



LE COMITÉ DE NÉGOCIATION EST ÉLU

Réunis le 10 juin en Assemblée générale extraordinaire, les membres du STTRC ont approuvé les candidatures qui avaient été recommandées par le conseil syndical.

Ainsi, Maxime Corbeil, Yvan-Martin Lévesque, Antoni Nerestant et Priscilla Plamondon-Lalancette ont été élus sur ce comité, qui sera complété par Jean-François Nadeau, responsable des litiges et des griefs, et Pierre Tousignant, président du STTRC.



Maxime CORBEIL, caméraman studio

Maxime Corbeil est caméraman studio permanent au Centre de l'information à Montréal. Il a commencé sa carrière à Radio-Canada en 2010 comme assistant-technicien, puis a occupé de nombreux postes techniques sur des bases temporaires et permanentes.

À titre de délégué, il siège sur deux comités syndicaux : Mobilisation ainsi que Statuts et règlements.



Yvan-Martin LÉVESQUE, chef technicien



Chef technicien à l'acquisition à Montréal, Yvan-Martin Lévesque travaille à Radio-Canada depuis 30 ans. Son rôle de formateur dans le secteur des nouvelles technologies de production lui confère une expertise unique dans ce domaine en constante évolution. Il a également participé à plusieurs appels d'offres.



Antoni NERESTANT, journaliste

Antoni Nerestant travaille à CBC Montréal depuis 2015. Pendant cinq ans, il a occupé plusieurs rôles en tant qu'employé temporaire : chercheur, journaliste terrain, journaliste au web, affectateur, vidéojournaliste et secrétaire de rédaction.

Son engagement syndical, à titre de délégué substitut pour la section de CBC, est motivé par son constat que plusieurs membres de sa section semblent ignorer leurs droits et les outils qu'ils ont pour les défendre.



Priscilla PLAMONDON-LALANCETTE, secrétaire de rédaction national



Priscilla Plamondon-Lalancette est secrétaire de rédaction nationale et travaille à Radio-Canada depuis 2008. Au fil des années, elle a occupé plusieurs chaises, que ce soit celle de chercheur, de chroniqueuse, de journaliste, de reporter à RDI, d'animatrice du *Téléjournal* à Saguenay et de reporter à *Enquête*.

Fière d'œuvrer pour un média qui est le chien de garde de la démocratie et un rempart contre la désinformation, elle a toujours considéré Radio-Canada « comme un exemple d'excellence journalistique ». Elle aimerait que la société d'État soit un modèle en matière de relations et de conditions de travail.

Pierre TOUSIGNANT, président du STTRC



Pierre Tousignant est président du STTRC depuis 2019. Il est secrétaire de rédaction régional à la station de Sherbrooke. Il a participé à la négociation de 2022 et à la négociation éclair de 2024.

Jean-François NADEAU, responsable litiges et griefs



Jean-François Nadeau est responsable litiges et griefs au STTRC depuis 2019. Il est journaliste à la station de Québec. Il a participé à la négociation éclair de 2024.

À voir pages suivantes :

- Un surplus pour le régime de retraite en 2024, et le point sur le partage de celui de 2023
- Un premier rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle générative par les journalistes
- La médiation arbitrage entre dans une phase importante
- Nos monographies sous la loupe
- Équité, vous dites?
- Le STTRC à la semaine nord-américaine de santé et de sécurité au travail
- Monographies d'emploi : quand l'exception devient la norme
- Documenter auprès de nos membres les effets de la grille de RDI
- La fin des primes, oui, mais qui vient avec un cadeau aux gestionnaires

UN SURPLUS POUR LE RÉGIME DE RETRAITE EN 2024 ET LE POINT SUR LE PARTAGE DE CELUI DE 2023



Le Conseil de fiducie de la Caisse de retraite de CBC/Radio-Canada a confirmé en mai que le Régime de retraite a affiché un excédent en 2024.

Autrement dit, cela donnera lieu à un nouveau partage entre les participants admissibles au Régime. Selon le Conseil de fiducie, le processus a été lancé avec la remise, au début de mai, du rapport d'évaluation actuarielle du Régime aux autorités gouvernementales. La distribution de l'excédent de 2024 devrait avoir lieu cet automne.

En ce qui concerne le paiement du surplus de la Caisse de retraite pour 2023, les participants actifs du Régime admissibles au partage de l'excédent ont reçu début juin, dans leur boîte courriel professionnelle, une trousse d'information personnalisée provenant du compte « Pension Administration CBC ».

Cette trousse comprend les informations sur le montant à recevoir et la manière dont il a été calculé, une foire aux questions (qui vous renseignera notamment sur la façon de transférer un paiement, en partie ou en totalité, au REER collectif de CBC/Radio-Canada), ainsi que la date du versement, prévu le 15 juillet.

UN PREMIER RAPPORT SUR L'UTILISATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GÉNÉRATIVE PAR LES JOURNALISTES

Une adoption émergente, surtout portée par les jeunes journalistes, une perception positive sur ce qu'elle apporte à la qualité du travail, mais également un sentiment de dépendance qu'elle provoque et une forte inquiétude pour le futur de la profession journalistique. Voici les constats tirés du rapport « L'IA générative et la profession de journaliste: Bonne ou mauvaise nouvelle? », des auteurs Vincent Pasquier, Catherine Lespérance, Xavier Parent-Rocheleau, Nicolas Turcotte-Légaré, Marie-Claude Gaudet et Antoine Bujold, du Département de gestion des ressources humaines à HEC Montréal.

Vincent Pasquier, professeur agrégé à HEC Montréal, et Catherine Lespérance, stagiaire postdoctorale au sein de la même institution, ont présenté ce rapport le 15 mai au bureau fédéral de la Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC-CSN).

Cette étude a été menée auprès de 400 journalistes canadiens et internationaux. Les auteurs du rapport se sont intéressés aux profils des utilisateurs d'intelligence artificielle générative (IAG), aux transformations du travail journalistique, à la perception par les journalistes des outils d'IAG ainsi qu'aux enjeux liés à leur régulation.

Parmi les faits saillants :

- Environ les deux tiers des journalistes utilisent parfois (37 %) ou régulièrement (27 %) des outils d'IAG. Selon les auteurs du rapport, comme dans l'ensemble de la société, l'adoption des outils d'IAG se fait à une vitesse inédite en comparaison avec les précédentes ruptures technologiques.
- L'utilisation des outils d'IAG est inégale selon l'âge des journalistes interrogés. Par exemple, entre 26 et 43 % des journalistes de 18 à 41 ans l'utilisent régulièrement, contre 18 à 20 % des journalistes de 42 ans et plus.
- Les outils d'IAG sont principalement utilisés dans deux phases du travail journalistique : soit la phase de collecte, préparation et analyse des données (72 % parfois et régulièrement) ainsi que la phase de traitement, production ou révision et édition de l'information (75 % parfois et régulièrement). Les outils sont moins utilisés régulièrement lors de la phase d'idéation (19 %).
- Quant aux motivations des journalistes à utiliser des outils d'IAG, 66 % des répondants affirment les utiliser parce que ces tâches prennent beaucoup de temps. « L'IAG est perçue comme un outil de productivité », précise Vincent Pasquier.
- Plus des deux tiers des répondants (68 %) sont d'accord que les outils d'IAG améliorent leur productivité. Environ 6 répondants sur 10 (58 %) estiment que les outils d'IAG leur permettent de produire un travail de meilleure qualité.

Les journalistes interrogés se montrent assez préoccupés par les risques d'information inexacte, de plagiat, de diminution de l'originalité des contenus et de la qualité de ceux-ci.

Tout n'est pas rose au pays de l'IA. Tout d'abord, environ le tiers (32 %) des journalistes qui comptent moins de six ans d'expérience dépendent de l'IAG pour vérifier la qualité de leur travail. Ce pourcentage tombe à 16 % chez les journalistes ayant plus de 20 ans d'expérience au compteur.

De plus, les journalistes interrogés se montrent assez préoccupés par les risques d'informations inexactes, de plagiat, de diminution de l'originalité des contenus et de la qualité de ceux-ci. Les journalistes sont également préoccupés par les risques de pertes d'emplois.

Une partie importante des journalistes interrogés (21 %) n'est pas en mesure d'indiquer si leur organisation a investi dans l'IA, adopté des outils ou mis en place des politiques encadrant leur usage.

Au moment où l'usage de l'IAG se généralise dans les salles de rédaction, son encadrement reste largement embryonnaire, estiment les auteurs du rapport. La présence syndicale, par exemple, semble avoir encore une portée limitée face à ces évolutions. Dans ce contexte d'incertitude, écrivent les auteurs, un constat s'impose : en l'absence d'un cadre collectif, les risques de dérives - en matière d'emploi, d'autonomie, de rémunération ou de conditions de travail - sont bien réels.

Le professeur Vincent Pasquier ajoute que les employeurs tentent de contourner les syndicats lorsqu'il est question d'IAG.

Vincent Pasquier, professeur agrégé à HEC Montréal, et Catherine Lespérance, stagiaire postdoctorale au sein de la même institution, ont présenté le rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle générative par les journalistes en mai au bureau fédéral de la Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC-CSN).



LA MÉDIATION-ARBITRAGE ENTRE DANS UNE PHASE IMPORTANTE

■ Dans une volonté commune de réduire le volume de griefs, le STTRC et Radio-Canada sont en processus de médiation-arbitrage. Les deux parties se sont entendues pour traiter 244 griefs qui portent sur plusieurs sujets de la convention collective : horaires, projets inter-unité, paie, avancement temporaire, monographies d'emploi, juridiction, médical, mesures disciplinaires et avantages sociaux, notamment.

Les discussions entre les deux parties ont été divisées en 11 blocs.

Le protocole qui lie les deux parties prévoit 30 jours de médiation dans un délai de 120 jours à partir de la première journée de médiation, qui a eu lieu en avril. Début juin, les deux parties avaient complété huit journées de médiation.

Les griefs portant sur les horaires, la paie et l'avancement temporaire ont été réglés en vaste majorité.

De plus, selon le STTRC, les parties ont commencé à discuter de deux des sujets centraux de cette médiation-arbitrage : les projets inter-unité et l'octroi de la semaine supplémentaire de vacances selon l'ancienneté.

Les parties ont constaté une accélération des discussions au cours des dernières séances; plusieurs sont d'ailleurs à l'horaire de la mi-juin à la mi-juillet. Nous ferons un compte-rendu dans la prochaine infolettre.

NOS MONOGRAPHIES SOUS LA LOUPE

Autre immense chantier, la révision de nos monographies d'emploi avance en respectant le calendrier prévu. La première étape, consistant à déterminer les tâches de chaque titre d'emploi, tire à sa fin. Cette étape vise à décrire les tâches par titre en se basant sur le sondage rempli par plus de 800 membres et par des rencontres complémentaires.

Cela semble simple a priori, mais il faut s'assurer de la clarté des descriptions. L'histoire nous montre que nos patrons ont un sens aiguisé de l'interprétation de nos tâches qui ne va pas toujours dans le sens de nos intérêts.

Il y a mécontentement sur une douzaine de titres d'emploi, essentiellement à l'information : des postes techniques ou de journalistes pour lesquels l'employeur souhaite le mélange des tâches. La position du STTRC est de s'opposer à cette approche, un journaliste n'étant ni un caméraman ni un monteur, et vice et versa.

On sait déjà que sur les quelque 260 titres d'emploi, un certain nombre vont disparaître puisqu'il n'y a plus personne dans ces postes depuis longtemps. Dans certains cas, il y aura peu de modifications mais pour d'autres, elles seront majeures.

Les prochaines étapes viseront à déterminer la valeur (pointage) de chaque emploi. Une grille existe, qui tient compte de tous les critères possibles, y compris les impacts psychologiques (stress, etc). Le résultat sera le salaire correspondant. Et finalement, il faudra revoir les grilles salariales.

Nous croyons toujours qu'il est possible de terminer ce travail avant la fin de la présente convention, soit le 31 mars 2026. Mais comme pour l'équité, il s'agit d'un travail qui doit être fait avec minutie.

L'objectif est de créer une forte adhésion aux résultats, tant au sein des membres du STTRC que du personnel de gestion. Le comité devra d'ailleurs, en parallèle de ses travaux, préparer un plan de communication. À suivre dans les prochaines infolettres.

ÉQUITÉ,

VOUS DITES?

”

Les travaux pour en arriver à une politique en matière d'équité salariale hommes-femmes avancent bien, mais la direction avait mal évalué la somme de travail pour y arriver.

Résultat : le comité affiche un retard de plusieurs mois sur l'échéancier prévu. Il est quasiment sûr que la politique ne sera pas prête pour le printemps 2026.

La bonne nouvelle, c'est que le climat de travail est excellent entre les représentants des différents groupes. Autant entre les représentants du STTRC, de l'AR, de la Guilde, de l'APS et les deux représentants du personnel-cadre, il s'est rapidement développé une confiance mutuelle qui facilite grandement le travail.

Le comité doit évaluer plus de 800 emplois. Deux journées de travail conjoint sont prévues aux deux semaines pour effectuer cette tâche, qui est colossale. Cela demande de la minutie, les membres ne voulant pas commettre d'impairs ou d'oublis.

La première étape visait à déterminer les emplois à prédominance féminine, masculine ou neutre. Le comité devrait sous peu débiter le travail d'évaluation. À noter que la loi prévoit une révision tous les cinq ans.

LE STTRC À LA SEMAINE NORD-AMÉRICAINE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL



Marie-Andrée Charron (à gauche), responsable de l'équité, de la santé et de la sécurité au STTRC, a participé, en compagnie de Stéphane Bordeleau (au centre) et de Sophie Pelletier (à droite), aux activités à la NMRC à l'occasion de la Semaine nord-américaine de la santé et de la sécurité au travail, au début de mai. Le comité paritaire santé et sécurité a notamment sensibilisé les membres du STTRC aux chocs sonores. Les sous-verres qu'on peut utiliser en cabine ou en studio rappellent l'importance de diminuer le volume à zéro avant de se brancher ou de changer de source.





MONOGRAPHIES D'EMPLOI : QUAND L'EXCEPTION DEVIENT LA NORME

Les délégués et les élus du STTRC ont participé, le 19 mai, à notre troisième action sur les monographies d'emploi sous le thème « Juste pour tout le temps : quand l'exception devient la norme ».

Pas de tintamarre cette fois sur l'heure du midi, mais une remise de tracts en personne à nos membres et de l'affichage sur nos babillards syndicaux, notamment notre guide de survie sur les entorses aux monographies d'emploi.

Le thème de cette mobilisation était plus qu'à propos. On demande souvent à nos membres d'accommoder Radio-Canada juste pour une journée, deux journées ou plus, mais avec le temps, nos monographies finissent par ne plus être respectées.

Quand un supérieur nous ordonne d'effectuer une tâche, qu'elle soit conforme ou non à notre titre d'emploi, nous devons nous rappeler cette règle fondamentale en matière de relations de travail : *obey now, grieve later*. Se conformer d'abord, déposer un grief par la suite.

Ainsi, nous recommandons aux membres du STTRC-CSN d'adopter la ligne de conduite suivante lorsqu'un supérieur demande à un ou une employé-e d'effectuer des tâches qui ne relèvent pas de leur titre d'emploi :

- Exiger du supérieur en question qu'il clarifie par écrit sa requête ainsi que les tâches qui vous sont demandées;
- Si la demande provient de l'affectation, exiger que la consigne vous soit envoyée par écrit ainsi qu'en copie à votre gestionnaire;
- Après s'être conformé(e) à la demande de l'employeur, transmettre une copie de la consigne écrite à votre délégué-e syndical(e).

Et pour la dernière action de notre campagne sur les monographies d'emploi, nous vous invitons à dîner devant vos stations respectives le 19 juin sous le thème « Dérive, à vouloir tout faire, on s'y perd ».

QU'EST-CE QU'UNE
MONOGRAPHIE D'EMPLOI? ”

Une monographie d'emploi regroupe toutes les tâches normalement exécutées par les détenteurs d'un titre d'emploi en particulier. Le salaire attribué à chaque titre d'emploi est tributaire, notamment, de la complexité des tâches qui y sont associées.

Le salaire associé à chacun des titres d'emploi relève de la négociation avec la partie syndicale. Voilà pourquoi l'employeur reconnaît qu'il doit d'abord s'entendre avec les employé-es sur l'étendue des tâches propres à chaque titre d'emploi.



Les délégués Sandra Côté (à gauche) et Yan Bonnauron (à droite) ont distribué des tracts dans l'atrium de la Nouvelle Maison de Radio-Canada en compagnie de la coordonnatrice de Montréal, Precilla Morasse. Ils n'apparaissent pas sur cette photo, mais les délégués Philippe Paquette et Mathieu Massé ont mis la main à la pâte lors de cette opération.

Nos collègues de la station de Québec en ont assez que l'exception soit la norme en matière de monographies d'emploi.





DOCUMENTER AUPRÈS DE NOS MEMBRES LES EFFETS DE LA GRILLE DE RDI

Des changements apportés en catastrophe à la grille horaire de RDI en janvier ont soulevé plusieurs craintes chez les membres du STTRC.

De la période allant du 20 janvier à la fin juin, la direction a regroupé en deux émissions de deux heures chacune des émissions qui duraient auparavant une heure (*Zone info* et *En direct avec Patrice Roy*). De plus, *D'abord l'info*, l'émission matinale de RDI, commence à 6:00 depuis le 20 janvier.

Bien que la direction a confirmé aux équipes d'*En direct avec Patrice Roy* et du *Téléjournal 18 h* qu'elles reprenaient leurs cases horaires régulières l'automne prochain (de 17 h à 19 h), les craintes de surcharge de nos membres sont toujours fondées.

Dès l'entrée en vigueur de la nouvelle grille, nos membres ont déploré un alourdissement de leurs tâches de travail. Plusieurs employés temporaires se font régulièrement demander d'effectuer des quarts supplémentaires, parfois au prix d'empiètements discutables.

On compte aussi, malheureusement, des absences maladies et des démissions parmi les employés.

Les délégués syndicaux du Centre de l'information (CDI) ont approché la direction pour que des changements soient apportés à l'organisation du travail, en vain.

Dans ce contexte, nous passons à une nouvelle étape de notre plan d'action visant à assainir la situation au CDI.

Depuis quelques jours, nos membres du CDI sont invités à remplir un questionnaire qui permettra de documenter l'enjeu des risques psychosociaux liés aux changements de la grille de RDI.

Nos membres pourront notamment exposer de manière anonyme les conséquences de cette décision.

Les données seront par la suite analysées avec l'aide de la CSN et nous les présenterons à la direction.

D'autres actions sont prévues en aval pour forcer l'employeur à apporter des changements dans sa manière de gérer son personnel.

Ce n'est pas compliqué, nous demandons d'être écoutés, pas seulement d'être entendus.

LA FIN DES PRIMES, OUI, MAIS QUI VIENT AVEC UN CADEAU AUX GESTIONNAIRES

Le 14 mai dernier, le conseil d'administration de CBC/Radio-Canada a décidé de mettre fin au Régime de rémunération incitative à court terme (RRICT), que le STTRC-CSN a toujours qualifié de « primes annuelles au rendement ». Cette décision s'accompagne d'un cadeau aux cadres et à la haute direction.

Le conseil d'administration annonce que pour maintenir la rémunération globale de ses cadres, leur salaire sera rajusté de manière « à compenser l'élimination de la rémunération individuelle au rendement », et ce, rétroactivement au 1er avril 2024.

Comme le vieil adage le dit, le diable se cache dans les détails. Et quels sont ces détails? L'ajustement salarial des cadres sera pleinement calculé comme contribution au régime de retraite, ce qui n'était pas le cas avec les anciennes primes.

« Le STTRC a toujours soutenu que ces primes étaient du salaire déguisé, car nous soupçonnions qu'elles étaient versées systématiquement, peu importe l'atteinte ou non des objectifs de gestion », dénonce le président du STTRC-CSN, Pierre Tousignant.

« Encore une fois, CBC/Radio-Canada est plus généreuse avec son personnel cadre et sa haute direction qu'avec son personnel syndiqué », ajoute le président.

Pendant ce temps, les membres du STTRC ont eu droit à un ajustement salarial de 1,5 % le 25 mars, tout comme l'ensemble des employés syndiqués de CBC/Radio-Canada.

L'inflation a été de 2,4 % au Canada en 2024, selon Statistique Canada. Par conséquent, la rémunération des membres du STTRC continue de perdre du terrain par rapport à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

