

BILAN 2004-2006



Liste des élus du SGETQ -**Mandat 2004-2006****COMITÉ EXÉCUTIF****NOM**

Présidente	Johanne Isabelle (Annick Charrette)
Trésorière	Nathalie Joyal
Secrétaire	Jean-Maurice Fecteau (Brigitte Lechasseur)
V.-P. application de la convention	Gilles Lépine (Jean-Maurice Fecteau)
V.-P. vie syndicale	Yves Leduc
V.-P. aux régions	Alain Bernier
V.-P. à l'information	Annick Charrette (Sylvio Morin)

DÉLÉGUÉ(E)S AU SIÈGE SOCIAL**NOM (en novembre 2004)**

Administration des productions	Jacques Normand(Ghislaine Gauvreau)
Communications	Charles-André Morency (vacant)
Comptabilité	Johanne Desrochers
Contractuels	Sylvio Morin
Contractuels	Christian Mallier
Recherche et planification	Nathalie Joyal
Diffusion	Donald L'Écuyer
Info-centre	Suzanne Fortier
Infographie et conception visuelle	Mireille Durand (Céline Dion)
Informatique	Louise Charbonneau (Sylvie Lessard)
Atelier de décors	Jocelyne Bastien (vacant)
Post-production	Diane Séguin (vacant)
Production	Jean-Maurice Fecteau (vacant)
Programmation (professionnels)	Micheline Pepin (vacant)
Programmation (administration)	Gisèle Daneau
Réseau	Carole Saracosa
Ressources matérielles	Yves Leduc

DÉLÉGUÉ(E)S EN RÉGION

	<u>NOM</u>
Abitibi-Témiscamingue	Manon Picard
Bas-St-Laurent	Johanne Couture
Côte-Nord	Denis Gagnon
Estrie	Hélène Nadeau
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	Lorraine Landry
Mauricie-Bois Francs	Marie-Josée Desjardins
Outaouais	Ginette Joly
Québec	France Giguère
Saguenay Lac-St-Jean	Dominique Essiambre

MEMBRES DES COMITÉS

	<u>NOM</u>
Avantages sociaux	Sylvie Lessard, Johanne Isabelle
Grief (1)	Gilles Lépine (vacant)
Grief (2)	Donald L'Écuyer (vacant)
Perfectionnement (1)	Jacques Normand (Micheline Pepin) (vacant)
Perfectionnement (2)	Nathalie Chamberland (vacant)
Équité salariale	Johanne Isabelle
Réorganisation du travail	à combler
Santé-sécurité	Nicole Sauvageau
Santé-sécurité	Jean-Maurice Fecteau (vacant)
Statuts et règlements	Vacant
Comité de négo	Annick Charrette, Micheline Pepin, Hélène Nadeau, Christian Mallier, Donald L'Écuyer
Comité de mobilisation	Yves Leduc, Nathalie Chamberland, Manon Picard, Pascal Rousseau, Stéphanie Gagnon et Suzanne Fortier

La personne entre parenthèses est celle qui remplace la personne élue aux dernières élections.

Préambule

Au moment où le nouvel exécutif a été formé en novembre 2004, l'Assemblée générale savait que les enjeux qui se présentaient au Syndicat étaient de taille. Nous venions de déposer un mémoire et faire nos représentations auprès du groupe de travail chargé de l'étude sur notre télévision publique, appelé communément le comité Bédard. À l'époque, devant les pressions gouvernementales à peine voilées, l'hypothèse que Télé-Québec glisse vers une certaine privatisation était évidente. Le rapport qui en découlerait allait donc affecter la nature même de Télé-Québec et conséquemment, les conditions de travail de nos membres, voire leur nombre.

En parallèle, notre convention collective, ainsi que celle des techniciens, se terminaient dans les prochains mois. Enfin, devant les réticences de la PDG de l'époque à mettre en place les volontés gouvernementales, la ministre de la Culture et des Communications allait nommer en juillet 2005 une nouvelle dirigeante pour la boîte, Michèle Fortin. Tous les ingrédients étaient donc réunis pour une rationalisation majeure de Télé-Québec.

Devant l'importance des enjeux et notre faible pouvoir d'influence sur une éventuelle refonte commandée par le Gouvernement, la tâche du Syndicat s'avérait énorme en début de mandat. Il fallait poursuivre, dans la même veine que la démarche *Sauvons Télé-Québec*, la sensibilisation du public, et tenter d'influencer les éventuelles décisions de la Direction. Toutefois, avant d'entreprendre quelconque action, nous devons trouver une alternative à ce prévisible glissement vers la privatisation, car il était clair pour le Gouvernement qu'une proposition de statu quo s'avérait irrecevable.

Modernisation, restructuration, rationalisation, refonte, réingénierie...

L'enjeu étant capital, la plus grande partie de nos énergies durant ce mandat fut orientée vers cette rationalisation (parlez-en à notre présidente!). En effet, c'est de celle-ci que découlera les orientations des autres grands dossiers, incluant le renouvellement de notre convention collective. En mars 2005, le dépôt de rapport Bédard confirme nos appréhensions quant aux volontés d'accroître la privatisation. Intitulé *Priorité à l'écran*, le rapport suggère l'abolition de la production à l'interne et la cessation de toutes les activités qui ne sont pas reliées à la production.

En réponse à cette réforme favorisant les producteurs privés au détriment des autres activités et la production interne, nous avons travaillé sur deux fronts. D'abord, auprès du public, des partenaires et des observateurs où il a fallu démontrer les impacts négatifs à l'écran de l'application de ces suggestions. Pour ce faire, nous avons analysé chacune des 38 recommandations du rapport. Ce fastidieux travail nous a obligés à maîtriser davantage les mécanismes opérationnels de Télé-Québec, et les rôles que la télévision publique des Québécois et des Québécoises joue au sein de la société. Vous vous rappelez des *Saviez-vous que...* Nous avons ainsi démontré concrètement l'utilité sociale de Télé-Québec, et conséquemment les pertes à ce niveau advenant l'application du rapport Bédard. Pensons seulement aux quelque 125 partenaires régionaux qui auraient été privés des collaborations des bureaux des régions. Ces partenaires ont été alertés, et ont réagi. Cette démarche est un exemple des différentes actions qui découlent d'un plan stratégique de communication que le Syndicat a élaboré. Ainsi, que ce soit par des conférences de presse, l'émission de communiqués, la participation énergique à la fondation de la Coalition pour la radiotélévision publique francophone – et les prises de parole qui s'en sont suivies –, des rencontres avec des élus, la participation à des entrevues médiatiques, le Syndicat a mis en marche plusieurs actions visant à informer la population des réels enjeux et impacts de cette rationalisation.

L'autre grand défi auquel nous faisons face concernait le comité de transformation mis en place par la Direction de Télé-Québec. Afin d'influencer les décisions qui en émaneraient, nous devions réussir à ce que l'employeur nous accorde une oreille attentive à nos propositions. En respect avec notre culture syndicale, nous avons voulu agir en proposant des aménagements à l'employeur, et non subir leurs décisions d'une manière passive.

Avec l'aide de la CSN, nous avons mis beaucoup d'énergie sur la préparation d'une plate-forme de revendications, ce qui nous a obligés à préciser nos propositions de changement. Deux objectifs ont guidé cette démarche. Celui de maintenir, voire ajouter, le nombre de nos membres, ainsi que celui de rendre Télé-Québec plus efficient dans le paysage télévisuel québécois toujours en évolution.

Après une proposition de travail à partir de l'organigramme — rejetée par l'Assemblée générale — le Syndicat s'est concentré sur l'analyse des tâches de nos membres en rencontrant ceux-ci, secteur par secteur. Cette démarche fut très profitable. En plus de permettre à l'Exécutif de recueillir de l'information détaillée sur la nécessité du travail de nos membres dans le bon fonctionnement de la Société, ces rencontres-midi ont joué un rôle de mobilisation. On s'est parlé, et compris de part et d'autre. Il faut dire que, pour ajouter à la liste déjà longue des défis à relever, l'Exécutif avait subi une importante modification dans sa composition. Deux de ses principaux officiers ont quitté leur poste dans les premiers mois de 2005. Après avoir donné au Syndicat une quinzaine d'années de service pour Johanne Isabelle, et une douzaine pour Gilles Lépine, ces deux piliers, respectivement présidente et vice-présidence à l'application de la convention collective, méritent nos remerciements. Dans le contexte d'incertitude que vivaient nos membres, ce réaménagement au sein de l'Exécutif ne s'est toutefois pas effectué sans heurt. Mais après la tenue de plusieurs séances de l'Assemblée générale, du Conseil syndical et de rencontres-midi, les échanges constructifs ont permis le renforcement d'une solidarité syndicale.

Armé de l'appui de ses membres et des inestimables informations obtenues auprès d'eux, le Comité exécutif a entrepris plusieurs actions auprès de l'employeur pour faire entendre les propositions de réaménagement possible, et les impacts négatifs de certains points de la refonte proposée par le rapport Bédard.

Malgré la pertinence de notre discours et l'utilité sociale de certains services, le Syndicat n'a pu sauver tous les secteurs. Plusieurs pans de la télévision publique du Québec ont disparu, la volonté gouvernementale étant trop forte. Ainsi, cette refonte a aboli plus d'une cinquantaine de postes SGETQ et plusieurs services, notamment les Services éducatifs, l'atelier de décor, l'Infocentre, le service de la conception visuelle (le costumier, le service de machinistes et les accessoires).

En contrepartie, à l'encontre des propositions «bédardiennes», quelques gains ont été obtenus. La production interne dans les bureaux régionaux demeure ainsi que leurs activités hors programmation. Quelques postes dont la survie était incertaine sont maintenus. Et le départ de quelques-uns de nos membres, entre autres ceux du Service éducatif, a été fait de manière à leur assurer un poste assorti de bonnes conditions avec leur nouvel employeur. Bref, sans être capable d'évaluer précisément les postes sauvés, nous savons que nos démarches ont permis de limiter les dégâts dans les secteurs et d'assurer pour certains qui nous ont quittés un travail agrémenté de conditions adéquates.

Une fois les grandes orientations de la réforme connues, l'Exécutif s'est appliqué à travailler sur deux implications de cette réforme; le renouvellement de la convention collective et les mesures de soutien pour nos membres dont le poste était aboli.

Convention collective et modalités de départ

Certains ont dû partir mais, ne l'oublions pas, la majorité de nos membres demeurent à Télé-Québec, avec en toile de fond un employeur qui exige plus de souplesse. C'est dans ce contexte que l'Exécutif a tenté de faire en sorte que le départ pour certains soit le plus agréable possible, avec des mesures de soutien intéressantes, et que les conditions de travail pour les permanents et les contractuels soient adéquates.

Dans cette rationalisation des effectifs, Télé-Québec abolissait des postes, et ceux qui y étaient rattachés devaient quitter. Le défi que s'est donné le Syndicat consistait à permettre à ceux qui désiraient réellement partir de le faire, et ceux qui voulaient rester, d'y parvenir. Après un travail très créatif, l'Exécutif a donc conçu de toute pièce un outil de travail qui a permis d'atteindre davantage cet objectif autrement que par l'utilisation des mécanismes habituels des Ressources humaines. Ce nouveau mécanisme ayant été accepté par l'employeur, nos membres ont ainsi eu plus de latitude dans leur choix de rester ou de partir.

Étape cruciale, le renouvellement de la convention collective a, encore là, exigé beaucoup d'énergie. En fait, l'employeur voulait régler cette étape avant l'été 2006, une condition gouvernementale à l'octroi d'investissements pour la refonte de Télé-Québec (mesures de soutien de départ, inventaires des émissions, réaménagement du bâtiment à Montréal).

Le comité de négociation a donc ardemment travaillé de manière à répondre à ces pressions patronales et gouvernementales, tout en s'assurant de maintenir nos acquis. Mais au-delà de ces deux objectifs communs — il faut bien admettre que nos membres souhaitaient également régler avant les vacances et obtenir enfin un signe de sécurité — le comité de négociation, appuyé de l'Exécutif, désirait faire comprendre à l'employeur que nos revendications étaient pour le bien de Télé-Québec. D'ailleurs, le SGETQ travaille toujours dans ce sens car nous sommes persuadés que ce qui est bien pour nos membres l'est pour Télé-Québec, et vice-versa. Ce principe, qui oriente les actions du Syndicat depuis fort longtemps, a permis au fil des ans de construire au SGETQ une crédibilité auprès de l'employeur. C'est d'ailleurs en partie pour cette raison que certaines propositions du comité de négociation ont été acceptées et incluses dans la convention.

Finalement, après 2 ans de crise, le SGETQ a signé le 22 juin 2006 une nouvelle convention collective qui le lie avec la Société pour les cinq prochaines années. Un peu de stabilité n'est pas de refus...

Par ailleurs, étant en clause remorque avec la fonction publique, l'augmentation salariale, répartie sur 6 ans, de la nouvelle convention collective québécoise se détaille comme suit : 0%, 0%, 2%, 2%, 2%, 2%. C'est le 1^e avril 2004 que débutait cette séquence d'augmentation.

Vie syndicale

En avril 2005, l'Exécutif et le Conseil se sont réunis à l'extérieur. Durant deux jours, nous avons ainsi reçu une formation offerte par la CSN et la FNC. Le rôle de délégué syndical et les outils de mobilisation ont été étudiés. Ce type de formation fut très profitable pour les membres.

En raison de la conjoncture, le champ *Vie syndicale* a été très occupé. Organisation de la multiplication des réunions et séances de toutes sortes, des marches et manifestations à l'extérieur mais aussi à l'intérieur de Télé-Québec, création et transmissions régulières du bulletin électronique *En bref*, coordination des comités, notamment celui de mobilisation, l'étendue et la quantité des actions de la vie syndicale s'avèrent exceptionnelles durant ce mandat.

FNC /CSN

Contrairement aux autres années où notre Syndicat se débrouillait relativement seul, le SGETQ a obtenu une collaboration régulière et substantielle durant les années 2004-2006. N'oublions pas que Télé-Québec représente un des premiers chantiers de la réingénierie du gouvernement actuel. L'enjeu est de taille pour l'ensemble de la fonction publique et des sociétés d'État.

Trésorerie

Une des importantes décisions qui avait été prise par l'Assemblée générale voilà trois ans concernait l'augmentation de la cotisation syndicale. Cette demande de l'Exécutif de l'époque s'appuyait sur une éventuelle crise. Aujourd'hui, nous sommes en mesure d'affirmer que cette hausse était pertinente. Elle a accordé au Syndicat la marge de manœuvre nécessaire à ses nombreuses actions. En fait, malgré l'augmentation des dépenses, les finances du Syndicat se portent relativement bien. Par ailleurs, avec la diminution de la quantité de nos membres — donc de revenus — certaines dépenses de fonctionnement ont été revues. Des modifications aux statuts et règlements ont d'ailleurs été apportées pour répondre à notre nouvel environnement syndical.

Information

À l'interne, par l'entremise de l'ADN, ou à l'externe, par voie de communiqués ou d'entrevues, le Syndicat a utilisé plus que jamais tous les moyens nécessaires et adéquats pour informer ses membres et les intervenants extérieurs des enjeux de la refonte et des propositions du SGETQ. Nous avons également participé à la fondation de la *Coalition pour une radiodiffusion publique francophone* — organisme voué à la défense de la télévision publique — afin de faire valoir notre point de vue à partir d'une autre source crédible. Il faut avouer que nos contacts au sein de ce regroupement s'avèrent excellents, son coordonnateur étant nul autre que notre vice-président à l'information. Nous vous invitons d'ailleurs à visiter le site Internet à l'adresse www.telepublique.org. Ajoutez-y votre nom à la liste des appuis personnels à l'organisme.

Statuts et règlements

Après avoir «bûché» sur la refonte de Télé-Québec et notre convention collective, l'Exécutif s'est attardé à un dossier qui trainait depuis quelque temps, la mise à jour de nos statuts et règlements. Cette modification devenait d'autant plus pertinente compte tenu des changements majeurs que Télé-Québec venait de subir.

Dans bien des cas, il s'agissait de mises à jour ou de précisions. Mais nous avons également profité de cet exercice pour adapter les actions syndicales au nouveau portrait de l'entreprise. Le nombre de nos membres ayant diminué, des ajustements de fonctionnement s'imposaient, de manière à favoriser des économies tout en maintenant les services et possibilités d'action.

Équité salariale

Éminemment politique, l'évolution du dossier de l'équité salariale était tributaire de facteurs qui vont bien au-delà de la sphère «télé-québécoise». C'est d'abord pour des raisons hors du contrôle syndical et patronal que son traitement a pris plus de temps que prévu. Mais enfin, après ces quelques ratées, tout semble se conclure dans cette saga, au profit de nos membres. Des chèques ont enfin été acheminés le 7 décembre 2006.

Organisation du travail et Relations de travail

Outre les dossiers mentionnés ci-haut, l'Exécutif a dû travailler avec les Ressources humaines concernant certains problèmes plus particuliers. Parmi ceux-ci, mentionnons le réaménagement structurel de la Direction générale de la programmation, où les tâches de nos membres ont été modifiées substantiellement.

Stationnement

Si vous vous rappelez bien, un des éléments concrets que la ministre de la Culture et des Communications avait mentionné publiquement pour attaquer la gestion de Télé-Québec au début de la crise concernait le fait que le stationnement du siège social était gratuit pour les employés. Étant probablement mal informée, elle alla jusqu'à dire qu'il n'était pas dans le mandat de Télé-Québec de gérer son stationnement, travail que notre employeur ne faisait pourtant pas... encore. Bien qu'anodin dans l'immensité du dossier de refonte, ce détail de gratuité n'était apparemment plus acceptable publiquement. La Direction a donc imposé des coûts de stationnement, incluant ceux de certains bureaux régionaux. Dans les premières annonces, ces coûts étaient importants. Lors des négociations de la convention, on a finalement réussi à diluer les augmentations de coûts sur une période de quatre ans.

Assurance collective

Avec la faible augmentation salariale accordée par le Gouvernement et l'arrivée de frais pour le stationnement, l'augmentation faramineuse – plus de 20% – du renouvellement de l'entente avec notre assureur n'était pas acceptable pour nos membres. Bien que propriétaire de notre assurance, la petitesse de notre groupe en décroissance fait en sorte que les coûts étaient disproportionnés. Profitant du moment où bien des choses étaient sur la table durant l'exercice de rationalisation, l'Exécutif a demandé à l'employeur de vérifier la possibilité de nous trouver une solution à cet épineux problème. Et ce fut fait. Grâce à la Direction, à partir de l'été 2006, nos membres permanents font partie du regroupement des employés non-syndiqués du gouvernement du Québec. La possibilité d'inclure les contractuels intéressés doit être regardée ultérieurement.

Bien que cela signifie la perte du contrôle de l'assurance, l'intégration à un important groupe a fait en sorte que nos primes ont été réduites d'une manière tangible. Alléluia !

Conclusion

Au cours des deux dernières années, Télé-Québec a connu une importante crise qui s'est répercutée sur nos membres. Malgré les pertes de membres et l'abandon de secteurs d'activités, nous croyons que nous nous n'en sommes pas trop mal sortis, notamment au niveau de la nouvelle convention collective.

Par ailleurs, bien que le Gouvernement semble satisfait des résultats, il appert que cette réorganisation n'est pas complètement terminée. Certains secteurs souffrent encore d'instabilité et d'autres ont hérité des problèmes causés par les abolitions de postes. Enfin, ces derniers temps, nous avons constaté à plusieurs reprises que l'employeur ne respectait pas la convention collective. Ces écarts de conduite patronaux obligent l'Exécutif à déposer incessamment quelques griefs. À ce sujet, nous vous invitons à rester vigilants et nous tenir informé de ces écarts.

Le dossier de la rationalisation, et ses dommages collatéraux, ne sont donc pas terminés. Le Syndicat doit continuer à surveiller étroitement les changements apportés par l'employeur et intervenir au besoin. En même temps, on constate que le paysage télévisuel québécois et canadien est en constant changement. Et les attaques à l'endroit de la télévision publique sont monnaie courante. Dans ce contexte, le SGETQ doit continuer à agir publiquement et faire lui aussi des alliances. En ce sens, la participation à la *Coalition pour la radiotélévision publique francophone* s'avère judicieuse et prometteuse.

Bien du travail reste à accomplir et le Syndicat, comme ailleurs, doit s'adapter au nouvel environnement, qu'il soit interne ou externe. Car, outre les conditions respectables de travail, le Syndicat général des employés(es) de Télé-Québec doit faire en sorte plus que jamais que ses membres exercent leurs fonctions dans un environnement stimulant et épanouissant.