

UN CITRON NOMMÉ WORKDAY

Quand le message ne passe pas une première fois, il faut répéter... C'est ce que nous avons fait le 16 mai, encore plus nombreux, pour manifester notre exaspération et notre colère face à une gestion paresseuse qui tarde à régler les problèmes de son nouveau gadget pour nous gérer : WORKDAY. Près de 400 membres étaient présents dans l'atrium de la NMRC à Montréal à faire du bruit et autant dans les stations hors Montréal.

Oui, on dénonce la politique salariale à deux vitesses qui fait de nous, à Québec et Moncton, des employés de seconde zone. Mais le 16 mai, on a fait une place d'honneur (d'horreur!!!) à WORSTDAY. Les ennuis et ratés de ce système « clé en main » de gestion des ressources humaines sont connus et présents depuis son implantation au printemps 2023...

On peut comprendre et accepter des délais d'implantation quand le « problème » ne touche pas notre rémunération. Mais l'incapacité d'avoir ses semaines de vacances, c'est inacceptable. La première demi-heure de temps supplémentaire est maintenant comptabilisée, bravo, on attendait depuis octobre 2022. Quant aux sommes dues, un premier paiement viendra probablement en juin, le second à l'automne, mais les deux versements se feront en argent; le système ne permet pas de mettre ce temps en banque.



Un jour, ces problèmes seront derrière nous. Mais imaginez si dans votre travail vous étiez aussi lents à devenir productifs. Il y a longtemps que vous ne seriez qu'un vague souvenir à Radio-Canada. Ce qu'il y a d'extraordinaire avec le cafouillage de Workday, c'est que ce n'est la faute de personne...

Ce deuxième jour de paie syndical a à nouveau dérangé - et tant mieux - on fait ça justement pour cela. Alors, on s'en offre un troisième?

PROCHAINE ACTION DU JOUR DE PAIE JEUDI 30 MAI

Nos actions de mobilisation ne sont pas terminées. L'employeur nous a vus et entendus, et ça continue.

À la prochaine pause de dîner du jour de paie, nous serons plus solidaires que jamais : nous formerons une grande chaîne humaine devant nos stations. Même certains de nos délégués en congrès de la FNCC vont mettre au jeu des membres de d'autres syndicats médiatiques qui feront partie de la grande chaîne.

Comme pour les derniers jeudis, votre délégué aura le matériel requis et les instructions suivront dans nos communications.



À voir pages suivantes :

- Campagne « L'information, un bien public »
- Équité salariale: première manche gagnée
- Assemblée générale annuelle
- Faux statuts de moins de 13 semaines
- Élection du comité de négociation

« L'INFORMATION, UN BIEN PUBLIC »

NOTRE FÉDÉRATION À LA TÊTE D'UNE VASTE CAMPAGNE



De gauche à droite: Karine Tremblay, journaliste à La Tribune de Sherbrooke et vice-présidente de la FNCC, Caroline Senneville, présidente de la CSN et Annick Charette, présidente de la FNCC

La Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC) a lancé, en février dernier, une campagne pour contrer les dommages que cause depuis trop longtemps la crise financière dans les médias. La FNCC a 5 demandes :

- 1- renforcer les crédits d'impôt aux salles de rédaction en incluant les médias électroniques;
- 2- un infofrais de 2 % sur les achats d'appareils électroniques qui généreraient 200 millions \$ au Québec seulement;
- 3- doubler la déduction d'impôt pour des achats de publicité dans un média d'information;
- 4- se doter d'une réelle politique gouvernementale d'achat publicitaire;
- 5- l'adoption par les Villes de la déclaration « Ma ville » en soutien aux médias locaux.

La Fédération des chambres de commerce du Québec a rapidement signifié son appui à cette campagne, reconnaissant le rôle des médias locaux comme courroie essentielle dans la vitalité sociale, économique et culturelle de leurs communautés. De plus, les médias locaux contribuent activement à la vie démocratique, sportive et communautaire. Des échanges ont eu lieu qui vont déboucher sur des appuis de l'Union des municipalités du Québec et de la Fédération québécoise des municipalités. Des demandes sont également faites auprès des maires des principales villes dans chacune des régions du Québec. Cette campagne reçoit l'appui politique et financier de la CSN.

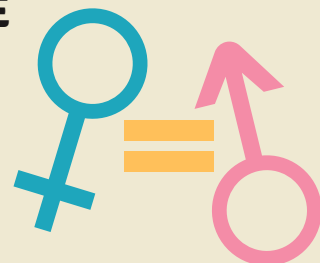
Cette campagne se prépare depuis l'été 2023. Elle va se déployer progressivement et devrait rouler à plein régime d'ici la fin de l'été. La présidente de la FNCC, Annick Charrette, a eu des rencontres avec la ministre Pascale St-Onge (Patrimoine, Ottawa) et le ministre Mathieu Lacombe (Culture et Communications, Québec). La FNCC souhaite interpeller les regroupements d'organismes culturels, communautaires et sportifs afin que cette campagne rejoigne tous ceux et celles pour qui l'information locale est importante. La FNCC souhaite également intégrer d'autres organisations syndicales représentant des médias.

Rappelons que la FNCC a été à l'origine de la création de la Coopérative nationale de l'information indépendante (CN2I) qui a permis de sauver de la faillite les quotidiens régionaux Le Soleil, La Tribune, La Voix de l'Est, Journal Le Quotidien, Journal le Droit et Le Nouvelliste. Comme le dit l'un des slogans à la CSN : « On avance, on avance, on ne recule pas! »

ÉQUITÉ SALARIALE

LE STTRC GAGNE UNE PREMIÈRE MANCHE

La commissaire à l'équité salariale donne raison au STTRC. Elle a rejeté la demande de Radio-Canada qui demandait quatre plans distincts d'équité à Radio-Canada, alors que le STTRC n'en proposait que deux. Il y aura donc un premier plan pour 23 employés de la caisse de retraite et un second pour tous les autres : cadres, personnel non syndiqué et tous les employés syndiqués, de l'Atlantique au Pacifique. Pour comprendre l'importance de cette victoire, il faut revenir un peu en arrière.



La Loi sur l'équité en matière d'emploi oblige Radio-Canada à se doter d'un plan qui corrigera « la discrimination systémique fondée sur le sexe qui entache les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs et que subissent les employés occupant des postes dans des catégories d'emploi à prédominance féminine afin qu'ils reçoivent une rémunération égale pour l'exécution d'un travail de même valeur (...) »

La loi prévoit un plan par entreprise, mais ouvre la porte à des plans multiples à certaines conditions. Radio-Canada en proposait quatre, ce qui lui permettait de traiter à part les cadres et le personnel non syndiqué. Pour la direction, le principal avantage était de se soustraire à l'obligation de partager toutes les informations sur la rémunération de tous et d'inclure les membres de la haute direction dans le même plan que les syndiqués.

Le STTRC a fait valoir que seuls les employés de la caisse de retraite devraient être exclus, car ils sont dans un environnement qui n'a rien à voir avec les activités régulières de la SRC, mais que tous les autres devraient se retrouver dans le même groupe. La commissaire à l'équité salariale nous a donné raison.

MAINTENANT, AU TRAVAIL

La prochaine étape est de former un comité qui devra inclure des représentants de chaque groupe d'intérêt, c'est-à-dire de chacun des quatre syndicats, du personnel non syndiqué et des cadres, incluant la haute direction. En vertu de la loi, seule la personne occupant la fonction de pdg est exclue de cet exercice.

La principale difficulté d'arriver à établir un plan d'équité est qu'il doit être le résultat d'un choix consensuel. Si cela est impossible, l'employeur peut décider au nom du groupe. Mais nous en sommes encore loin. Nous avons écrit à la direction en leur demandant d'agir avec diligence.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE PLUS EN PLUS DE PARTICIPANTS

Attirer des membres par un beau samedi pour participer à une assemblée syndicale n'est pas simple. Pourtant, nous étions 250. C'est plus que lors des assemblées régulières précédentes. La rencontre aura permis de faire le point sur l'ensemble des dossiers actifs au syndicat, entre autres les dérapages de Workday, l'établissement d'une politique salariale discriminatoire au détriment des employés syndiqués du Québec et de Moncton face au reste du Canada, les difficiles (!!!) relations avec ceux et celles qui appliquent nos régimes d'invalidité de courte et de longue durée, les refus répétés de notre assureur Canada Vie de reconnaître des traitements prescrits par un médecin.

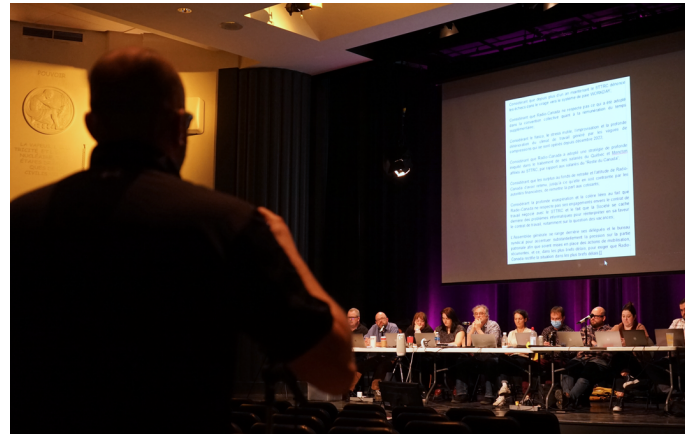


Photo: David Grand'Maison

Sans parler du cafouillage des annonces d'abolition de 800 postes causée par un déficit de 125 millions \$ qui ne sera finalement que de 25 millions \$. Reste qu'il y a quand même 346 employés de moins à CBC/Radio-Canada. Et la direction refuse de ventiler ce nombre, ce qui ne nous permet pas de savoir si CBC a écopé autant, au prorata, que Radio-Canada.

L'assemblée s'est aussi dotée d'un mandat de mobilisation engageant les membres à participer aux activités où le syndicat accentuera la pression sur la partie patronale pour décrier les problèmes cités ci-haut.

Il y a quand même des choses qui vont bien. La mise en place dans les stations régionales de comités de relations de travail locaux permet des échanges entre gestionnaires et délégués syndicaux dans un cadre formel. Déjà, on note une embellie dans les relations et le règlement d'irritants dans l'organisation du travail à certains endroits. Ce n'est qu'un début, mais l'avenir est prometteur. Il faut maintenant les créer à Montréal, ce qui suppose une révision des sections, un travail important qui reste à faire.

Nos finances vont bien et nous devrions être en mesure de produire un audit pour la prochaine assemblée, comme le demande le Comité de vérification des finances. Il y aura une assemblée spéciale en juin pour procéder à l'élection du prochain comité de négociation, notre contrat de travail arrivant à échéance en mars 2025.

De l'avis de tous, l'assemblée a été beaucoup trop longue. Le Bureau syndical fera un certain nombre de recommandations au Conseil syndical pour réduire la durée de la prochaine. Le mode hybride fonctionne bien et en étant plus efficace, nous devrions réussir à augmenter la participation. L'assemblée demeure un moment important qui permet des échanges entre les élus et les membres.

DE FAUX STATUTS DE MOINS DE 13 SEMAINES



Le syndicat a constaté, au cours des dernières semaines, que des employés temporaires ont toujours le statut « -13 semaines » (moins de 13 semaines) dans les listes de l'employeur, alors qu'ils répondent aux critères pour avoir accès aux avantages sociaux. Pour être admissible, il faut répondre à un des deux critères suivants :

- avoir eu durant 13 semaines consécutives une rémunération par deux périodes de paie d'au moins cinquante pour cent (50 %) du salaire de base d'un poste;
- ou
- avoir travaillé durant 13 semaines consécutives au moins deux jours et demi par semaine.

Si c'est votre cas, votre accès aux avantages sociaux devrait se faire automatiquement. Une fois que vous adhérez aux avantages sociaux, ils vous sont retirés uniquement si vous ne répondez plus aux critères d'admissibilité pendant 13 semaines consécutives.

Les temporaires qui croient avoir droit aux avantages sociaux plutôt qu'à la prime salariale devraient demander à leur gestionnaire par écrit d'en faire la vérification. Pour plus de détails, consultez l'article 47.25 de votre convention collective, au www.sttrc.ca.

ASSEMBLÉE POUR L'ÉLECTION DU COMITÉ DE NÉGOCIATION

8 JUIN

Tous les membres du STTRC sont invités à participer à une assemblée générale extraordinaire qui servira à se doter d'un comité de négociation pour la prochaine convention collective. Les membres pourront voter pour quatre candidats qui compléteront le comité qui sera aussi composé de deux membres du Bureau syndical, tel que le prévoient nos statuts et règlements. L'assemblée se tiendra en visioconférence seulement et sera réduite en durée (deux points à l'ordre du jour).

Le comité de négo est le comité le plus important de notre syndicat puisqu'il défendra l'amélioration de nos salaires et de nos conditions de travail. Venez donc en grand nombre!