



## Élections à l'exécutif

Les élections aux différents postes du comité exécutif du syndicat prévues aux 2 ans, ont été lancées récemment. Les mises en candidatures doivent parvenir au plus tard le 19 mai au bureau syndical. Le processus complet d'élections a été affiché et est disponible sur le site web ainsi qu'au bureau syndical.

Je me dois ici de vous annoncer que la majorité de l'exécutif existant a l'intention de se représenter à un poste du comité exécutif, à l'exception de Monsieur Simon Lamarre à la vice-présidence exploitation-plateau, et que moi-même je me représente au poste de président.

Vous pourrez constater dans le présent journal l'état de plusieurs problèmes et dossiers en cours sur lesquels votre syndicat a mis la priorité au cours des derniers mois et qui nécessiteront encore sans doute un certain travail. De plus, la négociation pour le renouvellement de la convention collective des représentants en publicité de TVA doit être préparée prochainement – les pourparlers devront débuter d'ici la fin 2011 – et la négociation de la convention collective principale sera à préparer l'année prochaine afin d'être prêts pour l'automne 2012.

Réjean Beaudet  
Président

## Changement technologique « overdrive » à l'information

Nous avons reçu, lors du dernier comité patronal-syndical, des informations additionnelles concernant l'avis de changement technologique « Overdrive » qui touchera le travail de mise en ondes des bulletins de nouvelles de TVA, LCN et Argent. Lors de cette rencontre, nous avons pris connaissance de plusieurs éléments qui méritent une attention spéciale.

Tout d'abord, l'employeur nous a confirmé qu'avec ce nouveau système, les employés qui soutiennent le réalisateur dans la production des bulletins de nouvelles de TVA ne seront plus nécessaires, donc

plus de techniciens à l'aiguillage, à l'audio et à la vidéographie dans la régie du studio N. Il nous a été confirmé qu'aucune mise à pied ne sera nécessaire pour toutes ces fonctions, mais que l'employeur procédera plutôt par réaffectation des employés au secteur production. Par contre, on ignore encore ce qui adviendra du rôle des assistantes à la réalisation dans le contexte de l'« Overdrive ». Une rumeur circule à l'effet que l'employeur abolirait aussi ce poste aux nouvelles mais encore là, sans mise à pied.

Nous avons également reçu la définition de fonction des techniciens multifonctions LCN/Argent qui serait appliquée à la fin du projet. Cette nouvelle définition de fonction comporte beaucoup moins de tâches que la présente. L'employeur enlève ainsi toute notion d'aiguillage et d'infographie, l'aiguillage étant selon l'employeur rendu inutile, puisque ce seront les réalisateurs qui aiguilleront à partir du nouveau système. De plus, le plan de l'employeur prévoit que les tâches d'infographie seront retirées de la description de fonction des techniciens multifonctions. Nous supposons que des techniciens multifonctions seraient transférés à la fonction d'infographe, mais jusqu'à présent, rien n'a été indiqué à ce sujet. Quelques tâches de travail de plateau sont cependant ajoutées à cette nouvelle définition de fonction. En résumé, la future définition de fonction de technicien multifonctions ressemble plutôt à celle de technicien vidéo ou de plateau et plusieurs tâches techniques de haut niveau sont enlevées dans ce plan de changement.

Pour terminer, le plan de formation des réalisateurs qui auront à utiliser cette nouvelle technologie a été déposé, et à première vue, il nous apparaît qu'elle comporte une grande composante technique. En effet, une grande partie du plan vise la compréhension, la programmation et la configuration de l'aiguilleur « Ross » qui sera associé au logiciel « Overdrive ». Évidemment, l'opération de ce nouveau système d'automatisation fait également partie de la formation. En résumé, cette formation et le travail demandé aux « nouveaux » réalisateurs nécessitera une expertise technique de loin supérieure à ce qui est prévu actuellement et que ce

changement dénature dans une certaine mesure l'ensemble du travail de réalisateur. Nous nous pencherons sur cette question lors des prochaines semaines, en relation avec le délégué et la vice-présidente production qui représente les réalisateurs à l'exécutif.

Réjean Beaudet

## Journalistes recherchés

Vous ne le savez peut-être pas, mais la journaliste Chantal Leblond a quitté l'entreprise la semaine dernière pour le 98,5 FM. Chantal est la 10<sup>e</sup> journaliste à partir de TVA depuis moins d'un an. C'est la pire saignée chez les journalistes depuis une dizaine d'années. En 2001 ou 2002, 17 journalistes avaient choisi de poursuivre leur carrière ailleurs puisqu'ils n'avaient aucune sécurité d'emploi à TVA. C'est pour mettre fin à ce roulement de personnel que nous avons négocié un rappel par ancienneté pour les employés temporaires dans la convention collective de 2003. Cette fois, le malaise est plus profond puisque ce sont tous des permanents qui ont choisi de partir, dont plusieurs têtes d'affiche.

Depuis janvier, six postes ont été affichés, mais un seul – celui de correspondant parlementaire de Yves Malo – a été comblé. Selon les ressources humaines, personne n'a posé sa candidature aux postes de rédacteur (LCN) et de rédacteur-monteur (TVA) laissés vacants par le départ de Katy Cloutier et le déplacement d'Olivier Prud'homme au web (le processus de sélection reste à compléter pour les postes de rédacteur web et chercheur). L'employeur est inquiet et se demande ce qui se passe. Au département des Ressources humaines, on m'a questionnée sur le sujet. Du tac au tac, j'ai émis l'hypothèse que les nouveaux journalistes faisant maintenant tous leur entrée au web ou au ticker, ils croyaient peut-être ne pas avoir les compétences nécessaires en montage pour postuler ces postes? J'ai aussi soulevé le fait que la plupart des journalistes temporaires travaillent à temps plein et que certains ne voient pas l'intérêt d'obtenir une permanence.

Ces hypothèses expliquent probablement une partie du problème de recrutement. Mais mon enquête m'a révélé un fait plus troublant pour l'entreprise: nombre de journalistes temporaires considèrent les entrevues à TVA parmi les pires expériences de leur vie. Des employés temporaires déjà formés et compétents ont donc préféré laisser filer une permanence pour éviter d'avoir à subir l'attitude pour le moins désagréable de l'employeur à leur endroit. Certains questionnent aussi le processus de sélection qui semble favoriser certains candidats. Et ce n'est pas à l'extérieur que TVA trouvera des journalistes pour combler ses postes vacants puisque selon nos informations, les

candidats peinent à réussir les tests de français et de connaissances générales exigés pour œuvrer comme journaliste temporaire. L'employeur doit donc revoir ses façons de faire la sélection et mettre en place des conditions favorables et équitables s'il souhaite vraiment combler les postes de journalistes vacants.

En terminant, je ne peux qu'insister auprès de mes collègues temporaires sur le fait que seule une permanence donne une sécurité d'emploi à TVA. Les employés temporaires du sous-titrage l'ont appris à la dure l'automne dernier. On a cessé de les rappeler au travail du jour au lendemain lorsque l'employeur a choisi de confier davantage de sous-titrage à la sous-traitance. Il faut donc bien évaluer les risques lorsqu'on choisit de ne pas postuler sur une permanence.

Nathalie Blais  
v-p information

Journalistes de TVA qui ont quitté l'entreprise depuis juillet 2010 :

- Chantal Leblond
- Véronique Tremblay
- Alexandra Diaz
- Jean-Paul Chartrand (retraite)
- Hugues Bélanger
- Ève Carle
- Katy Cloutier
- Yves Malo
- Maryse Gagnon
- Alexis Deschênes
- Katia Germain

## Ouvertures de postes 2010

Nous avons déjà présenté des demandes d'ouvertures de postes pour plusieurs fonctions de l'unité en vertu de la clause dite des 37 semaines (art. 32.03). Des 9 postes entendus lors d'une rencontre au début février, aucun n'a encore été comblé. Un grief a donc été déposé pour contester les délais inutiles créés par l'employeur dans le comblement de ces postes. De plus, malgré des positions syndicales très claires pour plusieurs autres postes, l'employeur lambine et n'a encore rien répondu à nos demandes. Par exemple, concernant l'ouverture de plusieurs postes au service informatique demandée depuis novembre dernier, l'employeur n'avait rien à nous répondre et ce, malgré l'utilisation de plusieurs employés temporaires depuis plusieurs années, l'utilisation de « contractuels » de façon régulière et le non comblement de plusieurs postes depuis des mois. Ajoutant l'insulte à l'injure, pour pourvoir aux besoins de SunTV, l'employeur a envoyé récemment des membres de l'unité à Ottawa et Toronto qu'il a remplacé par des contractuels pour les besoins

usuels à l'interne. Nous avons contesté cette pratique par grief et nous tenterons de contraindre l'employeur à combler le nombre de postes nécessaires à son plan d'affaires et aux besoins récurrents de travail pour l'entreprise.

Réjean Beaudet

## **Plainte pratique déloyale sur la non application de la décision des réalisateurs**

Nous avons déposé, il y a deux semaines, une plainte de pratique déloyale au CCRI (Conseil Canadien des relations industrielles) contre TVA. En effet, nous considérons que dans le dossier de l'affectation de réalisateurs à LCN et Argent (application de la sentence arbitrale Sylvestre du 8 décembre 2010), l'Employeur fait tout pour ne pas se conformer entièrement à la décision. Plus particulièrement, après plusieurs rencontres entre les parties, l'Employeur refuse d'appliquer les clauses professionnelles aux réalisateurs affectés à LCN et Argent. Le temps de préparation, le nombre de réalisateurs nécessaires à la production des émissions et la familiarisation sont notamment en litige. En outre, le processus de nomination se fait à pas de tortue et les réalisateurs sont toujours affectés à la dernière minute pour travailler les week-ends en 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> journées, près de trois mois après le début de l'implantation de la fonction à LCN/Argent. Cette façon de faire place le syndicat dans une mauvaise situation face à ses membres.

Les derniers mois ont été éprouvants pour les équipes qui ont dû subir cette mauvaise application des clauses professionnelles des réalisateurs et le manque de personnel créé par l'employeur. Beaucoup de temps supplémentaire a dû être accompli par les réalisateurs de LCN/Argent et TVA, ainsi que par les techniciens multifonctions, puisqu'ils sont trop peu nombreux pour couvrir tous les quarts de travail. De vives tensions ont parfois été vécues par les employés à cause du manque de coordination lors de l'introduction des réalisateurs dans les équipes, celles-ci devant déterminer le travail de chacun « en direct » à cause du refus de l'employeur d'offrir du temps de préparation et de familiarisation aux réalisateurs.

La situation évolue à une vitesse insuffisante, avec un manque flagrant de ressources à plusieurs fonctions générant trop de temps supplémentaire et de pressions inutiles sur les équipes. Nous espérons donc que notre plainte permettra de faire avancer et de finalement terminer ce dossier qui traîne depuis plus de 4 ans à cause de la mauvaise volonté de l'entreprise.

Réjean Beaudet

## **Arbitrage accéléré sur le refus d'informer le syndicat du changement technologique et d'organisation du travail à l'information**

Concernant l'annonce faite aux membres par Serge Fortin, v.-p. Information de TVA – Agence QMI, sur les changements d'organisation du travail et technologiques qui affecteront l'ensemble du secteur information dans les prochains mois, le syndicat s'est plaint que cette annonce aurait dû lui être d'abord faite en comité patronal-syndical et qu'un avis de changement technologique aurait dû être déposé en bonne et due forme. Ce processus, lorsqu'il est suivi, permet aux parties de partager des informations concernant ces changements et d'échanger sur les formations nécessaires pour que tous nos membres puissent « vivre » ces bouleversements dans les meilleures dispositions possibles.

Au lieu de procéder ainsi, M Fortin a plutôt décidé d'ignorer le Syndicat, d'afficher des informations directement dans les ascenseurs, par voie de communiqué et de lancer une « journée de formation-information » un samedi d'avril. Nous avons donc déposé un grief à ce sujet et puisque l'employeur refuse de reconnaître qu'il s'agit d'un changement technologique ou d'organisation du travail au sens de la convention et qu'il aurait dû en discuter au préalable avec l'agent négociateur. Un arbitrage accéléré a été entendu pour trancher cette question. Une journée d'audience aura lieu dès la semaine prochaine.

Réjean Beaudet

## **Courriels auxquels on ne peut répondre**

Un gestionnaire ingénieux et qui possède un lourd passif coté relations personnelles avec ses employés a trouvé un nouveau moyen de déstabiliser ceux-ci. En effet, sans doute après plusieurs heures de recherche, celui-ci a trouvé le moyen de transmettre un courriel contenant des faussetés à ses employés, auquel il est impossible de répondre et qu'on ne peut retransmettre à une autre personne. Nous avons soulevé cette pratique à des représentants du département des Ressources humaines lors d'un comité patronal-syndical, en demandant à l'employeur si celui-ci considérait cette pratique comme « normale ».

Nous attendons toujours la réponse de l'employeur. Nous vous tiendrons informés de l'évolution du dossier, si l'Employeur daigne bien nous informer de ses conclusions.

Réjean Beaudet

## **Assurances collectives, attitude de la Standard Life**

Nous avons eu à travailler au cours de la dernière année sur plusieurs cas personnels d'employés qui, pour diverses raisons, ont dû s'absenter du travail pour plus de 6 mois. Lorsque cette échéance arrive, la rémunération de l'employé n'est plus assurée par TVA, mais bien par l'assurance invalidité long terme.

Cette assurance est fournie par la Standard Life, soit l'entreprise qui fournit l'ensemble de la couverture d'assurance de l'entreprise. Le « hic », c'est qu'il a fallu intervenir à de nombreuses reprises auprès de l'Employeur car les représentants de la compagnie d'assurance utilisent des méthodes discutables lors des interventions auprès de nos membres.

Sans entrer dans les détails, ce qui pourrait devenir gênant pour cette entreprise, nous avons demandé à l'Employeur de faire cesser ces attitudes agressives envers nos membres qui vivent parfois les moments les plus difficiles de leur vie. De plus, nous faisons un suivi de plus en plus serré des employés qui quittent pour absence long terme afin de les aider à être préparés à ces agissements et à aviser la compagnie d'assurance de leur désir de faire intervenir le Syndicat lors des différentes discussions concernant leur situation.

Suite à des discussions avec les présidents des autres unités syndicales des stations régionales de Groupe TVA, nous avons pu conclure que cette situation apparaît également dans les stations régionales et que le mécontentement gronde parmi tous les syndicats du réseau.

Nous espérons une amélioration de la situation, sinon nous devons réfléchir à des moyens de plus grande envergure pour faire respecter les membres que nous représentons.

Réjean Beaudet

## **Congrès SCFP Québec semaine du 9 mai**

Quatre membres de votre exécutif assistent cette semaine au Congrès du SCFP Québec, à Québec. Ce congrès, d'une durée de 5 jours, permet entre autres de coordonner les forces syndicales du Québec, de recevoir des informations concernant les tendances en relations de travail, de disposer de plusieurs résolutions concernant les priorités et le fonctionnement de notre regroupement, et doit finalement procéder à l'élection de l'exécutif du SCFP Québec, qui représente près de 110 000 membres.

La montée de la droite et des puissants « lobbys » qui hantent nos médias d'information depuis quelques années inquiète particulièrement les délégués et des stratégies ont été discutées pour contrer la propagande de la droite radicale qui s'impose dangereusement en Amérique du nord.

Réjean Beaudet

## **Élection d'un ancien représentant syndical de TVA au parlement fédéral**

Alexandre Boulerice, ancien journaliste de la salle de nouvelles de LCN, et ancien vice-président information du Syndicat des Employé(e)s de TVA, SCFP 687, a été élu la semaine dernière comme député fédéral NPD dans la circonscription de Rosemont/La Petite Patrie. Il est à noter qu'Alexandre occupait le poste de vice-président syndical alors qu'il était jeune journaliste et n'avait aucune sécurité d'emploi à TVA.

Après avoir travaillé pour TVA et son syndicat, Alexandre est allé travailler pendant plusieurs années pour les communications du SCFP Québec. Il avait entre autres tâches de rédiger les communiqués de presse et de conseiller les sections locales lors des négociations pour préparer le plan de communications. Alexandre se présentait pour la deuxième fois aux élections fédérales pour le NPD, et nous avons pu le voir défendre les positions du parti de Jack Layton à plusieurs reprises sur les ondes des différentes antennes de TVA et dans divers journaux et réseaux sociaux dont il est un fervent adepte.

**Nous tenons ici à féliciter chaleureusement Alexandre Boulerice**, digne représentant de notre regroupement syndical et de notre entreprise pour son élection, car elle est le fruit d'un travail constant et acharné pour défendre les intérêts de ses collègues de travail et de ses concitoyens.

Réjean Beaudet