

INFO-NÉGO

Bulletin d'information du Syndicat des
communications de Radio-Canada (FNC-CSN)

Janvier 2018



Les
temporaires

Les
horaires

L'ancienneté



Où en
sommes-
nous?

Les monographies



Venez en grand nombre
pour faire le point sur notre
situation

à 10h

Nous sommes

3000

LE POINT SUR LES ARTICLES DE GRAND INTÉRÊT

Cet *Info-négo* a pour but de vous renseigner sur une dizaine d'enjeux qui figurent au centre de notre actuelle négociation. Le comité de négociation a volontairement choisi ces sujets importants sur lesquels il y a eu une entente entre les parties. Ce choix a été motivé par le grand intérêt que ceux-ci suscitent au sein des membres du SCRC. Rappelons que nous négocions actuellement les conditions de travail de trois anciennes accréditations, donc de trois contrats de travail qui sont toujours en vigueur et qui, à la signature de la nouvelle convention collective, disparaîtront tout simplement.

La prochaine convention ne sera pas un copier-coller des anciennes, mais une refonte complète des relations de travail à Radio-Canada. Notre nouveau contrat de travail ne réglera pas tous les problèmes du passé, mais elle nous assurera qu'à l'avenir les relations de travail seront plus harmonieuses.

Le comité de négociation réitère que ce processus est ardu et complexe : il est également d'avis qu'à la lumière des clauses déjà paraphées et de l'état des pourparlers, nous sommes sur la bonne voie de nous entendre avec l'employeur.

Il faut toutefois se souvenir que dans une négociation, il n'y a rien de réglé tant que TOUT n'est pas réglé. Et comme toujours, ce sont les membres en assemblée générale qui auront éventuellement à voter sur l'ensemble des clauses qui ont été négociées.

Ce document résume des textes longs et complexes. Il faut donc garder une distance et ne pas prendre le contenu de cet *Info-négo* au pied de la lettre. Vos délégué-es ont reçu des explications détaillées lors de la réunion du conseil syndical tenue le 12 janvier dernier. Elles et ils sont en mesure de répondre à vos questions.

Cet *Info-négo* soulèvera des interrogations qui ne trouveront leurs réponses que dans les semaines à venir, quand la négociation aura progressé sur des enjeux associés qui sont toujours en discussion. Plusieurs autres sujets qui touchent les conditions de travail sont à discuter dans les prochaines semaines.

Vous pouvez également soumettre vos questions à notre attention :
nego2016@scrc.qc.ca

En conclusion, vous trouverez ce qu'il nous reste à déposer à la table de négociation, ce qui a été réglé et les dates de rencontre avec l'employeur prévues d'ici le printemps.

Votre comité de négociation

ANCIENNETÉ MENACÉE

Actuellement, l'ancienneté des employés temporaires et des anciens membres du SCRC est calculée à partir de la dernière interruption de service. Une interruption de service, c'est une année de travail de moins de 195 jours.

RÉSULTAT :

Si vous avez travaillé pendant 10 ans plus de 195 jours par année et que la dernière année, juste avant l'obtention de votre permanence, vous avez travaillé seulement 194 jours, aucune année d'ancienneté ne vous sera reconnue.

TOUT ÇA EST

Et ce n'est pas tout, Radio-Canada en veut encore plus.

- Si un accident de travail vous empêche de travailler durant plus de deux ans, vous perdez votre emploi. Vous n'êtes pas appelé au travail et vous le perdez aussi.

nous revendiquons le service et voilà l'ancienneté qui commence depuis la première

LE RÉSUMÉ DES ENJEUX

BLOC 1: ANCIENNETÉ ET RECRUTEMENT

ANCIENNETÉ

Attention de ne pas confondre l'ancienneté (temps passé à Radio-Canada) et l'ancienneté des temporaires sur les listes d'appel.

Mandat confié par les membres :

- Éliminer le bris de service
- Calculer un jour travaillé pour un jour d'ancienneté
- Reconnaître l'ancienneté malgré les bris de service

L'ancienneté est utilisée pour :

- Déterminer le rang des employé-es lors de licenciements ;
- Départager deux candidatures égales dans le cadre d'un processus de sélection.

Ce que nous avons paraphé avec l'employeur :

- Une journée travaillée est une journée d'ancienneté ;
- L'ancienneté s'accumule pendant les congés ;
- L'ancienneté est maintenue pendant les congés sans salaire de plus de six mois.

Pour les temporaires et les contractuels :

- L'ancienneté se perd s'il s'écoule plus de trente jours entre deux périodes d'emploi ;
- L'employé-e peut utiliser un congé annuel pour échapper au bris de service.

L'ancienneté au jour 1

- Les nouvelles règles entrent en vigueur le jour de la signature de la convention.
- Ces règles ne s'appliqueront qu'aux situations futures. Elles n'ont pas d'effet rétroactif.
- Au jour 1, l'employeur dresse une liste d'ancienneté de tous les employé-es (permanents, temporaires et contractuels) sur la base des règles actuelles.
- L'employé-e qui est à la fois temporaire et contractuel se verra accorder le calcul le plus avantageux.

RECRUTEMENT

Mandat confié par les membres :

- L'employeur doit communiquer au syndicat les critères de sélection et d'évaluation lors de l'entrevue.

Ce que nous avons paraphé avec l'employeur :

- Critères d'évaluation uniformes pour toutes les candidatures à un même poste
- Trois étapes du processus de sélection :
 1. Un test théorique (si nécessaire) ;
 2. Un test pratique (si nécessaire) ;
 3. Une entrevue.

Le candidat ou la candidate doit réussir une étape avant de passer à la suivante. Il y a possibilité d'exemption au test théorique pour celles et ceux qui le désirent.

Choix de la candidature

L'employeur retient la meilleure candidature sur la foi des aptitudes, des qualifications et des compétences requises pour l'emploi. Lorsque deux employé-es arrivent à égalité, l'employeur doit choisir celui qui a le plus d'ancienneté.

Mesure transitoire : tous les postes libérés par les départs à la retraite de syndiqué-es de l'ex-unité STARF dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la convention sont attribués à des membres de cette ex-unité.

horaires fous

qualité de vie
promise par :

changements
horaire surprises
s dix journées
consécutives
de travail
Le quart de travail
de trois heures

Ce n'est
pas une vie



Rendez-vous à la
salle Télécino le 2 novembre
prochain à 12h ou 17h
pour en discuter.

BLOC 2: FORMATION, LICENCIEMENT ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

FORMATION

Mandat confié par les membres :

- Permettre à tous les employé-es d'avoir accès à de la formation surtout dans un contexte de multitâches et de changements technologiques.
- Permettre à tous les employé-es d'avoir accès aux nouveaux emplois.

Ce que nous avons paraphé avec l'employeur :

- Les occasions de formation et de développement doivent être donnés aux employé-es de façon équitable.
- Le comité des relations de travail est responsable des formations.
- L'employeur privilégie la formation des employé-es avant de sélectionner une candidature à l'externe.

Développement professionnel :

- Perfectionnement et formation professionnelle ;
- Formation générale ;
- Familiarisation.

ABOLITION DE POSTE ET LICENCIEMENT

Mandat confié par les membres :

- Former un comité mixte de planification de la main-d'œuvre (trois représentants de chacune des parties).
- Envoyer un avis au syndicat et par la suite aviser l'employé-e.
- Remettre les listes concernant les postes touchés et la liste des postes vacants.

Ce que nous avons paraphé avec l'employeur :

- Un comité paritaire gère le processus d'abolition de poste et de licenciement.
- Un préavis de trois semaines est envoyé au syndicat.

- L'employé-e dont le poste est excédentaire est déplacé à un poste vacant.

À défaut de poste vacant, l'employé-e a trois options :

- Supplanter ;
- S'inscrire sur la liste de rappel ;
- Toucher une indemnité de licenciement.

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Mandat confié par les membres :

- Clarifier la définition des changements technologiques et leurs conséquences.
- Prioriser l'accès à la formation.
- Favoriser l'embauche des employés actuels.

Ce que nous avons paraphé avec l'employeur :

- La définition de changement technologique est la même que celle du Code du travail.
- Le syndicat peut demander la tenue d'une réunion du comité de relations de travail pour tout ce qu'il considère être un changement technologique.
- Un préavis de 120 jours est envoyé au syndicat lors d'une modification importante aux conditions et à l'organisation du travail.
- Le comité des relations de travail étudie toutes les options afin de diminuer les effets négatifs, incluant la formation et la réorientation professionnelle.

BLOC 3: ÉVALUATIONS DES POSTES

Mandat confié par les membres :

- Mettre sur pied un comité d'évaluation des emplois.
- Revoir les monographies.
- Limiter les surcharges de travail.

Ce dont nous avons discuté avec l'employeur :

- Création d'un comité mixte d'évaluation des emplois quatre semaines après la signature de la convention.
- Le comité fera l'évaluation de tous les emplois à des fins salariales.
- Aucune réduction de salaire.
- Les monographies d'emploi actuelles restent en vigueur jusqu'à leur révision par le comité mixte.



RADIO-CANADA VEUT FAIRE LA LOI

imposer des monographies d'emploi à l'employeur sans que de les négocier avec le syndicat. Vous pouvez donc devoir en faire beaucoup plus pour le même salaire. Ce qui veut aussi dire que :

- Si le syndicat n'est pas d'accord avec la description de tâches prévues, il devra déposer un grief.
- En attendant que le grief soit résolu, vous devrez exécuter les tâches qui vous seront dictées.
- Cela augmentera certainement la surcharge.



BLOC 4: COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL, HORAIRES ET CONGÉS SPÉCIAUX

Mandat confié par les membres:

- Créer un comité de relations de travail qui se réunit au moins neuf fois par année.
- Encadrer et revoir les périodes de repas en fonction des réalités de chaque type de fonction.
- Encadrer, améliorer et uniformiser les politiques de congés.

COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

Ce que nous avons paraphé avec l'employeur:

- Création d'un comité des relations de travail (CRT) composé de trois représentants pour chacune des parties.
- Création d'un comité de griefs, relevant du CRT, composé de trois représentants pour chacune des parties.
- Le CRT est responsable des griefs, de la formation, des changements technologiques et de toute autre question prévue ou non à la convention.

PÉRIODES DE REPAS ET PAUSES

Ce que nous avons paraphé avec l'employeur:

- Deux pauses quotidiennes de 15 minutes payées pour tous les postes.
- La pause du repas est non rémunérée et dure de 30 à 60 minutes.
- L'employé-e a droit à une pause repas pour toute période de travail de cinq heures.
- La pause repas ne peut être annulée qu'avec l'accord de l'employé-e, sauf en cas d'urgence.
- Une prime de 12 \$ pour un deuxième repas est versée.

Mise en garde: Les enjeux autour de la durée de la journée de travail, du nombre de jours consécutifs travaillés, des congés hebdomadaires et des heures supplémentaires font toujours partie des discussions. Des variations importantes peuvent donc advenir sur l'entente qui sera conclue relativement aux périodes de repas et aux pauses.

CONGÉS SPÉCIAUX

Ce que nous avons paraphé avec l'employeur:

L'employé-e a droit à des congés spéciaux rémunérés dans les cas suivants:

- Décès du conjoint ou d'un enfant;
- Décès des parents;
- Décès d'autres membres de la famille;
- Mariage;
- Déménagement, divorce et assermentation;
- Événements imprévus et situation d'urgence.

Gains:

- Une journée de congé pour assister aux funérailles des grands-parents du conjoint;
- Les congés hebdomadaires sont exclus du calcul des congés spéciaux.



CE QUI S'EN VIENT

Au cours du mois de février, nous aborderons la question des statuts d'emploi et de leurs conditions particulières pour les employé-es :

- **PERMANENT À TEMPS PARTIEL**
- **TEMPORAIRE (OCCASIONNEL)**
- **CONTRACTUEL**

ARTICLES NOUVEAUX NON DÉPOSÉS

- **Article 58:**
Utilisation des deux langues officielles
- **Article 59:**
Droit du syndicat
- **Article 60:**
Polyvalence professionnelle
- **Article 61:**
Conditions particulières des guides
- **Article 62:**
Conditions particulières pour les représentants commerciaux
- **Article 63:**
Sous-traitance
- **Article 64:**
Correspondant à l'étranger et colline parlementaire
- **Article 65:**
Surcharge et climat de travail

ARTICLES RÉGLÉS

- **Article 1:**
Objet de la convention collective
- **Article 2:**
Interprétation
- **Article 3:**
Texte officiel
- **Article 4:**
Droits de la direction
- **Article 6:**
Cotisation syndicale

- **Article 7:**
Libérations syndicales
- **Article 8:**
Accès aux établissements de l'employeur
- **Article 11:**
Comité de relation de travail
- **Article 12:**
Travail exécuté par des cadres et des employé-es de confiance
- **Article 14:**
Activités extérieures et activités politiques
- **Article 16:**
Mesures disciplinaires
- **Article 17:**
Procédure de griefs
- **Article 19:**
Stagiaire
- **Article 20:**
Ancienneté
- **Article 21:**
Affichage
- **Article 22:**
Recrutement
- **Article 25:**
Période de probation
- **Article 26:**
Période d'essai
- **Article 27 (sous réserve des clauses salariales):**
Formation
- **Article 28:**
Évaluation du rendement
- **Article 29:**
Abolition de postes et licenciement

- **Article 30:**
Changements technologiques
- **Article 31:**
Durée du travail
- **Article 32:**
Période de repas
- **Article 36:**
Rappel au travail
- **Article 37:**
Mise en disponibilité
- **Article 41:**
Congés spéciaux
- **Article 42:**
Congés pour fonctions judiciaires
- **Article 51:**
Conclusion
- **Article 52:**
Caractère définitif de la convention collective
- **Article 53:**
Interdiction de grève ou de lock-out
- **Article 54:**
Avis de négociation, renouvellement

PROCHAINES DATES DE NÉGOCIATION

- 29, 30 et 31 janvier
- 6, 7, 8, 13, 14, 15, 19, 20, 22, 23, 26, 27 et 28 février
- 13, 14, 15, 20, 21, 22, 26, 27, 28 et 29 mars

scrc@scrc.qc.ca
scrc.qc.ca
nego2016@scrc.qc.ca

