

RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF

Les temps sont durs. C'est certainement un lieu commun de le dire, mais les temps durs ne sont pas inévitablement synonymes d'immobilité et d'abandon. Ils peuvent devenir un espace dédié au changement et générer une vision renouvelée.

Par temps durs, nous voulons bien sûr parler des multiples défis qui secouent nos environnements de travail. Défis qui, pour certains, ont même pris des allures de survie. Et c'est sans parler de la pandémie et de ses effets.

Des années singulières

C'est vrai, ces trois dernières années n'ont pas été de tout repos. Elles n'ont jamais demandé autant d'investissement, de créativité, de mobilisation et de résilience de la part de vous tous et toutes, travailleurs du monde des médias et de la culture et, principalement de vous qui êtes investis dans vos syndicats. C'est assurément vous demander beaucoup, d'avoir cette vision claire et documentée que vos employeurs sont souvent incapables d'avoir. À maintes reprises et dans différents contextes, la preuve a été faite que si les syndicats n'étaient au-devant de la parade, des milieux de travail auraient continué à se déliter jusqu'à l'extinction, d'autres auraient simplement disparu pour cause de faillite par exemple, et d'autres, enfin, auraient continué à produire des climats de travail malsains qui ont un fort impact sur l'engagement des travailleurs (ce qui n'est jamais une bonne idée dans un contexte de rareté de main-d'œuvre). La force des syndicats est de ne jamais se voiler la face sur les véritables enjeux et de dire haut et fort ce que les patrons et les politiciens ne veulent pas entendre. Parce que ça dérange leur conception de ce qui doit être, parce que ça demande des efforts ou simplement par peur de voir les choses changer. Parce que qui dit changements, dit adaptation et s'adapter demande de s'investir réellement, avoir de l'ouverture et de lâcher prise. Deux choses plutôt antinomiques avec la volonté de contrôle et la certitude qu'on a toujours raison et qui caractérisent souvent les gestionnaires.

Des crédits, une faillite et une coop... ou quand la presse se réinvente !

Pour la FNCC aussi les gageures n'ont pas manqué. Nous ne pouvons certainement pas dire que nous nous sommes enfoncés dans la routine.

Les mutations extrêmes que connaissent nos milieux ont été l'occasion d'explorer, d'innover, de nous positionner en tant qu'acteur crédible et incontournable du changement de nos milieux de travail.

La crise de la presse écrite a mis en relief le manque de perspectives des organisations sur leur survie face à l'omnipotence des géants du Web. Il y a six ans, nous organisons un colloque réunissant syndicats et patrons de presse et lançons l'idée d'un crédit d'impôt sur la masse salariale comme levier économique pour la subsistance de la presse écrite. À ce moment, unanimement les patrons avaient marqué leur opposition à une telle hérésie face à l'indépendance de la presse. Et pourtant, n'est-ce pas ? Le désaccord des patrons n'a pas empêché la FNCC de continuer à marteler le message. Avec des journalistes de nos médias, Louis Tremblay, Charles Côté, Éric-Pierre Champagne pour ne nommer que ceux-ci et avec nos syndicats, la FNCC a pris son bâton du pèlerin et a martelé auprès de tous les gouvernements : nos médias écrits sont en grand danger, il faut une solution pour les sauver et pallier l'érosion des revenus publicitaires. Trois ans plus tard, à la suite de la création d'un comité consultatif fédéral auquel Pascale St-Onge, présidente de la FNCC, fut invitée à se joindre, ce crédit d'impôt naissait. Il a depuis permis de sauver plusieurs journaux,

d'une frontière à l'autre de notre province, d'une frontière à l'autre de notre pays. Il a permis d'éviter de créer des déserts d'information partout au Canada et de maintenir à flot de grands quotidiens. Et aujourd'hui, plus personne ne crie au sacrilège. C'est une petite idée née de la FNCC, en collaboration avec MCE Conseils, qui a fait son chemin.

Mais ces gains ne se font pas sans investissements. Il y a beaucoup de travail entre l'idée et la mise en place d'une telle structure. Du travail de réflexion, de lobbying politique, de concertation et de mobilisation. Beaucoup d'heures, de kilométrage (et oui, ça existait dans le temps pré-Covid-19), de rencontres et de discussions, mais un résultat, bien que perfectible, dont nous sommes fiers et qui prouve que nous pouvons faire évoluer les choses.

La faillite déclarée par le Groupe Capitales Médias est le résultat direct de la mollesse et de l'incapacité de ses dirigeants à voir autre chose que leur profit immédiat dans une entreprise de presse. Des fleurons régionaux de l'information, des institutions très bien ancrées dans leurs milieux respectifs sont passées à deux doigts de ne plus exister par l'incurie de leurs dirigeants.

L'initiative des travailleurs de ces six médias a sauvé l'information écrite régionale au Québec. Mieux, elle a créé un modèle observé et vanté partout même internationalement. Il y a six ans, nous parlions déjà d'une coopérative de l'information au comité exécutif de la FNCC comme solution novatrice au désagrégement de la presse écrite. Mais nous n'avions pas prévu que cette idée s'incarnerait aussi rapidement et dans ce contexte. Nous sommes très fiers du travail accompli par les syndicats avec la collaboration de la FNCC, de MCE Conseils, de la CSN pour donner naissance à cette créature inédite qui apprend à marcher, qui entreprend un changement important de culture organisationnelle, mais qui se tient déjà debout de belle façon.

Une bataille contre les géants

L'autre défi important, sinon gigantesque, amorcé au cours des trois dernières années, trouve un peu sa source dans les mêmes paramètres, mais a une portée transversale majuscule. La réglementation des géants du Web (ou son absence) est un enjeu planétaire et multidimensionnel. Il implique la fiscalité, le droit d'auteur, la notion de libre marché et de quasi-monopole, la survie des marchés locaux tant du point de vue culturel que commercial, l'identité culturelle et plus encore. À cet égard, le Canada accuse un retard significatif, principalement généré par le manque de discernement et de vision des politiciens qui nous gouvernent. Ils se sont réveillés à minuit moins une, mais ont encore trouvé le moyen de ne pas avancer dans ce dossier crucial. La bataille à cet égard, amorcée l'année dernière avec la loi C-10, sera selon toute probabilité sur la table très prochainement. Et les mêmes enjeux à courte vue feront l'objet de débats politiques stériles. Alors que tout l'écosystème de production médiatique et culturelle est menacé par ce manque de réglementation. C'est d'autant plus critique pour la société québécoise et son identité unique. Ce sera un des dossiers prioritaires de la FNCC afin d'assurer la défense des intérêts de ceux et celles qui œuvrent dans ces secteurs. Encore une fois, il s'agit ici de participer à la protection de nos organisations pour préserver nos emplois.

La pandémie, moteur ou frein ?

Que dire maintenant du contexte pandémique ? Évoquer le « retour à la normale » semble bien illusoire. On y aurait cru il y a six semaines, mais plus maintenant ! Il y aura un avant et une après-pandémie. Et une nouvelle normalité à définir.

Pour plusieurs, cette nouvelle normalité s’incarne déjà dans les conditions de travail dans lesquelles ils et elles évoluent, notamment le déploiement du télétravail à grande échelle. Pour certains, il s’agit là d’un large bénéfice, souhaité depuis longtemps. Pour d’autres une contrainte plutôt anxiogène comportant des éléments d’isolement et de conditions de travail défavorables. Pour d’autres encore, comme plusieurs de nos employeurs, c’est un moyen de générer des économies, portées à petite ou à grande échelle sur le dos de leurs employés. Alors, il nous faudra être vigilants et ne pas uniquement y voir notre bénéfice personnel. Il faut avoir une conscience aigüe des bénéfices issus de cette nouvelle réalité comme des pertes qui pourraient en résulter. Il faudra donc des réflexions négociées et consensuelles sur ce nouveau paradigme que la technologie à évolution pandémique grand V a rendu possible et usuel.

Par ailleurs, certains de nos membres ont été frappés de plein fouet par les contraintes sanitaires rendant leur travail parfois réduit à la portion congrue parfois carrément impossible ; salles de spectacles, professionnels du théâtre, centre d’appels, de vente de billets, travailleurs des musées, et d’autres. Le contexte des nouvelles restrictions « Omicron » les ont, pour beaucoup, ramenés à la case départ du début de la pandémie alors que, dernièrement, on sentait enfin un peu d’air arriver. Survivre à cette rechute et recréer des milieux de travail équilibrés à la sortie de crise sont des objectifs incontournables pour les syndicats, mais également pour la FNCC. Nous nous devons de tenir fermement la main de ceux qui, parmi nous, en ont le plus besoin. Une autre de nos priorités pour l’année à venir.

La FNCC au service de tous les milieux de la culture

Le dernier congrès avait donné le mandat au comité de développer le secteur de la culture à la FNCC. Avec le support incontournable de la coordination, merci Patricia Lévesque, celui de l’équipe de feu de la FNCC et l’appui du Service de syndicalisation de la CSN, nous avons entrepris notre exploration de ce côté. Plusieurs syndicats de secteurs inédits du domaine culturel ont signé leurs premières conventions au cours des trois dernières années ; le Syndicat des travailleurs et travailleuses d’Oasis Animation a ainsi créé un événement en signant la première convention collective au Canada dans le secteur de l’animation 2D. Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Copibec, qui intervient dans le domaine du droit d’auteur, a aussi signé une première convention. Les salariés de la Fondation Québec Cinéma se sont syndiqués en 2021 rejoignant ainsi leurs collègues du Festival du nouveau cinéma dans le Syndicat des employé-es de l’événementiel. Les syndicats du Musée des beaux-arts de Sherbrooke et du Musée de la Gaspésie se sont joints à nous et les contours d’un nouveau Syndicat national des salariés des musées, qui regrouperait plusieurs syndicats des institutions muséales réparties à travers le Québec, ont été tracés.

L’initiative la plus éloquente de ce mandat a certainement été la signature de plusieurs ententes de collaboration avec les principaux syndicats indépendants du monde de la culture et les conversations actuelles que nous tenons avec eux en vue d’une possible affiliation FNCC et CSN. Nous parlons ici de l’Union des artistes (UDA), de la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ), de l’Union des écrivains et des écrivaines du Québec (UNEQ), de l’Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD), de la Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC) et l’Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ). Sous le chapeau de la FNCC, avec ces associations auxquelles s’ajoutent l’Association des professionnels des arts de la scène (APASQ) et l’Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ) qui sont déjà membres chez nous, nous formons un groupe de pression qui œuvre dans différents dossiers dont, notamment, celui de la réglementation des géants du Web et celui de la révision des

lois sur le statut de l'artiste. Nous avons signé différents mémoires conjoints, fait des rencontres avec les dirigeants politiques, publié des communiqués sur divers enjeux, tenu une conférence de presse, donné des entrevues aux journaux, à la télévision et à la radio sur ces sujets. Nous avons aussi travaillé pour l'universalité des prestations de soutien (PCU et PCRE) afin que les travailleurs autonomes (statut commun de plusieurs travailleurs et travailleuses de la culture) soient couverts par ces mesures. Encore pendant le temps les fêtes, nous avons fait des interventions pour nous assurer que les travailleurs de nos secteurs aient accès à la nouvelle prestation PCTCC. Nous insistons aussi beaucoup sur la mise en place de soutien pour la relance des secteurs culturels durement éprouvés par les restrictions sanitaires dues à la Covid-19. Il y aura un lent redémarrage qui nécessitera à la fois de la vision et de la consolidation.

De nouveaux outils dans le coffre

À travers tout ça, nous avons aussi commencé des travaux, conjointement avec la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM) pour la mise sur pied d'un régime de retraite à prestations cibles afin offrir plus d'options à nos syndicats et surtout une option que nous jugeons intéressante et performante. Une option qui met l'accent sur la solidarité des syndicats, le regroupement de ceux-ci, tout cela dans l'objectif d'offrir de meilleurs bénéfices et des services de haute qualité aux membres et aux syndicats de la FNCC qui y adhéreront. Ces travaux ont été menés rondement et le régime à prestations cibles FIM-FNCC verra officiellement le jour au début 2022.

Tous ces dossiers, multiples et diversifiés ont évidemment bien mobilisé le temps et l'énergie des élus et des salarié-es de la FNCC. Mais le quotidien est resté le même ; nous avons travaillé sans compter pour soutenir nos syndicats dans leurs négociations, leurs relations de travail, leurs demandes d'aide et les mandats n'ont pas manqué. La pandémie a créé moult demandes d'avis et de consultations et a généré plusieurs situations nouvelles auxquelles il a fallu répondre. Plusieurs négociations qui devaient être entreprises en 2020 ont été reportées d'un an. Ce qui a provoqué un goulot d'étranglement en 2021, car elles se sont ajoutées à celles qui étaient au calendrier de cette année-là. Ce qui a présenté tout un défi logistique pour l'équipe. Cette équipe a aussi fait face à tout un renouvellement, car de multiples départs à la retraite nous ont donné le bonheur d'accueillir de nouvelles figures très dynamiques parmi les conseillers et les conseillères en même temps que la tristesse de voir partir à la fois des collègues expérimentés que nous aimions et dont nous apprécions l'expertise. Mais ainsi va la vie et cette équipe renouvelée assure déjà la relève avec brio et beaucoup d'enthousiasme. Du côté des élus, ce ne fut pas tranquille non plus puisque nous avons dû élire de nouveaux vice-présidents en cours de mandat, installer une nouvelle secrétaire générale – trésorière et finalement pour tester notre capacité de résilience et notre adaptabilité, notre présidente des huit dernières années, Pascale St-Onge, nous a quittés pour des horizons plus sportifs et économiques, six mois avant ce congrès. Ouf !

Voici, plus en détail, les moments forts de ce mandat :

Mesures d'aides pour les médias écrits

Le 16 octobre 2018, La FNCC lance une grande campagne publicitaire visant à sensibiliser les gouvernements sur l'importance de trouver des solutions à la crise de la presse écrite face à la situation alarmante de la baisse de revenus due à la concurrence effrénée des géants du Web.

Le 21 novembre 2018, le gouvernement fédéral annonce des mesures d'aide pour les médias écrits de 595 millions de dollars sur cinq ans, sous forme de crédits d'impôt.

Le 23 mai 2019, la présidente de la Fédération nationale des communications et de la culture, Pascale St-Onge, accepte l'invitation lancée par le ministre fédéral du Patrimoine canadien à siéger au comité d'experts indépendants du secteur du journalisme. Le mandat du comité sera d'établir les paramètres d'attribution des nouveaux crédits d'impôt et incitatifs pour soutenir le secteur des médias écrits à la suite de l'annonce faite quelques mois auparavant.

Le 18 juillet, le comité indépendant d'experts dévoile son rapport final sur le journalisme et la presse écrite permettant ainsi la mise en place des mesures promises.

Le 29 octobre 2019, le gouvernement du Québec annonce à son tour des mesures d'aide aux médias écrits avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019. Ce nouveau crédit d'impôt vise les employés des salles de rédaction et à l'exploitation des technologies de l'information.

Les mesures de soutien ici mentionnées sont sur une perspective de cinq ans. La fin prévue est donc en 2024. Il faudra remettre la table à cet égard d'ici là. En campagne électorale les conservateurs avaient annoncé leur intention d'y mettre fin. C'est donc un acquis fragile.

Parlant de changement signifiant dans le domaine de la presse écrite, la FNCC a aussi soutenu activement la transformation de La Presse en OBNL pour lui permettre de bénéficier des effets de levier de diverses mesures de soutien. Reste à établir un bilan sur le bénéfice obtenu par cette transformation notamment du point de vue syndical.

Exploration et percées dans des domaines non conventionnels

Le 10 avril 2018, les travailleurs du Festival du nouveau cinéma se syndiquent et ils signent leur 1^{re} convention collective le 1^{er} juillet 2019. Ils intègrent en fait le tout nouveau Syndicat des employé-es de l'événementiel. La création de ce syndicat chapeau vise en fait à permettre la syndicalisation des travailleurs et travailleuses de divers événements et festivals qui ne peuvent pas le faire autrement du fait du caractère souvent temporaire de leurs liens d'emplois et de leurs statuts souvent confus de travailleurs autonomes ou de contractuels. Nous pensons qu'avec la création de ce syndicat de l'événementiel, nous pourrions apporter notre soutien et offrir de meilleures conditions à ces travailleurs et travailleuses atypiques.

En mai 2021, c'est avec enthousiasme que l'équipe de salarié-es de Québec Cinéma a déposé, une requête en accréditation au Tribunal administratif du travail pour joindre les salarié-es du Festival du nouveau cinéma au sein du Syndicat des employé-es de l'événementiel. L'arbre commence donc à porter des fruits. Les conditions de la pandémie limitent pas mal notre action dans l'exploration du côté de l'événementiel, car la tenue de plusieurs festivals et événements est aléatoire depuis deux ans. Mais nous comptons bien continuer notre percée dans ce secteur.

Nous ne passerons pas sous silence non plus, la création du tout premier syndicat de l'animation 2D au Canada. Nous parlons ici, bien sûr, du Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Oasis Animation qui a signé sa première convention collective en juin. Toute une première ! Et certainement pas une dernière dans le domaine de l'animation 2D et 3D que nous souhaitons investir. Les conditions de travail y sont souvent déplorables sans parler des climats toxiques qu'on voit souvent signalés dans les médias notamment dans le monde du jeu vidéo. Ces industries

souvent vantées pour leur créativité et leur productivité ne semblent pas appliquer les mêmes critères d'excellence au bien-être et au respect de leurs créateurs et employé-es.

La faillite du Groupe Capitales Médias et la formation de la Coopérative nationale de l'information indépendante (CN2I)

Toute une course à obstacles !

Le 19 août 2019, les travailleurs de Groupe Capitales Médias et la FNCC apprennent avec consternation que GCM s'est placé sous la Loi sur la protection de la faillite. Cette annonce crée une véritable onde de choc au Québec et dans le secteur médiatique. Groupe Capitales Médias regroupe la majorité des quotidiens régionaux du Québec.

Le gouvernement du Québec annonce le jour même une aide d'urgence de 5 millions de dollars pour supporter l'entreprise et permettre la poursuite de ses activités, le temps que des repreneurs puissent se manifester. La situation est critique, car les finances du Groupe sont plombées par la désaffection des revenus publicitaires et des décisions questionnables en matière de gestion prises au cours des années précédentes.

Fin août, la FNCC-CSN et le Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (CQCM) s'engagent à travailler ensemble afin de participer à la relance, en formule coopérative, des quotidiens touchés par la crise du Groupe Capitales Médias. Cet effort conjoint commence dès lors, alors que les deux institutions mettent en commun leurs expertises dans l'objectif de proposer un plan d'affaires cohérent et viable. La FNCC et le CQCM s'annoncent très ouverts à développer un modèle coopératif qui impliquerait la participation de plusieurs acteurs et les syndicats des quotidiens régionaux marquent leur intérêt à participer financièrement à la relance des opérations de ces médias écrits

Début octobre 2019, les employé-es des six journaux du Groupe Capitales Médias lancent une importante campagne coordonnée visant à mobiliser les communautés pour la relance de leur quotidien local. Sur la thématique «Je coopère pour mon journal», les entreprises, les organisations, les leaders locaux ainsi que les citoyennes et les citoyens sont invités à contribuer au démarrage de coopératives de solidarité pour chacun des journaux.

Après un peu plus d'une semaine, la somme des engagements dépasse déjà les deux millions de dollars et le montant se bonifie de jour en jour. Le comité provisoire responsable du projet dévoile ces chiffres alors qu'il dépose aussi une lettre d'intention auprès du séquestre, confirmant sa volonté de proposer une offre de reprise du Groupe Capitales Médias.

En à peine deux mois, l'idée de la coopérative de l'information a vu le jour et se déploie sur le terrain.

La constitution de la structure financière s'est poursuivie et une offre d'achat en bonne et due forme est déposée le 24 octobre 2019. Offre qui fut reçue et acceptée. La Coopérative nationale de l'information indépendante est née et publie maintenant six quotidiens régionaux et son engagement, ses efforts et sa volonté ferme de faire face à l'adversité a évité de créer des déserts d'informations en région et a maintenu des emplois de qualité. Il faut saluer cette réussite exceptionnelle de la mobilisation des syndicats qui fait la preuve qu'initiative et persévérance peuvent faire la différence.

Les travaux sur la révision des deux lois sur le statut de l'artiste

Au printemps 2020, la FNCC a entrepris, pour le bénéfice d'un certain nombre de ses membres actuels et celui de ses alliés sous contrat de collaboration, de s'investir dans les travaux entourant la réforme des lois sur le statut de l'artiste. Ces deux lois, surnommées LSA pour les initiés, définissent les conditions d'emploi d'une grande majorité de travailleurs et travailleuses du monde de la culture sans toutefois leur garantir des protections et des droits équivalents à ceux des employés des mêmes secteurs qui sont régis par le Code du travail du Québec.

Nous souhaitons avant toute chose qu'un nouveau projet de loi soit déposé avant la fin de ce premier mandat de la CAQ, car ce dépôt est, à l'heure actuelle, une promesse électorale non tenue. Et la LSA est désespérément obsolète. La loi actuelle a été promulguée avant l'invention de l'internet. Ça donne une bonne idée des trous qu'elle peut contenir et de son manque de précisions sur une multitude d'aspects, notamment en matière de protection et en matière de négociations collectives. Comme si les choses n'avaient pas du tout évoluées ou changées depuis les années 1980. Les producteurs, diffuseurs et autres donneurs d'ouvrage du monde de la culture ne veulent pas de cette révision, car le statu quo leur sied et leur donne la belle part du gâteau. Il n'y a même pas de mécanisme de reddition de comptes qui balise les subventions données aux producteurs en les obligeant à prouver que l'argent se rend aux artistes et créateurs comme prétendu dans leur demande de subventions. On parle d'argent public. Et on parle de travailleurs et travailleuses de la culture qui vivent sous le seuil de la pauvreté pour plus de 80 % d'entre eux. Et ces chiffres datent d'avant la pandémie. Imaginez depuis...

Donc en groupe, nous faisons pression sur le gouvernement pour qu'un nouveau projet de loi soit déposé. Nous travaillons sur des argumentaires pour soutenir les points que nous jugeons essentiels et qui doivent être tenus en compte dans cette révision. Parmi ceux-ci, il y a notamment la possibilité pour l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ) de négocier collectivement, et pour l'Association des professionnels du théâtre (APASQ) de voir reconnue l'entièreté de la tâche faite par les concepteurs et conceptrices de théâtre reconnue et payer à juste prix. Une rencontre en tête à tête est d'ailleurs prévue le 24 janvier entre la ministre de la Culture Nathalie Roy et la présidence de la FNCC pour faire le point sur ces enjeux.

Les travaux sur la mise en place d'un syndicat national des salariés des musées

C'est en constatant combien le maintien d'une structure syndicale complète pouvait parfois peser sur les petits syndicats que l'équipe de la FNCC a élaboré ce projet qui en est à une phase exploratoire. Nous souhaitons d'ailleurs passer à la phase pilote sous peu. Cette nouvelle structure syndicale, tout en maintenant l'autonomie locale de chacun des syndicats de musées, permettrait la mise en commun d'éléments de services comme la gestion des per capita et de la trésorerie. Le projet a été présenté aux syndicats des musées et la consultation se poursuivra ce printemps. Nous souhaitons que cette initiative assure l'atteinte de ces objectifs notamment celui d'une vie syndicale ragaillardie.

Réglementation des géants du Web et l'avenir des communications au Canada

Ce dossier, c'est du costaud et il entre dans la catégorie des « cent fois remettez votre ouvrage sur le métier » ou encore comme disent les amateurs de hockey « il n'y en aura pas de facile ».

En janvier 2020, un rapport est déposé par le *Groupe d'examen du cadre législatif en matière de radiodiffusion et de télécommunications* mandaté par le gouvernement fédéral pour analyser et poser un regard clairvoyant sur la nécessité de moderniser la réglementation en matière de diffusion et le rôle du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC). Ce rapport souligne l'urgence d'agir afin d'assurer la pérennité de notre culture et propose des solutions qu'il convenait d'étudier avec rigueur. Ce que nous avons fait.

Le rapport s'appuie sur près d'une centaine de recommandations puisque c'est l'ensemble de l'infrastructure de réglementation et de soutien aux industries culturelles et médiatiques qui doit être revue afin de l'adapter aux réalités actuelles. Les défis sont énormes et il est clair qu'il faudra implanter plus d'une seule mesure pour redresser la situation. C'est un travail colossal qui attend le gouvernement et la FNCC s'apprête à faire les représentations nécessaires dans l'importante révision réglementaire qui s'annonce. Toutefois, constatant qu'il s'agit là un travail de longue haleine, la FNCC émet l'opinion que des mesures d'urgence doivent aussi être adoptées rapidement afin d'aider le milieu. Le temps pressant, la FNCC invite le gouvernement fédéral à en faire une priorité, notamment en donnant rapidement les pleins pouvoirs au CRTC afin qu'il puisse agir sur les plateformes numériques.

Comprenant enfin qu'il y a péril en la demeure, le gouvernement se met au travail et accouche en novembre 2020 d'un projet de loi qui, sans vraiment aborder la nécessaire réforme du CRTC, tente de baliser et de mettre fin au « Far Web » dominé par les géants du groupe dit des GAFAM. C'est le projet de loi C-10.

Nous avons salué ce dépôt de loi qui paraît au plus pressé et pour nous, il s'agissait d'un signe clair que le gouvernement comprenait maintenant l'urgence de moderniser le cadre réglementaire et de l'adapter aux nouveaux modes de diffusion et de consommation de la culture et des médias. Il fallait impérativement que le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) dispose de pouvoirs pour réglementer les pratiques et la contribution des géants du Web et qu'il puisse exiger que le contenu canadien soit mis en vitrine de façon significative.

Nous savions cependant qu'il faudrait aller beaucoup plus loin. Que la concurrence accrue des joueurs étrangers jusqu'à maintenant non soumis à des obligations de contribution financière ou à des obligations de contenu canadien provoque un déséquilibre grandissant. Les GAFAM, Netflix, Disney et Spotify, pour ne nommer que ceux-là, encaissent les revenus publicitaires collectés au Canada et les pompent directement à l'étranger — bien souvent aux États-Unis — sans payer ni taxes ni impôt chez nous ni même encourager sérieusement la production au Canada, faite par des artisans, créateurs et travailleurs d'ici. Cette concurrence mondiale mine notre souveraineté culturelle et érode notre capacité à produire du contenu exprimant la diversité culturelle et médiatique propre à notre société. Des preuves tangibles ? La contribution au Fonds des médias canadien par les entreprises de radiodiffusion encadrées par la loi actuelle a chuté de 26 % depuis 2015. Aussi, 22 000 emplois ont été supprimés au pays dans le secteur de la presse écrite entre 2014 et 2019.

Nous avons produit un volumineux mémoire pour soutenir la création du projet de loi C-10. Et avons milité fortement pour qu'il soit adopté malgré les multiples oppositions teintées d'opportunisme politique. Si le projet loi a réussi à être adopté à la Chambre des communes, il est cependant mort au feuillet à cause du ralentissement des travaux du Sénat, mis au plancher par les obstructions partisans des conservateurs qui en avaient fait un épouvantail électoral.

Nous devons donc reprendre là où nous avons laissé. Un nouveau projet de loi devrait être déposé sous peu. C'est la priorité annoncée du ministre du Patrimoine, ainsi qu'une loi sur la rétribution du contenu journalistique.

Climats toxiques dans les milieux de travail ; faut que ça cesse !

Plusieurs mises au jour de climats de travail empoisonnés ont été faites au cours des dernières années. Étonnamment, ces situations duraient, dans plusieurs cas, depuis très longtemps sans que les choses soient dénoncées ou même nommées. Mais il suffit parfois de tirer sur un fil pour voir tout le chandail se détricoter, et de voir, à nu, que les pratiques de gestion en place sont les grandes responsables de ces situations qui ont un coût incroyablement élevé pour ceux qui y sont exposés.

Cela a été le cas au Musée des beaux-arts de Montréal, où la situation a été abondamment médiatisée, et a demandé beaucoup de rigueur et de résilience au syndicat, qui a, malgré tout, su garder le cap contre vent et marée. Nous saluons le professionnalisme et la détermination à toute épreuve des élus qui ont eu à vivre ces moments extrêmes.

Ce fut aussi le cas à Radio-Canada Québec, saga encore une fois fortement publicisée, où la stratégie mise en place par le syndicat a su faire en sorte que des changements interviennent. Ces travailleurs aussi ont dû faire grandement preuve de volonté et opiniâtreté pour que le couvercle ne se referme pas sur la marmite sans que des décisions significatives soient prises.

Ce que nous apprennent ces deux cas, c'est que les climats toxiques s'installent de façon insidieuse, qu'ils sont généralement le fait d'une gestion qui s'appuie sur des paramètres rétrogrades quant au style et à la manière, dans ses politiques et de la part de ses gestionnaires. Cela nous apprend aussi à être vigilants, car la tentation est forte de n'y voir que des conflits personnels. Les climats toxiques ne meurent pas nécessairement si on change les individus. Ils sont souvent le résultat d'années de mauvaises pratiques et d'attitudes néfastes tolérées ou même encouragées par les organisations.

ancement d'une étude sur le harcèlement sexuel et psychologique dans le milieu de la culture et des médias

Parlant de toxicité, il fallait beaucoup de bonne volonté pour ignorer le fait que les milieux de la culture et des médias, dans lesquels nous évoluons, sont gangrenés par une loi tacite de l'omerta en matière de harcèlement sexuel et psychologique. Et le courant #metoo s'est bien chargé de nous le rappeler.

Pourquoi des comportements et des propos inacceptables ailleurs, dans d'autres environnements, sont-ils tus et non dénoncés dans nos milieux ? Comment des prédateurs et des harceleurs peuvent-ils sévir pendant des années en toute impunité ? Rapport de force ? De pouvoir ? Culture de la coolitude mal avisée ? Qu'est-ce qui préside à ça ? On avait envie d'avoir des réponses sur la cause, mais surtout de trouver une façon d'y remédier.

Ça nous a interpellés et nous avons décidé, en 2021, en collaboration avec des chercheuses de l'UQAM en droit et en travail social, de lancer les bases d'une étude sur ce phénomène. Nous aurons l'occasion de vous en reparler plus à fond au cours de ce congrès.

Le domaine de la télévision

Jusqu'à récemment plutôt épargné, le domaine de la télévision est entré dans une phase de chamboulements. L'amenuisement des revenus publicitaires, la venue de plusieurs nouveaux joueurs notamment numériques dans la tarte du financement et dans les choix de prédilection du public québécois et finalement les changements technologiques en constante mutation pourraient avoir des contrecoups sur la structuration et l'existence même de plusieurs diffuseurs. Ce qui est un autre enjeu qui s'inscrira certainement dans le prochain mandat.

Le rachat de plusieurs propriétés par Bell Média a eu des impacts significatifs sur les conditions de travail et le développement de ses propriétés. Les syndicats rament contre le courant depuis pour faire valoir leur droit et leur vision. La signature, notamment d'une première convention collective, pour les journalistes de RDS a été une course de fond qui semblait ne devoir jamais finir. C'est fait, Dieu merci. Mais il en reste d'autres sur la table dont on souhaite qu'elles trouvent une résolution rapide et satisfaisante.

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Radio-Canada a passé ces trois dernières années à consolider et essayé de faire respecter les éléments de leur convention signée en 2018. Il amorce maintenant une nouvelle ronde qui ne s'annonce pas facile, tant s'en faut. Radio-Canada est un employeur récalcitrant, autoritaire qui met rarement en doute le bien fondé de ses analyses et de ses décisions. Il n'y a qu'une conception qui tienne, la sienne. Il se targue d'être progressiste, mais il agit de la même manière depuis 40 ans... en dictateur. Nous souhaitons bon courage à nos collègues dans ce contexte. C'est à prévoir que la partie ne sera pas de tout repos.

Pandémie un jour, pandémie toujours ?

On serait tenté de le dire tellement cela nous semble ne devoir jamais finir.

La crise pandémique a apporté une multitude d'enjeux dans le monde du travail, qui vont de l'adaptation au travail à distance, la conciliation travail-famille, la notion d'établissement (eh oui, les choses évoluent de ce côté-là) le respect de la vie privée et le droit à la déconnexion. Tout ça, c'était par obligation. Mais la fin de la pandémie laissera des héritages qu'il faudra négocier et tirer le meilleur parti de ce que nous aurons expérimenté, souvent malgré nous.

Un de nos premiers défis au début de la crise a été de nous investir face au filet social déficient qui touchait plusieurs de nos membres. Nous avons fait plusieurs représentations à divers paliers pour nous assurer que les prestations de soutien soient accessibles à tous nos membres impactés, travailleurs autonomes et salariés. PCU, PCRE et maintenant PCTCC. Ce n'est bien sûr qu'un minimum vital.

L'un des domaines les plus touchés par les mesures de restrictions sanitaires est celui de la culture et des arts vivants, comme l'est aussi celui de la restauration et des infrastructures touristiques. Et c'est de ceux qui prendront le plus de temps à s'en remettre.

Il ne s'agit pas seulement de perte d'emplois, mais de fermeture de lieux de diffusion qui ne rouvriront pas après avoir épuisé leurs ressources, de gens qui quittent définitivement le domaine de la culture pour occuper d'autres emplois, de l'épuisement et de la dépression qui affectent une proportion alarmante de tous ces gens qui tiennent la culture à bout de bras depuis le début de la pandémie.

Nous participons à toutes les discussions auxquelles nous sommes invités pour parler de la relance du secteur de la culture. Nous interpellons les élus politiques de toutes les structures gouvernementales, nous élaborons des stratégies avec nos partenaires pour faire en sorte que dès que nous sortirons de ces mesures extrêmes nous soyons prêts à donner un coup d'accélérateur pour revigorer le secteur. Nous sommes sur le qui-vive constant quant à l'évolution des mesures. Nous l'avons fait depuis février 2020 et continuerons de le faire.

Nous sommes là pour soutenir nos syndicats, encore plus face à cette situation sans précédent.

Oui, ce dernier mandat triennal a présenté des défis dont la variété a sollicité notre créativité et notre capacité à penser autrement. C'est à la fois stimulant et parfois décourageant. Mais la solidarité, la mise en commun d'idées, le partage des problèmes, la volonté marquée de tous de les solutionner, les nouveaux syndicats, les membres qui se joignent à nous, l'équipe qui se renouvelle font sorte de donner une substance et une pertinence renouvelée à cette fédération qui est la vôtre. Oui, trois années bien remplies, mais trois années à venir qui ne le seront pas moins. Mais nous avons une confiance absolue en notre capacité à façonner l'avenir à notre image. Combative, résiliente et sachant saisir les opportunités. Ensemble.

Parce que la FNCC, c'est une force, une voix, une solidarité !

Rapport de la coordination

L'équipe de la FNCC a vécu beaucoup de changements au cours des trois dernières années.

Le premier bouleversement s'est produit au niveau de ses ressources humaines et de sa composition. À une exception près, l'ensemble des membres salariés de l'équipe a entièrement été renouvelé.

Nous avons vécu à la fédération une conjoncture importante de départs à la retraite au cours du dernier mandat. Cette situation aurait pu être un écueil important pour la FNCC. Heureusement, les départs et les arrivées se sont faits de manière graduelle, ce qui nous a permis d'absorber les effets de ces changements. Également, nos anciens collègues, maintenant retraités, ont toujours fait preuve d'une très grande générosité et continuent de le faire encore aujourd'hui lorsque nous avons besoin d'avoir accès à leurs souvenirs et à leur expertise dans certains dossiers.

Ainsi, à l'automne 2018, après le départ à la retraite de Francine Bousquet qui avait passé près de 20 ans à la FNCC, nous avons accueilli Sophie Fontaine et par la suite Julien Boucher, qui sont notamment en soutien au dossier de Radio-Canada.

André Forté, conseiller à la FNCC depuis plusieurs années également, a pris sa retraite à l'été 2019. Il est revenu en mars 2021 pour donner un coup de pouce à la fédération pendant une absence maladie.

En juin 2020, nous avons accueilli parmi nous, Joanie Brousseau.

En janvier 2021, après le départ d'Éric Thibeault à la retraite, c'est au tour de Jordan Wilson de rejoindre l'équipe. Peu après, Benoit Beauregard a fait son arrivée dans l'équipe après le départ d'Étienne Frégault.

En septembre 2021, c'était au tour de Michel Lemire, à la FNCC depuis au moins 13 ans, de nous quitter pour la retraite. Sa relève est assurée par Sylvain Deslauriers. Nous comptons également dans notre équipe, deux nouveaux conseillers : Samuel Harvey-Minier et Léa Bacon.

Il y a également eu renouvellement du côté de notre équipe du soutien administratif. En début d'année 2019, Julie Lampron Lemire s'est jointe à notre équipe à titre de secrétaire de direction et Philippe Gallo, à titre de secrétaire comptable.

Comme coordonnatrice de l'équipe de la FNCC, je dois vous dire que je suis extrêmement fière des membres qui la constituent. Les trois mots qui caractérisent le mieux cette équipe sont : rigueur, intelligence et combativité.

La FNCC a également été marquée par une diminution du nombre de ses membres. En effet, la crise dans les médias, notamment écrits, a eu pour effet de réduire de beaucoup les équipes dans ce secteur. Cette réalité se répercute donc sur notre membership à la FNCC. Cette situation nous a obligés à faire une réflexion sur notre capacité à maintenir la répartition de la charge de travail telle qu'elle était dans le passé. En effet, à la suite du départ à la retraite d'André Forté, en juillet 2019, la FNCC a dû prendre la décision d'abolir un poste. C'est la coordination de l'équipe ainsi que les autres conseillers et conseillères syndicales qui ont dû absorber les dossiers en plus de ceux dont ils s'occupaient déjà.

La **Covid-19** a également apporté son **lot de défis** pour l'équipe de la FNCC. En effet, lorsque le Québec a été entièrement confiné, en mars 2020, les conseillers ont fait face à une multitude de

situations imprévues qui demandaient un soutien accru. Et toutes ces situations se sont essentiellement déroulées dans la même période. Il s'agit ici de fermetures d'entreprises, de mises à pied importantes de travailleurs, d'appui pour différents problèmes afférents à l'assurance-emploi ou à la PCU, de besoins accrus de support de la part de nos syndicats et travailleurs, du déploiement généralisé et parfois chaotique du télétravail, de la réouverture de conventions collectives pour faire face aux impacts financiers de la pandémie sur les organisations, et j'en passe. À cela, il a fallu également conjuguer avec la réalité que les enfants, parfois en jeune ou très jeune âge, des conseillers et conseillères se trouvaient à la maison en permanence et qu'il fallait non seulement s'occuper d'eux, mais répondre en même temps aux réalités professionnelles qui étaient plus grandes. Entre mars et septembre 2020, les heures de travail de l'équipe FNCC ont carrément explosé. C'est le soutien mutuel et l'entraide des uns envers les autres qui ont permis aux membres de l'équipe de la FNCC de passer à travers cette période assez difficile.

L'après Covid-19 (si on peut appeler cela comme ça !), bref, l'année 2021, a eu l'effet d'un baume sur l'équipe de la FNCC, car le retour des contacts humains en présentiel a fait du bien à énormément de personnes. Toutefois, au niveau du travail, il a fallu composer avec un rattrapage important. En effet, pendant les périodes de mises à pied temporaires et de fermeture de nos institutions muséales et culturelles, plusieurs négociations ont été repoussées faute d'activités ou de rapport de force, ou ont donné lieu à des conventions de courte durée. Ce qui fait en sorte que près de 80 % de nos conventions collectives à la FNCC se devaient d'être renouvelés en 2021 ou doivent l'être en 2022. C'est donc vous dire le défi que cela peut représenter et l'évidence que l'équipe ne s'est pas tournée les pouces et qu'elle n'est pas près de le faire !

Nous avons aussi entrepris comme équipe une **réflexion sur nos façons de travailler et la manière d'aborder les charges de travail**. Jusqu'à présent, tous les conseillers de l'équipe avaient au sein de leur charge de travail des syndicats de tous les secteurs de la FNCC. Bref, de la radio, de la télé, des médias écrits, des musées et d'autres organismes culturels.

La réflexion de l'équipe nous a amenés à conclure que nous gagnerions en efficacité et en expertise si les charges des conseillers étaient plus concentrées par secteur d'activités pour éviter la dispersion. Ainsi, dans le futur, lorsqu'un dossier aura à être redistribué ou lorsqu'un nouveau syndicat se joindra à la FNCC, il sera affecté à la charge d'un conseiller qui est impliqué dans ce secteur. L'objectif est d'avoir environ deux secteurs par charge de travail. L'autre avantage de cette façon de revoir la répartition des dossiers est qu'en cas de « débordement » de la part d'un conseiller, un autre conseiller déjà familier avec le secteur sera capable de le soutenir et d'aider temporairement le syndicat.

Cette réflexion est porteuse de solutions constructives et motivantes pour l'équipe.

Finalement, dans la poursuite de ces réflexions, nous réfléchissons à offrir un **nouveau mode d'organisation pour nos syndicats de musées** afin de dynamiser ce secteur, le renforcer, permettre aux travailleurs d'entreprendre des discussions communes et plus globales sur les enjeux muséaux, mais aussi de les soulager d'une certaine lourdeur administrative. Le nombre réduit de membres dans un syndicat rend parfois difficile le maintien d'une structure syndicale complète et traditionnelle. Les discussions et les réflexions sont donc en cours avec nos syndicats de musées et pourraient se concrétiser à compter du printemps. Nous réfléchissons également à proposer une solution semblable à nos petits syndicats de médias régionaux. C'est une réflexion que nous avons à poursuivre avec vous.

À titre de conclusion, je vous dirais que tout ce que nous entreprenons, tout ce que nous réalisons ne serait pas possible sans vous, nos syndicats, Également, aux membres de l'équipe de la FNCC, je vous dis merci. Vous êtes une équipe de course, une équipe qui n'a pas froid aux yeux, une équipe fantastique. La FNCC, c'est nous, c'est vous. C'est tout cela ensemble. Vive la FNCC !