



Parce que
Radio-Canada,
c'est nous

PROJET DE NÉGOCIATION

*Soumis conjointement par le Comité de négociation,
le Bureau syndical et le Conseil syndical
à l'assemblée générale du STTRC*

Le 2 octobre 2021



Table des matières

01 Consolider nos emplois

- 01.1 Des horaires et des affectations qui correspondent à nos besoins
- 01.2 Accéder à la permanence plus rapidement – et en toute équité
- 01.3 Consolider les droits et les horaires de travail des employé-es temporaires
- 01.4 Des droits pour les contractuels
- 01.5 Des dispositions flexibles, mais claires, face au changement

02 Assainir nos milieux de travail

- 02.1 Toutes et tous égaux aux yeux de la convention
- 02.2 Définir l'inacceptable
- 02.3 Retrouver confiance dans la gestion des plaintes et des conflits
- 02.4 Résoudre les surcharges de travail
- 02.5 Pour une formation accessible à toutes et à tous
- 02.6 Télétravail et droit à la déconnexion

03 Salaires et autres incohérences

- 03.1 Augmentations salariales
- 03.2 Corriger les incohérences de rémunération et d'avantages sociaux
- 03.3 Aplanir d'autres incohérences
- 03.4 Consolider la défense de nos droits



Une convention,

c'est un ensemble de règles claires et objectives régulant un environnement de travail selon des principes d'équité et d'harmonie entre les individus. Ces règles et leur application doivent s'effectuer dans le respect des personnes, de leur intégrité et de leur autonomie professionnelle.

Une négociation

visent à clarifier ces règles en fonction des problèmes qui ont été rencontrés lors de son application. Une négociation peut également permettre aux deux parties de modifier ces règles afin d'améliorer l'organisation et les relations de travail – selon leurs points de vue respectifs, évidemment.

Des consultations

ont eu lieu au cours des derniers mois afin de déblayer les enjeux, identifier les problèmes rencontrés et cibler les solutions visant de meilleures relations de travail et une meilleure organisation du travail. Les résultats du sondage de consultation, auquel plus de 700 membres ont répondu, se retrouvent au cœur de notre démarche : ils ont permis d'alimenter les nombreuses rencontres de travail ainsi que l'élaboration de ce projet de négociation.

Le projet de négociation

constitue la proposition soumise à l'assemblée, après de longs et sérieux travaux, par le comité de négociation que vous avez élu au printemps et les membres du bureau syndical et du conseil syndical du STTRC. Les demandes de négociation qu'il contient constituent à nos yeux des solutions concrètes, réalistes et atteignables visant l'amélioration de nos conditions de vie et de travail, à toutes et à tous.

L'assemblée

réunit les 2800 membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Radio-Canada. Elle doit s'entendre sur des objectifs communs visant l'amélioration de leur bien-être collectif ainsi que des moyens nécessaires à mettre en œuvre, au cours de la négociation qui s'amorce, afin de rencontrer ceux-ci.

Bons débats.

Bonne négociation.

01 Consolider nos emplois

Le manque de stabilité d'emploi est flagrant à Radio-Canada. Tant sur le plan des horaires, du statut d'emploi que de l'accès à des postes qui répondent à la fois aux besoins de la société et aux aspirations de ses employé-es.

Dans le contexte de rareté de main-d'œuvre qu'on connaît, rien qui n'attire et ne retient la relève, encore moins les gens d'expérience. Dans certains secteurs, le taux de roulement de salarié-es nouvellement arrivés est d'ailleurs éloquent.

Depuis des années, la Société Radio-Canada a fait le choix de combler une trop grande part de ses besoins en misant sur la précarité de ses employé-es : une main-d'œuvre flexible, malléable, appelée à colmater les trous au gré des besoins. Sans égard à leur bien-être et leur progression à Radio-Canada ni à la consolidation des équipes de travail.

Car non, travailler pendant douze ans pour une société d'État sans jamais accéder à la permanence, ce n'est ni normal, encore moins souhaitable. Pas plus que le fait qu'au total, plus du tiers des employés demeurent précaires, qu'ils soient temporaires ou contractuels.

Plutôt que d'accepter cette vision en matière de gestion de ressources humaines, nous sommes d'avis qu'il est possible de proposer une vision novatrice et de consolider nos emplois à Radio-Canada tout en répondant adéquatement aux besoins de main-d'œuvre de la société publique, dans un environnement sans cesse en évolution.

01.1 Des horaires et des affectations qui correspondent à nos besoins

Qu'on soit permanent, contractuel ou temporaire, aucun employé de Radio-Canada n'est à l'abri de soubresauts quant aux horaires de travail, à la nature des mandats sur lesquels il est affecté ou à la possibilité même d'effectuer une semaine complète de travail.

Il va de soi qu'une entreprise publique comme Radio-Canada se doit d'être « agile » afin de rejoindre les auditoires. Néanmoins, cette obligation n'évacue en rien la nécessité de réduire l'instabilité vécue par les employé-es en fonction de règles objectives, équitables et clairement établies – des règles qui, par définition, balisent l'arbitraire et le favoritisme dans l'attribution des affectations et des horaires de travail.

Enfin, nous devons veiller à ce que les dispositions sur les horaires prévues à la convention puissent être appliquées adéquatement à l'ensemble des employé-es.

01.11 Affectations et horaires de travail

- **Attribuer par ancienneté le choix des horaires de travail ;**
- **Prioriser les employé-es permanents à temps partiel dans l'octroi des affectations afin qu'ils puissent combler leur semaine de travail ;**
- **Limiter le nombre de jours de travail consécutifs ;**
- **Mieux baliser les périodes de repas ;**
- **Prévoir le droit de refuser un quart de travail si la période de repos minimale de 11 heures n'est pas respectée, ne pas comptabiliser les jours de repos ou tout congé autorisé dans le calcul de ce délai ;**
- **Réduire l'obligation posée aux employé-es permanents de travailler les week-ends à l'aube de la retraite ;**
- **Rétablir le mécanisme permettant d'accéder à l'historique des cartes de temps et aux affectations de tous les employé-es.**

01.2 Accéder à la permanence plus rapidement – et en toute équité

Représentant près du quart des employé-es de Radio-Canada, les employé-es temporaires cumulent, chaque année, un grand nombre d'heures travaillées : environ 900 000 à 950 000 heures par année.

Nul ne prétend que Radio-Canada ne devrait embaucher que des employé-es permanents à temps plein. Néanmoins, on constate que les heures travaillées par les salarié-es temporaires représentent, bon an mal an, l'équivalent de près de 400 postes à temps plein – auquel nous pourrions ajouter les 25 postes que représentent les quelque 50 000 heures supplémentaires effectuées par les employé-es temporaires de la SRC en 2020, sans compter les heures supplémentaires effectuées par les employé-es permanents.

01.21 Création de postes permanents

Convertir une portion des heures travaillées par des employé-es temporaires en postes permanents, et ce, en fonction des réalités des différents titres d'emploi, services et stations.

Présentement, ce n'est qu'après qu'un employé temporaire ait été affecté pendant 36 mois à temps complet, de façon continue et sur un même besoin ponctuel que l'employeur est tenu de créer un poste permanent. Ce délai est trop long : il maintient

inutilement des salariés dans une situation précaire, sans pour autant permettre de consolider nos équipes de travail sur des perspectives à long terme.

01.22 La permanence après 18 mois dans un titre d'emploi ou en avancement temporaire

- **Octroyer la permanence aux employé-es temporaires qui, au cours d'une période de 18 mois (plutôt que 36 mois actuellement), travaillent dans un titre d'emploi à raison de l'équivalent de 90 % d'un temps complet sans égard à l'affectation ;**
- **Octroyer la permanence, dans le titre d'emploi effectivement occupé, aux employé-es permanents qui comptent l'équivalent de 18 mois en avancement temporaire au cours d'une période de 24 mois, même s'il ne s'agit pas de la même affectation en continu.**

Lorsqu'un poste permanent se libère, la SRC jouit d'un pouvoir discrétionnaire absolu dans le choix de la personne à qui elle octroiera ledit poste : celle qui s'avère être « la plus compétente ». Théoriquement, une candidate ou un candidat pourrait faire valoir son ancienneté seulement s'il y a égalité parfaite de ses compétences vis-à-vis celles de ses rivaux.

Dans les faits toutefois, l'employeur sélectionne le candidat de son choix sans avoir à justifier quoi que ce soit au sujet de la compétence de la personne retenue – ni au syndicat ni aux autres personnes ayant posé leur candidature.

Cette procédure contribue grandement au fait que certains employé-es demeurent précaires malgré le fait qu'ils occupent le même titre d'emploi depuis des années, sans jamais obtenir un poste permanent. Cette situation entraîne un profond sentiment d'injustice et ne contribue en rien à consolider nos équipes de travail. D'autant plus que tous les salariés ayant complété avec succès leur période d'essai de 130 jours de travail sont réputés être compétents. Cette reconnaissance de la capacité d'une personne salariée à occuper un titre d'emploi devrait être le gage de l'obtention du droit d'accéder à un poste permanent.

01.23 L'octroi de postes par ancienneté

- **Que toute personne ayant complété sa période d'essai avec succès dans un titre d'emploi soit réputée détenir les compétences pour l'obtention d'un poste ;**
- **Qu'à la suite de l'affichage d'un poste, celui-ci soit octroyé à la personne réputée compétente sur ce titre d'emploi ayant le plus d'ancienneté.**

01.3 Consolider les droits et les horaires de travail des employé-es temporaires

L'application de l'article 47 est source d'un important mécontentement chez les employé-es temporaires, tant sur le plan des droits qui leur sont consentis – ou pas – qu'à l'égard de la procédure d'attribution des affectations.

L'article 47 prévoit une application différenciée, à l'attention des salarié-es temporaires, des droits prévus à la convention collective. Ce régime d'exception contribue à justifier des arguments parfois boiteux, invoqués par l'employeur pour maintenir les salarié-es temporaires dans une sous-catégorie de personnel. Voilà pourquoi un travail de réorganisation et de réécriture complète des dispositions de l'article 47 doit être effectué.

01.31 Droits des temporaires

Déplacer l'ensemble des dispositions prévues à l'article 47 au sein des sections appropriées de la convention collective.

À la suite de ce travail, l'article 47 revient à son objectif principal, soit de prévoir essentiellement la mécanique de planification des affectations et des disponibilités. Bien que l'objectif de cette disposition soit adéquat (à savoir d'offrir l'affectation la plus intéressante à la personne temporaire détenant le plus de jours travaillés au compteur), la procédure de planification des affectations à long terme est source d'importantes frustrations, particulièrement lorsque vient le temps d'accepter ou de refuser une offre de blocs sans rien connaître des autres affectations disponibles. Une affectation de nuit, par exemple, peut satisfaire les intérêts de certains, mais en découragera plus d'un.

Nous voulons améliorer cette procédure.

01.32 Planification des affectations – long terme

- **Améliorer la procédure de planification des affectations et des disponibilités afin que les salarié-es temporaires puissent choisir, parmi l'ensemble des affectations disponibles, celle qui convient le mieux à leurs besoins ;**
- **Limiter la disponibilité obligatoire à une seule semaine de relâche.**

En ce qui a trait aux affectations à moyen terme, la principale source de mécontentement réside dans l'impossibilité, sept jours après la publication des horaires, de modifier ses périodes de non-disponibilité, et ce, jusqu'à la veille de la journée en question. Pour plusieurs employé-es précaires qui ne parviennent pas à obtenir un horaire à temps plein, cette contrainte les prive de revenus importants. D'autant que les

pénalités prévues en cas de non-respect des disponibilités sont très contraignantes, voire inacceptables.

01.33 Planification des affectations – moyen et court terme

- **Abolir la disposition empêchant de modifier ses périodes de non-disponibilité après la publication des horaires jusqu'à la veille ;**
- **Faire disparaître les pénalités occasionnées par le refus d'une affectation à court terme ;**
- **Intégrer à la convention collective les assouplissements négociés dans le projet pilote portant sur l'affectation des employé-es temporaires.**

01.4 Des droits pour les contractuels

Le statut d'emploi de contractuel prive un grand nombre de salarié-es de nombreux droits et privilèges de la convention collective. Malgré le renouvellement, année après année, de leur contrat – parfois identique d'une année à l'autre – ces personnes n'accumulent aucune ancienneté et n'ont aucune la garantie de travailler une fois leur contrat complété. Elles sont des employées à part entière de Radio-Canada, mais ne jouissent pas de la même protection que les autres employé-es. Et pourtant, certains sont à l'embauche de Radio-Canada de façon continue depuis plus de 15 ans.

Le statut d'emploi de contractuel peut comporter deux intérêts pour un employeur : la discrétion absolue quant au choix des personnes titulaires, tout comme la création d'une catégorie de travailleurs de seconde zone, sans droits et dont on peut aisément ne pas renouveler l'engagement.

Or, rien ne justifie une telle précarité ni un tel pouvoir discrétionnaire, encore moins la nécessité de cibler à ce point le « profil » recherché. Pourtant, à Radio-Canada, un trop grand nombre de fonctions sont assumées par ces employé-es contractuels, majoritairement des femmes, qui ne jouissent pas des mêmes protections que devrait conférer le statut de salarié. Ces mêmes personnes pourraient exécuter ces mêmes fonctions en occupant des postes à proprement dit, que ceux-ci soient permanents ou temporaires.

C'est notamment le cas des recherchistes, qui doivent faire l'objet selon nous de mesures particulières en raison du fait que leurs tâches sont en tous points similaires à celles de journalistes à la recherche – ces dernières ayant toutefois des conditions salariales plus avantageuses.

01.41 Droits des contractuels

- À l'exception des animateurs, des annonceurs et des chroniqueurs, transformer en postes permanents ou temporaires, selon les réalités particulières, les titres d'emplois contractuels suivants : chroniqueur-rechercheur, commentateur à la circulation, commentateur-intervieweur, édimestre, météorologue, rechercheur, rédacteur sportif, rédacteur aux archives numérisées ;
- Conversion des postes de « rechercheur » en postes de « journaliste à la recherche » et application de l'échelle salariale correspondante.

01.5 Des dispositions flexibles, mais claires, face au changement

Avec la multiplication des plateformes et la migration des auditoires, la transformation de notre travail s'est accélérée au cours des dernières années. Au sein de nombreux secteurs, l'organisation du travail a été sérieusement bouleversée.

Pourtant, Radio-Canada a toujours refusé d'admettre que nous faisons face à des changements technologiques, imposant même une définition encore plus restrictive de ce concept lors de la dernière négociation. Une orientation qui, malheureusement, reflète le peu d'intérêt démontré par l'employeur quant à la mise à jour des connaissances et la formation de ses employé-es pour faire face au changement

01.51 Changements technologiques

- **Modifier la définition du concept de changements technologiques afin que sa portée soit moins restrictive ;**
- **Mieux encadrer la formation ainsi que le recyclage de la main-d'œuvre lors de tels changements ;**
- **Proposer un processus de mise à jour des connaissances en continu.**

Le transfert de nos fonctions vers d'autres unités d'accréditation a connu une accélération importante au cours des trois dernières années et menace l'ensemble de nos emplois. Pour ajouter à la confusion, l'employeur n'informe pas le STTRC avant la mise en place de ces projets inter-unités. Le même type de Far West règne dans l'octroi des postes hybrides. Trop souvent, le critère de la répartition équitable entre les unités d'accréditation n'est pas respecté. Il est donc nécessaire de mieux encadrer ces transferts – voire à y mettre un terme si les règles élémentaires ne sont pas respectées.

01.52 Transferts de fonction, postes hybrides et projets inter-unités

Pouvoir mettre un terme, à 30 jours d'avis, à toute forme de poste hybride ou de projet inter-unité.

Depuis maintenant près de 2 ans, Radio-Canada a entrepris de faire disparaître de la liste des membres du STTRC plusieurs chroniqueurs, souvent désignés à titre de « collaborateurs » en raison, selon l'employeur, de leur expertise dans un domaine particulier. Cette pratique, dont l'application varie grandement d'une station à l'autre, a fait en sorte que plusieurs chroniqueurs réguliers apparaissant au générique des émissions produites à l'interne ne sont plus considérés comme étant membres de notre syndicat.

Il est également des plus préoccupant de constater l'augmentation du nombre de productions effectuées à l'externe, y compris des secteurs où tout était auparavant produit à l'interne. Si la tendance paraît lourde dans le secteur de la télévision, la radio et le web doivent également être protégés de ce glissement vers le secteur privé. Il sera également important de veiller à ce que le secteur de l'information, assujetti aux normes et pratiques journalistiques, conserve son indépendance.

01.53 Sous-traitance et protection de nos emplois

- **Resserrer les critères déterminant les titres d'emploi couverts par notre certificat d'accréditation et interdire la délocalisation de nos fonctions ;**
- **Interdire la sous-traitance dans tous les secteurs autres que celui de la télévision générale et en restreindre la portée là où cela est possible dans ce secteur.**

Avant la fusion des trois unités d'accréditation composant aujourd'hui le STTRC, la présence d'une « prime de travail inter-unités » dans nos conventions respectives répondait à trois objectifs : permettre une flexibilité quant à l'accomplissement de certaines tâches connexes ; reconnaître la polyvalence des salarié-es par une prime appropriée ; empêcher l'abus et la surutilisation par le coût de celle-ci.

Or, diront certains, « depuis la fusion, c'est comme si les monographies d'emploi n'existaient plus ! ». Libéré de l'obligation de verser une prime inter-unité devenue caduque depuis la fusion, le personnel-cadre se gêne de moins en moins pour exiger d'un salarié-e qu'il accomplisse, de façon régulière, des tâches normalement accomplies par un autre titre d'emploi.

Il est temps de mettre un terme à cette dérive en établissant une « prime de polyvalence » répondant aux trois objectifs énumérés ci-dessus.

01.54 Prime de polyvalence

- **Introduire une prime de polyvalence pour valoriser et reconnaître la valeur ajoutée du travail des employé-es qui, à la demande de l'employeur, doivent faire les tâches de deux titres d'emploi dans une même journée ;**
- **Obliger l'employeur à s'entendre avec le STTRC lors de la création de nouvelles monographies d'emploi.**

Depuis plusieurs années, le versement du salaire des employé-es en avancement temporaire a fait l'objet de nombreux litiges entre le STTRC et Radio-Canada.

La situation pourrait se résumer ainsi : il est souvent plus avantageux de recevoir la prime d'avancement temporaire plutôt que de recevoir le salaire du titre d'emploi occupé.

C'est la règle d'intégration dans l'échelle salariale qui pose problème : elle ne donne que le salaire immédiatement supérieur ou au mieux, un échelon de plus. Par le passé, l'employeur octroyait des conditions beaucoup plus attrayantes, en versant jusqu'à deux échelons de plus aux employé-es qui assument des fonctions en avancement sur une base ponctuelle.

01.55 Avancement temporaire

- **Accorder à l'employé-e en avancement temporaire le salaire immédiatement supérieur dans le titre d'emploi occupé, auquel s'ajoutent 2 échelons, et ce, pour chaque journée travaillée en avancement temporaire ou, si le salaire de l'employé-e est déjà supérieur, celui de l'échelon atteint en raison de son expérience ;**
- **Appliquer la même règle dans les cas d'obtention de poste dans un groupe salarial supérieur ;**
- **Offrir les avancements temporaires par ancienneté.**

Les travaux portant sur l'évaluation des emplois et leurs monographies ne sont pas terminés. Certains irritants doivent néanmoins être résolus rapidement ; les heures de travail ne sont pas respectées, certains titres d'emploi sont vacants depuis de nombreuses années, alors que d'autres ont été comblés avant même que ne soit statué la monographie adéquate. À plusieurs égards, la confusion est la plus complète. Il faut à tout le moins régler ces aspects.

01.56 Monographies d'emplois

- Exprimer clairement la déclinaison des différents horaires de travail et horaires comprimés ;
- Retirer les titres d'emploi disparus et inexistantes ;
- Réviser les titres d'emploi qui ne présentent pas de monographies d'emploi convenues entre les parties ;
- Reconduire l'Annexe F, avec portée rétroactive au 15 octobre 2021.

01.57 Autres demandes

- Prévoir la possibilité de refuser une affectation dans un autre titre d'emploi si celle-ci excède 30 jours ;
- Procéder par appel d'intérêt (selon ancienneté) pour les affectations en avancement temporaire de 4 semaines et plus et offre de formation si nécessaire par appel d'intérêt au plus ancien.

02 Assainir nos milieux de travail

Par où commencer ?

De nombreux secteurs où on observe un climat de travail malsain. L'arbitraire qui s'invite dans toute décision. Un ressentiment général envers les relents de favoritisme. Des employé-es sévèrement réprimés dans le cadre d'une dérive disciplinaire inquiétante. Un traitement des plaintes des plus opaques, géré sans transparence aucune par les ressources humaines de Radio-Canada et les firmes externes qu'elles ont, seules, jalousement choisies.

Se pourrait-il néanmoins que la gravité d'événements récents, particulièrement ceux vécus à la station de Québec, ait enfin convaincu la direction de la nécessité de changer d'approche en matière d'assainissement de nos milieux de travail ?

C'est le pari que nous faisons.

Un pari risqué, il est vrai, compte tenu de l'amplification et l'aggravation des sanctions disciplinaires comme mesures de contrôle des employé-es que nous observons depuis quelques années.

Un pari néanmoins fondé sur les résultats tangibles obtenus à Québec : la réception positive par la haute direction d'un rapport syndical des plus étoffés, l'acceptation par celle-ci de la démarche de médiation proposée par le STTRC et l'amorce de la mise en application de la totalité des mesures recommandées depuis par un tiers expert.

En raison des nombreux problèmes de climat de travail que subissent les membres du STTRC, exiger un changement global dans nos rapports collectifs constitue un devoir sur lequel nous avons l'obligation de parier.

02.1 Toutes et tous égaux aux yeux de la convention

Parlons franc : nombreux sont les employé-es qui déplorent l'iniquité de traitement envers tout un chacun dans l'application des droits prévus à la convention collective et des politiques de l'entreprise. Que ce soit dans l'attribution des postes, des affectations ou des horaires de travail, dans l'application des critères de sélection ou des mesures disciplinaires, trop fréquentes sont les manifestations de favoritisme et de décisions arbitraires.

Il n'est pas question ici de traitement différencié en fonction du statut des employé-es, qu'il soit permanent, temporaire ou contractuel. Nous parlons ici de l'application aléatoire de règles qui se veulent pourtant claires et objectives – et devant lesquelles toutes et tous devraient être considérés sur le même pied.

02.11 Une déclaration de principe sur l'équité et la justice

Inclure à la convention collective une déclaration de principe statuant la volonté des parties patronale et syndicale de traiter tous les salarié-es de Radio-Canada de façon juste et équitable au regard de la convention collective et des politiques administratives, de leur interprétation et de leur application.

02.2 Définir l'inacceptable

Des employé-es de différents secteurs, dans plusieurs stations, ont traversé des contextes de travail fort difficiles au cours des dernières années : relations acrimonieuses, climat de travail toxique, le tout parfois exacerbé par une gestion autoritaire, voire malsaine, exercée par certains gestionnaires.

En matière de climat et de relations de travail, les obligations de l'employeur ne peuvent se résumer au traitement des plaintes déposées et aux mesures disciplinaires qui, selon lui seul, en découleraient. Il est de sa responsabilité d'instaurer un environnement de travail sain, exempt de toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel.

Outre le recours aux enquêtes externes, la convention ne propose que très peu d'avenues pour faire face à ces situations. Elle ne spécifie pas non plus ce que constitue un comportement inacceptable en milieu de travail. Cette situation doit changer afin de préserver le droit des salarié-es de Radio-Canada à un environnement de travail sain, exempt de harcèlement, de discrimination et de violence. Parce que Radio-Canada, c'est nous, d'abord et avant tout.

02.21 Inclure des définitions et des obligations

Inclure des dispositions relatives à la discrimination, l'intimidation et le harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail afin d'identifier les comportements inacceptables et déterminer les obligations de l'employeur pour nous en prémunir.

02.3 Retrouver confiance dans la gestion des plaintes et des conflits

C'est en partie en fonction de l'opacité du traitement des plaintes par la direction de Radio-Canada et du manque de confiance ressenti par nombre d'employé-es que nous croyons essentiel, en plus de définir l'inacceptable, d'instaurer un mécanisme paritaire, syndical et patronal, afin d'accueillir les plaintes et faciliter la résolution de conflits.

Comprenons-nous bien : le STTRC et ses membres partagent tout à fait les principes suivants :

- L'assurance de la préservation de l'anonymat est une condition essentielle au mécanisme de plaintes afin de faciliter leur dépôt et d'éviter toute forme de représailles ;
- L'enquête qui en découle doit être faite dans la plus grande confidentialité afin de préserver les droits et l'intégrité des personnes impliquées.

Il n'est aucunement dans notre intention de nous immiscer syndicalement dans les enquêtes, encore moins d'avoir accès aux informations confidentielles qui s'y retrouvent.

Mais dans les faits, une réalité demeure : à moins que le plaignant n'en saisisse directement son syndicat, **le STTRC n'est aucunement informé lors du dépôt d'une plainte, ni de la façon dont les enquêtes seront menées si les employé-es ne demandent pas à être accompagnés.** Dans les faits, la plupart du temps, ce n'est que lorsqu'une sanction est annoncée à un employé-e que le syndicat est saisi de la situation.

02.31 Un mécanisme paritaire

Instaurer un mécanisme paritaire d'accueil et de gestion des plaintes.

En présence de conflits ou de climats malsains, le seul recours auquel les employé-es de Radio-Canada ont accès consiste à déposer une plainte de harcèlement psychologique auprès des ressources humaines. Parfois, des conflits peuvent perdurer sans qu'aucune plainte ne soit déposée à Radio-Canada. Que ce soit par manque de confiance ou par crainte d'être ostracisé, les raisons demeurent légitimes.

Et, par-dessous tout : même lorsqu'une plainte est déposée, ce n'est pas parce que l'enquête conclut qu'il n'y a pas de « harcèlement psychologique » (ce qui peut fort bien être le cas) que la situation générale et le climat de travail sont acceptables pour autant.

Ainsi, en plus d’instaurer un mécanisme paritaire d’accueil des plaintes, nous croyons qu’il est essentiel de faciliter la résolution de conflits au sein des équipes de travail après une démarche rigoureuse et respectueuse des individus, notamment par l’entremise de la médiation.

02.32 Avoir recours à la médiation

Faciliter le recours au service de médiation du ministère fédéral du Travail visant la résolution de conflit.

02.4 Résoudre les surcharges de travail

Rien de plus subjectif, diront certains, que d’évaluer une charge de travail. Rien de plus difficile, leur répondront plusieurs, en l’absence de toute forme de norme pour tenter de la mesurer. Ce qui est malheureusement le cas à Radio-Canada. Les mesures pour pallier les problèmes de charge de travail sont également déficientes.

02.41 Un mécanisme d’évaluation de la charge de travail

Instaurer un mécanisme de mesure et d’évaluation de la charge de travail selon les différents services.

Déjà, dans certains services, des mesures concrètes ont été identifiées pour résoudre les problèmes de charge de travail et pour prévoir une meilleure organisation générale du travail sans qu’elles ne soient encore appliquées. C’est le cas, notamment, du côté de l’administration.

02.42 Un compteur pour l’administration

Création d’un compteur dans le secteur de l’administration et d’une politique particulière de remplacement des absences, peu importe leur durée.

Dans une perspective de paritarisme et de résolution de problèmes, nous croyons que les parties concernées devraient avoir accès aux personnes-ressources qualifiées pour résoudre ces situations.

02.43 Recours à des personnes-ressources spécialisées

Faciliter le recours à des personnes-ressources lors du dépôt de plaintes de surcharge de travail afin d’identifier les solutions appropriées.

Toute démarche relative à des problèmes de surcharge de travail doit être contrainte à une certaine obligation de résultat – ne serait-ce que pour forcer l’employeur à prendre

la situation au sérieux et envisager des solutions. En cas d'impasse, cependant, un tiers doit pouvoir trancher sur une base neutre, objective et indépendante.

02.44 L'arbitrage en cas de mésentente

Intégrer à la convention collective l'arbitrage de résolution de différends lors de mésentente relative à une plainte portant sur la charge de travail.

02.5 Pour une formation accessible à toutes et à tous

Alors qu'ils devraient contribuer au renforcement des équipes, les programmes de formation sont plutôt perçus comme un exemple flagrant de favoritisme et de voie de contournement de la convention collective. Plusieurs déplorent le manque de communication, voire de transparence, dans la gestion et l'attribution de ces privilèges.

02.51 Rendre la formation accessible

- **Prévoir une disposition obligeant l'employeur à aviser son personnel des formations disponibles ainsi qu'une procédure pour y appliquer ;**
- **Que ces formations soient offertes équitablement à l'ensemble des employé-es en appliquant en partie, mais non exclusivement, le principe d'ancienneté ;**
- **Que les formations soient offertes aux membres de l'unité de négociation avant qu'elles ne soient accessibles aux membres des autres unités.**

02.6 Télétravail et droit à la déconnexion

Autrefois perçu comme un rare privilège accordé à certains, le télétravail s'est imposé par la force dans nos vies. En plus de perturber de multiples aspects de notre travail, celui-ci est venu effriter la frontière s'élevant entre nos vies personnelles et professionnelles.

Que la Société Radio-Canada décide d'élaborer une politique institutionnelle à l'égard du télétravail est une chose. Cependant, celle-ci ne dispose pas de la nécessité de baliser, dans notre convention collective, ce nouveau mode d'organisation du travail afin de clarifier les règles d'attribution du télétravail, de prévoir les outils de travail requis et d'encadrer les mécanismes de contrôle administratif ou disciplinaire qui pourraient s'y immiscer. Il est également de notre responsabilité à veiller à ce que le télétravail ne mine pas notre droit à la déconnexion en dehors de nos heures de travail.

02.61 Télétravail et droit à la déconnexion

- Baliser les dispositions sur le télétravail dans la convention collective afin notamment de réduire l'arbitraire patronal lors de son attribution et de prévoir l'équipement que l'employeur doit fournir ;
- Protéger le droit à la déconnexion, prémunir les employé-es contre toute forme de pénalité, sanction ou représailles et réduire les communications indésirables en dehors des heures de travail.

03 Salaires et autres incohérences

03.1 Augmentations salariales

Au cours des dix dernières années, la différence entre l'inflation constatée au cours de cette période et les augmentations salariales que nous avons obtenues se situe autour de 1,5 %. Afin de retrouver le pouvoir d'achat que nous avons en 2011, il est nécessaire de redresser nos taux et échelles de salaires en conséquence.

En second lieu, contrairement à nos collègues de la Guilde et de l'Association des réalisateurs, nous n'avons obtenu aucune augmentation salariale le 1^{er} avril 2021 – voilà pourquoi nous demandons une augmentation de 1,5 % rétroactivement à cette date.

Nous estimons également légitime de récupérer les sommes auparavant versées au fonds de santé. Depuis janvier 2020, ces sommes cumulées, correspondant à 0,8 % de nos salaires, ne sont versées ni au fonds de santé ni sur nos salaires.

Enfin, compte tenu de l'augmentation à venir du coût de la vie, nous demandons des augmentations pour chaque année de la convention collective.

03.11 Demande salariale

- 1^{er} janvier 2020, rétroactivement : 0,8 %
- 1^{er} avril 2021, rétroactivement : 3 % d'augmentation (1,5 % de protection du pouvoir d'achat + 1,5 % d'augmentation annuelle)
- 1^{er} avril 2022 : 3,5 %
- 1^{er} avril 2023 : 2,5 %
- 1^{er} avril 2024 : 2,5 %

03.2 Corriger les incohérences de rémunération et d'avantages sociaux

Les sources d'irritation et les contradictions sont nombreuses dans notre convention collective. Sans prétendre régler tous les problèmes, les éléments suivants méritent d'être portés à la table de négociation.

03.21 Rémunération et avantages sociaux

- a) Paiement du temps supplémentaire une fois et demie le taux horaire après la journée normale de travail plutôt qu'après huit heures ;

- b) Réintroduction du temps double à certaines conditions (au-delà de sept jours consécutifs, RHA et après trois heures supplémentaires ou après les heures prévues dans l'horaire comprimé) ;
- c) Grille tarifaire de 2021 plutôt que de 2014 pour les soins dentaires ;
- d) Clarifier l'obligation pour l'employeur de rembourser, lorsqu'ils sont exigés, les frais de permis de conduire, de passeport, de téléphones cellulaires, de maquillage et d'équipement, notamment ;
- e) Corriger les échelles salariales en éliminant les années sans progression et en constituant des inter-échelons constants ;
- f) Ajouter un échelon au maximum de chaque échelle salariale dès la signature de la convention collective et éliminer l'échelon d'embauche de toutes les échelles l'année suivante ;
- g) Dans le cas d'un congé sabbatique, réduire à cinq années plutôt que sept l'accès à celui-ci pour des fins de formation ;
- h) Clarifier l'accès à la prime de formation et augmentation de cette prime à 30 \$ par jour ou 35 \$ si la personne n'est pas dégagée de ses fonctions régulières ;
- i) Bonifier la prime de nuit et fusionner avec les dispositions portant sur la prime de quart ;
- j) Faciliter l'accès aux horaires dits « non libérés » pour un plus grand nombre de titres d'emploi et répertorier les ententes à cet effet ;
- k) Rétablir à 12,5 % la compensation versée aux employé-es temporaires qui ne bénéficient pas de l'assurance collective ;
- l) Accès aux semaines additionnelles de vacances plus tôt dans la carrière et ajout d'une semaine supplémentaire après 25 ans ;
- m) S'assurer, lors d'invalidité de longue durée, du cumul des congés annuels ;
- n) Prévoir un mécanisme pour que les employé-es permanents à temps partiel qui travaillent à temps complet puissent bénéficier des prestations d'invalidité selon leur véritable rémunération ;
- o) En ce qui a trait aux congés spéciaux, augmenter de deux jours le congé lors du décès d'un parent, d'un frère et d'une sœur ; ajouter « petit-enfants » dans la définition de famille proche ; spécifier qu'une conjointe ou un conjoint n'a pas à habiter avec l'employé-e pour être considéré comme tel ;
- p) Prévoir le remboursement de taxi ou de stationnement, jusqu'à concurrence de 25 \$ par jour ; le paiement de stationnement mensuel ou l'utilisation du vélo-partage dans le cas des employé-es qui n'ont pas accès au transport en commun la nuit.

03.3 Aplanir d'autres incohérences

Notre convention collective actuelle résulte de la fusion incomplète sur plusieurs plans de trois conventions collectives distinctes. Depuis sa signature, le STTRC a pu constater de nombreuses défaillances, incohérences ou difficultés d'application.

Les raisons de ces modifications sont diverses : elles peuvent être soutenues par la volonté de clarifier certaines dispositions, en raison de l'évolution des concepts ou encore par la disparition de pratiques qui avaient cours avant la fusion forcée de nos unités d'accréditation.

03.31 Définitions, clarifications et écriture inclusive

- a) **Ajouter et définir, à l'article 2 portant sur les définitions, les éléments suivants, notamment : affectation, projet expérimental, poste hybride, changement technologique, harcèlement, travail de nature journalistique ;**
- b) **Clarifier les notions suivantes, notamment : compétences, employé, liste de rappel, service continu ;**
- c) **Corriger l'ensemble de la convention collective afin d'adopter les principes d'une écriture inclusive ;**
- d) **Modifier le calcul de l'ancienneté afin que la même méthode, soit en nombre de jours et d'années plutôt qu'en lien avec une date précise, s'applique à tous les employé-es, que ceux-ci soient permanents, temporaires ou contractuels ;**
- e) **Réduire de 180 à 130 jours la période de probation ;**
- f) **Restreindre la notion d'urgence rendant possible le recours au travail des cadres ;**
- g) **Instaurer un préavis de trois jours pour la convocation d'un employé-e à un test ou à une entrevue.**

03.4 Consolider la défense de nos droits

La fusion de nos unités d'accréditation, l'application d'une nouvelle convention et l'accentuation de certains dossiers problématiques de relations de travail – que ce soit en raison de la détérioration du climat de certains milieux de travail ou de la recrudescence de mesures disciplinaires par la direction – ont passablement occupé nos équipes syndicales au cours des dernières années.

Nous avons notamment rencontré de sérieux problèmes pour libérer des représentantes et représentants syndicaux afin de répondre aux besoins élémentaires

de nos membres. Depuis la pandémie, il est particulièrement difficile, voire interdit, pour les membres du Bureau syndical de se rendre dans certains milieux de travail.

Enfin, en raison des délais et de nombreuses complications inutiles qui sont occasionnées par la procédure de grief et d'arbitrage, la procédure se doit d'être améliorée. Cette procédure, rappelons-le, constitue *la* voie de réparation lorsque les employé-es de Radio-Canada estiment que leurs droits prévus à la convention collective ont été lésés – il en va, ainsi, de notre intérêt à toutes et à tous.

03.41 Améliorer la procédure de grief et d'arbitrage

- a) **Augmenter de 30 jours de calendrier à 45 jours ouvrables le délai permettant le dépôt d'un grief – et jusqu'à 60 jours ouvrables pour le dépôt d'un grief de nature pécuniaire ;**
- b) **Prévoir, à la demande du syndicat, une procédure automatique d'arbitrage accélérée lors d'un congédiement et d'une suspension de plus d'un mois ;**
- c) **Prévoir une procédure d'arbitrage médical lors d'avis contraires entre deux médecins ;**
- d) **Baliser à six mois le délai à l'intérieur duquel l'employeur peut effectuer une récupération salariale.**

03.42 Consolider notre capacité de représentation syndicale

- a) **Libération annuelle de la présidence du STTRC et création d'une banque de libérations pour les délégué-es en vue de la décentralisation des relations de travail, et ce, aux frais de l'employeur ;**
- b) **Clarifier l'obligation pour l'employeur d'accorder les libérations syndicales, notamment lors des rencontres du Bureau syndical, et protéger le droit d'annuler les libérations sans frais pour les membres du syndicat ;**
- c) **Permettre l'accès, en tout temps, à l'ensemble des établissements de travail aux officières et aux officiers syndicaux du STTRC ;**
- d) **Clarifier la mécanique de remise de journées travaillées en libération syndicale alors que l'employé-e n'était pas à l'horaire ;**
- e) **Rendre obligatoire la transmission, au syndicat et à tous les employé-es de Radio-Canada, de toute nouvelle politique institutionnelle ainsi que de toute modification à celles-ci ;**
- f) **Obliger l'employeur à remettre copie au STTRC, une fois par année, du contrat d'assurance collective.**



Le comité de négociation du STTRC

*Monteuse, conceptrice et réalisatrice, **Isabelle Brenneur** est employée temporaire de la chaîne publique depuis 2006. Autrefois porte-parole du groupe d'affinité LGBTQ+ de Radio-Canada, Isabelle s'est jointe au comité de négociation afin de représenter les intérêts des employé-es de Radio-Canada, particulièrement en matière de diversité, d'équité et d'assainissement des milieux de travail.*

*Journaliste et secrétaire de rédaction national, **Hugo Côté** est à l'embauche de Radio-Canada depuis plus de 15 ans, ayant travaillé à Vancouver et Ottawa avant d'atterrir à Montréal. Pour Hugo, la prochaine négociation doit être l'occasion de bonifier les conditions de travail afin de favoriser l'essor professionnel de ceux et celles qui demeureront toujours la première force de la chaîne publique.*

*À l'emploi de Radio-Canada depuis un peu plus de trois ans, **Étienne Gosselin** a occupé différents titres d'emploi : caméraman studio, machiniste vidéo, assistant-caméraman... L'accessibilité de la formation, la faible rétention des employés et les trop grands pouvoirs discrétionnaires des gestionnaires font partie de préoccupations qui ont amené Étienne à s'impliquer au comité de négociation.*

*Technicienne à la coordination, au contrôle et à la régie centrale de Québec, **Hélène Harton** travaille à Radio-Canada depuis plus de 32 ans. Impliquée syndicalement depuis de nombreuses années, Hélène n'en est pas à ses premières négociations. Les enjeux relatifs aux monographies d'emploi, aux horaires de travail et à l'ancienneté figurent parmi les préoccupations d'Hélène, pour qui les prochaines négociations doivent permettre d'octroyer plus de stabilité aux employé-es de Radio-Canada.*

*Arrivée à Radio-Canada en 1999 à titre d'adjointe à la réalisation, **Caroline Morin** a été tour à tour journaliste, réalisatrice, chroniqueuse et chercheuse, à la radio comme à la télévision. Toujours contractuelle malgré ses vingt ans de service, Caroline s'est investie dans la négociation pour améliorer les conditions de travail des employé-es de Radio-Canada, notamment pour celles et ceux à statut précaire.*

*Chef technicien à Matane, **Luc Paradis** a occupé, au fil des 15 dernières années, les postes de technicien radio, caméraman-monteur, photographe et technicien JH. Luc, qui était délégué syndical et représentant des régions au sein du STARF avant sa dissolution, a très à cœur la couverture des régions par le diffuseur public et désire donner une voix aux employé-es des stations régionales lors des négociations qui s'amorcent.*

*Employée de Radio-Canada depuis 1992, **Sophie Pelletier** est locutrice/sous-titreuse au service de sous-titrage pour malentendants. Après avoir participé à la fondation du CPE de Radio-Canada, son engagement syndical l'a amenée à prendre part à de nombreux comités de travail. Après une première négociation en 2012, il s'agit pour Sophie d'une troisième expérience à titre de membre du comité de négociation.*

*Technicien au Centre de l'information à Montréal, **Damian Pilié** est impliqué syndicalement depuis plus de dix ans. Responsable des relations de travail à titre de membre du Bureau syndical du STTRC, Damian est de ceux qui ont leur convention collective comme livre de chevet. Pour mener la bataille qui nous attend, ça en prend de ce type.*