

LA VOIX

DU SCRC

Journal du Syndicat des communications
de Radio-Canada (FNC-CSN)
NUMÉRO 4 – FÉVRIER 2017



Le démantèlement
page 3



DANS CE NUMÉRO

- Les milléniaux p. 6-7
- Lettre à Maxime Bernier p. 8

**Les caméramans
de Québec veulent
une solution maintenant**

pages 4-5

POUR DES SOLUTIONS AU PROBLÈME
DES DIX JOURS CONSÉCUTIFS
NOUS APPUYONS NOS CAMÉRAMANS

	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
JE VOUS APPUIE	X	JE VOUS APPUIE		J'APPUIE	J'APPUIE	Sylvie Vallières
Donkwa Proulx		Cassandra Leader	MACTER DENIS		X	X
Jg	X	Jeff Bety	Matt Cant	Mr. Denis		Harv Oue
BS		Stéphane Tremblay	Ruei Chan		X	



Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN)

fnc. Fédération nationale de communication

scrc.qc.ca

[Facebook.com/groups/noussommes3000](https://www.facebook.com/groups/noussommes3000)



Les délégués et substituts, bien outillés

Le SCRC a fourni aux délégué-es et aux substituts une trousse de documents afin de faciliter leur travail.

La trousse contient un procédurier, une fiche de signalement, la liste des membres de leur secteur et une clé USB contenant les trois conventions collectives (Ex-SCRC, Ex-STARF, Ex-SCFP).

La remise des documents a eu lieu lors de rencontres avec les élu-es qui se sont étalées sur une période de cinq semaines.

Ces rencontres ont permis d'échanger sur le rôle des élu-es et sur l'importance de suivre les procédures pour protéger les droits des membres.

Lors de ces rencontres, ont également été abordées les questions entourant la mobilisation en cette période de négociation.

Cette initiative du SCRC fait partie d'un ensemble d'actions, qui visent à harmoniser le travail des élu-es et renforcer les structures de notre syndicat.

Au total, le SCRC a pu rencontrer 60 des 75 élus.

Assemblée générale

Notre première assemblée générale annuelle se tiendra le **29 avril prochain**.

Vous recevrez bientôt toutes les informations sur ce rendez-vous.

Inscrivez cette date à votre agenda, votre présence est importante.

Calendrier de négo

JANVIER

10, 12, 17, 18,
24, 25, 31

FÉVRIER

1, 9, 10,
14, 20, 21

MARS

9, 10, 14,
15, 21, 22,
23, 27, 28

La Voix du SCRC

Journal du Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN)
Numéro 4 – Février 2017

Production : Service des communications de la CSN
Photos : Contributions militantes
Illustrations : Benoit Tardif
Montage : Emilie Gagné Riendeau

Impression : Payette et Simms

1411, rue Amherst – bureau 301 Montréal (Québec) H2L 3L2



Syndicat des communications de Radio-Canada

fnc. Fédération nationale des communications



Des répétitions au démantèlement

L'automne dernier, Hubert T. Lacroix et Louis Lalande invitaient les employé-es pour dévoiler en grande pompe les premières images de la « nouvelle Maison de Radio-Canada » futur théâtre de son Plan 2020, qui accueillera les acteurs et les artisans de l'ère numérique.

La maison mère, format miniature, sera construite sur le terrain de stationnement de la rue Papineau. Au premier coup d'œil, une question s'impose : « Mais qu'est-ce qu'on va produire dans ce modèle réduit de la MRC ? ». MM. Lacroix et Lalande ont répondu que l'espace prévu répondait aux besoins que la production à l'ère numérique nécessitera... Et à la question : « Que deviendra la production télé avec un seul studio quand présentement elle en utilise sept ? » La réponse est nette : la télé du futur ne nécessitera plus autant de moyens qu'autrefois et les installations en place sont déjà sous-utilisées ; cet espace est facultatif.

Quelques semaines plus tard, le vendredi 9 décembre, François Messier, directeur général de la production, accompagné de Josée Labrecque et Martin Bonenfant, convoquaient les artisans et les techniciens pour leur divulguer les prévisions de la production pour 2017.

D'entrée de jeu, ils annoncent un grand remaniement : le démantèlement majeur des studios télé.

Des sept studios télé existants, seuls demeureront en fonction le studio 42 avec sa régie, les studios 43 et 44, desservis par une seule régie, la 44.

Quant au studio 45 et à sa régie, ils seront préservés pour les débordements à la production.

On démantèlera trois studios et quatre régies : le studio 46 et la régie 43 seront démantelés et fermés. Les studios 47 et 48 seront aussi démantelés et l'espace sera disponible pour des tournages en



vidéo légère. À noter qu'au moment de cette annonce, la régie 46 avait déjà été démantelée.

Ce plan de restructuration des anciennes installations de la production radio-canadienne télé est en fait un exercice pour la mise en place de l'organisation des nouveaux espaces de production pour l'ère numérique.

Dans la nouvelle MRC, les futures installations comprendront un seul studio tri-plateforme (aux dimensions du présent studio 42) et des plateaux installés, ici et là, à la convenance, dans le grand atrium de l'édifice principal et sur la terrasse. Le tout, soutenu par deux régies. Ce qui signifie qu'il sera difficile d'enregistrer ou de diffuser plus de deux émissions en même temps.

De plus, il faut considérer qu'au studio tri-plateforme, une seule production peut être en opération, malgré ses trois plateaux.

On a ensuite avancé que le taux de production de l'année 2016, hormis *L'auberge du chien noir*, serait maintenu et qu'à la suite des dernières coupes de personnel à la production technique de l'automne dernier, nous approchons du noyau stratégique. Qu'enfin, aucune

autre coupe significative de personnel n'est à prévoir.

Mais qu'en est-il vraiment du noyau stratégique ? Pour les trois prochaines années, un nombre substantiel d'artisans et de techniciens partira à la retraite. Seront-ils remplacés ? Est-ce que ces postes seront occupés par des travailleurs précaires et moins rémunérés ? Malgré la tentative d'explication, la réponse fut nébuleuse : « Il est certain que pour répondre aux besoins de la production, nous devons remplacer certains départs à la retraite. Nous aurons toujours besoin d'employés temporaires pour répondre aux demandes ponctuelles. »

Cependant, nous ne savons toujours pas ce que représente en termes d'employés ce fameux noyau stratégique. Combien serons-nous dans ces nouvelles installations ?

De la salle est venue une autre question pour M. Messier. « Vous avez formé des gens pour les besoins des nouvelles technologies. Vous avez recruté des gens qui sortent des écoles et d'autres qui sont déjà au fait de ces nouvelles technologies. C'est une formation sommaire qui ne suffit pas au recyclage des ressources en place. Vous licenciez des gens qui ont une grande expertise et qui peuvent apprendre et assimiler ces nouvelles façons de faire comme ils l'ont

toujours fait par le passé. C'est un grand gaspillage. La télévision d'aujourd'hui, nous lui avons donné naissance. Former l'ancienne garde pour qu'elle puisse rester en place et transférer son expertise à la nouvelle garde, en faire les formateurs de la génération prochaine, cela ne constituerait-t-il pas un meilleur investissement ? »

« Ce n'est pas notre vision et nous n'avons pas besoin de cette main-d'œuvre », répondit laconiquement le directeur général à la production.

On a aussi appris qu'aucun engagement ne lie les producteurs indépendants à Radio-Canada. Ils sont libres de produire avec le fournisseur de services qui leur convient.

Considérant qu'il n'existe plus d'émissions entièrement produites par Radio-Canada, hormis à l'information, quelles sont les garanties de retenir la production entre nos murs ?

Avec beaucoup d'assurance, Josée Labrecque, des Services aux producteurs indépendants, a affirmé : « En demeurant compétitif face aux autres boîtes de service du privé. » Et ce, malgré le fait que l'obligation de coordonner les déplacements, le remontage et le démontage des décors dans le studio tri-plateformes engendreront des coûts substantiels à la production.

Quelles sont les véritables intentions de l'employeur ? Quelle partie de son budget veut-il consacrer pour maintenir la production à Radio-Canada ? Quel sera le prix à payer pour les artisans et techniciens qui restent ? Quitter Radio-Canada ou courir et accélérer sans cesse le rythme de travail pour demeurer compétitif ?

Pendant que se déroulera cette grande répétition, on doit réfléchir aux rôles qui survivront lors de la générale.



Régie 46, démantelée tout juste après l'annonce de la direction. Cette régie haute résolution a notamment servi pour la production de *L'auberge du chien noir*.

D'où viennent les horaires de 10 jours consécutifs

Chronologie d'une situation intenable

2009

Radio-Canada Québec, avant même de s'autobaptiser « ICI-Québec », obtient le mandat de produire un téléjournal local sept jours par semaine, en ajoutant des bulletins la fin de semaine. La cueillette d'images et le montage pendant les fins de semaine sont assurés par des employé-es temporaires qui cumulent les deux fonctions, parce que le bulletin est produit avec des effectifs réduits.

Juillet 2013

La direction de Radio-Canada avise le syndicat qu'elle désire assurer une plus grande stabilité les fins de semaine. Deux postes permanents sont attribués. L'employeur demandera désormais aux cameramans permanents d'assurer le service. La direction à cette époque, sans subtilité, s'était aussi fixée un objectif : celui de limiter au maximum l'embauche de cameramans temporaires, et si possible de l'éliminer. Pendant l'automne qui suit, s'amorce une vague de formation au montage ; les employé-es permanents nouvellement formés sont désormais assujettis au travail sept jours sur sept, toujours avec un effectif réduit les fins de semaine. Les rotations et les séquences de travail sont modifiées selon les besoins immédiats de production. La direction avait au préalable mené un sondage auprès des employé-es concernés pour déterminer les horaires, en prenant soin d'exclure du sondage les propositions soumises par ces mêmes employé-es. Les horaires exclurent le principe de l'ancienneté.

2013-2016

Les cycles de travail des cameramans comprennent désormais des séquences de sept et dix jours de travail consécutifs, frôlant les limites des dispositions de la convention STARF. À cela s'intégrera une diminution des quarts de travail de caméra sur semaine. On fermera deux salles de montage, coupera trois postes de techniciens de transmission JH, et on démantèlera un des deux camions de transmission JH pendant cette même période. Les cameramans hériteront en plus des tâches de montage, et du fardeau de la transmission d'images



avec la technologie Dejeero. Le rythme de travail est considérablement accentué, les périodes de pause sont réduites. Le département JE de Québec subit un rythme insoutenable.

Décembre 2015

Les techniciens en ont ras le bol. Les blessures se multiplient, les absences pour maladie aussi. La fatigue se fait sentir. Les employés-es convoquent une rencontre avec l'employeur pour discuter de la situation devenue insupportable. Trente techniciens y participent, trois superviseurs écoutent les revendications des employé-es. L'employeur reconnaît qu'une problématique existe, mais se déclare impuissant face à la situation. Mais il affiche ses couleurs en affirmant que toute solution au problème devra être À COÛT NUL pour Radio-Canada. L'employeur s'engage à réfléchir et propose une nouvelle rencontre dans un délai de trois mois.

Mars 2016

Les trois mois sont passés. Aucune solution à coût nul n'est trouvée. Aucune rencontre avec les employé-es n'est convoquée. Un signalement de risque est remis par le syndicat au comité local de santé et sécurité du travail. Sur recommandation de la direction, le comité estime que cette plainte est réputée régie par la partie III du Code du travail et refuse de traiter

la plainte, la remettant aux relations de travail à Montréal. Cette façon d'agir n'est pas conforme aux dispositions du Code du travail canadien.

Avril 2016

Le syndicat apprend que le signalement de risque ne sera pas traité, et qu'il a été remis à Montréal. Les cycles de 10 jours consécutifs des cameramans se poursuivent. Le syndicat dépose un grief invoquant le non-respect de l'article 17 de la convention STARF en vigueur.

À la même période, quelques employé-es commencent à remarquer que certaines journées de maladie ne sont plus inscrites à leurs cartes de temps (les mentions sont modifiées ou disparaissent) et l'employeur invente aussi un nouveau code pour les rendez-vous médicaux.

Juin 2016

Rien n'a bougé depuis décembre. Ni le signalement, ni le grief ne donnent de résultats. Le syndicat s'adresse au ministère fédéral du Développement des ressources humaines (RHDCC). À la suite de l'intervention du ministère, la direction locale se défend de devoir traiter la plainte sous prétexte que celle-ci a été déposée par le syndicat et son représentant SST (qui est un employé de Trois-Rivières), pas par les employé-es concernés.

Septembre 2016

Suivant les recommandations du DRHC, 11 employé-es soumis à ce régime de travail particulier déposent une seconde plainte au comité local SST. Cette fois, le ministère suit le processus et oblige l'employeur à prendre les dispositions prévues à la loi.

Octobre 2016

La direction rencontre individuellement les 11 plaignants comme le prévoit la loi et s'engage à fournir une réponse dans les trente jours. Ces rencontres se font avec deux superviseurs (deux contre un), ce que les participants trouvent intimidant.

Novembre 2016

Dans sa réponse, l'employeur arrive à la conclusion qu'aucun élément ne justifie une action de sa part et que rien ne compromet la santé ou la sécurité des employé-es soumis aux horaires actuels. Il s'en remet au comité local SST pour procéder à une enquête comme le code le prévoit. Le choix des deux co-enquêteurs se fait parmi les membres de la direction (puisque le seul membre de la direction qui fait partie du comité SST est le superviseur des plaignants) et ceux du comité. Nomination de Virginie Coulombe comme membre du comité SST et comme co-enquêtrice, nomination d'André Fortin comme co-enquêteur.

15 novembre 2016

Le conseil syndical réuni à Montréal adopte une résolution en appui aux démarches entreprises par les techniciens concernés. Geste symbolique en apparence mais qui suscite la sympathie pour certains membres et un élan de contestation face aux abus de l'employeur, et une volonté de combattre l'injustice pour d'autres.

20 novembre 2016

Démission d'André Fortin comme membre du comité SST, comme coprésident et comme co-enquêteur. C'est Denis Côté qui le remplace.

Mettre fin au travail durant 10 jours consécutifs Le SCRC en mode action !

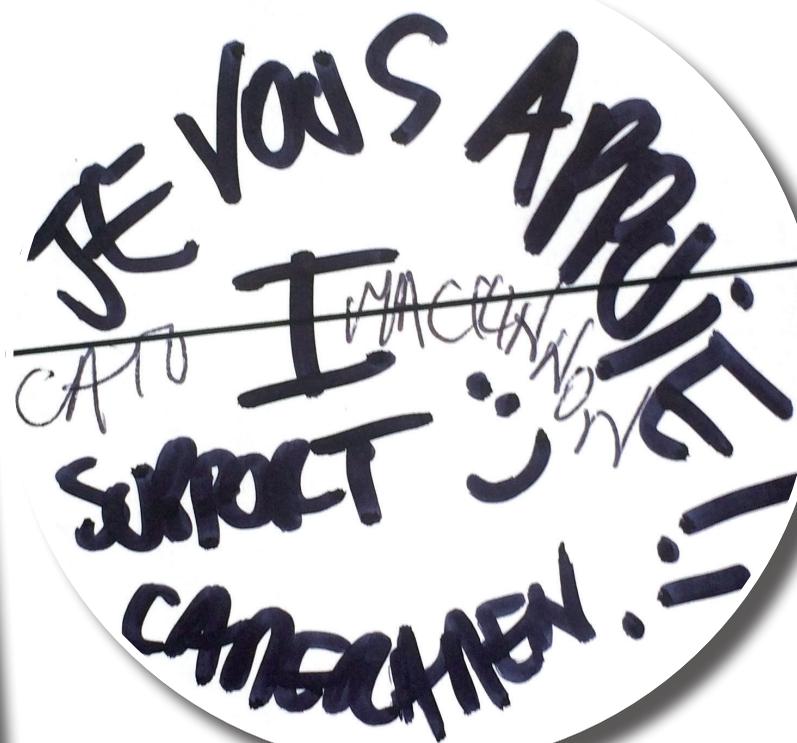
La situation ne saurait perdurer plus longtemps. Nos collègues caméramans de Québec sont déterminés à trouver une solution au problème du recours grandissant à des périodes de travail de dix jours consécutifs.

En décembre, des délégué-es de la station de Québec ont porté la cause devant le conseil syndical du SCRC. Unanimement, les représentants de tout le conseil syndical – les délégué-es syndicaux de tous les services, de toutes les stations de Radio-Canada – ont adopté une motion d'appui.

Première phase du plan d'action : sensibiliser tous nos collègues à la situation. Le 23 janvier, une équipe de militantes et de militants du syndicat ont posé des affiches à la station de Québec et ils ont

rencontré les salarié-es de la station pour échanger sur la situation. Chaque employé de la station de Québec a été invité à ajouter un autocollant sur les affiches afin de témoigner de leur appui. Cette action a été accueillie avec enthousiasme par les travailleuses et travailleurs de la station de Québec. En quelques heures, le 23 janvier, plus de la moitié des membres avaient posé ce geste de solidarité.

Cette bataille n'est pas terminée. Nous poursuivons les discussions avec la partie patronale, mais pour Radio-Canada, la solution doit être à coût nul. Pour nous, ce qui importe, c'est de mettre un terme à cette situation intenable, qui met en péril la santé et la sécurité de nos collègues caméramans.



L'information syndicale est un droit !

Lors des derniers mois, plusieurs membres nous ont fait part de la réticence de certains gestionnaires à leur permettre d'afficher ou de distribuer du matériel syndical en lien avec la négociation.

Notre droit syndical d'informer les membres n'est pas absolu, mais il est balisé par le droit. Il protège celles et ceux qui participent à la circulation de l'information.

« D'abord, le préambule du *Code du travail* fait état de l'engagement du législateur à l'égard de la liberté syndicale et de la pratique des libres négociations collectives en tant que fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail

et de saines relations entre travailleurs et employeurs. Le législateur estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès. Le paragraphe 8 (1) du Code dispose expressément que l'employé-e est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites. »¹

En protégeant les travailleuses et travailleurs, le code vise expressément à leur permettre d'exercer leur rôle en tant que dirigeants syndicaux. Que ce soit lors de la distribution de matériel ou lors de l'affichage sur les babillards syndicaux.

Il est important de nous rappeler qu'en vertu du droit à la liberté d'expression et du droit d'association, prévus à l'article 2 de la Charte canadienne des droits et

libertés, établir un rapport de force face à l'employeur est un droit.

La Cour suprême du Canada a statué, à plusieurs reprises, que la distribution d'information et l'affichage des prises de position du syndicat sont importantes dans un régime démocratique et elles seront légales si aucun acte fautif n'est commis (ne pas être sur un quart de travail, matériel non diffamatoire, absence d'acte criminel, etc).

L'employeur doit respecter nos droits constitutionnels, à nous de le lui rappeler.

Si vous constatez que l'employeur vous empêche d'informer adéquatement les membres, contactez-nous le plus rapidement possible. Le syndicat évaluera la possibilité de déposer une plainte au Conseil canadien des relations de travail.

¹ Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c Bell Mobilité inc, 2009 CCRI 457 (CanLII) paragraphe 1

94 (1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte : a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

Vive les milléniaux et les autres

Open Data. Disruption, Trending, Start up, 360 degrés, Virage numérique.

Ce sont tous des mots qui nous sont servis *ad nauseam*. En réalité, ce lexique marketing, utilisé par l'employeur, fait partie de sa novlangue censée nous convaincre qu'il nous conduit vers la bonne direction en allant séduire un nouvel auditoire. Les mots sont importants, tout autant que la manière de les utiliser. Malheureusement, les mots peuvent parfois créer certains maux.

Milléniaux

Prenons par exemple, les termes génération Y qui veulent tout simplement dire « les jeunes ». Ces mots sur toutes les lèvres des diffuseurs de contenus. Ces mots désignant le veau d'or issu d'une génération porteuse de promesses, de créativité et, surtout, de rentabilité. Ces mots ont servi de *leitmotiv* lors du lancement, en septembre dernier, du laboratoire Prochaine génération / Next Generation* dans le cadre de la conférence annuelle du Public Broadcasters International (PBI).

Un événement d'importance qui accueillait les dirigeants des diffuseurs publics du monde entier.

Ce projet est formidable. C'est porteur. C'est stimulant. C'est excitant. Mais il est désolant de constater qu'il semble entraîner la formation d'un clivage générationnel au sein de notre propre entreprise en laissant les « vieux » sur la voie de service. Le message de l'employeur veut nous signifier qu'il y a deux catégories d'employé-es : ceux qui sont branchés et ceux qui sont hors du coup. En d'autres termes, les jeunes et les vieux.

Il n'y a rien de nouveau sous le soleil. Depuis la nuit des temps, on a essayé de monter un groupe contre un autre pour faire passer des décisions qui ne font pas l'unanimité. La question des générations a toujours été un sujet de débat dans les sociétés humaines. Mais débat ne veut pas dire division ou confrontation. Bien au contraire !

Millésime

Les clichés abondent à propos des 18-34 ans, certainement autant que chez

les X et les baby-boomers. Nous avons tous porté, à un moment donné, un regard critique sur les gens plus âgés ; moins fous, plus rangés, trop conservateurs. C'est dans l'ordre des choses. Mais peu importe l'âge, les clichés heurtent et sont porteurs de préjugés découlant de généralités. Ils font en sorte qu'on ne se reconnaît pas dans ces énonciations. Les milléniaux et les non-milléniaux sont des groupes complémentaires. Chaque groupe peut apporter sa pierre à l'édifice. Et chaque groupe peut nourrir l'autre.

Pourquoi n'imaginons-nous pas ce que pourrait donner le mariage de l'expérience, du vécu et du savoir-faire avec la fougue, les idées novatrices et l'énergie de la jeunesse ? Cette démarche ne serait-elle pas plus profitable à Radio-Canada et ses employés ? La solution est pourtant simple. Il suffit d'être à l'écoute les uns des autres afin d'éviter le piège sournois et insidieux de la division.

Comme disait un certain vieux** (encore vigoureux) du temps de sa jeunesse : « il y en aura toujours d'autres, plus jeunes, plus fous pour faire danser les bougalous ! »

*Prochaine génération / Next Generation

Laboratoire de création de contenus en information et en affaires publiques chapeauté par l'information et les services numériques, qui regroupe une quinzaine de jeunes âgés entre 18 et 34 ans

** Robert Charlebois

Je suis (et vous êtes) #milléniaux

Je suis, paraît-il, un membre de la génération des milléniaux... Ceux-là mêmes qui sont auscultés, tâtés, analysés par les médias pour savoir ce qui les intéresse. Comme pour tenter d'en faire sortir la formule magique, le sésame qui donnerait des auditeurs, un lectorat, un public.

Je suis aussi, selon les faiseurs d'étiquette et les discours de certains patrons, narcissique, exigeant et gâté tout à la fois, moins penché vers le travail, ni prêt à tout pour son employeur. Une sorte de « cheap labor » bien éduqué, qui ne chercherait pas vraiment de stabilité, mais surtout du plaisir au boulot.

Je ne parle pas au nom de tous les membres de ma « génération », mais il est clair qu'il y a quelques faits à rétablir, en cet ère postfactuelle et autres faits alternatifs.

D'abord, les médias. Si les téléphones intelligents et les réseaux sociaux bousculent les habitudes de consommation de l'information, il n'en demeure pas moins que des « marques » bien établies restent des références, même chez les plus jeunes. Le *New York Times* n'a pas perdu de la force pour ce qui est de son contenu, il l'a adapté à de nouveaux canaux. Idem pour la BBC. Les balado-diffusions ont la cote ? Les plus populaires sont ceux qui suivent les modèles traditionnels du journalisme : du contenu fort, une histoire intéressante, racontée par des passionnés. Essentiellement, le contenant est une plateforme pour le contenu.

Ironiquement, c'est la génération des baby-boomers qui a d'abord été taxée d'être centrée sur elle-même et incapable d'attendre pour obtenir la même chose que la génération précédente. Ça ne vous rappelle pas ce qu'on dit de ces jeunes que vous côtoyez au bureau ?

Je regarde mes collègues, qui ont mon âge, ceux et celles qui triment dur pour se tailler une place à Radio-Canada. Ils ont des diplômes, de l'expérience, de la motivation. Mais trop peu ont des postes. Trop peu se voient confier des mandats pour s'épanouir ou développer un talent. Beaucoup sont à bout de souffle, faute d'inspiration et de stabilité. Est-ce vraiment trop demander d'avoir une vraie place au sein de la SRC ? De ne pas être simplement perçus comme des éternels remplaçants interchangeables, mais comme de futurs

reporters, techniciens, animateurs, lecteurs, caméramans, et autres ?

Parce qu'en fait, au-delà de l'étiquette galvaudée, de termes accrocheurs, de pièges à clics, ce qu'on ne vous dit pas, dans tout ça, c'est que vous êtes tous et toutes #milléniaux. Des jeunes – lire la relève – qui ont une stabilité sont des jeunes qui peuvent contribuer pleinement dans leur emploi. Et ceux-là voudront s'impliquer, redonner, former, collaborer. Un milieu de travail sain devrait intégrer les générations, baby-boomers, X, Y, milléniaux, et les autres.

Il serait par ailleurs grand temps de laisser tomber les étiquettes – qui sont très 2015 de toute façon. Il serait plutôt temps de donner de la place, des ressources et du temps à des jeunes précaires pour qu'ils et elles deviennent des bases solides sur lesquelles on peut construire le futur de Radio-Canada. Pas seulement en faire un effet de mode dans l'espoir d'avoir quelques clics éphémères.

Un millénial



« Parce qu'en fait, au-delà de l'étiquette galvaudée, de termes accrocheurs, de pièges à clics, ce qu'on ne vous dit pas, dans tout ça, c'est que vous êtes tous et toutes #milléniaux. »

Quelles émissions écoutez-vous M. Bernier ?

Lettre à Monsieur Maxime Bernier, député de la circonscription de Beauce, candidat à la direction du Parti conservateur du Canada à propos du **Repositionnement** de Radio-Canada/CBC.

Monsieur Bernier, Votre implication en politique, tout comme celle de votre père Gilles Bernier durant 13 ans, est certainement appréciée par vos électeurs et les citoyens en général.

Comme vous briguez les suffrages pour devenir chef du Parti conservateur du Canada, donc pour diriger, peut-être un jour, ce grand pays, permettez-moi en tant qu'employée de Radio-Canada, de m'inquiéter de vos déclarations-chocs sur l'avenir de la SRC et de la CBC.

Savez-vous que la SRC et la CBC offrent des services en anglais, en français et dans huit langues autochtones, et ce, sur toutes les plateformes, télé, radio, web, d'un océan à l'autre, par satellite, par câble, par Internet, sur les appareils fixes et mobiles ? **Informé et divertir**, c'est là notre mission et notre mandat.

Comme vous le savez, et les citoyennes et citoyens de toutes les générations en témoignent, depuis sa création en 1942, la SRC a marqué le paysage culturel,

social, linguistique et politique du pays. Sa présence est importante dans toutes les régions.

Savez-vous que l'industrie de la télévision à elle seule fait vivre 60 000 personnes au Canada, et que plus de 10 000 de ces personnes travaillent pour la radio et la télé de Radio-Canada/CBC ?

À la radio, c'est encore aujourd'hui avec fierté que des dizaines de jeunes viennent chez nous chaque année pour y faire une grande carrière.

Comme candidat québécois francophone, j'aurais souhaité que vous soyez fier d'avoir un réseau public francophone de cette ampleur en Amérique du Nord et fier du rôle capital qu'il a joué depuis 75 ans pour le rayonnement de notre culture dans le monde et pour la promotion du français partout au Canada.

Je constate qu'il n'en est rien. Quelles émissions écoutez-vous, M. Bernier ?

Plutôt que de faire votre projet politique sur la quasi-fermeture de Radio-Canada, il serait souhaitable que vous interpelliez la direction actuelle de Radio-Canada/CBC et le conseil d'administration qui ont affaibli l'institution. Par exemple, sur la quasi-fermeture de Radio-Canada International.

Est-ce à dire que la filière conservatrice qui compose notre C.A. est votre seul repère ? Votre seule source ? Est-ce à dire que le repositionnement du diffuseur public, dont vous parlez dans votre programme, repose sur la seule idéologie libertarienne, qui veut éliminer le service public ?

Notre président actuel, Hubert Lacroix, a œuvré depuis plus de **cinq ans** pour le confinement de Radio-Canada/CBC au seul rôle d'information (ce qui reste encore à voir, car là aussi nous sommes menacés) avec moins d'argent et moins d'effectif sur le terrain.

Dites-nous, M. Bernier, selon votre programme, à qui vont profiter les millions investis par des générations de Canadiennes et de Canadiens dans Radio-Canada/CBC ?

Croyez-vous vraiment que sans l'argent des contribuables, et je pèse mes mots, le secteur privé à lui seul est capable de couvrir les grands événements sportifs, culturels, nationaux et internationaux ?

Pensez-vous que le secteur privé serait capable de faire des émissions d'intérêt public comme *Enquête*, *Découverte*, *L'épicerie*, *La Facture*, *Desautels*, *Plus on est de fous*, *plus on lit* et tant d'autres ?

Qui à part Radio-Canada, avec ses correspondants à l'étranger, offre aux citoyens un regard sur le monde ?

À qui profitera le cantonnement de Radio-Canada/CBC que vous proposez ? Savez-vous, M. Bernier que les productions privées coûtent plus cher que celles produites par le secteur public ?

Est-ce à dire que vous ne donneriez pas une cenne au secteur privé, finis les subventions et crédits d'impôt ?

À l'heure où les changements mondiaux s'accroissent, peut-on s'imaginer que Radio-Canada/CBC se contente de n'être qu'une courroie de transmission des idéologies dominantes ? Adieu, la diversité des points de vue ?

Je vous invite donc, M. Bernier, à venir débattre de l'avenir de Radio-Canada/CBC avec ses employé-es et artisans et à peut-être vous repositionner vous-même sur ce dossier ?

En tout respect et en espérant une réponse, je vous transmets mes salutations

JAB

Radio-Canada, l'obsession des conservateurs

Brad Trost, député conservateur de Saskatchewan, est l'un des 13 candidats officiels à la course à la chefferie du Parti conservateur. Ce député d'arrière-ban est connu pour ses positions ultra conservatrices.

Il souhaiterait, par exemple, ouvrir le débat sur le droit à l'avortement, et se positionne contre le mariage gai. Enfin, il est opposé à l'aide médicale à mourir.

M. Trost a déposé récemment le projet de loi C-308 visant à privatiser CBC/Radio-Canada.

Composé de 35 articles, le projet de loi vise à faire du diffuseur public une société par actions (un million d'actions, selon le texte).

Dans l'article 34 du projet de loi, il est prévu la suppression même du nom de Radio-Canada.

Le projet de loi C-308 sera débattu au cours de la présente session parlementaire.

Décidément, Radio-Canada obsède les conservateurs. Ils ne trouveront la paix que le jour où ils réussiront à vendre ce patrimoine de tous les citoyens et citoyennes.