

LA VOIX

DU SCRC

Journal du Syndicat des communications
de Radio-Canada (FNC-CSN)
NUMÉRO 1 – JUIN 2016

NÉGO

2016

ÉQUITÉ

QUALITÉ DE VIE

DROITS CONQUIS

SÉCURITÉ

NOUS SOMMES

3000

SOLIDAIRES



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

fnc. Fédération
nationale des
communications





La clé du succès est entre nos mains

On ne le dira jamais assez, la négociation en cours est cruciale pour nous tous. La prochaine convention collective déterminera nos conditions de travail à tous pour les années à venir.

C'est un défi de taille que doit relever notre comité de négociation. Mais ce comité ne remplira son mandat que s'il est appuyé par tous les membres.

Tout au long des discussions avec la partie patronale, le comité de négociation aura besoin de l'implication des membres. Les informations, les commentaires et les questions des membres sont

les bienvenus, car ils serviront à nourrir les travaux et les analyses du comité de négociation.

De son côté, le comité s'emploiera à informer les membres de façon régulière de l'évolution des discussions comme il le fait depuis le début.

La réussite de cette négociation dépendra beaucoup de la mobilisation des membres et de la bonne volonté de la direction de respecter ses employé-es.

Soyons 3000 solidaires. Soyons 3000 mobilisés! Notre avenir en dépend.

Le Bureau syndical

La Voix du SCRC

Journal du Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN)
Numéro 1 – Juin 2016

Production : Service des communications de la CSN
Photos : Patrick-André Perron, contributions militantes
Montage : Emilie Généreux 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



Le cahier de revendications : un choix des membres

Le cahier de revendications de notre syndicat est le fruit d'un long processus qui a commencé par les travaux d'un comité de pré-négociation et d'autres comités, dont ceux sur la précarité et sur la surcharge de travail.

Le 14 novembre 2015, 18 membres des trois ex-unités syndicales ont été élus par l'Assemblée générale pour former notre comité de négociation.

Sa première tâche a été de mener un sondage des membres afin de connaître nos priorités pour l'élaboration de la prochaine convention unifiée. Quelque 1200 membres y ont participé.

Le comité s'est inspiré des réponses et des commentaires reçus pour rédiger un cadre de négociation. Une assemblée générale itinérante a ensuite eu lieu pour le faire adopter par les membres. Des rencontres ont été organisées dans tout le Québec et en Acadie. Cette tournée a

permis au comité de mieux cerner nos préoccupations et de mieux comprendre nos réalités professionnelles et régionales.

Finalement, le 5 mai dernier, notre comité de négociation a déposé le cahier de revendications en même temps que l'employeur présentait ses demandes.

Nous en sommes donc au début des pourparlers. Des dates de rencontres entre les deux parties sont prévues jusqu'au 29 juin. Les travaux seront suspendus durant l'été.

Comme vous avez pu le constater, notre comité a informé régulièrement les membres du SCRC de l'évolution des discussions. Il en sera ainsi durant toute la durée de la négociation.

Par ailleurs, les membres peuvent toujours faire part de leurs suggestions, informations ou commentaires au comité de négociation, à l'adresse habituelle : nego2016@scrc.qc.ca



ISABELLE
MONPETIT

Secrétaire de rédaction (national)



ANNIE
ST-LAURENT

Assistante à la réalisation TV



MICHEL
LABRIE

Technicien TV transmission signaux (JE)



SOPHIE
JUBINVILLE

Agente vente-opérations



NÉGOCIATION :

nos revendications en 46 points

Le comité de négociation vous a sondés, vous a lus, vous a consultés. C'est de ce travail que sont nées nos 46 revendications, qui touchent les clauses salariales, les conditions et la charge de travail, et la sécurité/précarité d'emploi. Comme point de départ, il y a aussi l'objectif de préserver les acquis négociés par nos prédécesseurs.

Clauses salariales

- Encadrer le multitâche. Radio-Canada veut que nous soyons polyvalents. Les monographies d'emploi doivent refléter clairement les tâches demandées, et les employé-es doivent être rémunérés pour ce qu'ils font. Cette polyvalence ne doit pas mener à une surcharge de travail ni à la suppression de postes.
 - Entreprendre un processus de révision des monographies d'emploi, car elles ne reflètent plus la réalité. Les tâches des employé-es ont énormément changé ces dernières années. Certains postes ont été créés par l'employeur sans que de nouvelles monographies soient écrites.
 - Revoir en priorité l'organisation du travail et les monographies d'emploi à l'information, puisque c'est dans ce secteur que la réalité a le plus changé.
 - Faire en sorte que le travail journalistique soit effectué par des journalistes et des personnes occupant des emplois connexes, comme des responsables des affectations ou des secrétaires de rédaction.
 - Entreprendre un processus d'évaluation des emplois avec la préoccupation d'équilibrer les plages salariales au sein du SCRC et avec la Guilde canadienne des médias. L'évaluation permettra
- d'attribuer un pointage à chacun des emplois, selon des critères précis. La rémunération devra être basée sur cette évaluation. Les écarts salariaux avec la guilde devront être corrigés. La structure de la grille salariale devra être équitable à tous les échelons.
 - Rattraper les retards salariaux. Nos trois conventions sont échues depuis un à deux ans et les salaires n'ont pas augmenté depuis ce temps. Nous demandons que les salaires soient ajustés en conséquence.
 - Augmenter les salaires de 3,5 % la première année, 3,5 % la deuxième année, et 3,5 % la troisième année.
 - Payer les heures affichées pour les temporaires. L'affichage des horaires devrait être l'équivalent d'un contrat entre Radio-Canada et ses employé-es temporaires. Si des jours sont retirés après l'affichage, nous demandons à ce qu'ils soient payés.
 - Ajouter une clause punitive lorsque le salaire dû à un employé n'est pas versé à temps en raison d'un manquement de l'employeur.
 - Éliminer les primes (TUG) pour les employé-es en avancement temporaire, avec l'objectif qu'ils soient payés pour le travail qu'ils font, selon la grille salariale, dès le jour 1.
 - Payer une prime aux employé-es qui donnent de la formation ou qui contribuent à la familiarisation à l'emploi de leurs collègues, et qu'ils soient relevés pour effectuer leur tâche adéquatement.
 - Augmenter le montant de la prime de base à la coordination pour les assistants, assistantes et adjointes et adjoints à la réalisation.

NOTRE COMITÉ DE NÉGOCIATION

ATTENTION
SECTION SPÉCIALE



- Simplifier et clarifier le processus d'accès aux assurances et au régime de retraite pour les employé-es temporaires et contractuels. Dans l'intervalle, conserver l'indemnité de 12,5 %.
- Faire en sorte que les employé-es qui perdent leur permanence n'aient pas à se requalifier pour les avantages sociaux s'ils continuent de travailler comme temporaires.
- Permettre aux employé-es à temps partiel de bonifier leur régime de retraite à leur frais, s'ils le désirent, pour qu'ils puissent améliorer leurs prestations de retraite.
- Bonifier les avantages sociaux, notamment en augmentant les montants remboursables, qui sont gelés depuis de nombreuses années, pour les soins dentaires, les lunettes et la massothérapie, par exemple.
- Encadrer, améliorer et uniformiser les politiques de congés.
 - Clarifier les politiques de congés de maladie pour les rendez-vous médicaux;
 - Clarifier les congés spéciaux;
 - Rendre l'achat de congés annuels ouvert à toutes les ex-unités, indépendamment du statut d'emploi;
 - Améliorer le congé d'adoption pour qu'il commence au moment où le parent va chercher l'enfant;
 - Accéder plus rapidement à des semaines supplémentaires de vacances annuelles;
- Permettre le cumul de vacances pendant le congé de parentalité;
- Conserver l'ancienneté lors de congés parentaux pour les temporaires.
- Améliorer le système d'attribution des congés annuels l'été (en fonction du calendrier scolaire), en visant que le plus de membres possible puissent en bénéficier.
- Instaurer un véritable retrait préventif pour les femmes enceintes, équivalent à celui qui existe au Québec.
- Faciliter le départ progressif à la retraite.
- S'assurer que l'employeur fournisse l'équipement nécessaire au travail (ex. cellulaire, tablette) et demander un ajustement des indemnités pour l'achat par l'employé-e d'équipement nécessaire au travail, peu importe le statut d'emploi.
- Assurer les biens personnels des employé-es lors de déplacements professionnels.
- Indexer le montant payé pour les courses de taxi la nuit, à l'aller ou au retour du travail.
- Inclure dans la convention les indemnités pour les repas; les accorder quand les employé-es ne peuvent pas rentrer au bureau pour manger.
- Intégrer l'indexation automatique des indemnités dans la future convention.

SUITE À LA PAGE 6 >



MARIE-ANDRÉE CHARRON

Agente comptabilité



JONATHAN DUMONT

M-Assistant technicien



MARIE-ÈVE MAHEU

Journaliste



SIMON GOULET

Adjoint communication (chef d'équipe)

ATTENTION

SECTION SPÉCIALE

NOTRE COMITÉ DE NÉGOCIATION



MARTIN OUELLET

Chef technicien (Moncton)



BRUNO BOUTIN

Caméraman JE/VL (Québec)

JOSIANNE LÉTOURNEAU

Caméraman



BRIGITTE LÉVESQUE

Journaliste-présentatrice

SUITE DE LA PAGE 5 >

Conditions et charge de travail

- Encadrer le multitâche et les changements technologiques pour éviter la surcharge de travail, en tenant compte des réalités régionales.
- Introduire un processus paritaire d'évaluation de la charge de travail, suivi de mesures correctives, le cas échéant.
- Limiter les heures quotidiennes de travail excessives. Abolir les périodes de travail de 10 jours consécutifs sur deux semaines.
- Encadrer et revoir les périodes de pauses et de repas en fonction des réalités de chaque type de fonction.
- Obliger l'employeur à remplacer les absents. Lorsqu'une personne est absente, elle doit être remplacée pour une journée entière.
- Favoriser le travail à temps partiel pour les employé-es permanents et à temps plein qui le désirent.
- Instaurer un processus paritaire contre le harcèlement et pour le respect au travail dans la convention collective.

Sécurité/précarité d'emploi

- Établir le nombre minimum d'employé-es qui doivent travailler à Radio-Canada. Ce plancher d'emploi doit inclure tous les permanents actuels et tous les employé-es à statut précaire qui travaillent plus de 65 % de la durée normale d'une semaine de travail.
- S'assurer que la future convention limite clairement la sous-traitance, et que le secteur de l'information y échappe complètement.
- Augmenter la proportion d'employé-es permanents par rapport à celle des employé-es temporaires et contractuels.
- Éliminer le statut de contractuel-le, afin que tous les emplois soient permanents et que les emplois temporaires servent au remplacement des absents ou pour des besoins ponctuels.

- Conserver un article qui protège les employé-es lors de changements technologiques, mais en clarifiant la définition

des changements technologiques pour éviter qu'elle soit contestée comme Radio-Canada l'a fait ces dernières années.

- Afficher les postes vacants, limiter la période entre l'affichage et l'attribution d'un poste et permettre la présence d'un délégué lors de l'entrevue à titre d'observateur.
- Prioriser l'embauche, le perfectionnement, l'avancement de carrière et le recyclage des employé-es en leur offrant un accès équitable à une formation adéquate.
- Uniformiser la méthode d'évaluation des compétences lors de l'attribution de postes; s'assurer que pour une tâche, peu importe l'ex-unité, l'évaluation soit la même d'un employé-e à un autre.
- Trouver une solution avec l'employeur pour éviter que les listes de rappel se multiplient et créent des injustices, tout en s'assurant que les membres ne soient pas pénalisés.
- Revoir le principe des heures garanties. Ce mécanisme issu de la convention du STARF permet à certains temporaires de travailler à temps plein, mais il entraîne de nombreux problèmes (l'employeur peut y mettre fin, impossibilité de s'en retirer sans démissionner, accès non équitable, etc.).

- Revoir la notion de service continu afin que l'ancienneté d'un employé-e tienne compte de tout le travail effectué pour la Société.

- Uniformiser les périodes de probation qui sont différentes entre les conventions et selon les circonstances (supplantation, nouvel emploi, promotion, emploi temporaire, etc.).

Divers

- Réviser le processus de règlement des griefs.
- Permettre aux membres d'avoir accès aux postes de réalisateur sans avoir à démissionner.

Un instrument de pression et d'influence au CDI ?

Depuis plusieurs jours, des écrans placés au CDI affichent les résultats en temps réel de la fréquentation des articles publiés sur notre site radio-canada.ca. Les rédacteurs et les chefs de pupitre de la salle de nouvelles sont donc exposés à la minute aux résultats des publications.

Avec ces écrans envahissants, le CDI ressemble à la bourse, où les écrans montrent la hausse et la chute des actions, créant une frénésie permanente.

Dans une telle ambiance, les chefs de pupitre et les journalistes risquent à la longue de se transformer en courtiers observant en permanence le mouvement des articles.

Ainsi la nouvelle la plus cliquée devient une valeur sûre et se retrouve en haut de la liste. Celle qui est la moins cliquée rejoindra les abysses du conducteur.

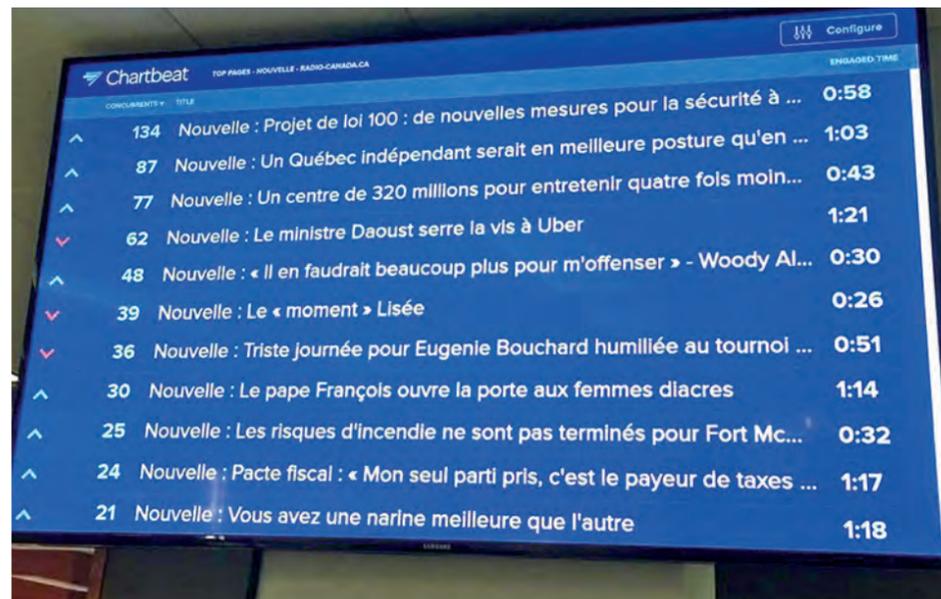
Dans une note aux employé-es, le directeur des Opérations numériques écrit : « Chartbeat est un formidable outil de métrie nous permettant de savoir, en temps réel, ce qui fait cliquer nos internautes et combien de temps ils passent sur nos contenus. Il ne construit pas nos conducteurs à notre place, mais il s'avère très utile pour prendre le pouls de nos auditoires. » Et il ajoute : « C'est un formidable allié pour notre jugement éditorial ! ». Tout est dit.

Le Syndicat des communications de Radio-Canada interpelle la direction sur la pertinence de cette décision.

Le SCRC estime que cette mesure participera nécessairement à augmenter la pression sur les journalistes et les chefs de pupitre. Le SCRC croit que ses membres subissent suffisamment la surcharge de travail pour ne pas leur rajouter un autre instrument de stress.

L'affichage du résultat de fréquentation en temps réel ne participe-t-il pas également à influencer les décisions éditoriales ?

Pour créer un bon climat de travail au sein du CDI, il nous semble nécessaire que la direction trouve d'autres moyens pour motiver les employé-es.



CONCURRENCE	TITRE	ENGAGED TIME
134	Nouvelle : Projet de loi 100 : de nouvelles mesures pour la sécurité à ...	0:58
87	Nouvelle : Un Québec indépendant serait en meilleure posture qu'en ...	1:03
77	Nouvelle : Un centre de 320 millions pour entretenir quatre fois moind...	0:43
62	Nouvelle : Le ministre Daoust serre la vis à Uber	1:21
48	Nouvelle : « Il en faudrait beaucoup plus pour m'offenser » - Woody Al...	0:30
39	Nouvelle : Le « moment » Lisée	0:26
36	Nouvelle : Triste journée pour Eugénie Bouchard humiliée au tournoi ...	0:51
30	Nouvelle : Le pape François ouvre la porte aux femmes diacres	1:14
25	Nouvelle : Les risques d'incendie ne sont pas terminés pour Fort Mc...	0:32
24	Nouvelle : Pacte fiscal : « Mon seul parti pris, c'est le payeur de taxes ...	1:17
21	Nouvelle : Vous avez une narine meilleure que l'autre	1:18



Quand Facebook devient l'agent recruteur de Radio-Canada

Le recrutement par les pages Facebook personnelles des cadres se poursuit. Au mois de mars, nous avons déjà dénoncé cette nouvelle méthode de recrutement, mais visiblement, les cadres persistent. Est-ce leur façon de montrer qu'ils ont entrepris « le virage numérique » ?

Cependant la question reste entière et préoccupante : « le virage numérique » peut-il faire l'économie des règles et procédures en vigueur ?

Est-ce que « le virage numérique » se fera au détriment des employé-es de Radio-Canada ?

Le SCRC dénonce une nouvelle fois ces méthodes et appelle la direction au respect des règles.

Faut-il encore rappeler qu'il ne s'agit là que d'un changement technologique, qui ne peut se réaliser sans celles et ceux qui font vivre Radio-Canada.



NOUS SOMMES

3000

