

BILAN DE L'EXÉCUTIF SGETQ

2007-2008

Les deux années écoulées ont été marquées par de grands bouleversements à Télé-Québec et ont demandé à l'ensemble des travailleurs que nous sommes une faculté d'adaptation élevée.

Les années 2005 et 2006 avaient été celles d'un important combat pour notre survie et la reconnaissance de notre expertise, celles d'une négociation ardue et finalement celles de l'acceptation, la mort dans l'âme d'un plan de réduction des effectifs.

Ces deux dernières années ont été vécues dans les changements générés par les départs, l'adaptation à de nouveaux modes de gestion et de nouveaux espaces de travail et à des restructurations de secteurs qui ne se sont pas fait nécessairement dans l'harmonie et la joie.

Les secteurs de la diffusion, des communications, de la recherche, de la programmation, des aménagements, de l'info-centre, des nouveaux médias, du marketing et de l'informatique ont accueilli de nouveaux gestionnaires qui, pour certains, ont eu quelques difficultés à s'adapter à la culture d'entreprise. Les réorganisations ne se sont pas toujours faites dans la concertation et le manque d'information a souvent créé des situations qui ont généré des irritants pour les employés concernés.

De plus les installations de Montréal ont subi un grand chambardement et de multiples déplacements dans les aires de travail ce qui n'a pas contribué à créer un climat de travail serein et stable.

Pour résumer le tout on peut dire que l'action syndicale a été liée à la réalité; après la mobilisation engendrée par «Sauvons Télé-Québec» et la négociation, nous avons fait face aux problèmes du quotidien, aux hauts et aux bas de la vie au jour le jour dans une conjoncture de coupures et de changements.

Des dossiers de relations de travail ardu

Le contexte actuel a vu naître des problématiques qui, jusqu'à maintenant, n'avaient pas émergé à Télé-Québec et que nous souhaiterions n'avoir jamais vu naître dans notre environnement; par exemple, le harcèlement psychologique. Nous avons fait face à des plaintes de cette nature qui nous ont d'ailleurs forcés à nous former car la loi nous oblige à intervenir selon des règles très précises. Ce type de dossier est infiniment délicat à gérer, mais surtout infiniment pénible à vivre pour les personnes qui y sont impliquées. Dans les cas qui nous préoccupent, nous avons pu faire respecter les droits de nos membres. Mais nous devons être attentifs à tous les signes, surtout dans un contexte où des changements organisationnels majeurs s'opèrent.

Lors de la négociation, nous avons pris comme position de tendre à faire respecter les dispositions de la convention de façon rigoureuse car elle nous semblait contenir les outils nécessaires pour bien protéger les intérêts de nos membres. Il faut savoir que la direction de Télé-Québec a trop souvent tendance à vouloir trouver des terrains de conciliation à son avantage.

Au niveau du recrutement et de la mobilité, on a aussi vu poindre certaines pratiques discutables qui pourraient être perçues comme allant à la tête du client ou encore à des façons de faire du secteur privé notamment ce qu'il est convenu d'appeler le « copinage ». Dans les limites de la convention, nous avons dû faire preuve de détermination et de vigilance à cet égard et voir à ce que la société transmette à ses cadres une certaine philosophie et des limites précises quant à l'engagement de nouveau personnel.

En relations de travail nous avons déposé au cours des années 2007-2008 vingt-huit (28) griefs dont treize (13) ont trouvé résolution et nous avons hérité de trois (3) griefs non résolus des années précédentes. À titre de comparaison il y avait eu pour les années 2003 à 2006 inclusivement un total onze (11) griefs déposés. Beaucoup d'action en relations de travail.

Donc des années marquées par de la gestion syndicale au quotidien, des interventions de première ligne dans divers secteurs et de la conciliation humaine engendrée par les changements. Ce fût un travail de proximité.

Un modèle d'organisation du travail émergent à surveiller

Le modèle d'organisation qui se dessine depuis deux ans est nouveau pour Télé-Québec. Lors de la négociation nous avons refusé de céder sur une clause qui apparaissait alors anodine mais qui semble aujourd'hui prendre toute son importance : la clause 6.27, dites clause des quantum.

En effet le plan de réduction des effectifs accordé par le Conseil du trésor limite le nombre de postes permanents. Mais malgré la perte des équipes de production à Montréal, la réalité demeure la même. Nous avons pu constater que l'exercice auquel vous vous étiez prêtés lors de rencontres midi au cours de la négociation avait été très rentable. En effet la plupart des secteurs qui avaient identifié des postes clés que la société s'apprêtait à couper avait raison deux fois plutôt qu'une. Certains postes abolis sont actuellement occupés par des contractuels car ils sont stratégiques et essentiels. La société a été obligée d'admettre que ses employés avaient dans certains cas mieux cerné les besoins des secteurs que les cadres. Ça fait un petit velours de le constater mais ça ne règle pas la situation.

Nous avons demandé à ce que ces postes redeviennent des postes permanents. La société ne peut pas acquiescer à notre demande à cause de la restriction du conseil du trésor.

Nous avons donc déposé un « gros » grief sur le quantum car le nombre d'employés contractuels dépasse la limite prévue par le quantum. Si nous allons en arbitrage avec ce grief, nous croyons que nous pourrions gagner un certain nombre de permanences pour ramener l'écart et le Conseil du trésor devra se plier à l'arbitrage. Mais les choses juridiques prennent évidemment beaucoup de temps. Il se peut aussi que nous arrivions à nos fins entre temps par voie de négociation. Nous travaillons là-dessus avec constance.

Des comités à l'ouvrage

L'exécutif a aussi beaucoup investi au cours des deux dernières années dans des comités de travail qui ont demandé temps et créativité.

D'abord le comité sur le temps partagé et le télétravail a fait une recherche et a mis beaucoup d'énergie à trouver des modèles applicables dans la structure de Télé-Québec. Plusieurs rencontres du comité lui-même puis avec les ressources humaines ont mené à une proposition en bonne et due forme et à la mise sur pied d'un projet pilote en télétravail qui devrait voir le jour d'ici Noël.

Le comité a fait face à une culture de gestion plutôt traditionnelle qui ne voyait pas les avantages de ces façons plutôt nouvelles de structurer le travail. Mais nous avons bon espoir de passer à la phase d'application pour ce qui est du télétravail. Nous vous tiendrons au courant des avancées du dossier. Pour ce qui est du temps partagé, nous sommes encore à négocier un modèle applicable. Mais les travaux suivent leur cours.

Le comité de réorganisation du travail a aussi beaucoup de pain sur la planche. Les secteurs qui ont de nouveaux gestionnaires ont des nouvelles propositions de structure sur la table. Le travail de ce comité consiste à faire en sorte que les besoins de la société soient entendus mais que les droits des employés soient respectés. Car il apparaît parfois que ces deux objectifs sont difficilement conciliables. Les travaux d'évaluation et de réorganisation ont été complétés dans les secteurs des communications. On peut toutefois s'interroger sur la durabilité de ceux-ci sachant que certains gestionnaires doivent changer dans la prochaine année.

Nous entamons actuellement la réorganisation du secteur de la diffusion.

Un syndicat à réorganiser

Lors des dernières négociations nous avons perdu un certain nombre de journées de libération payées par l'employeur. Ce qui était dans l'ordre des choses car la taille du syndicat se trouvait réduite par les coupures. Mais elle ne le fût pas autant que prévu et surtout l'embauche de plus de contractuels a créé une gestion de paperasse plus importante qu'avant.

Pour résumer cela, nous n'avons plus assez de libérations pour avoir un membre de l'exécutif libéré cinq jours par semaine. Nous sommes maintenant obligés de composer avec un nombre réduit de jours de permanence et des libérations au besoin selon les rencontres et les comités. Nous avons essayé de faire en sorte que ce mode de fonctionnement ait le moins d'impact possible sur le service aux membres. Dans la plupart des cas, les dossiers ont été menés avec la célérité voulue. Il faut aussi tenir compte du fait que les ressources humaines ont aussi moins d'employés et ne peuvent souvent pas nous accorder l'attention immédiate que nous souhaitons. Bref, il y a eu une adaptation de part et d'autre. Nous faisons cependant un certain constat. Comme les membres de l'exécutif ne sont pas remplacés dans leurs sièges ni soulagés de leurs fonctions de travail lorsqu'ils s'absentent pour des raisons syndicales, ils font pour la plupart du double emploi. C'est une réalité avec laquelle ils ont appris à vivre mais qui doit être prise en considération.

L'exécutif syndical a aussi dû se renouveler en partie en cours de route suite aux départs de deux de ses officiers vers d'autres défis tant professionnels que familiaux. Mais la relève a été assurée par de nouvelles énergies qui se sont mises au travail avec beaucoup d'ardeur et qui ont pris en main des dossiers par toujours très faciles. Un merci spécial à nos experts en informatique (Pascal, Christian et Yves) qui ont travaillé à actualiser les outils du syndicat.

Des défis pour un nouveau mandat

Outre la poursuite du travail amorcé et des dossiers en cours, certains dossiers ont été identifiés comme prioritaires pour un prochain mandat.

Bien sûr, le comité de réorganisation devra poursuivre son travail de fond. Mais un défi remis d'année en année depuis dix ans nous apparaît incontournable. Il s'agit d'une révision majeure des titres d'emploi de notre accréditation syndicale. On en compte plus de 80, certains d'entre eux datant du début des années 80 - avant l'informatisation. C'est un travail de moine qui va demander un investissement majeur en temps et en énergie et qui demandera aussi la collaboration de tous et chacun.

Nous avons aussi, entre autres, deux griefs importants à gérer : celui du quantum qui demande une mise à jour régulière et celui du secteur informatique qui dure depuis plus de 4 ans et qui connaît toutes sortes de phases et d'allers-retours.

Une attention toute spéciale devra être portée à la mouvance qui nous amène vers une société où de plus en plus d'employés ont un statut précaire de contractuel. Cela module des rapports de force différents et une organisation du travail moins stable. Une des faiblesses de la convention actuelle regarde les conditions des contractuels notamment à l'égard des renouvellements de contrat et de la mobilité. La vigilance accrue est de mise et la circulation de l'information est primordiale à cet égard. Cela devrait être un des enjeux majeurs de la prochaine négociation mais un souci constant dans le cadre des relations de travail d'ici là.

Enfin, le défi principal demeure tout de même que les membres et l'exécutif syndical unissent leurs efforts afin de faire en sorte que le milieu dans lequel nous œuvrons en soit un qui nous apporte une satisfaction certaine dans le travail bien fait, la possibilité de mettre à profit notre créativité et un environnement sain, agréable et convivial. Merci.