous irez explorer l'Orénoque. Eh bien, au revoir. »

Trois mois plus tard, j'étais de nouveau à l'aéroport de Seattle. Une voix différente me répondit « Renseignement. » J'ai donc demandé à parler à Sally. « Êtes-vous un ami ? » me demanda la voix inconnue. Je lui répondis « Oui, un vieil ami. » J'entendis la voix me dire « Je suis désolée d'avoir à vous dire ça, Sally ne travaillait plus qu'à temps partiel ces dernières années parce qu'elle était très malade. Elle est morte il y a cinq semaines déjà. » Avant même que je n'aie le temps de raccrocher, elle me dit « Attendez une minute. M'avez-vous dit que votre nom était Villard ? » Je répondis « Oui. » « Et bien, Sally a laissé un message pour vous. Elle l'a écrit, au cas où vous appelleriez. « Qu'est-ce que c'est ? » lui demandai-je, sachant presque déjà son contenu. « Voici. Laissez-moi vous le lire. » « Dites-lui que je crois toujours qu'il y a d'autres mondes où on peut chanter. Il saura ce que je veux dire. »

Je lui dis donc merci et raccrochai. Je savais ce que Sally voulait dire.

Téléphonistes au détail, vous avez apporté une contribution énorme à votre famille, à votre collectivité, à votre syndicat et au mouvement syndical. Le STT vous salue !

Le Comité d'éducation offre des cours de formation partout au Canada

Soumis par Ivana Niblett, agente d'affaires à Calgary

En 2012, le Comité d'éducation a offert des cours de formation à environ 140 nouveaux délégué(e)s partout au Canada de la division de l'usine et de la division du personnel de bureau. Les cours ont été conçus afin de fournir les outils de base nécessaires pour effectuer des rencontres avec les gestionnaires, pour régler des griefs et des plaintes de la part de membres, ainsi que pour encourager la participation et la solidarité des membres des Sections locales.

Pour la première fois depuis 2009, nous avons été en mesure de parrainer des membres du STT pour suivre des cours d'hiver du CTC à Harrison Hot Springs en Colombie-Britannique, à Jasper Park Lodge en Alberta et à Port Elgin en Ontario. Les 14 candidat(e)s ayant participé à ces cours d'hiver ont découvert à quel point les questions courantes touchent tous les membres de divers secteurs et de différentes industries partout au pays. Ces cours promeuvent la force du mouvement syndical et la solidarité parmi les travailleurs (euses).



Cours de formation pour délégué(e)s syndicaux à Burnaby, en Colombie-Britannique, le 28 septembre 2012.

Nous avons aussi travaillé étroitement avec la FTQ au Québec où nous avons parrainé deux membres pour devenir formateur (trice) dans cette région afin de leur fournir une formation qui soit compatible avec les autres syndicats au Québec.

Nous espérons offrir plus de formation en 2013 et nous demandons à tous les membres de consulter le programme du Comité d'éducation sur le site Internet du STT pour connaître les nouveaux cours qui sont annoncés.



De G à D : John Trautman, militant, Jason Devine, Betty Lockhurst, agente d'affaires du STT, Peggy Askin, retraitée et anciennement présidente de la Section locale 203, Collin Anderson, retraité et anciennement président de la Section locale 204.

Le STT soutient le mouvement Idle No More

Soumis par Jason Devine, organisateur communautaire et porte-parole pour « Anti-Racist Action Calgary »

Idle No More est l'un des plus importants mouvements sociaux de l'histoire récente du Canada. Et ce, non seulement pour la rapidité et pour l'ampleur de sa croissance en quelques semaines, mais aussi pour les raisons qui motivent ses membres et ses partisan(e)s.

Le projet de loi omnibus, adopté par le Sénat le 14 décembre 2012, a depuis reçu la sanction royale et est devenu une loi.

L'un des aspects cruciaux du projet de loi C-45 découle du fait qu'il vient modifier plusieurs lois en vigueur, comme la Loi sur la protection des eaux navigables. Cette Loi servait auparavant à protéger 2,5 millions de rivières et de lacs partout au pays. Maintenant, seulement 97 lacs et 62 rivières se retrouveront protégés.

Par conséquent, des centaines de milliers de rivières perdront leur protection et les évaluations environnementales fédérales nécessaires à l'extraction des ressources seront réduites significativement.

Notre environnement se retrouve désormais vulnérable face à une augmentation effrénée de construction de mines et de pipelines, avec tous les risques rattachés à une telle production industrielle.

Par contre, ces changements auront un effet dévastateur sur les terres des Premières Nations et sur leur capacité à accomplir leurs traditions. Celles-ci sont effectivement protégées en vertu de la Charte canadienne des droits et des libertés.

De plus, l'article 35.1 de la Charte contraint le gouvernement fédéral à consulter les Premières Nations avant d'effectuer des changements aux Lois qui les concernent. Donc, des portions du projet de loi C-45 sont anticonstitutionnelles puisque les Premières Nations n'ont pas été consultés relativement à ces changements.

Aujourd'hui, en plus des manifestations qui persistent et qui augmentent, quelques défis juridiques viennent aussi s'ajouter aux demandes de faire renverser cette Loi.

Cette importante lutte concerne tout le monde qui habite au

Canada, et contrairement aux croyances populaires et à du travail journalistique discutable, le mouvement Idle No More est pour tout le monde une lutte servant à revendiquer nos droits et à protéger notre environnement.

Le mouvement syndical a fréquemment souffert suite à des décisions prises unilatéralement par le gouvernement et à des restrictions imposées quant à ses droits, et tout récemment entre autres avec des attaques contre les travailleurs (euses) d'Air Canada, de CP Rail et de Postes Canada. D'ailleurs, ce genre d'actes de la part du gouvernement et des employeurs ont donné lieu au slogan historique de ralliement du mouvement syndical international : « Une attaque contre l'un ou l'une d'entre nous est une attaque contre nous tous et toutes ! »

Idle No More demande à tous ses partisan(e)s de se rallier et de se mobiliser pour sensibiliser la population et pour faire passer le mot sur cet important sujet. Il s'agit là d'une occasion pour nous d'apprendre et de partager avec nos voisins.

De tels gestes iront loin pour faire renverser cette loi antidémocratique, pour protéger notre environnement, et aussi pour exposer ainsi que pour mettre fin aux stéréotypes racistes entourant les Premières Nations, qui persistent à empoisonner le patrimoine coloniale du Canada.



Contributions volontaires au RPTT

*Régime de pension des travailleurs (euses)
en télécommunications*

Le Régime de pension des travailleurs (euses) en télécommunications (« RPTT » ou le « Régime ») offre aux membres actifs en Colombie-Britannique la possibilité de faire des contributions volontaires au RPTT. Ces contributions volontaires seront déduites du chèque de paie des membres en plus des cotisations obligatoires actuellement prélevées.

Les contributions volontaires ressemblent au versement de cotisations à un RÉER et sont basées sur les limites actuelles de cotisation à un RÉER. La limite de cotisation à un RÉER en 2013 est de 18 % du salaire brut jusqu'à un maximum de 23 820 \$.

En tant que membre du RPTT, vous accumuler une pension de retraite future, réduisant ainsi le maximum de 18 % qui vous est permis de cotiser à un RÉER. L'employeur inscrit les contributions des membres et le facteur d'équivalence (« FE ») sur son relevé T-4. Le « FE » est basé sur la formule prescrite par la Loi de l'impôt fédéral sur le revenu. Cette formule est ($9 \times 1,75 \% = 15,75 \%$) de vos revenus bruts moins 600 \$. Donc, les membres disposent de 2,25 % de leur salaire brut, plus 600 \$, pouvant être utilisés pour faire des contributions volontaires ou pour cotiser à un RÉER. Toutefois, le total du FE et des contributions volontaires au cours d'une seule année doit être inférieur ou égal au maximum admissible dans un RÉER cette année-là.

Exemple de calcul des cotisations maximales

L'exemple suivant représente le montant maximal que les membres peuvent contribuer dans une année civile sur la base d'un revenu de 50,000 \$.

L'exemple suivant représente le montant maximal que les membres

peuvent contribuer dans une année civile sur la base d'un revenu de 50,000 \$.

$50,000 \$ \times 18 \% = 9000 \$$ (Limite maximale de cotisation à un RÉER)

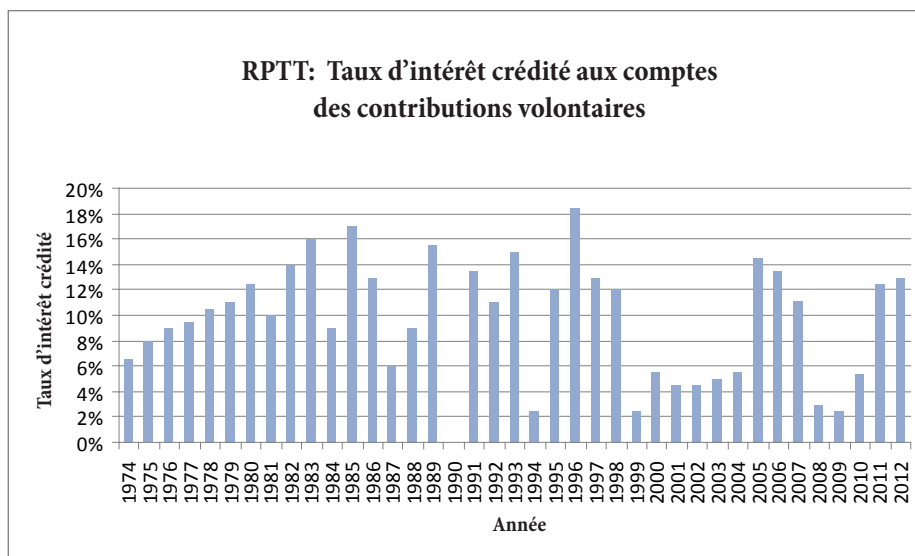
Le « FE » sur le relevé T4 des membres est de 7275 \$ (15,75 % du salaire brut moins 600 \$).

Le montant maximal des contributions volontaires et des cotisations à un RÉER des membres pour l'année en cours est de 1725 \$ (2,25 % du salaire brut, plus 600 \$).

Les membres, qui veulent faire des contributions volontaires, doivent décider du montant à déduire de chaque paie, en se rappelant que le maximum pour l'année ne doit pas dépasser 1725 \$. Les membres sont responsables de s'assurer que leurs contributions n'excèdent pas le maximum autorisé.

Taux d'intérêt crédité aux comptes des contributions volontaires

Les comptes de contributions volontaires sont crédités au taux moyen sur trois ans du rendement des actifs du Régime sur la base de la valeur de marché, si le taux est positif. Si le taux est négatif, aucun intérêt n'est crédité pour cette année et les cotisations des participant(e)s ne sont pas affectées négativement. Pour les années subséquentes, les comptes des contributions volontaires ne sont crédités avec intérêt que lorsque le cumul de trois ans du rendement moyen (en commençant par la première année négative) devient positif. Le tableau suivant est un historique démontrant le taux d'intérêt crédité aux comptes des contributions volontaires depuis la création du Régime :



Stratégie d'investissement

Le Régime utilise une stratégie de placement adossée à des passifs avec allocation lourde pour les placements à revenu fixe. Dans un environnement de taux d'intérêt à la hausse, le Régime pourrait s'attendre à un rendement négatif (ou au moins inférieur) des placements. Ainsi, des taux d'intérêt plus bas que ceux ayant été crédités dans le passé pourraient être produits pour les contributions volontaires.

Relevé annuel

Chaque année, les membres reçoivent un relevé pour les informer des prestations de retraite accumulées dans le RPTT. Ce relevé comprend également les contributions volontaires accumulées par les membres, dont les intérêts et le taux d'intérêt crédité pour cette année.

Retrait des contributions

Les membres peuvent retirer leurs contributions volontaires à tout moment, mais pas plus d'une fois par année. Les retraits partiels n'existent pas, donc les membres doivent retirer l'ensemble de leurs contributions incluant les intérêts. Pour demander un retrait, les membres doivent communiquer avec le bureau d'administration du RPTT et demander un formulaire de retrait des contributions volontaires.

Les membres auront la possibilité de se faire verser leurs contributions volontaires en argent moins les impôts à percevoir ou de les transférer à un RÉER non immobilisé.

Lorsque le Bureau reçoit le formulaire de retrait, une copie

du formulaire est envoyée à l'employeur pour lui demander de cesser de prendre des déductions et l'employeur informe ensuite le bureau du RPTT de la période de paie de cessation de la déduction. Le retrait ne sera traité qu'après la remise des dernières contributions. Les membres peuvent présenter une nouvelle demande de déductions pour contributions volontaires après la finalisation du retrait.

Retraite

Les membres qui ont des contributions volontaires au moment de leur retraite doivent choisir l'une des options suivantes :

- Un remboursement en espèces des cotisations plus les intérêts payés moins les impôts ;
- Le transfert à un RÉER non immobilisé des contributions plus intérêt ;
- Demander une rente qui augmentera leur pension mensuelle du Régime.

Demandes de contributions volontaires

Si vous souhaitez faire des contributions volontaires au RPTT, vous trouverez les formulaires de demande sur le site Internet du Régime au www.twplans.com sous la rubrique retraite/brochures et formulaires. Le formulaire de demande de contributions volontaires et le formulaire de désignation du bénéficiaire doivent tous deux être remplis et retournés au bureau d'administration du RPTT. Vous pouvez aussi simplement communiquer avec le bureau d'administration au 604-430-1317, ou sans frais au 1-877-430-3302, et demander que les formulaires vous soient acheminés.

Telus ne soulignera pas la Fête de la famille en Colombie-Britannique cette année

Le bureau chef du Syndicat a reçu plusieurs appels téléphoniques de la part de membres de la Colombie-Britannique à propos du nouveau jour férié de la Fête de la famille, qui à partir de 2013 aura lieu chaque année le deuxième lundi de février (le 11 février cette année). Telus ne considérera pas la Fête de la famille comme étant un congé payé, car ce jour férié n'est pas couvert à la Convention collective entre le STT et Telus.

Nos consœurs et nos confrères en Ontario ont subi le même sort en 2008, lorsque la Fête de la famille a été introduite pour la première fois dans cette province. Telus n'a pas encore convenu de souligner cette fête pour les membres de l'Ontario. Les employé(e)s couverts par l'annexe B n'ont pas droit au Jour du Souvenir comme congé payé. La reconnaissance de ces deux jours fériés devra être négociée lors du prochain cycle de négociations collectives, un point sur lequel Telus hésite encore beaucoup.

Veuillez noter que les membres du STT de partout au Canada qui travaillent chez Shaw auront droit à ce congé payé soulignant la Fête de la famille, car Shaw accordera ce jour férié même s'il n'est pas reconnu dans les provinces du Québec, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse.



Vice-présidente nationale du STT, Betty Carrasco, en entrevue à Global Television (février 2013)

Vous avez le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

Article soumis par le Comité de santé et de sécurité du STT

Les membres du STT devraient éviter de s'exposer à des risques de blessures, à des environnements dangereux ou à toute autre situation non-sécuritaire au travail. Et tous les membres devraient connaître et exercer leur droit de refuser d'effectuer un travail dangereux. Effectivement, tout(e) employé(e) a le droit de refuser de travailler lorsqu'il ou elle a des motifs raisonnables de croire que :

- son lieu de travail est dangereux pour lui-même (elle-même) ;
- l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'une chose constitue un danger pour lui-même (elle-même) ou pour un(e) collègue ;
- l'accomplissement d'une tâche constitue un danger pour lui-même (elle-même) ou pour un(e) autre employé(e).

Par contre, ce droit n'est pas absolu. Un(e) employé(e) a le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux seulement si :

- son refus ne met pas directement en danger la vie, la santé ni la sécurité d'une autre personne ;
- le danger en question ne constitue pas une condition normale de son emploi.

La procédure adéquate doit absolument être suivie



pour que l'employé(e) soit protégé(e) par la partie II du Code canadien du travail et puisse ainsi exercer son droit de refuser d'effectuer un travail dangereux.

Procédure à suivre pour refuser d'exécuter un travail dangereux

Afin d'être protégé(e) par le Code, l'employé(e) doit suivre les étapes de la procédure

La première étape consiste à signaler la situation dangereuse à l'employeur et à préciser l'intention d'invoquer le Code canadien du travail.

Si l'employeur admet l'existence du danger, il doit immédiatement prendre des mesures pour protéger les employé(e)s contre ce danger. Il doit ensuite informer le comité local de santé et de sécurité ou le (la) représentant(e) en matière de santé et de sécurité au travail de la situation dangereuse et des mesures qu'il a prises pour y remédier. Dans ce cas, la procédure se conclurait à cette étape.

Cependant, si l'employeur juge qu'aucun danger n'existe ou si la situation n'est pas corrigée à la satisfaction de l'employé(e), celui-ci (celle-ci) peut maintenir son refus de travailler et doit expliquer les motifs de sa décision à l'employeur et au comité local ou au (à) la) représentant(e) en matière de santé et de sécurité au travail.

Après l'enquête, si l'employeur n'est pas d'accord avec l'employé(e) sur l'existence du danger ou si les mesures qu'il a prises pour protéger les employé(e)s sont jugées insuffisantes par l'employé(e) qui a refusé d'effectuer un travail dangereux, celui-ci (celle-ci) doit aviser son employeur du maintien de son refus. L'employeur doit en informer le comité local ou le (la) représentant(e) en matière de santé et de sécurité ainsi qu'un(e) agent(e) de santé et de sécurité des Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC).

Pour de plus amples renseignements, veuillez s'il vous plaît visiter le www.twu-stt.ca/fr/sante-et-securite.

Effets négatifs des évaluations d'engagement des employé(e)s

Article soumis par Perry Pasqualetto, agent d'affaires à Burnaby, en Colombie-Britannique



Telus procède annuellement à une évaluation sur l'engagement des employé(e)s pour obtenir votre opinion et pour ensuite fournir à l'équipe de gestion des informations sur votre vie au travail. Vous êtes ainsi invités à répondre à des questions servant à proposer des améliorations quant au fonctionnement de la Société, ou plus particulièrement des membres de la haute direction. Par contre, vous ignorez sans doute que la haute direction tient ses réunions afin de décider des changements internes nécessaires bien avant de lancer ses sondages.

Souvenez-vous de la demande de commentaires effectuée auprès des employé(e)s, qui a été créée pour encore tenter d'accorder un autre prix d'engagement des employé(e)s. Bientôt, Telus commencera à encourager les employé(e)s syndiqués comme vous à participer à une évaluation afin de proposer des changements dans le lieu de travail, qu'en définitive la Société a déjà décidé de mettre en œuvre.

Depuis le lancement du sondage « Heure Juste » et de d'autres outils semblables par la Société, la phrase « qualité du service » est devenu une sorte de plaisanterie parmi les employé(e)s.

L'utilisation du sondage « Heure Juste » dans le lieu de travail n'est qu'un autre outil des gestionnaires servant à manipuler ses employé(e)s syndiqués. Encourager les membres du Syndicat à fournir leurs opinions directement à l'employeur sur les améliorations à apporter en matière d'efficacité peut sembler à l'origine être une bonne idée. Mais, la Société et plus particulièrement la haute direction de Telus choisira et mettra de l'avant seulement les suggestions provenant de l'évaluation sur l'engagement des employé(e)s ou du sondage « Heure Juste » qui se trouvent dans leur propre ordre du jour.

S'il vous plaît, veuillez ne répondre à aucun sondage de la Société. Ces sondages sont nuisibles pour votre vie professionnelle.

Qu'est-ce que des évaluations sur les gestionnaires conciliants ont déjà accompli dans le lieu de travail autre que de menacer votre emploi, d'affecter négativement l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle, de restreindre le contrôle de votre environnement de travail, de créer pour Telus des programmes et des politiques qui promeuvent le harcèlement de nos membres et qui éliminent toute dignité et toute équité au travail ? Sans mentionner d'accélérer l'élimination d'emplois par le biais d'attrition, de programmes de départ volontaire et de sous-traitance.

Il est important de sensibiliser nos membres sur les effets négatifs de l'évaluation de l'engagement des employé(e)s et de faire circuler des renseignements à ce sujet. Les campagnes habiles lancées annuellement par Telus veulent faire croire à

nos membres que « le futur est simple » ou que la direction s'intéresse beaucoup à « la qualité du service », mais ce qui se passe réellement à huis clos est alarmant.

Pour mieux comprendre pourquoi Telus sollicite l'opinion des membres dans le but d'accroître l'engagement des employé(e)s, nous devons examiner ce qui est en jeu pour l'employeur. La Société veut connaître les efforts facultatifs que vous fournissez quotidiennement au travail. La Société vous rémunère pour l'accomplissement de tâches jugées comme étant essentielles tous les jours.

Mais, la volonté d'un(e) employé(e) d'aller au-delà des attentes fixées dans l'accomplissement de ses tâches reflète son désir de contribuer des efforts facultatifs. Est-ce alors considéré comme étant du travail que vous accomplissez gratuitement chaque jour sans le savoir pour la Société ?

En réalité, nous voulons tous et toutes bien effectuer notre travail et bénéficier d'un salaire, d'avantages sociaux ainsi que de conditions de travail décentes. Nous voulons tous et toutes regagner notre domicile à la fin d'une journée de travail, profiter de la vie et jouir d'une sécurité d'emploi pour l'avenir sans interférence de la part de notre employeur.

Les sondages comme « Heure Juste » qui sont plus que douteux mènent au mauvais traitement de nos membres dont la vie professionnelle se retrouve affectée négativement. Comment vivez-vous avec une constante surveillance de votre rendement, sans atmosphère de travail équilibrée dans le lieu de travail ?

Attendez-vous à recevoir une autre demande de commentaires qui sera effectuée auprès des employé(e)s. Faites attention si cette demande est mandatée par et pour la Société, car elle pourrait nuire à votre bien-être professionnel.

Le Syndicat demande aux membres de ne pas participer aux sondages, ni aux évaluations de la Société qui vous incitent à fournir votre opinion. Dites à votre chef d'équipe qui souhaite obtenir des informations sur ce que vous vivez au travail d'arrêter d'essayer de manipuler et de déformer les faits sous prétexte de remporter un prix insignifiant et d'aller plutôt vérifier ailleurs.

L'équité en matière d'emploi et vous

Article soumis par Jason Devine, organisateur communautaire et porte-parole pour « Anti-Racist Action Calgary »

Qu'est-ce que l'équité en matière d'emploi ? Pourquoi est-ce important ? Les réponses à ces questions se trouvent dans l'objet de la Loi sur l'équité en matière d'emploi :

« ...réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie

des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

Donc, la Loi reconnaît l'existence de quatre groupes spécifiques d'employé(e)s qui sont confrontés à des obstacles systémiques dans leur lieu de travail. Ces obstacles sont de nature discriminatoire, que ce soit voulu ou non. Voici quelques

exemples :

- Sexisme, racisme, ou préjugés qui se manifestent dans le lieu de travail ;
- Obstacles physiques qui empêchent les personnes handicapées d'accéder ou de participer pleinement au lieu de travail ;
- Manque d'accommodement pour remplir des responsabilités familiales (aides-soignants d'enfants ou de parents âgés) ;
- Manque de connaissance sur les questions interculturelles.

Il y a certes d'autres obstacles systémiques et cette liste n'est donc pas exhaustive. Par contre, il est important de savoir que la législation fédérale reconnaît la présence de discrimination et oblige tous les employeurs relevant de cette législation à discerner et à enrayer ces obstacles.

Dans le cas de Telus, la Société a conclu une entente avec le STT afin d'assurer le respect de l'équité en matière d'emploi. En vertu de cette entente, un comité a été créé et est formé de représentant(e)s des deux parties dont la tâche est de proposer des recommandations sur les politiques et sur les pratiques d'emploi visant à respecter l'équité des quatre groupes spécifiques et à identifier d'autres enjeux.

L'un des aspects les plus cruciaux pour

ce faire est le questionnaire sur l'équité en matière d'emploi et l'auto-identification. Si les gens ne remplissent pas le questionnaire, ni l'auto-identification, il sera alors difficile pour le syndicat et pour l'employeur d'assurer l'équité en matière d'emploi au travail. En effet, le questionnaire permet d'identifier les membres des quatre groupes spécifiques et ainsi les obstacles systémiques.

Alors que l'employeur en est légalement obligé, le syndicat, comme représentant des intérêts de ses membres, est quant à lui mandaté par les membres afin d'atteindre une plus grande équité dans le lieu de travail.

Par contre, le syndicat et l'employeur doivent respecter le droit des gens de

refuser de compléter l'auto-identification. La participation au questionnaire est volontaire. Et les gens ont aussi le droit de remplir l'auto-identification et le questionnaire. Puis, les résultats qui en découlent sont complètement confidentiels et ne sont utilisés qu'à des fins d'équité en matière d'emploi.

Le syndicat sert de voix pour les membres. En remplissant le questionnaire, l'employé(e) aide le syndicat à mieux représenter ses intérêts. Si le syndicat ignore la présence de discrimination car les employé(e)s qui y sont confrontés ne relayent pas cette information, il ne peut pas mener à bien son mandat par manque de preuves. Finalement, l'employeur ne peut pas être tenu d'éliminer les obstacles dont il n'est pas au courant.

« Light up » : Jeu de lumières de Noël de la famille Lagerstrom



Dan Lagerstrom, un technicien de réseau de la Section locale 1 du STT, et sa famille se surpassent chaque année depuis 2002 en décorant leur maison avec des lumières de Noël au grand bonheur et peut-être même au désarroi de leurs voisins. Par le biais du site Internet de cette famille, www.lightup.ca, qui offre un aperçu du jeu de lumière de Noël et la possibilité de faire un don, plus de 25 000 \$ ont été amassés pour des œuvres de bienfaisance depuis 2005. Cette année, l'argent récolté a été remis à Camp Goodtimes, un organisme qui fournit aux enfants atteints du cancer et à leur famille une expérience amusante remplie de loisirs et sécuritaire grâce à une surveillance médicale. Si vous désirez faire un don, veuillez s'il vous plaît vous rendre au www.lightup.ca. Le STT a réimprimé une entrevue avec la famille Lagerstrom qui est affichée sur le site Internet (en anglais) de « Light Up ».

Où est-ce que tout ça a commencé et pourquoi ?

Je suis convaincu que tout ça a commencé parce que nous avons vécu bien trop longtemps dans une maison de ville (10 ans). Nous n'avions tout simplement pas la chance de pouvoir

décorer à l'extérieur. Nous avons emménagé dans cette maison au début de 2002, et une fois convenablement emménagés, les préparatifs ont débuté. Ma conjointe ne savait pas encore que j'étais complètement fou, mais elle en est maintenant consciente.

La première année, nous étions très fiers de nous après avoir installés plus de 4 000 lumières. Je crois que les voisins ont commencé à nous maudire dès le jour de notre emménagement. Ils ne se doutaient probablement pas de ce qui les attendait...

En 2003, nous avons installés 11 000 lumières au total. Nous avons découvert que même avec ce nombre (faible selon plusieurs opinions), je devais effectuer quelques changements majeurs dans ma vie afin de tout préparer à temps. Après beaucoup de travail, nous étions assez satisfaits de notre jeu de lumières. Puis en 2004, nous avons franchi le barème des 30 000 lumières, avec une semaine et demie de vacances et avec énormément d'aide. En 2005, nous avons réussi à installer 42 000 lumières, avec un mois complet de travail. De 2006 à 2008, nous avons installé près de 52 000 lumières, grâce à beaucoup d'aide. En 2009 et en 2010, notre nombre total de lumières a commencé à diminuer, parce que nous avons débuté une conversion au DEL. Notre nombre total continuera sans doute de diminuer jusqu'à ce que la transition soit complétée. Ensuite, nous prévoyons que le nombre de lumières augmente à nouveau.

Que nous réserve l'avenir ?

En 2012, notre jeu de lumières s'est aussi retrouvé dans la cour de notre voisin. C'était tout un changement comparativement aux années précédentes. Les arcs et le grand arbre étaient là bien sûr, mais la plupart des petites décorations n'y étaient plus. Et nous avons changé 100 pourcent de notre musique. Nous continuons à amasser des fonds pour Camp Goodtimes. Notre but ultime est d'installer 250 000 lumières et d'ouvrir notre cour

arrière. Je suis certain que nous avons encore quelques années devant nous avant de pouvoir réaliser ça. Note : Ce n'est pas le but de Cindy. En 2013 peut-être ou dans l'avenir...qui sait?

Pourquoi continuons-nous ?

Plusieurs fois durant l'installation, je me pose moi-même cette question. Surtout lorsque je suis perché à six pieds de hauteur sur une échelle sous la pluie ou la grêle. Voici quelques lettres que nous avons reçu et qui nous motivent. Nous en recevons assez fréquemment, mais celles-ci décrivent bien ce que nous

faisons. C'est encourageant de voir que nos efforts ne passent pas inaperçus.

Si vous avez des idées ou des suggestions que vous souhaitez partager, vous pouvez communiquer directement avec la famille Lagerstrom à danandcindy@lightup.ca.

Merci,

Dan, Cindy, & Kyle



Lettres de remerciements

Remerciements de retraite

Chers confrères et consœurs du STT,

Je tiens à exprimer ma reconnaissance pour le certificat de membre honoraire à vie du STT que j'ai reçu. Merci du cadeau de 1000\$ qui m'a récemment été envoyé par le STT lorsque j'ai pris ma retraite. Je suis un fier membre du STT depuis 1975 et je me suis activement engagé au sein de ma Section locale 4 comme dirigeant pendant les 10 dernières années et je veux vous remercier de m'avoir permis de m'impliquer.

Amicalement et solidairement,

Andy Burke
Anciennement de la Section locale 4

Cher STT,

Merci pour le cadeau de départ à la retraite que j'ai reçu hier. J'aime tout

ce que vous m'avez envoyé. Après 37 années passées à travailler, c'est tout un changement dans ma vie.

Encore merci,

James W. Rowley
Anciennement de la Section locale 7

Cher George Doubt et le STT,

J'ai récemment pris ma retraite chez Telus et j'aimerais vous remercier pour le cadeau de départ. C'est un bel ajout pour mon régime de retraite et je le réserve pour acheter un souvenir commémorant mes années passées chez Telus et tous les gens merveilleux que j'ai eu l'honneur et le plaisir de rencontrer.

Sincèrement,

Isabel Chernoff
Anciennement des Sections locales 50 et 51

Cher STT,

Meilleurs vœux pour le temps des fêtes. Merci beaucoup pour tout ce que vous faites pour nous tout au long de l'année. Je vous souhaite joyeux Noël et bonne année.

Bien à vous,

Al and Polly Hawkins
Sections locales 10 et 31

Chers confrères et consœurs,

Merci beaucoup pour le généreux cadeau de 1000\$ soulignant mon départ à la retraite. Je l'apprécie énormément. Merci aussi pour le certificat de membre honoraire à vie du STT. Je suis très reconnaissant des avantages et du soutien offerts par le STT et par la Société de secours mutuels dont j'ai bénéficié au cours des nombreuses années passées chez B.C. Tel/Telus, et maintenant

« Lettres de remerciements » suite à la page 16

Récipiendaires 2012 d'une bourse d'études du STT

Quatre bourses de 1 000 \$ et trois bourses de 750 \$ ont été attribuées à des enfants de membres du STT qui débute leur première année d'études postsecondaires. Tous les récipiendaires ont démontré un excellent rendement scolaire, des qualités de chef et un engagement dans leur communauté.

Le STT félicite les récipiendaires d'une bourse d'études suivants :

- James Bell de Surrey, C.-B., étudiera en génie mécanique à l'Université de la Colombie-Britannique - Campus d'Okanagan. (1 000 \$)
- Felicia Belle Dueñas de Surrey, C.-B., étudiera les soins infirmiers à l'Université polytechnique de Kwantlen. (1 000 \$)
- Melanie Hameluck de Coquitlam, C.-B., étudiera les soins infirmiers à l'Université de la Colombie-Britannique - Campus d'Okanagan. (1 000 \$)
- Taysia Louie de Burnaby, C.-B., étudiera en Design à l'Université d'art et de design Emily Carr. (1 000 \$)
- Christine Adrian de Grand Prairie, AB, étudiera l'enseignement dans le Nord canadien au Collège régional de Grand Prairie. (750 \$)
- Janae Dunlop de Maple Ridge, C.-B., étudiera les sciences avec une spécialisation en biochimie à l'Université de Victoria. (750 \$)
- Rachel Wood de Victoria, C.-B., étudiera la langue anglaise à l'Université de Victoria. (750 \$)

STT

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Siège social à Burnaby
5261, rue Lane
Burnaby, BC V5H 4A6
TÉLÉPHONE : 604-437-8601
TÉLÉCOPIEUR : 604-435-7760

Kelowna
#403-1630, rue Pandosy
Kelowna, BC V1Y 1P7
TÉLÉPHONE : 250-860-5025
TÉLÉCOPIEUR : 250-860-6737

Prince George
#102-3645, 18e avenue
Prince George, BC V2N 1A8
TÉLÉPHONE : 250-960-2220
TÉLÉCOPIEUR : 250-563-2379
TÉLÉCOPIEUR SANS FRAIS :
1-888-700-9318

ALBERTA

Calgary
#402-5940, MacLeod Trail SW
Calgary, AB T2H 2G4
TÉLÉPHONE : 403-237-6990
TÉLÉCOPIEUR : 403-802-2381

Edmonton
#1280-5555 Calgary Trail NW
Edmonton, AB T6H 5P9
TÉLÉPHONE : 780-444-6945
TÉLÉCOPIEUR : 780-488-6911

ONTARIO

Scarborough
#901-10 Milner Business Court
Scarborough, ON M1B 3C6
TÉLÉPHONE : 416-506-9723
TÉLÉCOPIEUR : 416-506-9722

QUÉBEC

Westmount
#540-4060, rue Ste-Catherine O.
Westmount, QC H3Z 2Z3
TÉLÉPHONE : 514-788-8811
TÉLÉCOPIEUR : 514-788-8813

RETRAITE/AVANTAGES DES TT

#303-4603, Kingsway
Burnaby, BC V5H 4M4
RETRAITE : 604-430-1317
AVANTAGES : 604-430-3300
TÉLÉCOPIEUR : 604-430-5395
SITE INTERNET : www.twplans.com



TELECOMMUNICATIONS WORKERS UNION
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES) EN TÉLÉCOMMUNICATIONS

pendant ma retraite.

Cordialement,

Johannes (John) Nielsen
Anciennement de la Section locale 5



Chère Isabelle (agente d'affaires au Québec et dans les Maritimes),

Au fil du temps, nous vieillissons et nous avons tendance à nous accrocher à certains accomplissements du passé. En tant que jeune homme au début des années 1970, j'ai travaillé chez B.C. Telephone Company comme homme de métier. J'ai aussi eu la chance de faire partie d'un groupe de travailleurs (euses) qui depuis le début ont encouragé un mouvement syndical fort au sein du STT.

J'ai eu l'occasion de voir le Syndicat progresser vers une nouvelle génération. En tant qu'actuelle dirigeante du STT au Québec, vous avez sans aucun doute étudié les développements du Syndicat. Lorsque j'ai posé une question ambiguë sur la fusion avec un autre syndicat, George Doubt et vous avez été les seuls à prendre en considération mes inquiétudes.

Je n'ai personne à qui transmettre ces souvenirs ou cette représentation symbolique du Syndicat des travailleurs (euses) en télécommunications. J'aimerais donc vous confier ce message que vous pouvez partager avec quiconque l'appréciera.

Encore merci de votre considération et j'espère que vous prendrez bien soin de ce message pouvant un jour faire partie de l'histoire. Et dire que vous êtes probablement la seule personne à l'ouest de la Colombie-Britannique qui possède un vrai morceau du STT.

Respectueusement,

Terry Steinke
Anciennement de la Section locale 22

Remerciements généraux

La lettre de remerciement ci-dessous a été transmise à Paolo Réhel, agent d'affaires à Montréal, au nom des directeurs de la Maison Oxygène, une ressource communautaire unique au Québec qui accueille des pères et leurs enfants dans le besoin. Depuis les cinq dernières années, le confrère Paolo Réhel recueille et donne des articles de toilette pour soutenir cette cause qui lui tient tant à cœur.

Les familles de Maison Oxygène remercient chaleureusement toutes les personnes du Syndicat

des travailleurs (euses) en télécommunications qui ont participé à la collecte de produits de toilette et d'hygiène qui serviront tout au long de l'année aux familles hébergées.

Qui d'entre nous ne connaît au moins un père qui s'est retrouvé dans la rue avec ses enfants, ou a dû quitter précipitamment son domicile et sans possibilité de voir ses enfants?

C'est pour ces familles, pères et enfants, que Maison Oxygène œuvre depuis maintenant 23 ans.

Maison Oxygène est une ressource d'hébergement et de soutien communautaire pour des pères qui vivent une difficulté personnelle, conjugale ou familiale et qui ont leurs enfants dans le cadre d'une garde exclusive, partagée, ou avec droits d'accès, ou encourent qui sont en démarche pour avoir leur enfant.

Tous les pères ont en commun la volonté de développer, consolider ou préserver leur lien avec leurs enfants.

Une bouffée d'air pour les pères en difficulté avec enfants

Maison Oxygène :

- C'est l'occasion pour les pères de conserver ce lien si précieux avec ses enfants ou encore de reprendre contact avec eux.
- C'est la possibilité pour ces familles d'avoir un toit provisoire le temps de trouver un logement adéquat.
- Et c'est aussi l'occasion de faire du ménage dans sa vie et faire les bons choix.

Car à Maison Oxygène on trouve :

- Une chambre pour soi et ses enfants.
- Une équipe d'intervenants qui vous accompagne et vous soutient dans toutes vos démarches.
- Une aide matérielle qui permet de souffler un peu financièrement.
- Un organisme famille, le Carrefour Familial Hochelaga, qui vous permet faire toutes sortes d'activités familiales, vous offre un service de garde, un bazar qui dépanne bien, une cuisine collective, et surtout qui vous permet de tisser des liens.

Finalement Maison Oxygène :

- Préviend l'itinérance des pères
- Préviend la rupture du lien père-enfants.
- Contribue à prévenir les drames familiaux

www.maisonoxygene.com

LE TRANSMETTEUR

LA PUBLICATION OFFICIELLE DU STT

Président du STT : GEORGE DOUBT
Vice-Présidents : BETTY CARRASCO, JOHN CARPENTER
Secrétaire-Trésorier : MICHAEL THOMPSON
Spécialiste des communications : DIANE PÉPIN
www.twu-stt.ca
editor@twu-stt.ca

PN: 40022297

Si impossible de livrer, retourner à :
Circulation STT
5261, rue Lane, Burnaby, BC V5H 4A6

