

Bilan 2008-2010

comité exécutif

Du côté de la présidence

Michèle Gravel

Durant ces deux dernières années, nous avons continué de connaître beaucoup de changements dans l'organisation du travail, dus principalement à des départs et congés non remplacés qui ont donné lieu à beaucoup de redistributions de tâches, réorganisations du travail, réévaluations de postes et projets pilotes qui ont fait l'objet de nombreuses négociations avec les Ressources humaines ainsi que de griefs.

Plusieurs dossiers ont été retardés dus à la grippe H1N1 ainsi qu'à des absences et départs aux RH.

Nous avons également connu quelques changements à l'exécutif et au Conseil syndical (à ceux qui nous ont quittés, merci pour votre travail, et bienvenue à la relève actuelle et à venir). Ces changements et postes vacants nous ont fait mettre les bouchées doubles.

Nous avons organisé 14 dîners causeries au cours desquels l'ensemble des membres ont eu l'occasion d'exprimer leurs préoccupations et leurs attentes, avec comme suite le questionnaire sur la santé mentale et l'organisation du travail, son analyse et la planification des suites à y donner.

Le syndicat déplore de nombreux départs de nos membres, volontaires ou non, et nous avons souligné à maintes reprises aux Ressources humaines notre inquiétude au sujet des employés qui nous quittent par manque de défi, de chances d'avancement, sensation d'immobilisme ou autres.

Nous avons dû discuter de certains cas de problèmes avec des gestionnaires, à qui la Société a décidé de faire suivre une formation sur la communication mais qui ne semble pas avoir porté les fruits escomptés.

En ce qui concerne la lettre aux membres du 31 mars 2010, nous poursuivons le travail, entre autres en ce qui concerne les problèmes d'insatisfaction au travail (questionnaire), le dossier de l'informatique (nous adoptons une nouvelle stratégie), nous relançons le dossier du télé-travail, nous avons eu une rencontre positive de CSST le 24 novembre dernier, nous continuons de poser des griefs et poursuivons les rencontres afin de les régler, etc.

Nous avons comme objectif de ce mandat de réviser les descriptions de tâches, nous l'avons demandé aux Ressources humaines et à la Direction, mais ils n'ont pas les ressources humaines ni financières pour y procéder.

En mai 2010, nous avons organisé et participé à une fructueuse séance de formation des délégués et membres de l'exécutif.

Nous avons également participé à plusieurs événements organisés au sein des instances de la CSN : Congrès de la FNC et Bureaux fédéraux.

En résumé, nous avons dû faire beaucoup de négociations pour faire respecter les droits des employés et tenter de leur assurer un climat sain.

À venir durant le prochain mandat :

- Le contexte sera de plus en plus difficile, entre autres à cause des nombreux départs à la retraite à venir, donc nous devons être très vigilants en ce qui concerne les remplacements et les redistributions de tâches
- Tel que mentionné plus tôt, nous allons poursuivre avec les suites du questionnaire
- Bien entendu, nous devons préparer les négociations parce que notre convention échoit en juin 2011. Pour cela, nous ferons au cours des mois qui viennent une tournée de régions et des différents secteurs de la Société afin de recueillir préoccupations et vos demandes pour le renouvellement de la convention.

Pour réaliser tout cela, nous avons besoin de l'appui et de la participation de tous les membres.

Du côté des régions

Colette Mc Donald

Déjà deux ans se sont écoulés. Je dois dire que je n'ai pas vu passer le temps.

Les premiers mois de mon mandat ont été principalement occupés à me familiariser avec mes nouvelles fonctions de vice-présidente aux régions.

Beaucoup de choses à apprendre. Beaucoup de dossiers à discuter et faire avancer lors des réunions de l'Exécutif.

J'ai essayé, tout au long de mon mandat, d'être à l'écoute de mes collègues à travers le Québec, de faire suivre des demandes à l'Exécutif, de répondre aux questions, d'être disponible lorsque cela était requis.

En avril dernier, j'ai demandé une réunion téléphonique avec toutes les régions et l'Exécutif afin que chacun, chacune puisse exprimer leur réalité, faire part de suggestions dans le but d'améliorer certaines situations (remplacement suite à un congé prolongé de maladie ou sabbatique, ou autres). La réalité des employés des bureaux régionaux est différente de celle de Montréal.

Il arrive que des décisions prises à Montréal soient parachutées dans les régions sans trop d'égards aux souhaits des bureaux d'être partie prenante de ces décisions. C'est important que les échanges d'information se fassent dans les deux sens; que la mise en place des projets ou des changements soient bien expliqués et partagés.

Les employés des bureaux régionaux ont un rôle très important de promotion des émissions de Télé-Québec. Ils sont les premiers répondants, si je puis dire, des téléspectateurs et téléspectatrices en région, et de tous ceux et celles qui ont des projets à soumettre, à développer.

La production, par des employés de Télé-Québec, se fait essentiellement en région. Chaque année, quelques permanents et plusieurs contractuels oeuvrent pendant quelques mois à produire et coproduire des émissions (Kilomètre zéro, Canal Savoir, Campus, et autres).

En résumé, au cours de mon mandat, j'ai contribué :

- 1) à faire respecter les droits inscrits dans la convention
- 2) à assurer le droit à un environnement de travail agréable et sécuritaire
- 3) à soutenir les demandes de reclassement ou de changement de fonction

J'aurais aimé faire beaucoup plus. Il ne faut pas perdre espoir, Il faut être patient et acharné.

Si vous le désirez, je continuerai à remplir les fonctions de vice-présidente aux régions avec votre soutien. Étant également délégué du bureau de Québec, je tiens à remercier les personnes qui m'ont aidée à accomplir cette fonction.

Du côté des relations de travail

Christian Mallier

Contexte

Chaque semaine, une rencontre a lieu entre Michèle Gravel (présidente), Annick (agent grief), moi (Christian Mallier, agent grief et, par intérim, vice-président Application de la convention collective et les Ressources humaines).

Le comité de relations de travail se rencontre pour aborder plusieurs sujets : cas sur la santé et la sécurité du travail, les affichages de postes, les problèmes quotidiens (congrés, horaires), les départs à la retraite, les remplacements, etc.

Le but de ces rencontres est d'échanger de l'information, de trouver des solutions et de s'assurer que la convention soit respectée.

Bilan et état de la situation

Les relations de travail ont été marquées par un constant combat sur plusieurs sujets, notamment la répartition des effectifs et des tâches, l'engagement de nouvelles ressources, le respect des dispositions de la convention, etc.

Également, nous sommes en droit de nous questionner sur des pratiques douteuses des gestionnaires en ce qui concerne la gestion effective des départements, le respect de la convention, et même la pratique d'embauche qui ne semble pas s'effectuer dans une perspective de dotation réfléchie. Malheureusement, les gestionnaires semblent souvent faire preuve d'improvisation, agissant surtout en réaction aux situations, en

état d'urgence alors que, dans certaines situations, ils auraient pu faire preuve de plus de planification.

Beaucoup de temps et d'énergie ont été mis à faire valoir les droits de nos membres face à une créativité marquée des ressources humaines à vouloir contourner ou adapter les articles de la convention aux demandes des gestionnaires.

De plus, il semble y avoir un problème majeur dans la communication, autant verticale qu'horizontale. Le problème des silos est très souvent mentionné dans les discussions.

Finalement, nous constatons une confusion des rôles et des tâches chez nos membres. Les descriptions de tâches ne correspondent plus à la réalité. Certains gestionnaires semblent faire des tâches qui relèvent de nos membres.

Griefs

Pour les années 2009 et 2010, il y a eu environ une trentaine de griefs qui ont été déposés.

Futur

La conjoncture actuelle laisse prévoir que les prochains défis concerneront le respect des droits des employés contractuels, l'organisation du travail dans un contexte de réduction budgétaire et l'adaptation à une nouvelle réalité de l'industrie de la télévision. Effectivement, la modification des règles du FMC (Fonds des médias du Canada), l'arrivée des multiplateformes et le nombre croissant de départs à la retraite vont changer notre réalité.

Nous croyons que le contexte ne doit pas être perçu comme négatif, mais plutôt comme une fenêtre d'opportunités et de défis qui s'offrent à nous.

Du côté du comité télétravail et travail en temps partagé

Johanne Guidotti

Conformément à la lettre d'entente no 6 que l'on trouve dans la convention collective signée le 22 juin 2006, un comité *Télétravail et travail en temps partagé* a été formé en octobre 2007, un an avant le début du mandat dont on fait le bilan dans ce document. Le comité était alors formé de quatre personnes : Louise Cordeau, Gaétan Girard, Nathalie Joyal et Johanne Guidotti.

En novembre 2008, soit un an après le début des travaux, un projet pilote était rédigé. Il ne restait plus qu'à signer. Les obstacles se sont ensuite succédé de janvier 2009 à février 2010, moment où le SGETQ a décidé de déposer un grief.

La lettre d'entente prévoyait ceci :

Les parties conviennent de discuter en comité conjoint des modalités d'application du Télétravail et du travail en temps partagé. Les travaux du comité devront être terminés au plus tard le 30 juin 2008 et les conditions applicables devront faire l'objet d'une entente entre les parties avant leurs mises en application.

Le grief est ainsi rédigé :

Le syndicat conteste la décision de la Société de ne pas conclure dans un délai raisonnable avec le syndicat une entente déterminant les conditions d'application du télétravail. Cette décision est illégale, abusive et en violation avec la convention collective, entre autres avec la lettre d'entente numéro 6.

L'arbitrage n'a pas encore eu lieu.

Voici l'historique des rencontres et des travaux menés par le comité. Mentionnons que Stéphanie Gagnon a remplacé Nathalie Joyal et que Josée Joubert a remplacé Louise Cordeau en cours de mandat.

Date	Événement
Juillet à septembre	Nathalie Joyal et Johanne Guidotti se documentent sur le télétravail et sur le travail en temps partagé.
4 octobre 2007	Première rencontre du Comité.
18 octobre 2007	Appel à tous les syndiqués pour discuter de ce projet. Une vingtaine de membres se présentent. Il ressort que les syndiqués sont davantage intéressés par le télétravail que par le travail en temps partagé. Il est donc convenu que les travaux du Comité porteront sur le télétravail.
Jusqu'en novembre 2008	Les Ressources humaines suggèrent de procéder prudemment pour éviter un échec. On doit gagner la confiance des gestionnaires. Le comité est solidaire de cette décision. Rencontres régulières du comité : on discute des horaires, des candidats potentiels, des équipements à fournir, de la sécurité (informatique + CSST), de la différence entre télétravail et auto-affectation, etc.
13 janvier 2009	Les RH rencontrent la gestionnaire qui sera impliquée dans le projet pilote pour entendre ses dernières recommandations.
28 janvier 2009	Il surgit une problématique avec les accès aux postes de travail à partir de la maison (accès VPN). On pensait pouvoir vivre le projet sans procurer ces accès aux candidats mais la Direction générale exige qu'on accorde des liens VPN aux participants. Ce qui fait ressurgir un problème potentiel de sécurité.
13 mars 2009	Les RH nous informent que finalement, à cause d'une contrainte budgétaire, le projet-pilote ne peut être poursuivi pour le moment.
19 mars 2009	L'exécutif rencontre M. Girard et M. Belisle pour faire état de certains problèmes donc le gel du dossier télétravail. Au cours de cette rencontre, on obtient un accord pour que le projet-pilote se poursuive.
1 ^{er} octobre 2009	On échange des critères de sélection des candidats. On est prêts. Lettre + annexe + critères. On peut signer.
15 octobre 2009	Grippe H1N1 : afin de prévoir un plan pour la pandémie prévue, il est décidé que le projet pilote serait suspendu et que les travaux du comité auraient une plus large portée compte-tenu du grand nombre de personnes qui devraient travailler à la maison.

Janvier 2010	La pandémie ne frappe pas comme prévu. On demande au Comité de revenir au projet pilote convenu précédemment. Les RH nous informent qu'il faut confirmer à nouveau avec les gestionnaires.
20 janvier 2010	Les RH annoncent que le projet ne reçoit pas un accord unanime à la Direction générale.
2 février 2010	Dépôt d'un grief

Du côté du comité d'information

Johanne Guidotti

ADN

Une vingtaine de bulletins d'information ont été distribués au cours du mandat qui s'achève : seize en 2009 et dix en 2010.

Parmi les principaux sujets qui ont été abordés, on trouve le rôle des officiers du syndicat, de nombreux appels à tous (soit pour militer, soit pour s'exprimer), des rapports sur les activités en cours (dîners-causeries, travaux des comités), des informations sur le régime d'assurances, des rappels sur le contenu de la convention collective (l'horaire flexible, l'auto-affectation, la période de vacances annuelles, la retraite progressive, les affectations de 90 jours et plus, les contrats de 210 jours et plus, la formation, les congés pour déménagement, etc.), des nouvelles de la FNC et de la CSN (congrès, formations, pétitions) et - depuis quelques mois - des éditoriaux.

NOUVEAU SITE

On a produit un nouveau site qui a été mis en ligne en mai 2010. L'objectif principal était de faciliter la recherche d'information. On voulait aussi rajeunir le *look* et donner une plus grande place aux membres.

Le principe de base : chaque annonce est faite dans une nouvelle, une actualité. On peut y trouver des liens vers des sites ou vers des documents qui complètent la nouvelle. Les actualités sont groupées pour former l'ADN qui parvient aux membres à intervalle régulier par courriel. Un outil de recherche permet de trouver rapidement toutes les nouvelles qui ont traité d'un sujet donné.

Stéphanie Gagnon, Hugues Pelletier, Christian Mallier et Johanne Guidotti ont été les artisans de cette refonte.

Du côté du comité CSST

Carmen Sinotte d'Anjou

- Depuis 2 ans le comité a eu plusieurs rencontres avec les RH sur différents sujets qui ont été portés à notre attention ainsi que 2 rencontres concernant la grippe A H1N1.
- Lors de notre dernière rencontre du 24 novembre dernier, nous avons abordé le secourisme en milieu de travail. Dans les semaines à venir, une formation sera donnée soit à l'interne ou à l'externe pour les employés de Montréal et il reste une personne en région à être formée. À suivre.

- Pour éviter des incidents tels que vécus récemment, des indicateurs (films) sur les portes vitrées des bureaux ont été commandés.
- Problèmes oculaires : nous avons remis aux RH sous forme de tableaux tous vos commentaires de façon anonyme et nous attendons des développements pour ce dossier.
- Et finalement, nous avons réitéré notre demande pour que le comité soit systématiquement invité lors des séances d'information, par ex. : plan d'évacuation lors d'un incendie.