



Régime de retraite

À la suite de l'entente intervenue entre la Société et l'ensemble de ses syndicats concernant le Régime de retraite et la gestion des coûts du Régime d'assurance-maladie complémentaire, notre Présidente, Jacqueline Turgeon, accompagnée de notre Vice-Président, Jacques Gobeil, ont fait la tournée de toutes les régions afin de faire voter les membres sur cette entente. Conclusion : l'entente a été entérinée à l'unanimité!

Vous pouvez consulter le document complet et final de l'entente sur notre site web à l'adresse suivante : www.scfp675.com ou encore nous téléphoner pour en obtenir une copie au 514-521-8965.

Le Journal de Québec

« ...le soutien de nos consœurs et confrères du SCFP de partout au Canada nous a permis de constater ce que représente concrètement le mot solidarité. »

Denis Bolduc,
Porte-parole des syndiqués



On se rappellera tous que le 22 avril 2007 au matin, les groupes Bureau et Rédaction ont été mis en lock-out par la direction du Journal de Québec : Québécois. En solidarité, les employés de l'imprimerie ont voté la grève immédiate à 97% le soir même. Plus que pour sa durée, ce conflit restera un exemple d'originalité et de dynamisme. En effet, les 252 syndiqués, regroupés au sein de trois syndicats, tous SCFP, ont trouvé une façon unique de protester sans faire de piquet de grève. Ils ont tout simplement décidé de publier et de distribuer un journal, le *Média Matin Québec*, à raison de 40 000 exemplaires et ce, 5 jours semaine, comme principal moyen de pression.

Les principaux enjeux de négociation sont difficilement conciliables au début du conflit et chacune des parties reste aux aguets de l'autre pendant des mois. Néanmoins, les événements se sont bousculés de part et d'autre pour être en

mesure de signer une nouvelle convention collective. En effet, suite à une manifestation à la mi-juin 2008 des syndiqués du *Journal* à l'île d'Orléans, Pierre Karl Péladeau déclarait que le « conflit avait assez duré ». À cet effet, la situation s'est modifiée rapidement et le 2 juillet 2008, une entente de principe est intervenue entre les parties. Ainsi, le 7 août, trois nouvelles conventions collectives étaient signées et entérinées par 98% pour les employés de bureau, 85% pour les employés de l'imprimerie et par 98% pour la rédaction.

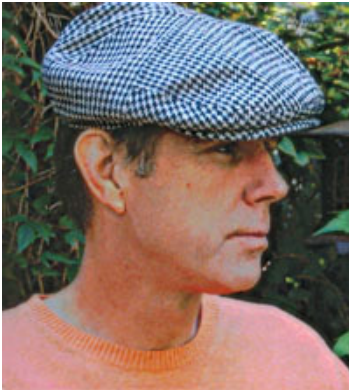
C'est ainsi qu'après 473 jours de conflit la grande aventure du *MédiaMatinQuébec*, le quotidien gratuit qui a servi de moyen de pression durant presque 16 mois, a été publié pour une dernière fois le 8 août et suivi d'un grand méchoui. La résolution de ce conflit a permis aux syndiqués de démontrer qu'avec la solidarité syndicale on peut arriver à régler un conflit que l'on croyait être dans une impasse.

Isabelle Doyon

« ...Le lock-out au Journal de Québec a démontré une fois de plus que la solidarité, l'entraide et l'imagination des travailleurs peuvent faire la différence. »

Michel Arsenault,
Président de la FTQ

Mon invité-mystère...



Il a obtenu un bac double en histoire de l'art et en littérature française. Durant plus de 10 ans, soit de 1972 à 1982, il a enseigné le français langue seconde à l'Université McGill, au Collège Dawson et dans les Centres d'orientation et de formation des Immigrants (COFI).

Il a débuté sa carrière à Radio-Canada en septembre 1982 à la cinémathèque, en 1983 à la coordination (techniciens), ensuite à la CAT (Centre d'appareillage technique). Victime des coupures de postes de 1984, il a ensuite été replacé à la coordination (horaire).

Il a terminé sa course au Code publicitaire. Poste qu'il occupe depuis plus de 20 ans et qui le passionne énormément d'ailleurs. Quand il m'expliquait, avec beaucoup d'énergie et d'enthousiasme, en quoi consistait le Code publicitaire, j'ai constaté qu'indirectement ce poste exige d'avoir de bonnes valeurs personnelles, d'être très vigilant et très méticuleux (qualités qu'il possède et qui le décrit bien) afin de conserver le « standing » propre à Radio-Canada.

Le Code publicitaire est constitué de lignes directrices, de procédures, de normes et de politiques qui déterminent si oui ou non il y aura diffusion du message publicitaire en question et dans quelles conditions. Tel que stipulé dans le Code publicitaire de CBC/Radio-Canada : « *Le but est de s'assurer que les messages publicitaires sont présentés avec intégrité et bon goût, qu'ils ne sont pas faux ou trompeurs.* » Il s'agit surtout de ne pas heurter les sentiments des gens, a-t-il ajouté. Le Code est responsable de l'application des lois du CRIC et aussi des diverses lois applicables comme celles de Santé Canada (médicaments, nourriture et alcool). Une fois ces lois respectées, les normes du Code sont appliquées à tous les concepts présentés par les agences de publicité.

Tous les messages publicitaires diffusés par les services de CBC/Radio-Canada doivent être approuvés par le personnel responsable avant leur diffusion. Les étapes habituelles sont la lecture du

scénario (description visuelle et audio) incluant la surimpression par exemple « *Interdit aux mineurs* ». C'est là où tout se passe. On commence la négociation avec les responsables des agences de publicité. S'il est autorisé, le message publicitaire est produit et remis pour approbation finale. Douze minutes de commerciaux sont diffusées à l'heure, en plus des auto-publicités.

Il n'y a pas si longtemps, les scénarios étaient envoyés par télécopieur et les cassettes par courrier postal. L'arrivée du courrier électronique a grandement facilité et surtout accéléré le temps de réponse. Ce qui prenait 10 jours en prend maintenant 24 heures. Oui, oui, nous vivons dans un monde de vitesse. Mon invité-mystère fait équipe avec Catherine Bastien, Joëlle Turgeon et Roselyne René-de-Cotret et deux commis, dont Martin Brochu et François Lapointe-Cardinal qui préparent et traitent informatiquement le matériel reçu. Les cassettes publicitaires sont conservées tout au plus 6 mois après leur diffusion. Le Secteur du code publicitaire traite environ 12,000 commerciaux par année.

Le reconnaissez-vous ? Sinon, vous le reconnaîtrez très certainement dans l'une ou l'autre des activités mentionnées ci-après. Depuis 20 ans, il fait parti de l'ACS, qui organise la Fête des enfants, les activités physiques, les cours de langues, la location de vélos (pour une modique somme) et j'en passe; il en est le président depuis 10 ans. En 1990, il a fondé la chorale avec Marie-Pierre Chavaneau (un autre membre SCFP). À ce moment-là la chorale comptait environ 60 employés. Maintenant elle est ouverte aux chanteurs de l'extérieur. Depuis 2003, le Choeur s'appelle le « Chœur de la radio de Radio-Canada ».

Il a aussi participé à la campagne de visibilité du SCFP en 2002 avec le concours de la fameuse dictée. Il a débuté sa passion, la photo, en 1970. Passion qu'il a mise de côté suite à la naissance de ses enfants. Je le cite : « *J'ai troqué l'achat de pellicules pour l'achat de couches* ». Les enfants ont grandi. Il y a 5 ans, il a repris contact avec sa passion. Vous avez peut-être admiré ses chefs-d'œuvre qui sont exposés à chaque printemps dans la salle Raymond-David, exposition organisée avec le Club photo des employés et retraités de Radio-Canada Montréal (une autre activité de l'ACS), dont il fait parti. Comme vous pouvez le constater Claude est un bonhomme qui s'investit à fond dans tout ce qu'il entreprend et il réussit bien. Claude (Perrault) m'a mentionné qu'il a été très touché d'avoir été

reconnu pour ses 25 ans à Radio-Canada.

Je tiens à le remercier sincèrement de s'être déplacé pour venir me rencontrer, pour sa disponibilité, sa générosité de cœur, de temps et la mine d'informations qu'il a bien voulu partager avec moi ainsi que sa grandeur d'âme.

Claude est présentement en congé de longue durée. Il est atteint d'un cancer. Il a subi

plusieurs chimiothérapies. Il reçoit des traitements à toutes les deux semaines. Je lui souhaite un prompt rétablissement.

Je lui laisse le mot de la fin : « *Faut prendre le temps de regarder la vie et trouver du temps pour respirer.* »

Nicole

En bref : le CPSC

Le Conseil provincial du secteur des communications intervient auprès du CRTC (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes) depuis de nombreuses années au cours desquelles il a présenté une soixantaine de mémoires.

En ce sens, le CPSC aide les 7000 membres du SCFP dans le secteur des communications à mettre de l'avant des interventions et des accords et ce, toujours dans l'intérêt public.

Grâce, entre autre, à l'aide du CPSC, le SCFP reste de loin *une force de premier plan dans les domaines de la télévision, de la téléphonie, de la télédistribution, de la cinématographie, la postproduction ainsi que de la presse écrite.*

Isabelle Doyon

Volet syndical international

Qu'est-ce que le CSI ?

La Confédération syndicale internationale, plus communément appelée CSI, a pour mandat principal de *promouvoir et de défendre les droits et intérêts des travailleurs/euses au travers de la coopération internationale entre les syndicats, de campagnes mondiales et d'actions militantes au sein des principales institutions internationales.* Son rôle consiste à tout mettre en œuvre afin d'améliorer les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs en luttant pour les droits humains, la justice sociale, l'égalité des genres, la paix, la liberté ainsi que la démocratie.

La CSI compte 168 millions de travailleurs dans ses rangs, répartis dans trois organisations régionales différentes (Asie-Pacifique, Afrique et les Amériques). Ces travailleurs/euses font partie de 311 organisations nationales affiliées dans 155 pays.

Pour en savoir davantage, rendez-vous en ligne au www.ituc-csi.org

Isabelle Doyon

Le CTC

Le Congrès du travail du Canada est la plus importante organisation démocratique et populaire au Canada. Le CTC compte 12 fédérations provinciales et territoriales, 137 conseils du travail ainsi que les syndicats nationaux et internationaux. Il représente plus de trois millions de travailleuses et travailleurs syndiqués.

Le CTC agit au niveau de l'économie, de la société et du politique. Son principal rôle consiste à améliorer la vie des travailleuses et travailleurs, d'obtenir de meilleurs salaires et avantages sociaux ainsi que de meilleures pensions et des vacances plus longues.

Le mandat du CTC consiste à offrir des solutions aux problèmes qui touchent la majorité des travailleuses

et travailleurs, que ce soit au niveau des services de garde à l'enfance, de l'assurance-emploi, des pensions ou de l'assurance-maladie afin de rétablir la réputation canadienne à l'étranger en matière de droits des travailleuses et travailleurs. En fait, le CTC est là pour mobiliser et favoriser le changement social.

Le plan d'action du CTC pour 2008-2009 est d'accroître la densité syndicale au Canada, de travailler avec les affiliés, les fédérations et les conseils du travail pour entreprendre un audit selon le genre et l'identité, travailler avec les groupes anti-pauvreté, défendre et accroître les services publics de qualité, mobiliser pour rallier un appui politique afin d'obtenir une création d'emploi décente et une économie canadienne saine et durable. De plus, le CTC s'est engagé au niveau des changements climatiques et des emplois verts.

Pour en savoir davantage sur le CTC est sur son plan d'action pour l'année en cours, rendez-vous en ligne au www.congresdutravail.ca/fr/action-plan

Isabelle Doyon

Des nouvelles du SCFP National

L'AE (Assurance-Emploi)

Le Conseil exécutif national a tenu une réunion les 18 et 19 juin derniers afin d'établir son plan d'action pour l'année en cours. Le Conseil exécutif national fera, entre autre, campagne sur la réforme de l'assurance-emploi. En effet, le Gouvernement Harper a décidé de créer un *Office du financement de l'assurance-emploi du Canada* qui ne sera pas soumis à l'examen du Parlement. Le Gouvernement utilisera donc le surplus de 54 milliards de l'AE au lieu de hausser les prestations destinées aux sans-emploi.

Wal-Mart enfin contrôlé ?

Bonne nouvelle ! Neuf employés du Centre express d'entretien automobile du Wal Mart Gatineau sont retournés au travail avec une convention collective. Ils sont les seuls sur 1.3 millions en Amérique du Nord à se prévaloir de ce droit. Toute cette histoire a été rendue possible grâce à un jugement arbitral après 3 ans de tergiversations. Félicitations aux syndiqués du TUAC section locale 486.

Pour en savoir davantage sur les impacts de Wal-Mart sur l'économie et l'environnement, vous pouvez consulter les sites suivants : www.knowmore.org et www.walmartwatch.com.

Lettre à Harper : les changements climatiques

Dans le cadre du G8 qui a eu lieu du 7 au 9 juillet à Toyako, au Japon, le président du SCFP national, M. Paul Moist, ainsi que le secrétaire-trésorier national, M. Claude Généreux, ont signé une lettre adressée au Premier ministre Stephen Harper afin qu'il prenne les démarches nécessaires immédiates pour agir contre les changements climatiques.

Cette lettre demande à M. Harper de lancer un plan concernant la réduction des gaz à effet de serre émis par le Canada, ainsi qu'un soutien aux pays en développement dans leur quête à adopter des technologies propres. Cette lettre a été écrite dans le but de faire progresser les négociations de la CCNUCC (Convention-Cadre des Nations Unies sur les changements climatiques) qui seront conclues en 2009 à Copenhague, au Danemark.

Pour davantage de nouvelles, rendez-vous en ligne au www.scfp.ca

Isabelle Doyon

Laisser sa trace...



L'informatique laisse des traces que vous utilisiez votre ordinateur ou non. Il est aussi facile de reconstituer le parcours d'une navigation Internet (à l'aide de logiciels qui permettent de retracer le parcours par le biais d'un émetteur) que d'identifier le type de sites visités. Même si vous supprimez vos courriels, ils demeurent dans le système informatique, la période de conservation varie selon l'entreprise ou l'organisme. En général, la durée de conservation des courriels varie de 5 à 30 jours, par la suite les courriels sont emmagasinés sur des copies de secours et peuvent être conservés jusqu'à 5 ans. À Radio-Canada des copies de secours sont effectuées régulièrement et le nouveau système d'archivage devrait être d'une durée d'environ 1 an. Il est donc fortement conseillé d'éviter d'écrire tous propos diffamatoires, toutes injures ou toutes opinions méprisantes dans les courriels. Les paroles s'envolent, les écrits restent.

Dans un tout ordre d'idée, le courriel constitue une preuve au niveau de la loi, mais pourrait être contesté quant à l'identité réelle de l'auteur ou quant à l'identité à laquelle celui-ci est destiné.

Le contrôle des courriels soulève la question de vie privée des salariés. Tel que mentionné par Diane Veilleux dans le bouquin « Au travail et sous surveillance » de Linda Craig : « *Le salarié est raisonnablement en droit de s'attendre à ce que l'employeur ne prenne pas connaissance, sans son consentement, de ses conversations téléphoniques, ni de la correspondance échangée par courrier électronique ou autrement.* Selon une décision de la Cour d'appel « *Un employé peut, dans un contexte particulier, avoir droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée.* »

Mais qu'advient-il si vous commettez une faute. La politique institutionnelle 2.5.1 de CBC/Radio-Canada (qui apparaît sur votre écran à tous les jours et dont vous acceptez les modalités) stipule : « ... que les employés ne bénéficient pas des garanties liées à la protection de la vie privée lorsqu'ils utilisent les biens TI de CBC/Radio-Canada. Il est aussi mentionnée que : « ... l'utilisation personnelle limitée est tolérée... ». Mais où se situe la ligne.

Dans cette politique, il est mentionné qu'il est strictement défendu de :

- Télécharger, visionner et distribuer du matériel offensant en provenance de sites pornographiques ou illégaux; (La consultation de ces sites sont généralement sanctionnées sévèrement.);
- Consulter, diffuser, solliciter, stocker ou recevoir intentionnellement des messages ou des images à connotation sexuelle, ... sauf si autorisés au préalable (Les blagues !!!);
- Consulter, diffuser, solliciter, stocker ou recevoir intentionnellement des messages ou du matériel discriminatoires ou harcelants ...; (Jusqu'à il n'y a pas très longtemps, nous recevions des tonnes de courriels indésirables sur des sujets comme le viagra, la longueur du pénis, ...) et j'en passe.

S'il y avait une activité de ce genre sur son lieu de travail, l'employeur se prévaudrait sûrement de ce que l'on appelle l'ordonnance « Anton Piller ». Cette ordonnance, qui existe depuis 2002 est compatible avec les règles du Code de procédure civile du Québec, elle est la jonction entre le jumelage de l'injonction et la saisie avant jugement afin de préserver les preuves. Le but est justement d'empêcher le défendeur de faire disparaître les preuves. Aucun avertissement, sans trompette, ni tambour, le défendeur doit se laisser saisir et collaborer, sinon il est passible d'outrage au tribunal.

D'autres logiciels de surveillance permettent de procéder à la capture d'écran. C'est comme prendre des photos à intervalle. Ils peuvent aussi enregistrer des statistiques sur l'employé, tel que le nombre de frappe à l'heure, le parcours de la souris, le nombre d'erreurs et le temps passé à la production.

Les cartes d'accès pour entrer dans le bâtiment peut s'avérer être une sorte de contrôle indirect des déplacements d'une personne.

Il existe aussi la biométrie physiologique et comportementale. La première est l'ensemble des techniques permettant l'identification d'une personne sur la base de caractères physiologiques propres à chaque individu (voix, iris, pouce, ...).

La biométrie comportementale, c'est l'analyse de certain comportement d'une personne comme sa signature (vitesse de déplacement du stylo, pression exercée, ...). Ce système doit prévoir une marge d'erreur. Une marge d'erreur trop étroite engendrera un taux de faux rejets car le système n'arrive pas à reconnaître la personne. Par contre, une marge trop large augmentera le taux de fausses acceptations des personnes non-autorisées. Ce système porte atteinte aux droits et au respect de la vie privée et au droit à la protection des renseignements personnels.

Les systèmes de positionnement global, communément appelé GPS, est un dispositif de géolocalisation. Le GPS permet de suivre, entre autre, la trajectoire des véhicules et naviguer d'un point à un autre du globe. Le GPS est maintenant associé aux télécommunications sans fil :

le GSM (Global System for Mobile Communications / Système mondial de communications mobiles). Ce système permet de communiquer les informations relatives à la position des véhicules vers l'extérieur.

Au Canada et au Québec, il y a très peu de discussion quant à la légalité de ces outils de surveillance que je qualifierais d'outil de filature. Au même titre qu'un employeur ne peut installer, sans motifs valables et raisonnables, des caméras sur les lieux de travail afin de surveiller les allées et venues des employés. Pourquoi en serait-il autrement pour un véhicule ?

En conclusion, que se soit la Charte des droits et liberté de la personne, le Code civil du Québec, les Normes du travail, la Loi sur l'accès à l'information, la Loi sur la protection des renseignements personnels et autres, tous et chacun d'entre nous avons droit au respect de la vie privée.

Nicole

Qu'est-ce qui cause les troubles musculo-squelettiques?



Les troubles musculo-squelettiques (ou TMS) reliés au travail, se sont des troubles comme les tendinites, bursites, épicondylites, troubles du canal carpien et autres maux insidieux. Ils peuvent être causés non seulement par un travail répétitif, mais aussi par un travail statique. C'est que nous a démontré Mme Marie Authier,

Ph.D et ergonome consultante, lors de sa présentation au colloque en santé et sécurité au travail tenu en avril dernier par le SCFP Québec.

Le sujet est loin d'être anodin : depuis 1995, les TMS représentent chaque année environ 37 % des dossiers indemnisés et 46 % des jours perdus pour absence au Québec. Ces troubles surviennent lorsque les exigences de la tâche dépassent la capacité d'adaptation du travailleur. Ils causent inconfort, douleur ou lésion qui affectent le dos par exemple, les membres supérieurs comme la nuque, poignets, des mains ou des doigts.

À l'origine des TMS, trois types de facteurs peuvent agir conjointement : des facteurs biomécaniques comme des postures contraignantes, des facteurs physiques comme les pressions mécaniques, des facteurs environnementaux comme le froid et des facteurs psychosociaux comme le manque de reconnaissance ou de valorisation au travail.

Le risque de développer un TMS dépend de la présence, de la fréquence, de la durée et de l'intensité de chacun de ces facteurs. D'où la nécessité d'une évaluation adéquate dès les premiers signes d'inconfort et surtout de douleurs.

La tâche répétitive

Même s'il n'y a pas de définition universelle de ce qu'est une tâche répétitive, on s'accorde sur certains repères. Elle dure au moins une heure et est faite de cycles similaires d'une durée relativement brève. Le travailleur a alors besoin d'une période de récupération durant laquelle les structures sollicitées seront inactives. Le muscle ou le tendon sollicité intensément doit revenir à l'état neutre pour se reposer.



Le travail statique

Les TMS sont souvent causés par un travail statique comme le travail de bureau. Certaines parties du corps comme le haut ou le bas du dos, en souffrent parce que dans un

travail statique, il y a contraction musculaire, mais sans mouvement ou avec très peu de mouvements. L'articulation ne revient pas en position neutre et ne peut récupérer. Parmi les positions statiques les plus courantes : le travail debout immobile ou quasi-immobile, le travail debout le dos penché ou, plusieurs s'y reconnaîtront, le travail assis la tête penchée.

Quand un muscle se relâche (période de récupération), le sang apporte de l'énergie à ce muscle et évacue les déchets. Par opposition, un muscle contracté sans arrêt n'est pas suffisamment nourri et nettoyé parce qu'il ne récupère pas. La fatigue musculaire s'y installe, la performance du muscle diminue, les mouvements sont plus lents et il y a risque de douleurs, voire de blessure.

La récupération est donc indispensable et cette période de repos doit suivre immédiatement la période de travail statique pour être efficace. Un muscle ou une articulation récupèrent lorsqu'ils sont de nouveau entièrement supportés ou maintenus dans une posture complètement neutre.

Bref, bougez, changez de position et ramenez les articulations ou muscles contractés à une position neutre afin qu'ils récupèrent. Si vous avez mal, n'attendez plus : demandez de l'aide. Voyez votre médecin et contactez votre syndicat pour faire évaluer votre poste de travail. Il est possible de travailler sainement. Il n'en tient qu'à vous de faire le premier pas pour que cela devienne une réalité. Il en va de votre santé et de votre qualité de vie.

Votre Comité santé et sécurité au travail

Jacques Gobeil (418) 656-8235

Pierre Gauthier (514) 597-3776

Micheline Tremblay (514) 597-4166

Évaluation des postes (suite)

Lors de notre dernière parution, nous vous avons expliqué la marche à suivre pour faire une demande au Comité conjoint d'évaluation des emplois advenant le cas où votre descriptif d'emploi ne correspondait plus ou pas au travail effectué. Or, voici ce qui se passe lors de ce processus d'évaluation.

Ainsi, lorsque nous prenons connaissance de votre questionnaire, celui-ci est analysé par chacune des parties: par les représentants de votre syndicat et par les représentants patronaux. La seconde étape consiste à partager les observations de chacune des parties. C'est à ce moment que le comité conjoint décide, selon les interrogations de chacun d'enquêter.

La première étape de l'enquête est de rencontrer l'employé(e). Un membre patronal et syndical rencontre la personne afin d'apporter des clarifications au questionnaire.

La seconde étape est de rencontrer le supérieur immédiat afin de connaître et valider les attentes face à la fonction. Ensuite, le comité conjoint se rencontre à nouveau afin de rendre compte des informations recueillies lors de l'enquête.

C'est à ce moment que le comité conjoint discute et prend une décision quant au résultat de l'enquête et au résultat de l'analyse.

N'hésitez pas à communiquer avec nous si vous avez des questions ou pour de plus amples renseignements. Nous sommes là pour ça !

Votre Comité d'évaluation des emplois

2 janvier 2009

Nous ne demanderons pas la substitution du 11 novembre pour le 2 janvier car selon la convention collective lorsque le jour de l'An tombe un jeudi la Société proclamera le 2 janvier jour férié.

Nouveaux membres

Pour les nouveaux membres, veuillez noter qu'il est important que vous nous fassiez parvenir votre adresse électronique personnelle. Sauvons des arbres. Merci.

Nous accueillons deux nouveaux membres au sein du Comité des communications, il s'agit d'Isabelle Doyon, à la rédaction et de Pierre Gauthier à la mise en page et graphisme.

De son côté, Pierre Dutil s'est joint au Comité des griefs.

Agenda des activités syndicales

3 et 4 sept. 2008	CCAS - Ottawa
5 sept. 2008	Comité exécutif
8 sept. 2008	COSST
9 au 17 sept. 2008	Assemblées générales
24 sept. 2008	Rencontre du GTSE
25 sept. 2008	Comité exécutif
30 sept. 2008	Comité de griefs
6 au 9 octobre 2008	CCRI
15 et 16 octobre 2008	CCRI
21 octobre 2008	Arbitrage
28 octobre 2008	Comité exécutif
10 novembre 2008	Arbitrage
12 et 13 nov. 2008	Forum des leaders - Toronto
19 novembre 2008	Rencontre du GTSE
21 novembre 2008	Rencontre biannuelle de la Great-West
25 au 28 nov. 2008	CCRI
2 et 3 décembre 2008	CCAS – Ottawa
4 décembre 2008	Rencontre du GTSE

Pour nous joindre :

Syndicat Canadien de la Fonction Publique | Local-675

1250, rue de la Visitation, rez-de-chaussée, Montréal (Québec), H2L 3B4

Téléphone : (514) 521-8965 | Numéro sans frais : (877) 855-5501 | Télécopieur : (514) 521-3082
info@scfp675.com | www.scfp675.com

Membres du comité des communications :
Nicole Leduc, Isabelle Doyon et Pierre Gauthier