

LA VOIX

DU SCRC

Journal du Syndicat des communications
de Radio-Canada (FNC-CSN)
NUMÉRO 3 – NOVEMBRE 2016



DANS CE NUMÉRO

Où en est notre négociation ?	p. 3
Monographie : Qui fera le travail ?	p. 8
Griefs : De bonne nouvelles	p. 10

scrc.qc.ca

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



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

fnc. Fédération
nationale des
communications



Où va Radio-Canada ?

Radio-Canada a fêté récemment les 80 ans de son existence. Cet anniversaire a coïncidé avec l'annonce de la fin de la dernière production radio-canadienne L'Auberge du chien noir, après des années de compressions.

Il est évident que cet anniversaire marque la fin d'une époque riche en productions culturelles qui ont marqué et fait le bonheur de millions de téléspectateurs.

Cette situation est le résultat d'un choix de la haute direction de Radio-Canada et des coupes massives que nous avons subies depuis des années.

Avec la fusion de nos syndicats et la négociation cruciale en cours, nous entamons une nouvelle ère.

Les changements à venir devront être négociés et non imposés. C'est la ligne de notre comité de négociation et du Bureau syndical.

Les défis, qui sont immenses, ne peuvent être relevés par le seul comité de négo ou le Bureau syndical.

L'implication des délégué-es et des substituts est fondamentale pour que cette négociation soit une réussite. C'est l'occasion de montrer que nous voulons compter dans cette négociation.

Nos anciens ont lutté pour avoir des droits, à notre tour de montrer notre volonté de préserver ces droits conquis.

C'est notre mobilisation et notre implication qui permettront à Radio-Canada de vivre encore les prochaines décennies.



**La Voix du SCRC,
c'est notre journal à toutes et à tous !
Proposez-nous des articles,
des photos, des sujets, etc.
Faites-nous aussi part de vos questions,
de vos commentaires : scrc@scrc.qc.ca**

La Voix du SCRC

Journal du Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC – CSN)
Numéro 3 – Novembre 2016

Production : Service des communications de la CSN †

Photos : Contributions militantes

Illustrations : Benoit Tardif

Montage : Emilie Gagné Riendeau

Impression : Hebdo Litho

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



Syndicat des communications de Radio-Canada

fnc. Fédération nationale des communications



Où en est notre négociation ?

Cela fait déjà neuf mois que les négociations pour notre convention collective unifiée ont commencé. Voici un aperçu du déroulement de ces travaux.

Lors des premières rencontres, en février dernier, les comités de négociation patronal et syndical ont présenté leurs revendications respectives.

Pour le comité syndical, il s'agissait d'un cadre de négociation qui réunissait les demandes exprimées par les membres au cours de plusieurs consultations (sondage, rencontres de sections, courriels envoyés à nego2016@scrc.qc.ca).

Du côté patronal, on nous a présenté un projet de convention qu'on peut qualifier poliment de minimaliste. De nombreux acquis de nos différentes conventions en étaient absents et il présentait de nets reculs sur plusieurs points.

Par exemple :

- Élimination de certains articles pour plutôt faire référence à des politiques que l'employeur peut changer à sa guise. Cela signifie que de grands

pans de nos conditions de travail se retrouveraient hors convention collective ;

- Précarisation de l'emploi en permettant d'embaucher des contractuel-les dans tous les titres d'emploi ;
- Perte de nombreux droits pour les employé-es à statut précaire : fin des avantages sociaux, des vacances et des congés de maladie ; fin du droit de rappel par ancienneté pour les temporaires, etc. ;
- Affaiblissement du syndicat, entre autres par l'ajout d'embûches pour libérer des membres pour faire du travail syndical.

Devant ce projet inacceptable, le comité syndical s'est retroussé les manches et a décidé de tâter le terrain en s'attaquant d'abord aux articles qui concernaient les relations entre le syndicat et l'employeur. L'idée était de tester la volonté de l'employeur de réellement négocier.

Des ententes sur certains points

Sur ces sujets, les négociations se sont somme toute bien déroulées et nous nous

sommes entendus sur la question des libérations syndicales. Évidemment, cette entente est sous réserve de l'adoption éventuelle de l'ensemble de la convention par l'assemblée générale des membres. Les discussions ont aussi bien progressé sur les griefs et l'arbitrage.

Nous nous sommes également entendus sur certains articles de base, par exemple sur la définition du texte officiel de la convention et sur son interprétation, de même que sur la question des stagiaires.

Après cette mise en bouche, il faudra s'attaquer aux enjeux les plus cruciaux : entre autres le mode de création des monographies d'emploi, l'évaluation des emplois, le droit de rappel des temporaires, le régime de travail (durée de la semaine de travail, horaires, etc.).

Consultation des membres

Le comité a d'ailleurs tenu une consultation auprès des temporaires sur le mode de rappel au travail par ancienneté. Le but est de trouver un mode de fonctionnement commun pour les membres qui proviennent des trois anciennes unités.

Au moment d'écrire ces lignes, la consultation n'était pas terminée. Nous vous informerons des résultats dès que possible.

Le syndicat continuera d'ailleurs de consulter les membres tout au long de la négociation.

Nous n'avons pas du tout abordé les questions d'ordre monétaire avec l'employeur. Il est d'usage qu'elles soient discutées à la fin de la négociation, une fois que les aspects dits normatifs sont réglés.

Par ailleurs, le comité a malheureusement dû faire face à trois démissions : celles d'Élisabeth Lortie et de Chantale Morin, de l'ex-SCFP, et celle de Brigitte Lévesque, de l'ex-SCRC. Les membres restants du comité poursuivent leurs travaux pour s'approprier l'ensemble des enjeux qui touchent les membres et obtenir la meilleure convention collective possible.

Votre comité de négociation

Témoignages

Notre comité de négociation a reçu de très nombreux témoignages sur les difficultés que nous vivons toutes et tous au quotidien dans notre travail à Radio-Canada. Plusieurs de vos témoignages illustrent concrètement des problèmes que nous avons bien l'intention de régler par la présente négociation. Nous avons choisi d'en publier quelques-uns ici, dépersonnalisés, afin de permettre à toutes et tous de prendre conscience de la réalité, telle qu'elle est vécue par les salarié-es dans les différents services et bureaux de la Société Radio-Canada.

Temporaire jusqu'à la retraite

Cela fait 13 ans que je travaille à Radio-Canada. Nous sommes plusieurs comme moi à nous demander comment on peut être surnuméraire à temps plein jusqu'à la retraite ! On ne doit pas s'étonner de voir de grands talents quitter Radio-Canada après y avoir consacré dix ans de leur vie pour pouvoir mieux concilier vie de famille et vie professionnelle. Qui accepterait de travailler TOUTES les fins de semaine ? Qui accepterait d'être traité comme un numéro après avoir tout donné pendant des années ?

Éternelle temporaire

Je travaille à Radio-Canada en continu depuis 10 ans, sans permanence. Je veux changer cela pour deux raisons. Premièrement, cela me permettrait d'être une meilleure journaliste ! Trop souvent on me contacte pour me donner du bon stock et je dois me battre pour modifier mon horaire, pour pouvoir en tirer le meilleur. Deuxièmement, parce qu'en changeant de travail à tous les deux ans, je n'ai aucune stabilité. Je ne sais jamais ce que l'avenir me réserve, je ne peux rien planifier.

Qu'est-ce que ça prend ?

En plus 6 ans j'ai accumulé plus de 1000 jours de travail à la télévision. On fait régulièrement appel à moi quand il s'agit de boucher des trous dans l'horaire. Matins, jours, soirs, week-end... Je me dis que je dois bien faire l'affaire s'ils font si souvent appel à mes services. Mais je ne vois même pas quand j'aurai la chance d'avoir une permanence.

La mort lente de la production interne de Radio-Canada

Le ver a pénétré le fruit il y a de cela une vingtaine d'années quand sont arrivées les productions indépendantes et les co-productions à Radio-Canada.

À la fin des années 1990, les premières productions indépendantes ont vu le jour à l'intérieur des murs de Radio-Canada. À l'époque, on ne voyait pas la menace puisque nos membres faisaient partie des équipes de production. Notre savoir-faire était ainsi reconnu.

Cependant, les productions privées ont substantiellement changé les méthodes de production. Les productions sont devenues concentrées sur un rythme saisonnier, ce qui n'a pas manqué de diminuer le nombre d'employé-es.

Ce fut donc le début de la fin parce que les producteurs indépendants utilisaient de plus en plus leurs propres équipes.

Une succession de coupes

Les coupes ont touché plusieurs centaines de nos membres. L'année 2005 a été celle qui a marqué le début du déclin de la production à Radio-Canada. Sur 150 postes, 33 postes du design ont été abolis.

D'autres coupes ont décimé les troupes en 2007, 2009, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015. Les dernières ont eu lieu au printemps et en octobre dernier.

Résultat des coupes successives, la disparition de la production interne à Radio-Canada.

La surprise du bris d'emploi

Au fil des ans, l'ensemble des secteurs ont connu une diminution de personnel. Ces réductions d'employé-es ont à chaque fois nécessité un comité mixte de main-d'œuvre (aussi appelé comité de supplantation).

C'est lors de ces processus que nous avons appris qu'un bris d'emploi au STARF pouvait exister par le fait d'une seule journée d'absence ou de non-affectation. Une perte de plusieurs années d'ancienneté a un impact sur les possibilités de supplanter ou de se faire licencier.

À chaque vague de compressions, les artisans et les techniciens ont eu la possibilité de s'inscrire sur la liste de rappel. En 2009, lors des négociations, pour répondre à la volonté des membres, la base de la liste d'appel est devenue le cumul des jours travaillés et non la

date d'embauche. Donc chaque journée travaillée est reconnue et permet au membre de confirmer une progression dans son ancienneté.

De plus, au fil de ces années, l'employeur a engagé des artisans et des techniciens qui n'ont pas eu accès à la permanence malgré des mesures négociées qui ont pour objectif d'amener ces employé-es vers la permanentisation.

Une de ces mesures est celle des heures garanties, dont le but est de permettre à des membres d'obtenir une stabilité dans leurs horaires de travail.

Cette stabilité de travail à temps plein permet aux membres concernés d'atteindre les 4000 heures sur une période de deux ans dans un poste déterminé. Une fois le nombre d'heures atteint, l'employeur a l'obligation d'afficher un poste, ce qui conduit à un processus de dotation et à l'octroi d'une permanence.

Depuis 2012, beaucoup de membres se sont qualifiés mais peu ont obtenu des heures garanties. Par conséquent, la précarité est toujours en hausse.

Le SCRC et Radio-Canada s'entendent sur les modalités d'un projet pilote de formation à la réalisation

Comme une forte proportion de réalisateurs seront admissibles à la retraite au cours des prochaines années, Radio-Canada met sur pied un programme de formation s'adressant aux membres du SCRC qui pourraient éventuellement faire de la réalisation. Les personnes choisies seront affectées à Montréal à la réalisation d'un ou plusieurs reportages pour la télévision. En tout, 15 à 20 personnes pourront participer au projet d'ici mars 2017.

Le SCRC et la Société se sont entendus sur des modalités qui permettront à nos membres de participer à ce projet sans être pénalisés. La formation du personnel, l'embauche à l'interne et l'avancement de carrière font partie des demandes de notre syndicat dans l'actuelle négociation.

Ainsi, les employé-es temporaires, occasionnels et sur appel affectés au projet pourront conserver leur rang sur la liste d'appel ou de rappel de leur fonction de base.

De plus, personne ne subira de diminution de salaire en raison de sa participation au projet.

Radio-Canada s'engage également à ce que le projet n'entraîne aucune surcharge de travail dans les secteurs concernés.

Pour les personnes en formation, les modalités de la convention collective de l'Association des réalisateurs s'appliqueront.

Monographies d'emploi

L'employeur veut tasser le syndicat

L'article 48 du projet de convention collective de l'employeur est un bel exemple de la façon dont celui-ci conçoit dorénavant la participation du syndicat dans l'élaboration des monographies d'emploi.

Dans le passé, les trois conventions collectives, qui par ailleurs sont toujours en vigueur, contenaient des dispositions spécifiques quant à la détermination du contenu des monographies d'emploi. Le processus était le suivant: l'employeur et le syndicat se rencontraient

en comité paritaire afin de déterminer la grille d'évaluation, le contenu de la monographie et le classement du poste dans la grille salariale. Cette façon de procéder se retrouvait dans chacune des conventions sous une forme ou sous une autre.

Dorénavant, l'employeur ne souhaite plus que le syndicat fasse partie de l'équation. Il procéderait lui-même à la détermination de la grille d'évaluation, du contenu des monographies d'emploi ainsi que du classement du poste dans

la grille salariale et soumettrait le tout au syndicat pour commentaires.

On peut vite constater que d'un processus paritaire existant, l'on se dirige vers un processus unilatéral sur lequel l'employeur conserverait le contrôle complet. Notre seul recours serait celui de déposer des griefs. Le SCRC trouve cette approche de judiciarisation des conditions de travail tout à fait inacceptable. Nous ne laisserons jamais un tiers déterminer le contenu de nos conventions collectives.

Article 48 - Processus d'évaluation des postes

48.01 Les emplois sont décrits et classés selon le plan d'évaluation des emplois en vigueur.

48.02 L'Employeur établit les tâches de tous les emplois et reflète ces tâches dans une description d'emploi. Les descriptions d'emploi ont pour objectif de déterminer le niveau salarial relatif entre les emplois au moyen du plan d'évaluation des emplois.

48.03 L'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat la description de tout nouvel emploi ainsi que de tout emploi dont les tâches sont sensiblement modifiées. Il l'avise également de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle description d'emploi ainsi que la liste des Employés touchés.

48.04 Dans les quatorze (14) jours qui suivent la réception d'une description d'emploi mentionnée au paragraphe 48.03, le Syndicat avisera l'Employeur s'il conteste l'exactitude de la description de l'emploi (nouveau ou modifié), et/ou s'il conteste le taux salarial que l'Employeur propose pour ledit emploi (nouveau ou modifié). À défaut de réponse de la part du Syndicat dans les délais fixés, il en sera conclu qu'il accepte la description d'emploi et les résultats de l'évaluation.

48.05 Dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la contestation du Syndicat, les parties s'efforceront de se mettre d'accord sur le taux salarial et/ou de corriger d'un commun accord les prétendues inexactitudes de la description.

48.06 À défaut d'entente entre les parties, la décision de l'Employeur sera effective et le Syndicat pourra soumettre le litige au processus de griefs et d'arbitrage.

BONNE PA AUX ACTIVITÉS DE L



ARTICIPATION A RENTRÉE SYNDICALE



Qui fera le travail ?

Cet article est une réflexion pertinente d'un membre sur une de nos préoccupations de la négociation en cours. La question de la monographie d'emploi est en effet aussi sensible que cruciale. La Voix du SCRC est la tribune des membres. Nous vous invitons donc à nourrir notre réflexion sur vos préoccupations.

Un des sujets qui sera au centre de nos préoccupations, car il nous touchera tous un jour ou l'autre et pourrait entraîner heurts et malheurs, concerne nos monographies d'emploi. Tout indique que Radio-Canada entend réviser à sa guise nos descriptions de tâches et nous servir sa vision des choses sans que nous n'ayons rien à dire.

L'employeur s'avance sur ce terrain morceau par morceau, à pas de loup, profitant du contexte actuel pour agir sur les secteurs les plus vulnérables. Afin de nous diviser, il mise sur un

comportement qui nous conduit naturellement à nous identifier à notre travail et sur la valorisation qu'on en retire selon l'éventail de compétences qu'il exige. Ce travail de sape qui nous conduit malheureusement à nous opposer les uns aux autres est déjà amorcé.

Afin de situer le contexte, rappelons qu'en 2005, Radio-Canada et le syndicat des techniciens et artisans (STARF) s'étaient entendus pour mettre à jour les monographies d'emploi définissant les qualifications, les

tâches et les responsabilités associées à chaque titre d'emploi inscrit dans la convention. Cette mise à jour était devenue nécessaire : les monographies arrivaient mal à refléter une réalité altérée par la rapidité des changements technologiques. Un tel processus a nécessité des mois de travail et a permis d'en arriver à un accord ; on était parvenu à s'entendre avec la direction sur qui devait faire quoi et comment. On pouvait espérer pour un temps prévenir les conflits d'interprétation.

Nous sommes maintenant en 2016, et les choses semblent plus confuses pour notre employeur qui a du mal à établir certaines distinctions entre les différentes fonctions existantes au sein de Radio-Canada. Les nombreuses coupures de postes ont entraîné un manque de ressources dans plusieurs secteurs et dans ce contexte, l'employeur semble vouloir combler les vides en demandant à des employés qui n'ont pas la formation nécessaire et reconnue d'effectuer les tâches dont s'acquittaient auparavant des collègues qualifiés, ceux-là même ayant fait les frais des coupures et qui ont vu leurs postes abolis.

Un exemple éclairant

L'exemple qui suit permettra de mieux comprendre les dérives auxquelles on s'expose. Il laisse entrevoir également la stratégie utilisée par l'employeur.

On a pu voir apparaître en juin dernier sur le site infopressejobs.com une offre d'emploi pour combler un poste de journaliste affecté au service français de Radio-Canada. Afin d'attirer les candidats désirés, l'employeur mettait en valeur la fascination pour l'évolution des pratiques médiatiques. Il s'adressait à ceux qui « vibraient » au rythme des technologies. En plus

des tâches associées aux fonctions de journaliste existantes, on pouvait y lire que le candidat devrait, entre autres :

- Utiliser les outils numériques à sa disposition pour intégrer les éléments (textes, graphiques, audio, vidéo, photo et/ou interactif) afin d'obtenir les fonctionnalités définies par les responsables de projets ;
 - Produire du contenu visuel (photo, illustration, icône, etc.) adapté à l'interface (multi-écran), en fonction des normes graphiques de Radio-Canada ;
 - Scénariser son reportage, en effectuer le montage et en faire la narration ;
 - Effectuer, au besoin, toute autre tâche connexe nécessaire à l'exécution des tâches mentionnées ci-dessus.
- Afin de répondre aux exigences mentionnées ci-haut, le candidat devait avoir dans son profil :
- Connaissance des techniques vidéo et de montage ;
 - Bonne connaissance des outils de gestion d'image comme Adobe Photoshop ou Adobe Lightroom.

On demande donc ici aux futurs journalistes qu'ils soient aptes à exécuter des tâches exigeant une formation en dehors de leur champ de compétences, tâches qu'on confie normalement aux monteurs et aux designers infographistes. En caricaturant à peine, on pourrait demander au journaliste qu'il se filme lui-même avec son téléphone intelligent, qu'il intègre la musique qu'il aura composée, qu'il fasse le mixage sonore, qu'il mette en ondes lui-même le reportage et qu'il fasse la promotion de la publicité qui paiera pour l'émission, etc. Et il y aura peut-être un candidat prétendant répondre à



toutes ces exigences. Mais au fond, n'est-ce pas là l'employé idéal, souple et capable de tout faire, que souhaite Radio-Canada ? Rendant toute description d'emploi inutile ? Il semble bien que ce soit ici le cas, la société d'État ayant agi sans l'accord du syndicat afin de redéfinir elle-même les titres, fonctions et compétences de ses employés-es.

Pour justifier sa façon d'agir, la direction invoque le besoin de souplesse, afin de répondre, dit-elle, aux besoins nouveaux issus de l'évolution des pratiques. Elle pointe du doigt les syndicats qu'elle accuse d'entraver la bonne marche de cette évolution. Pourtant, lorsque changer les choses devient nécessaire, les syndicats ont prouvé qu'on pouvait y arriver en travaillant ensemble. Le syndicat ne s'oppose pas au changement, mais il demande d'agir avec respect et équité pour les compétences des employés-es. Cela n'a jamais représenté une entrave au changement...

Dans l'exemple illustré dessus, il n'y a pas de réciprocité entre le traitement que l'on porte au titre de journaliste et celui que l'on porte aux autres emplois. On ne s'appropriera pas les compétences propres au métier de journaliste pour les reporter dans la monographie d'emploi d'un designer, on ne lui demandera pas de rédiger des textes qui iraient en ondes, par exemple. Cela serait perçu par les journalistes, et à juste titre, comme une intrusion inacceptable dans leur champ de compétences. Mais comment en vient-on à considérer acceptable qu'on puisse agir ainsi envers d'autres titres d'emploi ? Radio-Canada ne peut ignorer que cela risque de provoquer chez les employés-es un sentiment d'injustice et de frustration.

L'encadrement, seul barrage contre l'iniquité

S'il est souhaitable de faciliter le parcours d'une personne afin de lui permettre d'évoluer dans sa carrière, d'enrichir ses champs de compétences, en lui donnant accès à d'autres domaines que le sien, il est essentiel d'encadrer ce parcours afin de s'assurer qu'il ne nuise pas aux autres et qu'il ne crée pas d'injustices et d'empiètements. On est en droit d'attendre également que cela se fasse en considérant les standards de qualité définis dans nos fonctions respectives. On voit mal comment parvenir à un résultat satisfaisant sans impliquer les plus qualifiés d'entre nous pour mettre sur pied ces mécanismes, c'est-à-dire ceux qui sont à l'œuvre dans les secteurs visés. Radio-Canada n'agit pas en ce sens actuellement.

Il ne faut pas oublier que l'ajout d'éléments à un profil, pour accommoder quelques individus dans l'exécution des tâches en dehors de leurs fonctions habituelles, entraîne une généralisation : tout le groupe devra être en mesure de répondre à ces nouvelles exigences et posséder ces habiletés. Il vaut mieux créer des postes dans les secteurs qui répondent aux besoins plutôt que de modifier les monographies d'emploi.

Nous sommes tous capables de porter un jugement sur les compétences qu'exige notre travail, nous avons reçu une formation en ce sens et avons développé nos habiletés à travers des années de pratique. Nous nous considérons compétents. Cela vaut pour tous. Respectons-nous et respectons les compétences des autres.

S'autoproclamer apte à faire un travail sans en posséder la formation et les connaissances requises, c'est empiéter sur le terrain d'un collègue. C'est lui dire : « Tes compétences, ta formation et ton expérience ne valent

En 2005, Radio-Canada et le syndicat des techniciens et artisans (STARF) s'étaient entendus pour mettre à jour les monographies d'emploi définissant les qualifications, les tâches et les responsabilités associées à chaque titre d'emploi inscrit dans la convention. Nous sommes maintenant en 2016, et les choses semblent plus confuses pour notre employeur qui a du mal à établir certaines distinctions entre les différentes fonctions existantes au sein de Radio-Canada.

pas grand chose puisque je suis apte à le faire sans posséder ton bagage ». Bref, c'est l'ignorer et le mépriser. Un ensemble est bien souvent plus grand que la somme de ses parties ; reconnaître et mettre ensemble nos habiletés constitue une voie vers l'excellence. C'est aussi se donner des atouts pour obtenir un meilleur climat de travail.

Empiéter sur le territoire du voisin peut également entraîner des conséquences irrémédiables pour certains. Prenons pour exemple le cas d'un employé qui occuperait des fonctions qui ne correspondent pas à son titre d'emploi, un caméraman à qui on confierait des tâches de monteur de façon permanente ; s'il advenait des abolitions de postes chez les monteurs, le poste de caméraman qui pourtant agit comme monteur ne pourrait être supplanté par un monteur ayant plus d'ancienneté puisqu'officiellement ce poste n'existe pas.

À moins, bien sûr, que le monteur possède des compétences de caméraman. L'employeur, par ce procédé, contourne les règles établies par la convention concernant la supplantation. On pourrait ainsi éliminer des secteurs entiers. Des titres d'emplois pourraient disparaître. Ce genre de pratique n'est pas fictif puisqu'il s'est déjà produit dans d'autres secteurs. Il persiste toujours et il pourrait devenir une pratique généralisée à tout notre environnement si nous n'agissons pas. Actuellement, des journalistes exécutent du travail de monteurs et de designers, des monteurs exécutent des tâches de designers, on demande à des caméramans de faire des interviews...

Les designers sonores feront peut-être de la narration un jour, et qui sait, selon cette logique, nous deviendrons peut-être tous des cadres. Qui sait ?

Finalement, qui fera le travail ?

Griefs : De bonnes nouvelles

Beaucoup de membres s'interrogent sur l'évolution des griefs. Nous vous rapportons ici deux victoires réjouissantes obtenues au cours de l'été.

Une première manche gagnée pour les techniciens

En juillet dernier, l'arbitre Michel G. Picher a donné raison au SCRC en ce qui a trait à l'application de la lettre d'entente n° 8, inscrite dans la convention collective de l'ancienne unité STARF. Cette lettre d'entente stipule entre autres que la SRC doit fournir au syndicat les informations pertinentes quant au pourcentage de productions effectuées à l'interne et ainsi maintenir un certain niveau de production maison. De plus, ces chiffres doivent valider l'engagement de l'employeur à maintenir le niveau de production à l'interne à hauteur de 70 %.

L'employeur a toujours refusé de communiquer ces chiffres au syndicat, au motif que ce dernier avait abandonné ses droits au fil des années et que conséquemment, il n'avait plus le droit d'exiger l'application de la lettre d'entente n° 8.

Lors de l'arbitrage, l'employeur a présenté une objection préliminaire et a demandé le rejet du grief au motif que celui-ci était théorique et qu'au surplus, le syndicat avait abandonné ses droits.

L'arbitre a trouvé la plaidoirie du syndicat plus convaincante que celle de l'employeur et a rejeté sa requête en rejet du grief.

L'arbitrage pourra donc se poursuivre sur le fond du litige, à savoir que

l'employeur devra communiquer au syndicat les chiffres sur le taux de production interne et respecter les ratios prévus à la lettre d'entente n° 8.

Pour gagner son objection, l'employeur a tenté toutes sortes de manœuvres afin d'induire l'arbitre en erreur en lui faisant croire qu'un document était une décision du CCRI alors que ce n'était pas le cas.

Justice est rendue à Chloé

Autre victoire éclatante pour le SCRC. L'employeur a été condamné par l'arbitre Denis Provençal à réintégrer dans ses rangs une employée de bureau (que nous appellerons Chloé, afin de préserver son identité) qu'il avait injustement licenciée.

Dans la foulée des compressions budgétaires de 2012, l'employeur avait supprimé le poste de Chloé. Tel que prévu dans la convention SCFP, Chloé pouvait exercer ses droits de supplantation. Toutefois, Chloé a eu la chance de remplacer une employée en congé de maternité, ce qui a eu pour effet de retarder son processus de supplantation. Chloé a malheureusement éprouvé des difficultés dans son remplacement temporaire, ce qui l'a conduit en congé de maladie.

Après quelques mois d'absence, l'employeur a décrété que Chloé avait échoué le processus de supplantation et l'a licenciée sans préavis. Pourtant, Chloé n'avait jamais exercé ses droits

de supplantation en raison du remplacement de congé de maternité auquel elle était assignée de manière temporaire.

La question centrale de l'arbitrage était donc de clarifier si Chloé avait ou non exercé ses droits de supplantation prévus à la convention collective.

L'arbitre n'a pas tenu compte des arguments de l'employeur. Lors de leurs témoignages sous serment, les représentants de l'employeur ont tout fait pour discréditer Chloé et ont même contredit certains de leurs propres écrits qui démontraient que Chloé n'avait jamais entamé le processus de supplantation et que conséquemment, l'employeur n'avait aucunement le droit de mettre fin à son emploi.

L'arbitre Provençal a ordonné à Radio-Canada d'annuler le licenciement de Chloé et de la remettre dans la situation où elle était en septembre 2013, soit avant son licenciement, en plus de l'indemniser pour tous les dommages que les gestes illégaux de l'employeur lui ont causés.

Chloé, très ébranlée par tout ce que l'employeur lui a fait vivre, a accueilli la décision de l'arbitre avec beaucoup d'émotion. Elle réfléchit maintenant à son avenir : réintégrer la SRC ou prendre l'indemnité et rester en fonction chez son nouvel employeur.

Bravo Chloé !



Ubald Bernard

Sacré temps !

Quelques réflexions sur le temps, de la part d'un camarade militant depuis le début des années 80

Où est passé ce bon vieux temps ? Non, pas celui de la nostalgie, mais celui d'aujourd'hui et de demain. La façon de le mesurer n'a pas changé, il se divise encore en secondes, en minutes et en heures.

Qu'est-ce qui a changé alors ? Tout ou presque.

Plus à faire dans le même temps devient moins de temps pour tout faire. Faire plus avec moins, c'est la plupart du temps faire moins bien, plus de choses qu'auparavant.

Il reste quelques îlots moins touchés, mais ils sont de plus en plus rares. Aller plus vite partout à coup de clics

et presque de claquements de fouet. On vous mesure ceci et cela pour évaluer votre rendement, mais quand a-t-on compté les clics pour qui souffre de tendinite ou pour vous dont le tunnel carpien devra subir une chirurgie ?

Un équipement est affecté par la surchauffe, alors on installe ce qu'il faut pour le refroidir. Vous surchauffez parce que vous êtes surchargés, on vous offrira peut-être une formation sur comment gérer votre temps, à suivre sur Internet, pendant vos heures normales de travail tout en maintenant votre charge habituelle de travail.

Le temps est précieux. Il en faut pour atteindre une certaine qualité. Dans beaucoup de secteurs, la qualité est en baisse. Le grand ordonnateur des coupes

et ses exécutants vous suggèrent ou vous disent de tourner les coins ronds ; ce sera assez bon comme ça.

Ils seront pourtant les premiers à vous tomber dessus lorsque le « assez bon comme ça » va retrousser et créer un embarras pour l'image de l'auguste Société. Être au four et au moulin, à hue et à dia, finit souvent par causer des erreurs.

Ce n'est jamais la cadence, la surcharge, ni l'organisation du travail qui est responsable. C'est vous qui n'avez pas pris le temps, vous qui avez omis de, vous, vous, vous.

Remettre en question n'est pas une maladie honteuse

Vous remettez en question, mettez en doute des systèmes, des procédés. Brrr, quel

mauvais sujet vous êtes ! Faut adhérer, sinon... vous êtes l'empêcheur de tourner en rond, vous êtes celui ou celle qui ne comprend pas le progrès, etc.

Bon, mais voilà, les béni-oui-oui de la hache ne vous ont pas eus.

Continuez de résister aux effets de mode sans lendemain, à l'air du temps et osez proposer des changements lorsque vos connaissances, votre expérience et votre savoir-faire vous l'inspirent.

Faites-le avec plus de finesse que nous. Inspirez-vous de la convention collective, de leurs déclarations et de leurs politiques. Comparez leur discours et leur pratique. Leurs contradictions vous fourniront du carburant, tout comme, j'en suis persuadé, le désir de faire mieux malgré tout et malgré eux.

Après le départ de Pierre Cyr et récemment d'Ubald Bernard, le SCRC a engagé deux agents de première ligne pour être au service des membres. La transition s'est réalisée dans de bonnes conditions, puisqu'Ubald a assuré le transfert du flambeau à nos jeunes recrues.



Anthony Murray

Je m'appelle Anthony Murray, j'ai obtenu un baccalauréat et une maîtrise à l'Université Laval dans le programme de relations industrielles.

J'ai adhéré très jeune aux valeurs syndicales, transmises par mon père, qui œuvrait dans les relations de travail.

Je connais la vie syndicale pour avoir été membre d'un syndicat d'enseignants, le Syndicat des auxiliaires de recherche et d'enseignement (SARE). J'ai aussi effectué un stage dans le milieu syndical au sein de l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES-800). En plus, j'ai travaillé au sein de la Fédération des syndicats indépendants du Canada (FSIC) en tant que conseiller syndical. Ces expériences de travail m'ont permis de me familiariser avec les

réalités quotidiennes du travail de conseiller syndical.

De mon expérience, je retiens que l'autonomie, l'écoute, le respect, la ponctualité et la solidarité sont les qualités essentielles pour faire avancer les dossiers et représenter adéquatement les membres.

Tout en sachant que le syndicat traverse une période charnière de son existence, je commence mon travail au SCRC avec beaucoup d'enthousiasme et de bonne volonté. Je suis une personne fonceuse et passionnée, habitée par de grandes ambitions. La défense des droits de nos membres sera toujours ma priorité.

J'espère servir du mieux que je peux les membres et les élu-es du SCRC.



Genadi Voinerchuk

À votre service

Mon nom est Genadi Voinerchuk. Après avoir obtenu un baccalauréat en relations industrielles de l'Université de Montréal, j'ai commencé ma carrière dans la fonction publique fédérale.

J'ai servi les citoyens durant sept ans et demi au sein du ministère des Affaires étrangères ainsi qu'au ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada.

Pendant ce temps, j'ai eu le privilège de servir des sections locales du syndicat des employés nationaux ainsi que du syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada. C'est à mes mentors que je dois mes connaissances et mon expérience dans le domaine des relations de travail.

Je suis sensible à ce que vous vivez au quotidien parce que je l'ai également vécu pendant les années du gouvernement conservateur. Et je suis bien placé pour comprendre le travail des délégué-es syndicaux sur le terrain ainsi que des élu-es durant ces temps de négociations difficiles.

J'ai vu durant mon parcours les fruits que porte la solidarité entre les membres d'un syndicat.

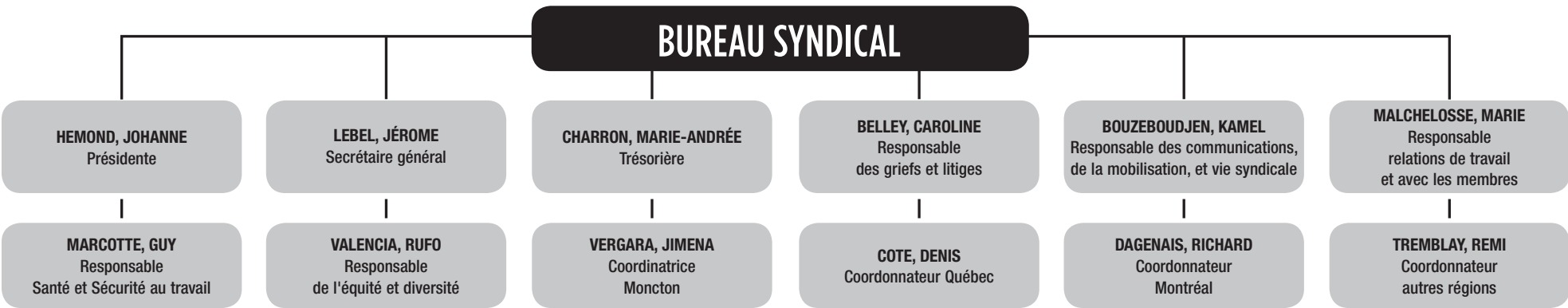
Le personnel du SCRC a un seul mandat : être à la disposition des membres.

Nous interprétons la convention collective et les lois, et nous vous représentons à l'aide de ces outils. Mais le pouvoir véritable est dans les mains des membres. Car c'est votre volonté, la volonté de chacun des membres, qui détermine les revendications. C'est cette volonté qui vous conduit à faire appel à nous lorsque vous jugez que la gestion ne respecte pas votre contrat de travail. C'est cette volonté collective qui construit vos revendications et qui, ultimement, les concrétise en une nouvelle convention collective.

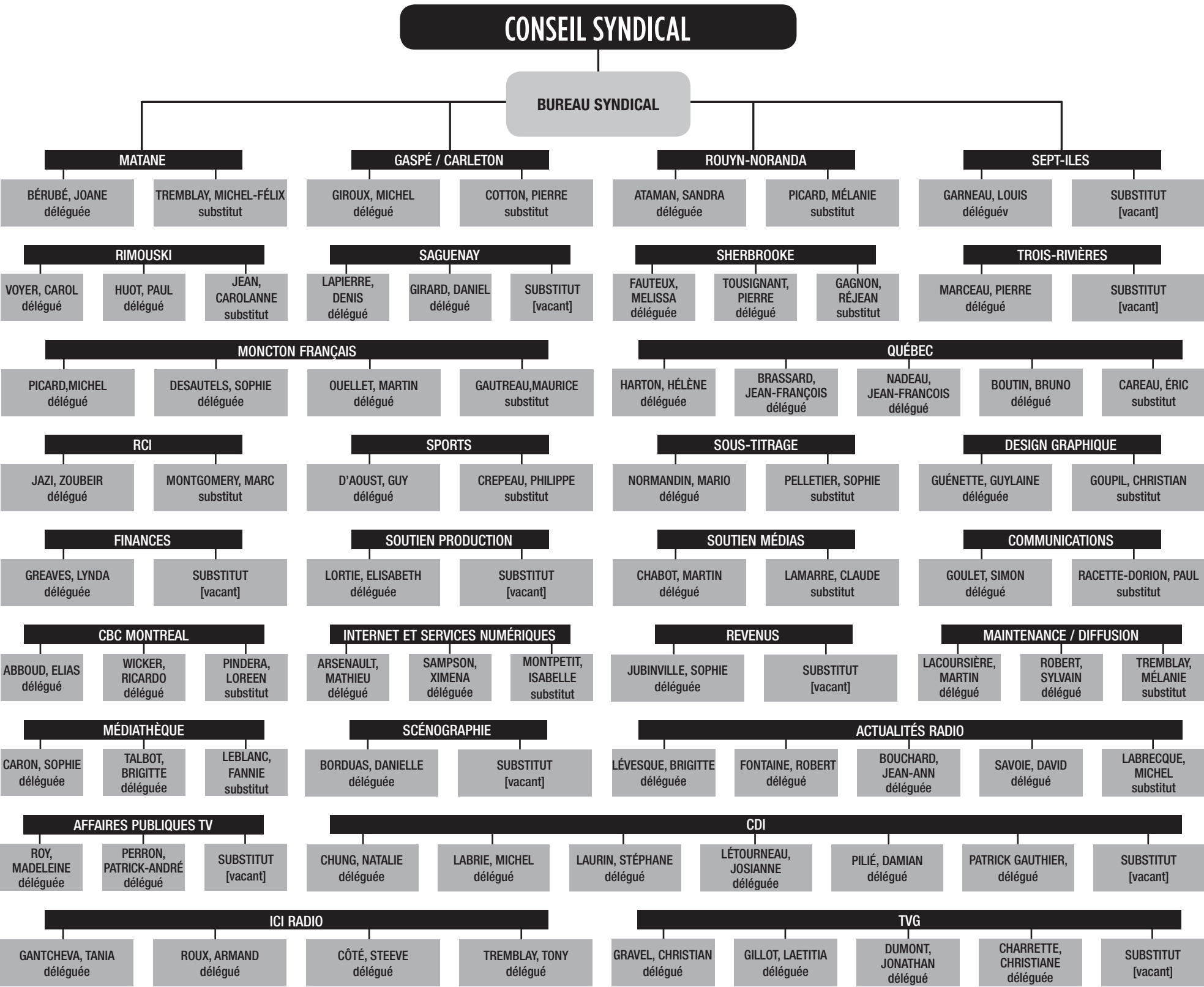
Ma volonté est de vous connaître davantage. Je vous invite donc à m'appeler ou à venir me rendre visite au bureau.

En toute solidarité et à bientôt,
Genadi Voinerchuk
Agent syndical de première ligne

BUREAU SYNDICAL



CONSEIL SYNDICAL



CONSEILLERS FNC-CSN



PERMANENCE SCRC

