

ÉLECTIONS AU COMITÉ EXÉCUTIF

La soirée du 28 avril sera un moment important. On saura qui occupera la présidence de notre syndicat pour les trois prochaines années, qui sera responsable des griefs et litiges et qui sera responsable de la mobilisation et des communications. Ah oui, et accessoirement, qui sera premier ministre du Canada... Plus sérieusement, le renouvellement des mandats à l'exécutif concerne tous les membres. Nous vous invitons à voter, la période de vote est du 24 au 28 avril. Vous recevrez une invitation dans votre messagerie personnelle, vérifiez la corbeille des indésirables. Alors, du 24 au 28, VOTEZ.

En passant, félicitations aux candidates et candidats élus par acclamation.



ÉLUS-ES SANS OPPOSITION et POSTE VACANT

Secrétariat général/trésorerie

LISE MILLETTE
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION (RÉGIONAL),
ROUYN-NORANDA

Coordination Moncton

KATHRYN DOSSANTOS
ASSISTANTE À LA RÉALISATION TV,
MONCTON

Responsable de l'équité, de la santé et de la sécurité

MARIE-ANDRÉE CHARRON
AGENTE COMPTABILITÉ, MONTRÉAL

Coordination Montréal

PRECILLA MORASSE
ASSISTANTE À LA RÉALISATION TV,
MONTRÉAL

Responsable des relations de travail

DAMIAN PILIÉ
TECH COORD CTRE CTRL RÉG ET RÉGIE
CENTRL, MONTRÉAL

Coordination autres régions

○ POSTE VACANT
Aucune candidature reçue pour ce poste.

EN ÉLECTION

Présidence

JOSIANNE LÉTOURNEAU
CAMÉRAMAN JE/VL, MONTRÉAL

PIERRE TOUSIGNANT
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION (RÉGIONAL),
SHERBROOKE

Responsable de la mobilisation et des communications

MARC GOSSELIN
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION (NATIONAL),
MONTRÉAL

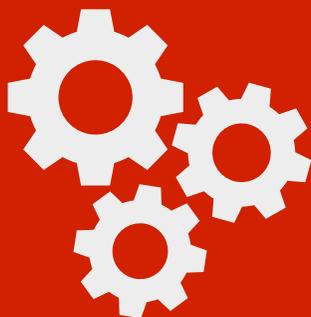
CHRISTIAN PAUL
MONTEUR CONCEPTEUR PRODUCTION,
MONTRÉAL

Responsable des griefs et litiges

JUSTIN BULMAN
ADJOINT AUX MOYENS DE PRODUCTION, CBC
MONTRÉAL

JEAN-FRANÇOIS NADEAU
JOURNALISTE, QUÉBEC

LES COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL LOCAUX À MONTRÉAL : ÇA ROULE



Qu'ont en commun Precilla Morasse, Pasquale Pettiricchio, Philippe Paquette, Mathieu Massé, Valérie Sigouin, Antoni Nerestant, Yan Bonnauron, Sandra Côté et Damian Pilié? Ce sont nos représentants au sein des 3 nouveaux comités de relations de travail (CRT) locaux de la Nouvelle maison de Radio-Canada à Montréal. Les CRT locaux existent depuis plus d'un an dans toutes les stations régionales. Il restait à les implanter à Montréal, c'est maintenant chose faite.

Répartis en 3 groupes, nos représentants ont tenu une première ronde de rencontres avec les représentants patronaux à la fin mars. Des rencontres qui ont été précédées de 3 café-rencontres sur la passerelle du 3ème étage, histoire d'arriver mieux préparés.

Les CRT locaux permettent d'aborder des enjeux d'organisation du travail ou de climat avec des gestionnaires qui sont plus proches des équipes. On veut ainsi régler des enjeux le plus localement possible. Les CRT peuvent aussi servir de lieu de présentation de projets : on a le droit d'imaginer mieux ou, à tout le moins, différemment de ce que nous vivons.

Constat de cette première ronde de rencontres patronales-syndicales : les représentants des deux groupes ont participé activement et les échanges ont été francs. Pas de grandes décisions, mais les rencontres ont permis de se donner des repères et de briser la glace.

La prochaine série de cafés-rencontres aura lieu en mai. Avis aux membres, surveillez votre boîte de courriel personnelle, vous recevrez une invitation. Que ce soit pour échanger ou simplement pour siroter un café, vous serez les bienvenus.

À voir pages suivantes :

Bilan de la dernière AG du STTRC : Le BS est mort, vive le CE

Des monographies de nos emplois : pourquoi faire?

CBC/Radio Canada : Les faits d'abord

En route vers une nouvelle ronde de négociations de notre convention

Quand invalidité devient synonyme de pauvreté

BILAN DE LA DERNIÈRE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU STTRC

LE BS EST MORT, VIVE LE CE

Pour la plupart des membres du syndicat, que la direction soit regroupée au sein du Bureau syndical ou du Comité exécutif, tant qu'ils et elles font leur job... Mais disons que les premiers concernés en avaient un peu marre de l'étiquette BS. L'assemblée générale des membres qui s'est tenue le samedi 29 mars dernier a accepté le changement de nom, merci.



Les modifications aux statuts et règlements du STTRC auront été source de bonnes discussions.

Si plusieurs membres ont choisi de participer en visio, d'autres se sont déplacés. Ça fait du bien de se voir, on a eu l'occasion de se retrouver.

L'assemblée a réitéré sa volonté de maintenir le même nombre de voix à l'exécutif syndical et les instances syndicales en ont pris acte. Nous avons également adopté un budget pour favoriser la vie syndicale en région et le message est clair et unanime: nous serons en action dans une section locale près de chez vous.

Il a aussi été question de l'évolution de la révision des monographies d'emploi (voir autre texte) et d'une possible bataille pour la survie de CBC/Radio-Canada advenant l'élection d'un gouvernement hostile à la Société. Le STTRC travaille avec les trois autres syndicats présents (Gilde, APS et AR) et contribue avec l'APS

à la production d'une série d'études sur le rôle et l'importance de CBC/Radio-Canada dans le paysage médiatique ainsi que dans la production et la diffusion audio-visuelle au Canada. Un focus group a aussi été réalisé sur la relation entre les Canadiens et Canadiennes et CBC/Radio-Canada.



Gilles Boudreau et Damian Pilié assuraient la technique, on les voit attentifs aux propos de Rémi Tremblay de la station de Saguenay.

Le STTRC travaille également avec la FNCC, notre fédération, à l'accueil de l'assemblée générale annuelle de la Fédération internationale des journalistes, en juin prochain. Nous travaillons, avec la direction de CBC/Radio-Canada, à organiser un débat public dans l'atrium de la NMRC. Le thème portera sur le rôle et l'importance des diffuseurs publics dans les sociétés démocratiques.

DES MONOGRAPHIES DE NOS EMPLOIS, POUR QUOI FAIRE?

Dit simplement, la réponse pourrait être : parce que notre salaire de base est déterminé par notre monographie. La monographie décrit dans le détail ce que nous faisons. Elle fait partie de notre convention collective et est donc le résultat d'une entente entre le syndicat et la direction. C'est elle qui sert à déterminer la valeur de chacun des emplois.

Nos « monos » ont plus de 20 ans et ont, dans plusieurs cas, mal vieilli. Elles ne sont plus nécessairement le reflet fidèle de ce que l'on fait. Mais à chaque fois que la direction ajoute une tâche sans ajuster le salaire, cela signifie que l'on fait du bénévolat. Et nos gestionnaires prennent l'habitude de nous en demander plus, sans ajuster nos salaires, surtout qu'on est assez placides et qu'on prend la parole du patron pour du cash. À son profit, pas au nôtre.

C'est la principale raison qui fait que le mot d'ordre du syndicat est d'exiger le respect des monographies actuelles, le temps de terminer le travail de mise à jour. Mais c'est aussi pour s'assurer qu'il n'y ait pas d'empiètement sur l'emploi d'un collègue, et éviter la surcharge de travail et les abolitions de poste.

Notre comité termine la première phase, qui consiste à mettre à jour chaque monographie.

Ce travail s'appuie sur un sondage rempli par 800 membres de tous horizons et par des entrevues individuelles pour compléter le portrait. L'objectif est de s'assurer que nos monos revues et corrigées seront le reflet de ce que nous faisons.

La deuxième phase sera de donner une valeur, grâce à un système de points, à chaque emploi.

Comme un point a une valeur monétaire, le total des points obtenus déterminera le salaire. Enfin, il faut revoir nos grilles salariales, qui sont pour le moins incohérentes.

C'est un travail fastidieux et on doit prendre le temps de bien le faire. Le résultat doit pouvoir vivre 15 à 20 ans. Même si la convention ne prévoit pas de processus de consultation formel, les monographies doivent recevoir une large approbation des membres du syndicat et des gestionnaires.

Mais, et on revient au point de départ, si on n'exige pas de nos patrons le respect de nos monographies, on se tire dans le pied. Non seulement on accepte d'être moins payés pour le travail qu'on fait, mais en prime, on donne à l'employeur tous les arguments pour ne pas réajuster nos salaires; on le fait déjà gratuitement. Et qu'on est donc un « bon deal ».





Le 20 mars dernier, à Montréal, à Moncton et aux quatre coins du Québec nous avons dit une fois encore **NON** à la boulimie patronale qui ne respecte pas nos monographies d'emploi et nous en demande toujours plus. Voici quelques photos de cette journée d'action.



Gaspé



Matane



Saguenay



Montréal



Trois-Rivières



Sept-îles



Moncton



CBC/RADIO-CANADA : LES FAITS D'ABORD



Le diffuseur public fait régulièrement l'objet de critiques, parfois très vives. On accuse CBC/Radio-Canada de partialité et on met en lumière ses faibles cotes d'écoute au réseau anglais. Son financement provenant très largement des coffres de l'État est aussi remis en cause. Conclusion : plusieurs de ses détracteurs considèrent que les réseaux privés seraient amplement en mesure de prendre le relais. Il y a dans tout cela beaucoup d'impressions et d'affirmations qui demandent à être vérifiées. C'est ce que notre syndicat, le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Radio-Canada (STTRC-FNCC) a fait en commandant une série d'études au Conseil canadien des politiques alternatives (CCPA) et à l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS). Des études que nous avons conjointement financées avec l'APS et qui sont aussi soutenues par l'AR.

Que disent-elles?

1 CBC/Radio-Canada demeure le réseau d'information le plus fiable

Les sondages les plus récents établissent que 78% des francophones et 67% des anglophones jugent la Société « digne de confiance », contre 69% pour TVA et 62% pour CTV.

2 Le réseau public est fréquenté par une large majorité de Canadiens

78% des francophones et 64% des anglophones disent regarder régulièrement ou à l'occasion CBC/Radio-Canada.

3 CBC/Radio-Canada reçoit peu de fonds publics

Le financement per capita représente moins de 36 dollars par an, soit moins de 10 cents par jour. Une étude montre que la Société arrive au 16e rang parmi les 19 principaux diffuseurs publics en matière de financement public.

4 Il y a de moins en moins d'alternatives à CBC/Radio-Canada au pays

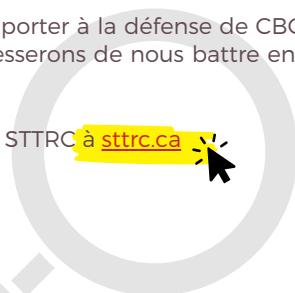
Depuis 2008, 101 médias locaux ont fermé leurs portes au Québec et 37 ont réduit leurs activités. Les communautés de 30 000 habitants et moins ont perdu 10% de leurs organes d'information. Au pays, Terre-Neuve et Labrador, le Québec, l'Île-du-Prince-Édouard et le Manitoba sont les provinces les plus durement touchées. En 2023, deux fermetures majeures sont survenues : Métro Média à Montréal, et Metroland qui a fait faillite. 2024 ne fut guère mieux avec la diminution des stations de CTV et de Corus.

La conclusion est claire : nous avons besoin de plus de

CBC/Radio-Canada, pas moins. Les sociétés démocratiques dépendent d'une population informée qui reçoit des informations véridiques et objectives de la part de journalistes qualifiés, et non par des professionnels des relations publiques. Face aux menaces qui pèsent sur notre économie et notre souveraineté, nous avons besoin d'une couverture et d'une analyse précise de l'actualité. L'expansion de CBC/Radio-Canada est, dans ce contexte, plus que nécessaire.

L'une des valeurs à l'origine de la formation du STTRC est de toujours se porter à la défense de CBC/Radio-Canada. On peut être critique du travail de ses gestionnaires, mais jamais nous ne cesserons de nous battre en faveur du diffuseur public.

Toutes les études à la base de ce texte sont disponibles sur le site web du STTRC à sttrc.ca





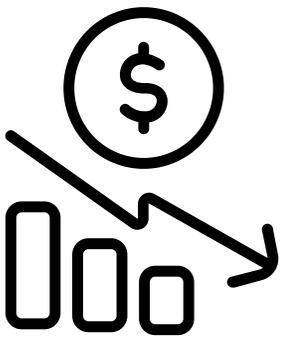
EN ROUTE VERS UNE AUTRE RONDE DE NÉGOCIATIONS DE NOTRE CONVENTION

Cette année, les efforts du STTRC iront en grande partie à la préparation de la négociation en vue du renouvellement de notre contrat de travail. L'actuelle convention arrive à échéance le 31 mars 2026. Ce sera une rude négociation qui risque fort de tourner autour des questions monétaires. Elle se tiendra dans un contexte où devraient entrer en vigueur une politique d'équité salariale hommes-femmes et l'application de nouvelles grilles salariales à la suite de la révision des monographies d'emploi.

Le comité exécutif a déjà amorcé le travail de préparation. Il souhaite identifier les irritants de notre actuelle convention; il n'y a pas que les salaires qui sont en cause. À cet égard, il y aura une assemblée générale spéciale en juin pour lancer les élections au comité de négociation. Quatre postes sont à pourvoir.

QUAND INVALIDITÉ DEVIENT SYNONYME DE PAUVRETÉ

Pour pouvoir continuer de progresser dans les échelons salariaux et même pour profiter des augmentations salariales négociées, mieux vaut rester en bonne santé.



Quand une personne tombe en invalidité de longue durée, ses prestations sont calculées en fonction de son salaire. Le problème, c'est que le salaire qui est pris en compte demeure inchangé tant que la personne est en invalidité. Résultat : il y a certaines personnes qui sont en invalidité depuis plusieurs années, près de dix ans parfois, et pour qui les revenus n'ont jamais augmenté! En plus de devoir vivre avec des problèmes de santé importants, on les condamne à s'appauvrir, ce qui est inadmissible!

Certains nous mentionnent être endettés jusqu'au cou, alors que d'autres ont vendu leur maison pour générer quelques revenus supplémentaires.

Le syndicat a fait des interventions auprès de la direction et des relations de travail. Un grief a aussi été déposé. L'employeur soutient qu'il s'agit entre autres d'une question de contrat d'assurances. Selon nous, cette situation ne respecte pas les principes de droit d'une décision arbitrale remportée il y a quelques années par le STTRC.

Le 15 octobre 2021, l'arbitre de griefs Carol Jobin se prononçait sur le cas d'un retraité qui avait terminé sa carrière en invalidité de longue durée et dont le salaire avait été « gelé » par Radio-Canada tout au long de son invalidité. Le résultat était que son indemnité de retraite prévue à la convention collective lui a été payée en fonction de son salaire du dernier jour travaillé. L'arbitre a conclu que la progression salariale prévue à la convention collective était automatique et ne contenait pas l'exception que la politique de l'employeur apportait.

Une politique ne pouvant modifier la convention collective, l'arbitre a tranché que cette politique de gel salarial en invalidité était illégale. Il a même conclu que cette pratique était discriminatoire, puisque fondée sur une distinction prohibée par la Charte, à savoir l'invalidité. Il serait temps que cette même logique s'applique aussi aux prestations d'invalidité de longue durée.

Nous dénonçons fortement le fait que l'employeur refuse d'indexer les prestations d'invalidité de longue durée au même rythme que nos augmentations salariales.

