



Édition du: 1 DÉCEMBRE 2006

2006, l'Odyssée de TVA

Vous avez probablement déjà vu le film "2001 l'Odyssée de l'espace". L'une des séquences les plus marquantes de l'histoire survient lorsque l'ordinateur de bord d'un vaisseau spatial en route vers Jupiter, Hal 9000, espionne et menace les astronautes. Eh bien attention : Hal 9000 est à TVA. Nous sommes tous reliés à Hal par un module externe appelé LA CARTE, ce qui lui permet de nous espionner.

Vous aurez compris que nous faisons ici référence à la carte magnétique attribuée à chaque employé. Lors de l'implantation du système à TVA il y

a environ 7 ans, la direction avait promis qu'il ne s'agissait pas d'un instrument visant à contrôler la ponctualité du personnel. L'usage qu'elle souhaitait faire de cet outil à l'époque (et qu'elle souhaite encore faire aujourd'hui selon le discours officiel), est d'assurer la sécurité du personnel et d'éviter l'intrusion à TVA de personnes non autorisées.

Or, des employés ont récemment été convoquées aux ressources humaines, parce qu'on avait constaté qu'ils ne se présentaient pas à l'heure au tra-

vail. Votre syndicat a obtenu la confirmation que LA CARTE avait servi à valider les soupçons de l'employeur. Cette vérification électronique a même servi de base de calcul pour exiger d'une personne qu'elle rembourse le temps "volé" depuis plusieurs mois.



Pourtant, jamais un gestionnaire n'a avisé cette personne de corriger son comportement pendant tout ce temps. On est passé directement à l'étape "Ne passez pas Go, allez directement en prison".

Comprenons-nous bien : nous ne voulons pas

nous arroger le droit d'arriver en retard au travail. Mais nous aimerions que l'employeur joue franc-jeu. Alors chers collègues, sachez-le : LA CARTE sert d'outil pour vous surveiller. Toute l'information est stockée dans la mémoire de Hal 9000 au 7^e étage. En passant Boss, un conseil pour éviter que tout le monde pense que tu es de mauvaise foi... Si tu as un problème avec un employé, fais ton travail de gestionnaire et avise-le rapidement plutôt que de laisser la situation se dégrader.

Dany Brochu
VP Information

Audiences du CRTC

Votre Syndicat était là !

Accompagné de permanents du SCFP, j'ai assisté à la présentation du mémoire déposé par Québecor et Groupe TVA devant le CRTC, dans le cadre de la réflexion sur l'avenir de la télévision en direct. Peu de surprise, nous savions que nous partagions la majeure partie des positions, à l'exception de trois points importants.

Nous sommes d'accord avec l'idée de redistribuer les redevances également aux télévisions généralistes et non seulement aux canaux spécialisés, comme c'est le cas actuellement. La différence avec Québecor c'est qu'eux consid-

èrent que Radio-Canada ne devrait pas y avoir droit.

On est d'accord que les droits dérivés soient en rapport avec les sommes investies pour la production d'émission. Présentement le producteur indépendant investit 3 % pour une production, TVA investit 20% et le seul qui a le droit de profiter des produits dérivés est le producteur indépendant. De plus TVA doit faire la promotion du produit et assume seul les risques, puisque le producteur indépendant peut, dès le départ, avec les subventions s'assurer 15% du coût de production pour ses dépenses adminis-

tratives.

On ne partage pas non plus l'idée d'enlever le plafond de 12 minutes/heure pour les publicités. On a atteint une limite. Est-ce qu'on peut être créatif et amener d'une autre façon de la publicité ? On n'est pas contre l'idée.

Le dernier point qui nous a étonné et avec lequel nous ne sommes pas d'accord c'est la demande d'enlever la notion d'émissions prioritaires pour un généraliste. Exemple d'émissions prioritaires : productions de téléroman, productions locales, productions lourdes. Je crois qu'un

généraliste se doit de produire des émissions prioritaires afin d'avoir une diversité de production. C'est la base d'une télé généraliste. Sinon on ne produirait que des émissions au goût du jour, on suivrait des modes et on perdrait le rendez-vous avec nos téléspectateurs avec le temps.

Nous avons présenté notre mémoire ce vendredi. Il va rester trois jours de présentations et l'automne prochain nous devrions avoir une réponse du CRTC.

Jean Chabot
Président Syndicat des employé(e)s de TVA

La modération a un goût amer !

J'ai bien rigolé le 22 novembre dernier, lorsque je me suis pointé pour récupérer ma paye. Non, non pas d'erreur de paiement sur mon talon de chèque !! Je veux parler de la "belle" invitation du party de Noël de TVA. J'avais entendu parlé que cette année, faute de budget, le party se tiendrait dans le cadre d'un 5 @ 7. Le budget... parti en même temps que plusieurs cadres, le premier septembre.

Ce n'était qu'une rumeur. En fait ce qui est vrai c'est que cette année nous devons payer nos consommations au-delà de nos trois "p'tits" coupons. Je me demande si la table de billard sera payante après la deuxième partie ou si le vestiaire sera lui aussi payant pour un excédant de poids ? Ah oui, y aura-t-il des frais pour l'entrée ?

Vous croyez que j'ai sauté un plomb, que tout m'est dû ? Non, ce n'est pas ça. Je suis encore capable de me payer une bière avec un deux dollars quand même. C'est plutôt une question de gros bon sens. Personnellement, je crois que cette idée de nous faire payer pour nos consommations additionnelles n'a pas de sens dans une entreprise qui travaille fort pour rétablir le lien de confiance avec ses employés. Il y a un seul party par année dans cette boîte, pas 10 ni 12, un seul. Où est la grande famille TVA, où est le désir de faire plaisir à vos employés ?

Nouvelle formule géniale !! Fallait y penser. Merci pour cette idée. Cette année c'est moi qui reçois pour le réveillon familial. Je crois bien charger un petit 2\$ pour chaque portion de dinde !!! On vous attend en grand nombre \$\$\$

Le Père Noël



Le saviez-vous ?

Nos boss du 10e étage flirtent beaucoup avec nos amis les Américains. Les faits : un coach d'artiste et un lighting director ont été engagés par TVA pour évaluer le service des nouvelles par rapport au concept, au décor, à la prestance de nos animateurs JE et à la réalisation, etc...

Là où le bât blesse? Savez-vous chers patrons que vous êtes entourés d'employés très expérimentés, talentueux, dévoués et ouverts à la nouvelle télévision? Ces deux gars du Texas ont faits le tour de LCN, du TVA-22h, du TVA-18h, du studio de JE et ont apportés leurs réflexions sur l'ensemble de l'oeuvre. C'est drôle, car beaucoup des changements proposés par nos Texans ont déjà été suggérés par nos artisans maison. Quoi de mieux de se le faire dire par des "Américains" !!! Ah, la bonne nouvelle... c'est que nos amis du sud ont décidés de garder les couleurs de notre logo, fiou ! On dirait Stephen Harper qui flirt avec nos voisins du sud !!!

Un ami syndiqué

Peut-on être à la retraite et revenir travailler?

Certains retraités de TVA reviennent au travail à temps partiel, question de passer leur savoir aux plus jeunes. Mais cette situation peut parfois occasionner de petits problèmes.

Vous n'êtes pas sans savoir qu'à TVA, un employé temporaire doit contribuer au régime de retrait dès qu'il a atteint 700 heures travaillées. Cette situation s'applique donc également aux retraités qui reviennent comme employé temporaire à TVA.

Là où ça se complique, c'est qu'il est illégal de retirer son fonds de pension tout en y contribuant, mais c'est contre la convention de ne pas y contribuer après 700 heures de travail.

C'est un sérieux dilemme.

Votre Syndicat fait pression auprès de l'Employeur pour éviter ce genre de situation "illégale" au sens de la Loi. Nous ne voulons pas empêcher les retraités d'effectuer un retour au travail, loin de là. Nous voulons plutôt régulariser la situation.

Ainsi le retraité qui a atteint plus de 700 heures travaillées devra cesser de retirer son fond de pension à chaque fois qu'il reviendra travailler à TVA. Il faut aussi comprendre que cette situation entraîne une mécanique de calcul très compliquée et fort coûteuse pour le régime de retraite.

Votre Exécutif

Nouvelles des régions

La fin d'année approche, et c'est le temps de prendre des nouvelles de la parenté. Ça bouge dans les stations régionales du Groupe TVA, et ce n'est pas toujours très positif. L'équipe du Journal syndical a donc décidé de vous donner des nouvelles de vos collègues des stations régionales.

À CHEM Trois-Rivières, deux postes et demi ont été abolis, soit le Coordonnateur ventes et marketing (temps plein), une représentante aux ventes (temps plein) et un demi-poste routage. Il va sans dire que le climat de travail est teinté d'une morosité (mais ça, l'employeur s'en fout éperdument!) et que le sentiment d'appartenance à l'entreprise est quasi nul (mais ça aussi, l'employeur s'en contre fout!)

À CFER Rimouski, la situation n'est guère plus rose, voire pire: deux postes à temps plein sont abolis (Opérateur multifonctions et

préposé web/sous-titrage/cameraman studio).

Quand on entend les "bonzes" de TVA nous parler de flexibilité, eh bien nous, on est tombé dans la marmite étant très jeunes!

Ce qui est le plus choquant dans la situation qui nous occupe à CFER, c'est que le syndicat a fait une proposition sensée pour tenter de minimiser l'impact à la fois sur les personnes touchées et sur l'organisation du travail tout en permettant à la direction de la station d'atteindre ses objectifs. Mais nous sommes en face de gestionnaires qui semblent plus préoccupés à trouver des problèmes à des

solutions que des solutions à des problèmes. On nous parle de plans qui seront déposés et dont on ne voit jamais la couleur. On nous dit qu'il faut attendre de voir la première séance de supplémentation avant d'établir un autre "plan"!

Sommes-nous en face d'interlocuteurs qui souhaitent simplement que les choses se "tassent" par elles-mêmes sans qu'ils n'aient la moindre décision à prendre?

Nous sommes fortement tenté d'y percevoir à la fois une certaine mauvaise foi et un laisser aller qui nous questionnent sur l'attitude que nous aurons à pren-

dre pour la suite des événements.

Et après, on osera nous parler de partenariat et de collaboration!!

MON OEIL!!!!

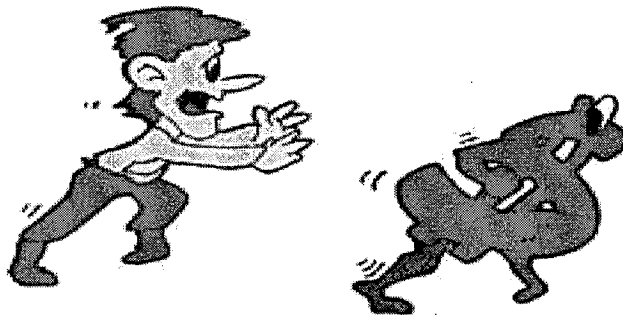
Richard Labelle
Président, SCFP 4646

Ça ne va guère mieux à Chicoutimi

Les patrons ont décidé de fusionner quatre postes, réception / routage et archives / web / sous-titrage, pour en faire deux. Selon le président de la section locale (FNC-CSN), Michel Boivin, la direction de CJPM cherche à récupérer entre 80 et 100 000 dollars. Le syndicat se dit prêt à s'asseoir avec la direction pour regarder ce qui peut être fait. Selon Michel Boivin, en créant un programme de départ volontaire ou de conciliation travail-famille, il serait possible d'arriver aux mêmes résultats financiers sans faire de tort aux employés.

Une bonne nouvelle

Il y a au moins une bonne nouvelle pour les cinécaméramans de CJPM, la Commission des lésions professionnelles a reconnu l'épicondylite comme une maladie professionnelle. L'épicondylite est une maladie douloureuse du coude. On l'appelle aussi "tennis elbow".



*** AVIS DE RECHERCHE ***

Sophie J. Tremblay, préposée au routage commercial à TVA, est à la recherche des finissants de l'École Secondaire Louis-Riel de Montréal, cuvée 1987 afin d'organiser une soirée retrouvailles. Il manque 48 personnes sur 247! Si vous, ou une personne de votre entourage, vous reconnaissez, consultez le site internet pour plus d'informations : www.louisrielle2007.com

Rions un peu...

Question de se dilater la rate avant d'entreprendre notre blitz de négociation, jetons un œil sur les conditions de travail qui régnait dans une entreprise en 1880. Espérons seulement que ça ne donnera pas de mauvaises idées à nos patrons... (Ce texte a été déniché par un de nos membre sur le site internet www.Rigolus.com)

1- Piété, propreté et ponctualité font la force d'une bonne affaire.

2- Notre firme ayant considérablement réduit les horaires de travail, les employés de bureau n'auront plus à être présents que de sept heures du matin à six heures du soir, et ce, les jours de semaine seulement.

3- Des prières seront dites chaque matin dans le grand bureau. Les employés de bureau y seront obligatoirement présents.

4- L'habillement doit être du type le plus sobre. Les employés de bureau ne se laisseront pas aller aux fantaisies des vêtements de couleurs vives; il ne porteront pas de bas non plus, à moins que ceux-ci ne soient convenablement raccommodés.

5- Dans les bureaux, on ne portera ni manteau, ni pardessus. Toutefois, lorsque le temps sera particulièrement rigoureux, les écharpes, cache-nez et calottes seront autorisés.

6- Votre firme met un poêle à la disposition des employés de bureau. Le charbon et le bois devront être enfermés dans le coffre destiné à cet effet. Afin qu'ils puissent se chauffer, il est recommandé à chaque membre du personnel d'apporter chaque jour quatre livres de charbon durant la saison froide.

7- Aucun employé de bureau ne sera autorisé à quitter la pièce sans la permission de M. le Directeur. Les appels de la nature sont cependant permis et pour y céder, les membres du personnel pourront utiliser

le jardin au dessous de la seconde grille. Bien entendu, cet espace devra être tenu dans un ordre parfait.

8- Il est strictement interdit de parler durant les heures de bureau.

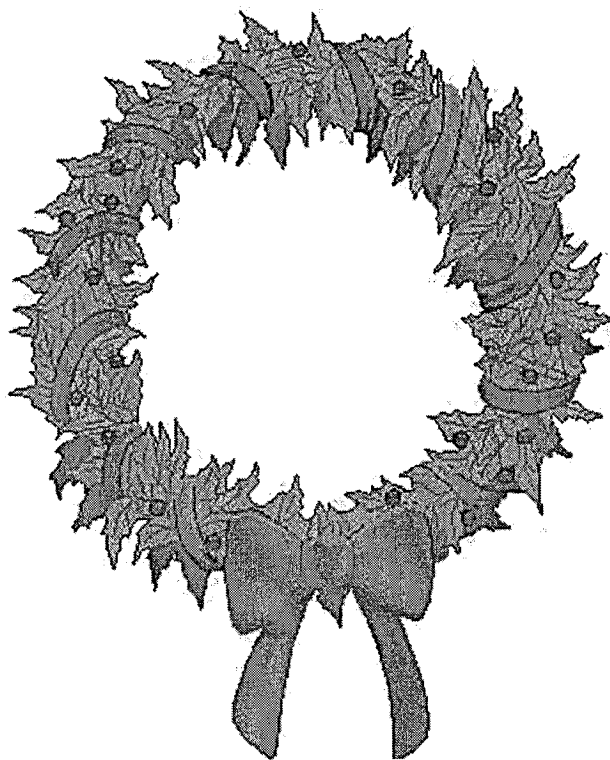
9- La soif de tabac, de vin ou d'alcool est une faiblesse humaine et, comme telle, est interdite à tous les membres du personnel.

10- Maintenant que les heures de bureau ont été énergiquement réduites, la prise de nourriture est encore autorisée entre 11h30 et midi, mais en aucun cas, le travail ne devra cesser durant ce temps.

11- Les employés de bureau fourniront leurs propres plumes. Un nouveau taille-plume est disponible sur demande chez M. le Directeur.

12- Un sénior, désigné par M. le Directeur, sera responsable du nettoyage de la propreté de la grande salle, ainsi que du bureau directorial. Les juniors et les jeunes se présenteront à M. le Directeur quarante minutes avant les prières et resteront après l'heure de la fermeture pour procéder au nettoyage. Brosses, balais, serpillières et savon seront fournis par la Direction.

Les propriétaires reconnaissent et acceptent la générosité des nouvelles lois du Travail, mais attendent du personnel un accroissement considérable du rendement en compensation de ces conditions presque utopiques.



JOYEUSES FÊTES !

