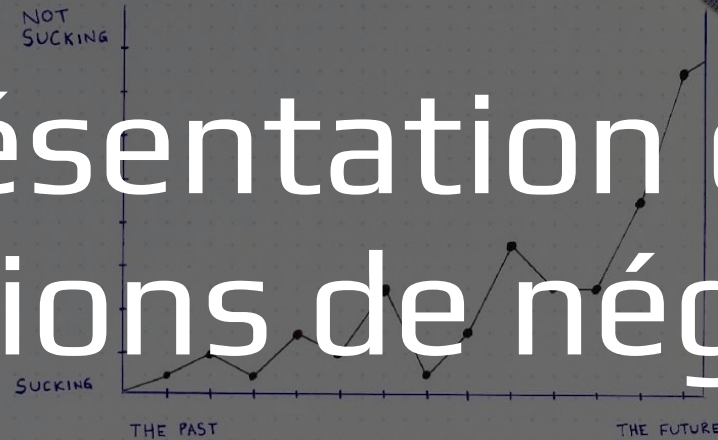


Présentation des orientations de négociation

Tournée de consultation



Comité de négociation 2025



Jean-François NADEAU, responsable litiges et griefs



Pierre TOUSIGNANT, président du STTRC



Priscilla PLAMONDON LALANCETTE, secrétaire de rédaction national



Maxime CORBEIL, caméraman studio



Yvan-Martin LÉVESQUE, chef technicien



Kristy RICH, secrétaire de rédaction régional

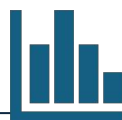
Données clés et consultation



Vers la négociation : des délais légaux;



Analyse de la conjoncture;



Analyse du sondage;



Analyse comparative;



Consultation sur les orientations;



Consultation sur les communications et la mobilisation.

Délais légaux



Impact de l'envoi de l'avis de négociation:

- Date de fin de la convention collective 31 mars 2026;
- Dès le 1er décembre 2025, les parties peuvent envoyer l'avis de négo;
- 20 jours pour déposer un avis de différend (20 décembre si l'avis de négo est envoyé le 1er décembre);
- Acquisition du droit de grève ou lock-out;
- Fin du gel de la convention collective;

2. Analyse de la conjoncture

2.1 - Court rappel sur la négociation 2025-26

Les objectifs étaient de :

- Rattraper les augmentations consenties à la Guilde;
- Enclencher un processus de médiation-arbitrage;
- Préparer une négociation avec de meilleures conditions socio-politiques (craintes liées à l'élection fédérale)

La mobilisation a permis de faire des gains.

2.2 - Situation au fédéral



- Impact de la guerre commerciale avec les États-Unis sur le budget fédéral;
- Le “Plan St-Onge” repris en campagne électorale et partiellement mis en oeuvre dans le budget du 4 novembre;
- L’inclusion de Radio-Canada dans le discours du Trône comme pilier pour préserver la culture canadienne
- Le conservateurs restent hostiles envers CBC alors que le gouvernement est minoritaire;
- Les acteurs de la société civile s’inquiètent de l’avenir de CBC/Radio-Canada

2.2 - Situation au fédéral



- Adoption des changements importants au Code canadien du travail (briseurs de grève);
- La Loi sur l'équité salariale devrait changer la structure salariale;
- L'utilisation de l'art. 107 (arbitrage obligatoire) dans les conflits récents;
- Le manque d'enthousiasme du gouvernement Carney à faire appliquer C-11 et C-18 et la taxe sur le numérique sont préoccupants;

2.3 - Situation au provincial

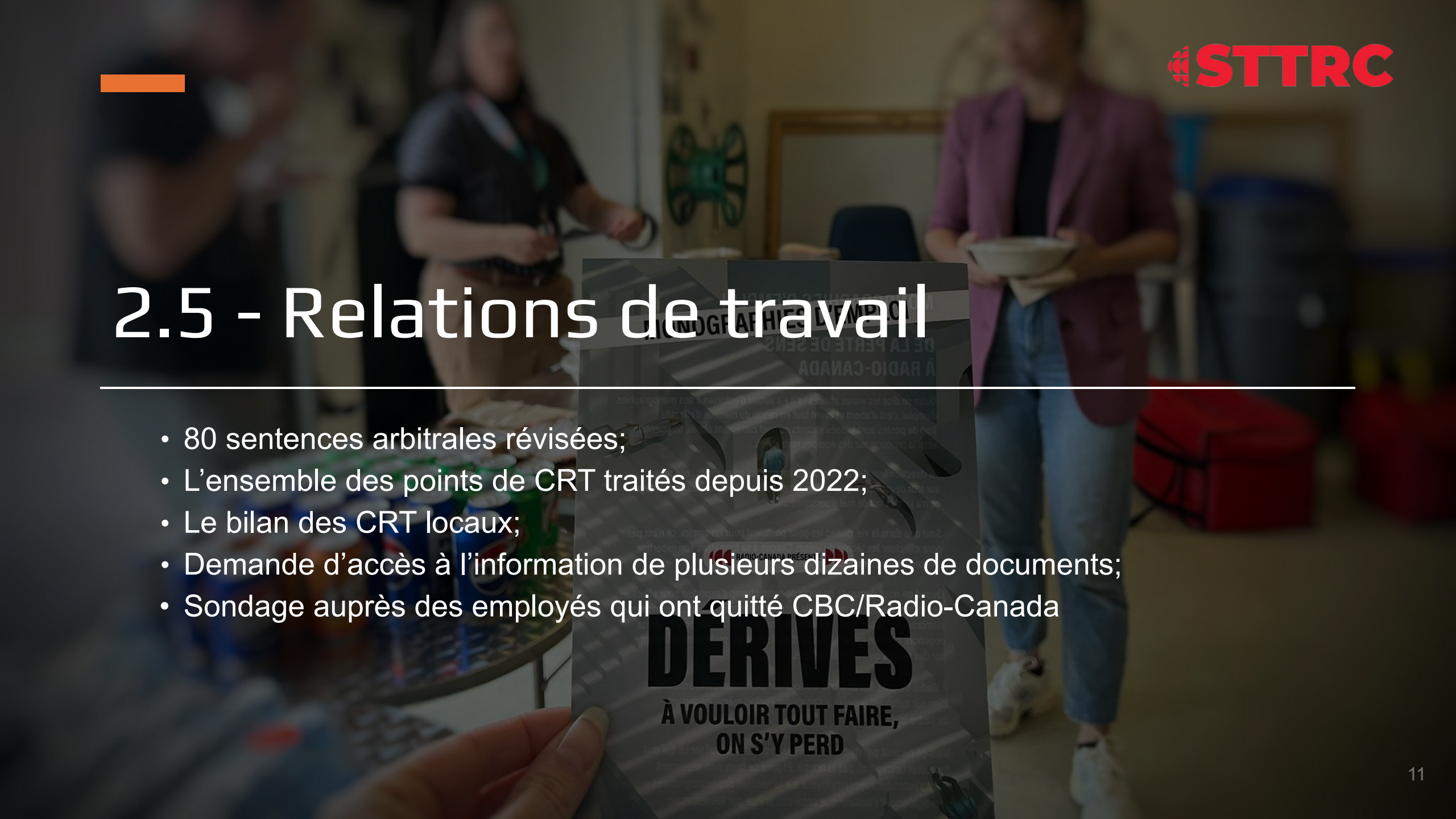


- Le ministre Lacombe intervient souvent dans le débat sur l'avenir de Radio-Canada;
- La Loi sur la découvrabilité pourrait avoir un impact sur les géants du Web;
- Les villes et MRC des déserts médiatiques sont soucieuses de préserver Radio-Canada;
- Les groupes de gauche ou de droite critiquent la neutralité du diffuseur public;

2.4 - La situation des médias



- Coupes récentes à TVA visant les techniciens;
- Pertes de revenus importantes dans tous les secteurs des médias;
- Perte de confiance envers les médias, moindre à CBC/SRC;
- Les risques de cyberharcèlement sont présents;
- L'IA menace l'avenir des emplois et la qualité de l'info;
- Lobbying actif de Québecor pour récupérer le marché publicitaire détenu par Radio-Canada;
- Fragmentation des auditoires et migration vers différentes plateformes
- La consommation des contenus change rapidement.

The background of the slide is a blurred photograph of a workshop or community space. Several people are visible, some standing and some sitting at tables. In the foreground, a hand is holding a book titled "DÉRIVES À VOULOIR TOUT FAIRE, ON S'Y PERD".

2.5 - Relations de travail

- 80 sentences arbitrales révisées;
- L'ensemble des points de CRT traités depuis 2022;
- Le bilan des CRT locaux;
- Demande d'accès à l'information de plusieurs dizaines de documents;
- Sondage auprès des employés qui ont quitté CBC/Radio-Canada

A large group of approximately 20 people, mostly men, are posing for a group photo on a paved outdoor area. They are dressed in casual attire like t-shirts, button-down shirts, and shorts. Some are holding food or drinks. In the background, there is a modern building with large windows and a red upper section, a parking lot with several cars, and some trees. The overall atmosphere is professional yet relaxed.

3. Analyse du sondage sur les priorités de la négo

3.1 - Présentation des répondants

- 770 répondants
- Une majorité de permanents à temps complet (78.2 %)
- La représentation des titres d'emploi, lieux de travail, départements, âge et sexe est similaire au portrait général des membres du STTRC.



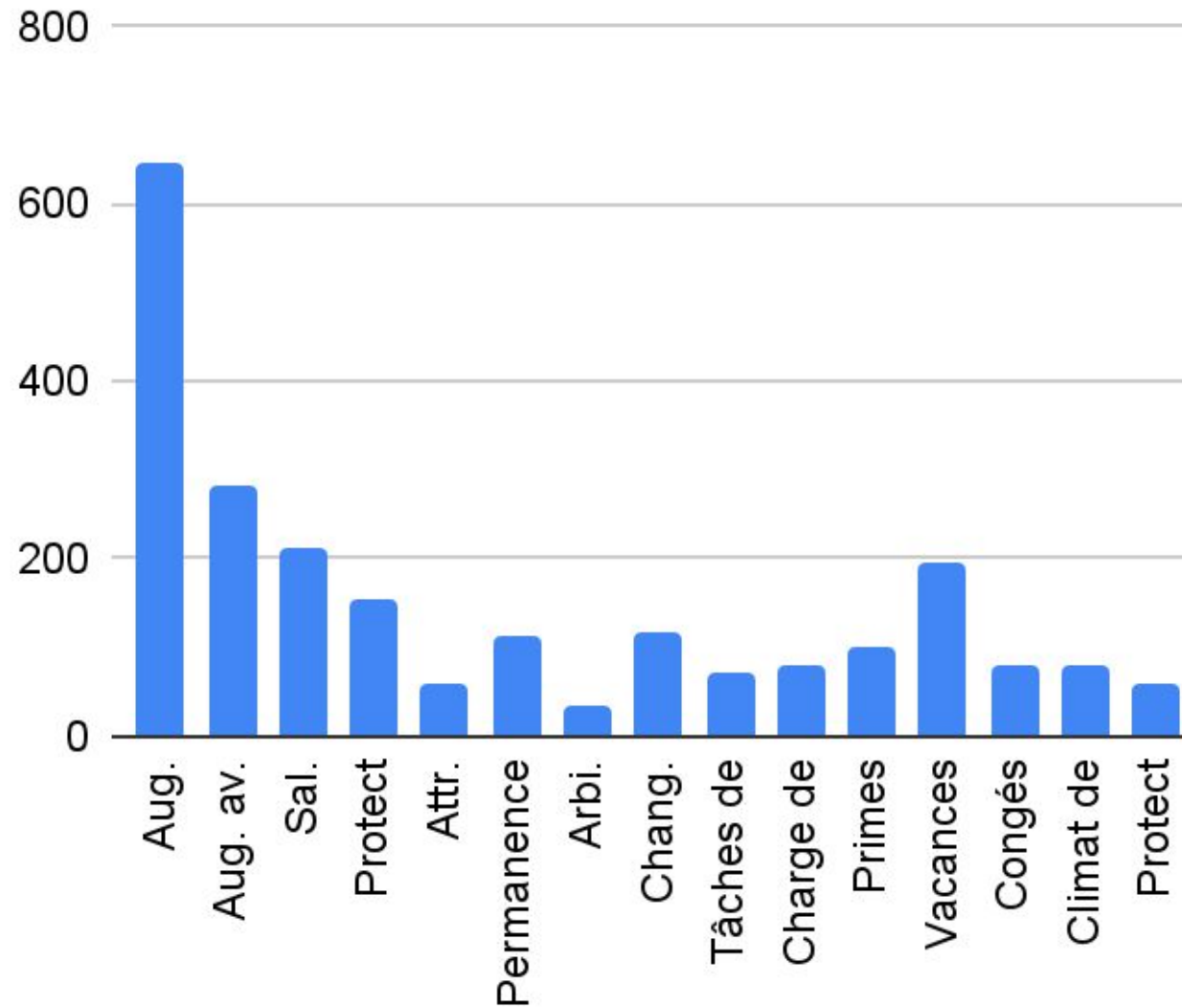
3.2 - Les priorités de négociation



Les répondants ont indiqué les priorités de négociation suivantes :

- 1 - Augmentation des salaires ;
- 2- Augmentation des avantages sociaux (conciliation travail-vie-famille, assurances collectives, congés spéciaux) ;
- 3- Rémunération additionnelle pour le multitâches (révision des monographies) ;
- 4- Augmentation des vacances ;
- 5- Protection des emplois.

Priorités pour la prochaine négociation.

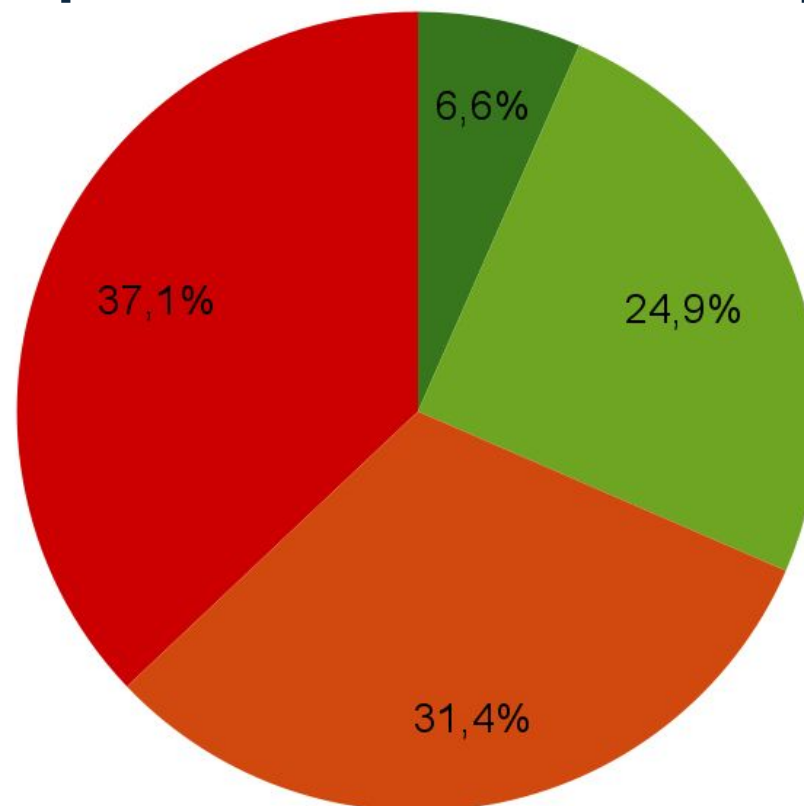


3.3 - Salaire - Des chiffres qui parlent

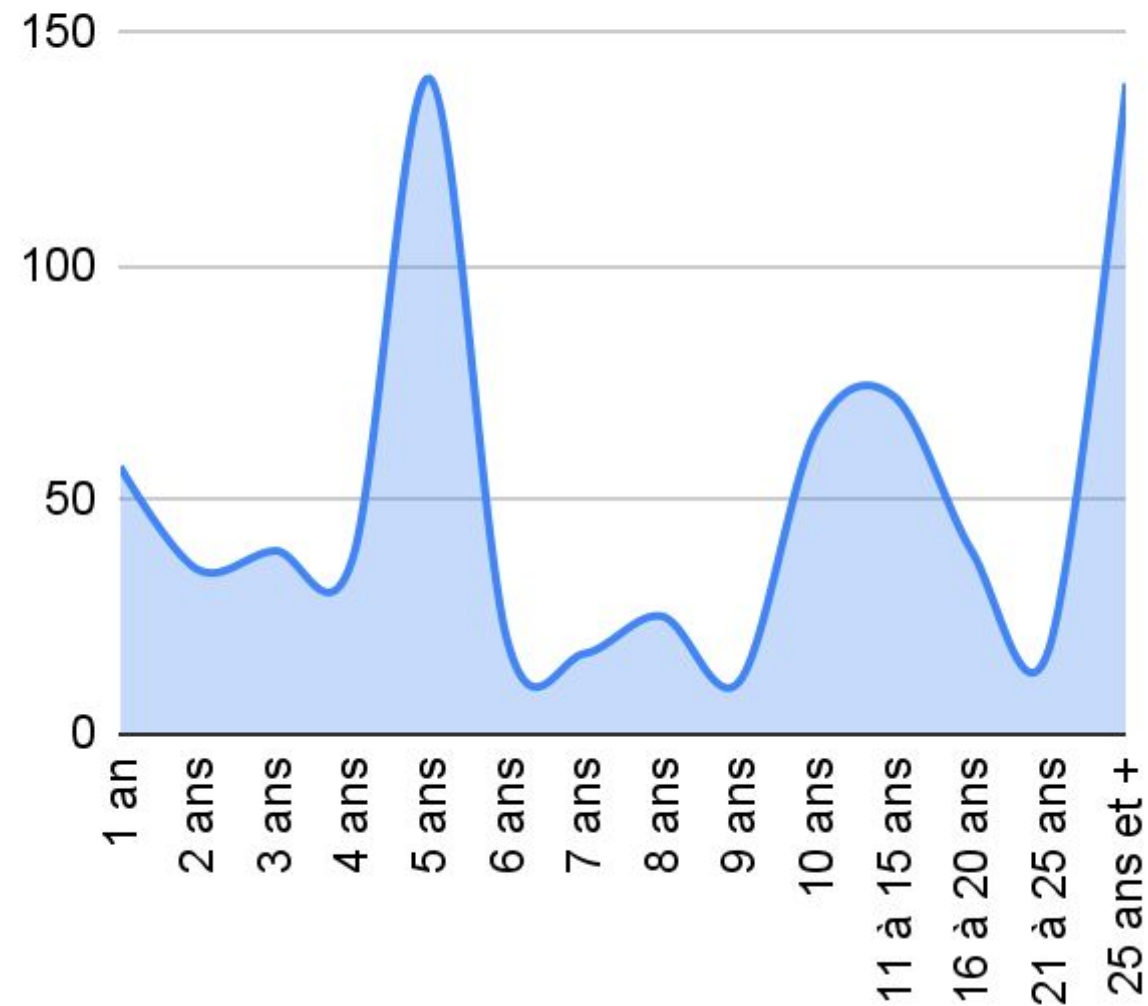
- **64,3%** des répondants sont **insatisfaits du salaire** ;
- incluant 33.7 % en désaccord total avec leur rémunération actuelle ;
- Seuls 6.6 % sont totalement d'accord avec leur salaire.



**68,5% disent que leur salaire
n'est pas avantageux
comparé au marché de l'emploi**



Depuis combien de temps
êtes-vous au dernier échelon ?



3.3 - Commentaires ouverts

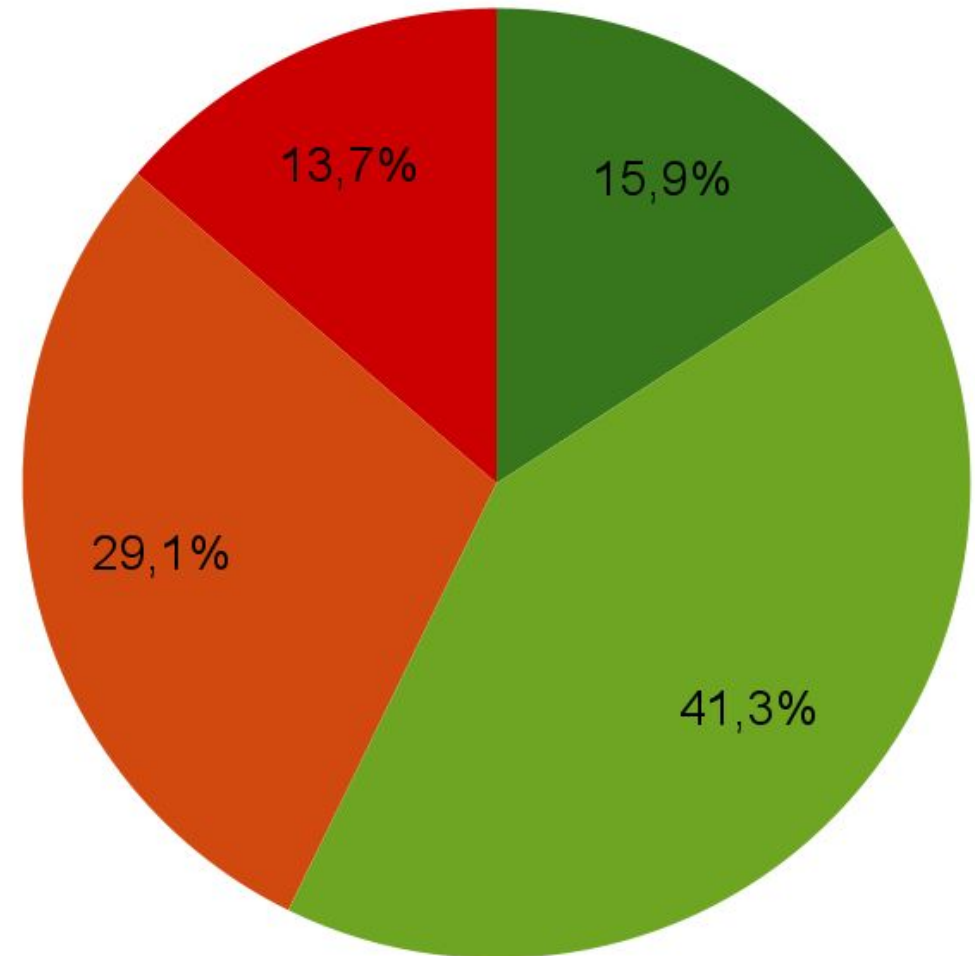
Citation :

« Le salaire ne correspond plus du tout au marché. Je suis mère monoparentale en région et **je me qualifie pour un logement à prix abordable**. Je considère quitter Radio-Canada pour être en mesure d'assurer un **meilleur avenir à mes enfants**. Nous devons nous limiter dans le choix des activités, etc. **Partout, dans la fonction publique, les salaires sont supérieurs**, avec les mêmes avantages sociaux, pour les mêmes compétences. Je suis journaliste. Je trouve triste de **songer à quitter** un emploi que j'aime parce que nos gestionnaires se paient des bonus pour mettre des employés à la porte. Il y a **beaucoup de gaspillage** à Radio-Canada et **on n'investit pas dans les employés syndiqués**, comme les journalistes, qui apportent quotidiennement l'eau au moulin. »

3.4 - Avantages sociaux

- Une satisfaction globale ;
- La couverture d'assurances est critiquée pour les lunettes et les soins dentaires ;
- Les membres veulent davantage de congés spéciaux pour concilier travail-vie-famille.

Je suis satisfait(e) de ma couverture d'assurances collectives



3.4 - Congés spéciaux

- Le manque de congés familiaux (pour enfant malade, en cas de décès, pour les proches aidants) ;
- Une bonification et un meilleur accès aux congés personnels, congés bien-être et congés autofinancés ;
- Une réduction de la semaine de travail.



3.5 - Monographies d'emploi et rémunération additionnelle

- La majorité des répondants veulent des monographies à jour, une rémunération additionnelle pour palier à l'ajout de tâches, de responsabilités et au rythme de production qui ne cesse de s'intensifier.

« Rémunération additionnelle pour la polyvalence. Il me semble que ça va de soi : ils économisent en nous faisant combiner les tâches, ce serait la moindre des choses qu'on soit dédommagés. »

Monographies d'emploi et rémunération additionnelle (suite)

- Ce que vous avez dit (suite)

« [...] Arrêtez de nous diviser même sur papier. Nos monographies doivent décrire honnêtement nos emplois et avec les rémunérations qui viennent appuyer nos standards et notre valeur sur le marché à travailler pour une boîte comme Radio-Canada. »

Monographies d'emploi et rémunération additionnelle (suite)

- Un nombre important de répondants refuse de faire des tâches d'autres familles d'emploi pour éviter de nuire à la sécurité d'emploi, particulièrement des techniciens.
- Plusieurs estiment que les monographies manquent de balises claires.
- Certains estiment qu'on devrait viser un plancher d'emplois.
- Plusieurs soulignent qu'il y a des enjeux de surcharge, qu'il y a plus de tâches et qu'il faut plus de temps pour les exécuter.

Monographies d'emploi et rémunération additionnelle (suite)

Ce que vous avez dit :

- *« Les changements technologiques nous obligent à nous adapter et à devenir "multitâches". En contrepartie, il ne faut pas que cela devienne un prétexte à l'employeur pour augmenter la charge de travail à un niveau insoutenable. Flexibilité dans l'octroi des tâches? Oui. Combiner plusieurs postes en même temps? Non! »*
- *« Que ce soit mieux encadré et respecté pour éviter des burn out (...) »*

Monographies d'emploi et rémunération additionnelle (suite)

-
- Plusieurs soulignent que la polyvalence exigée crée un enjeu de qualité de la production. Plusieurs craignent aussi l'impact de l'IA.

Ce que vous avez dit :

- « (...) *Ce n'est pas vrai que tout le monde peut tout faire correctement.* »
- « *Nous sommes Radio-Canada, la qualité de nos productions ne devrait jamais être négligée. »*
- « *Rémunération additionnelle et plus de temps pour livrer des reportages pour éviter des erreurs face aux NPJ et valoriser la qualité plus que la vitesse* »

Monographies d'emploi et rémunération additionnelle (suite)

Ce que vous avez dit :

« CHACUN SA JOB!!! En fait, je suis très conscient des changements technologiques et ça ne me dérange pas du tout de combiner plusieurs tâches, je le fais déjà! Toutefois, je crois que tant que les journalistes s'occuperont uniquement du contenu et que les techniciens, du contenant, nous garderons une production de qualité! Personne n'est gagnant lorsqu'on demande de combiner les jobs! C'est le contenu ET le contenant qui en souffrent! Radio-Canada a déjà été synonyme de qualité, pourquoi ça ne pourrait pas toujours être le cas? La seule façon d'y parvenir est que CHACUN FAIT SA JOB! Et qu'ils arrêtent de toujours revenir sur le "budget"...»

Monographies d'emploi et rémunération additionnelle (suite)

Plusieurs répondants estiment qu'on doit être plus flexibles quant à l'introduction de nouvelles tâches dans les monographies à condition d'avoir les formations et les compétences nécessaires, et davantage de temps pour exécuter ces tâches qui s'accumulent.



3.6 - Congés annuels



-
- Les membres veulent davantage de vacances.
 - Une hausse des congés annuels à l'embauche ainsi que l'ajout de semaines supplémentaires de vacances plus rapidement, à la date anniversaire et non un an plus tard.

Ce que vous avez dit:

« J'ai commencé en 2001 et on débutait avec 3 semaines de vacances. C'est encore la même chose 24 ans plus tard. »

Congés annuels



Ce que vous avez dit :

“Beaucoup d'endroits dans le monde possèdent des semaines additionnelles de congés. On se fait lancer des miettes et ils espèrent qu'on soit heureux de ce qu'on a.”

“Ça prend PLUS de congés! J'veux ben le salaire, le salaire mais batinse, 3 semaines après 7 ans à l'emploi de Radio-Canada c'est beaucoup trop peu selon moi!”

Congés annuels



Ce que vous avez dit :

« Tous mes amis qui entament de nouveaux emplois ont 4 semaines de vacances à l'embauche »

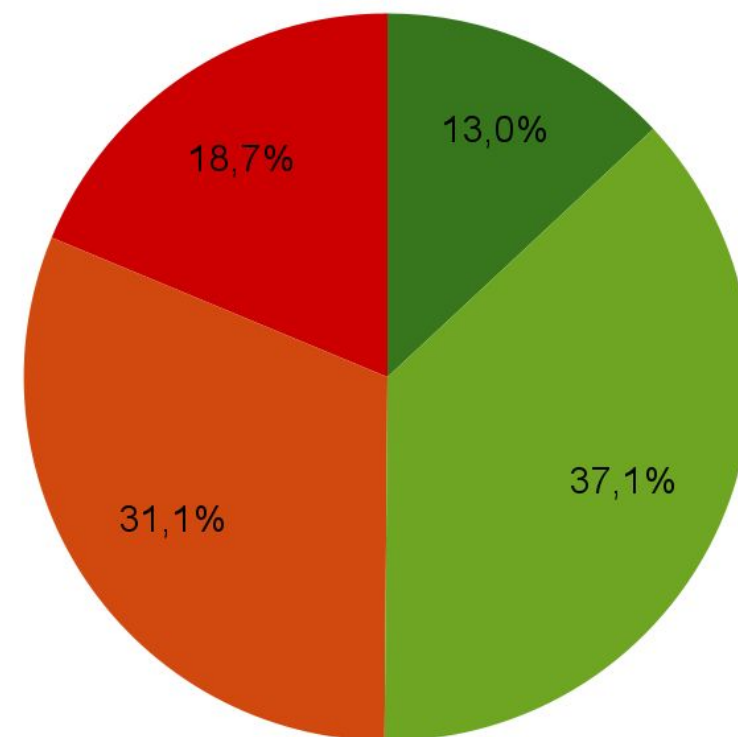
« Nous sommes les seuls syndiqués / cadres du département à commencer à 3 semaines de vacances au lieu de 4. Obtenir 4 semaines à 8 ans et 5 semaines à quoi, 20 ans? Ce n'est plus la base du marché du travail »

3.7 - Protection des emplois



**1 employé sur 2
croit que son emploi
est à risque de disparaître**

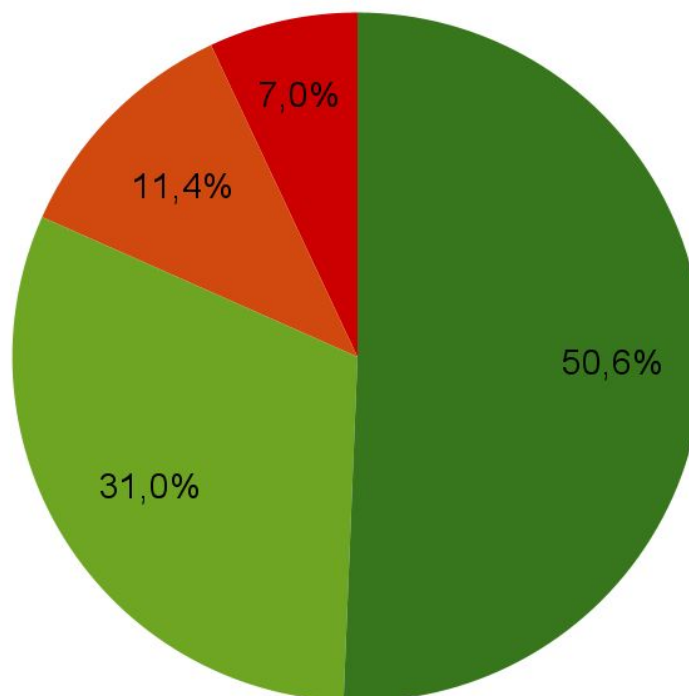
Je considère mon emploi à Radio-Canada comme étant "à risque"



Un attachement à CBC/SRC



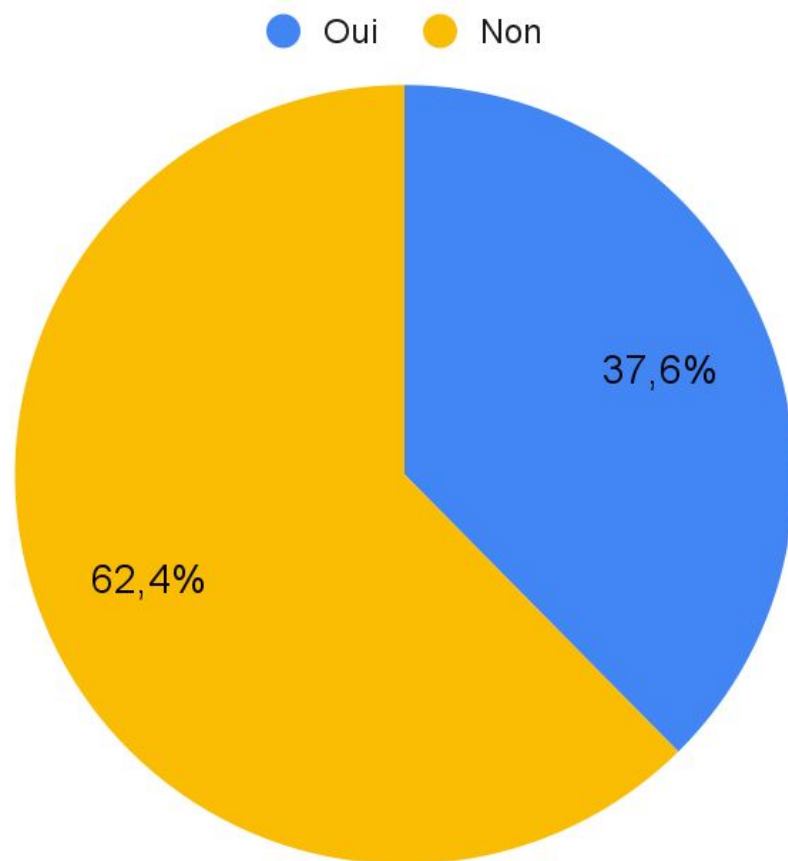
J'ai l'intention de terminer ma
carrière à Radio-Canada



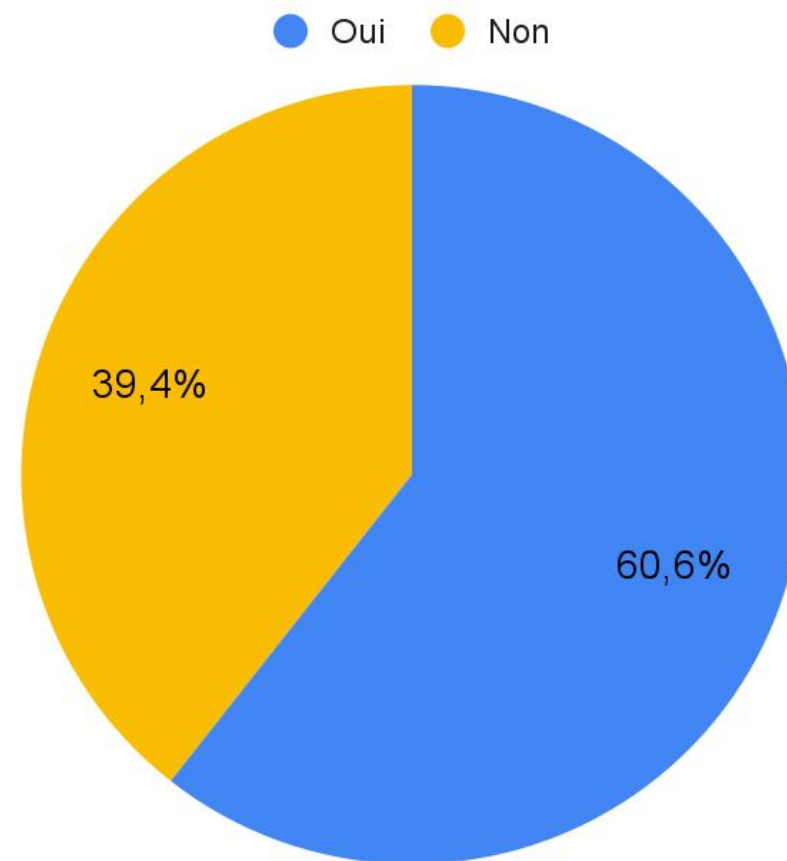
Protection des emplois



J'ai postulé ailleurs



J'ai songé à démissionner

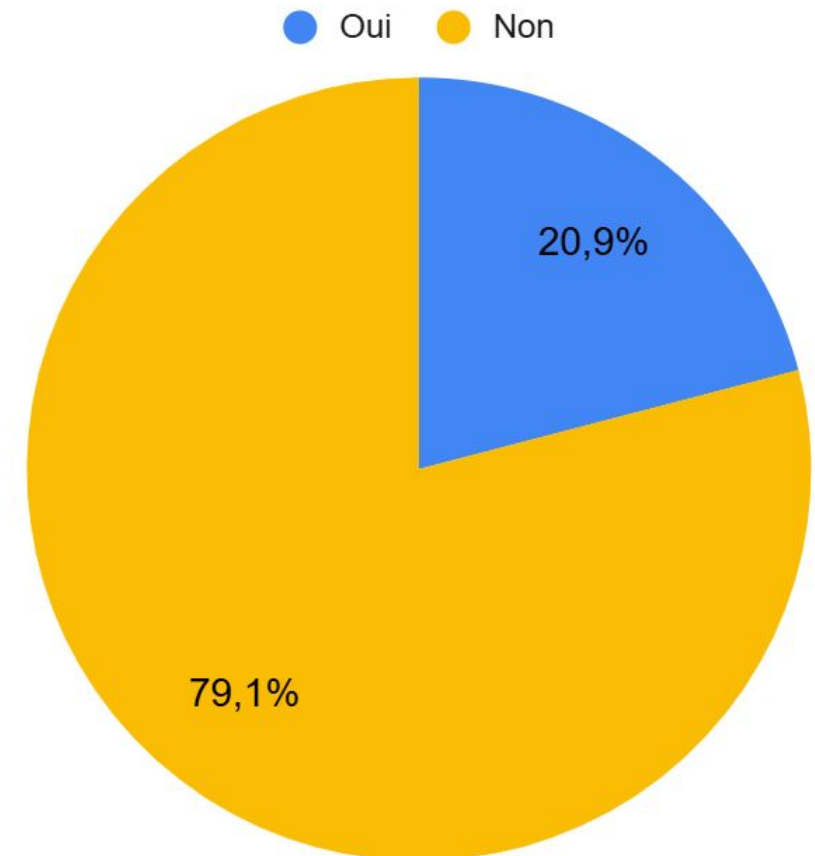


Protection des emplois



- 1 répondant sur 5 craint que l'APS et l'AR s'accaparent leurs tâches ;
- La grande majorité de ces répondants sont situés à Montréal.

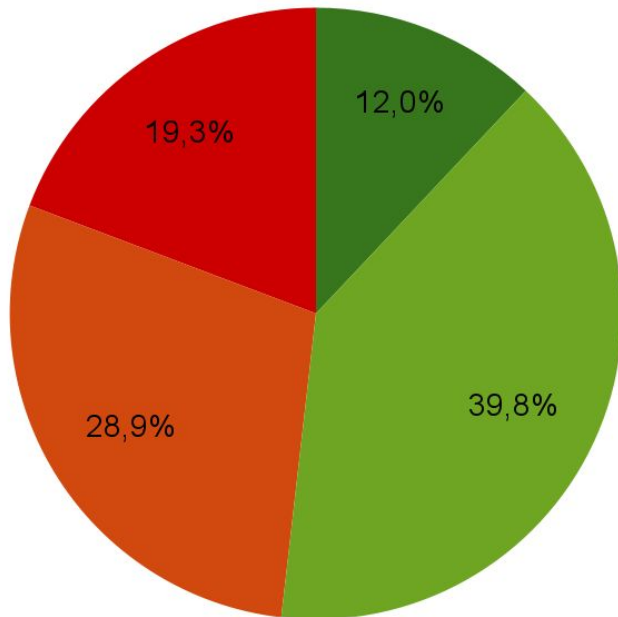
Emploi menacé par l'AR ou l'APS?



Protection des emplois

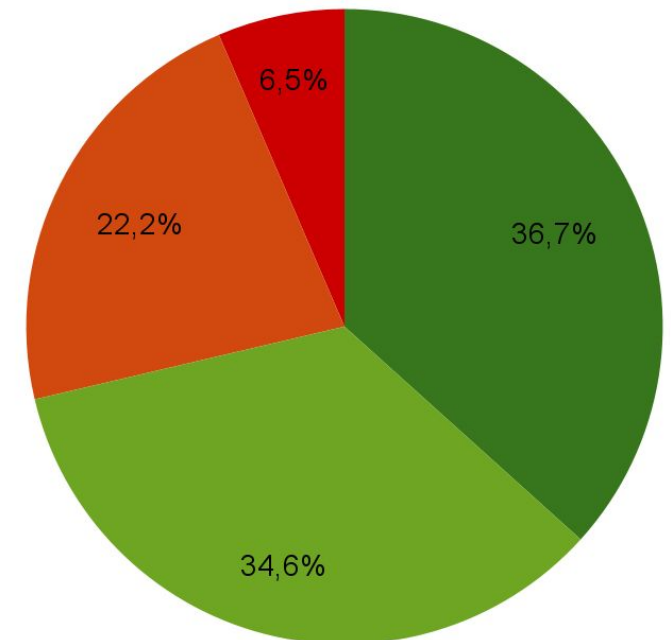


Ma progression de carrière est facile à Radio-Canada



- 1 employé sur 2 n'a pas une progression de carrière facile
- 71,3% disent qu'il y a du favoritisme à Radio-Canada

Il y a du favoritisme à Radio-Canada



D'autres
enjeux
préoccupent
les
répondants...

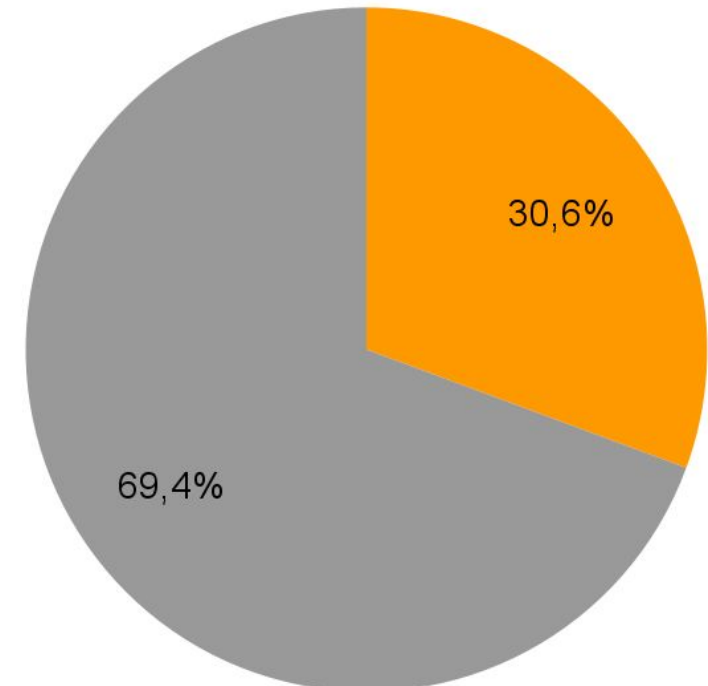


3.8 - Avancements temporaires

- Le tiers des répondants sont en avancement temporaire.
- L'employeur utilise les avancements temporaires comme mode de gestion.

Employés en avancement temporaire

● Avancement ● Aucun avancement



Avancements temporaires



Ce que vous avez dit :

« Plutôt que de donner un TUG, on devrait automatiquement passer à l'échelon salarial supérieur si on remplace en avancement temporaire. La durée du remplacement ne devrait pas avoir d'incidence sur cela. »

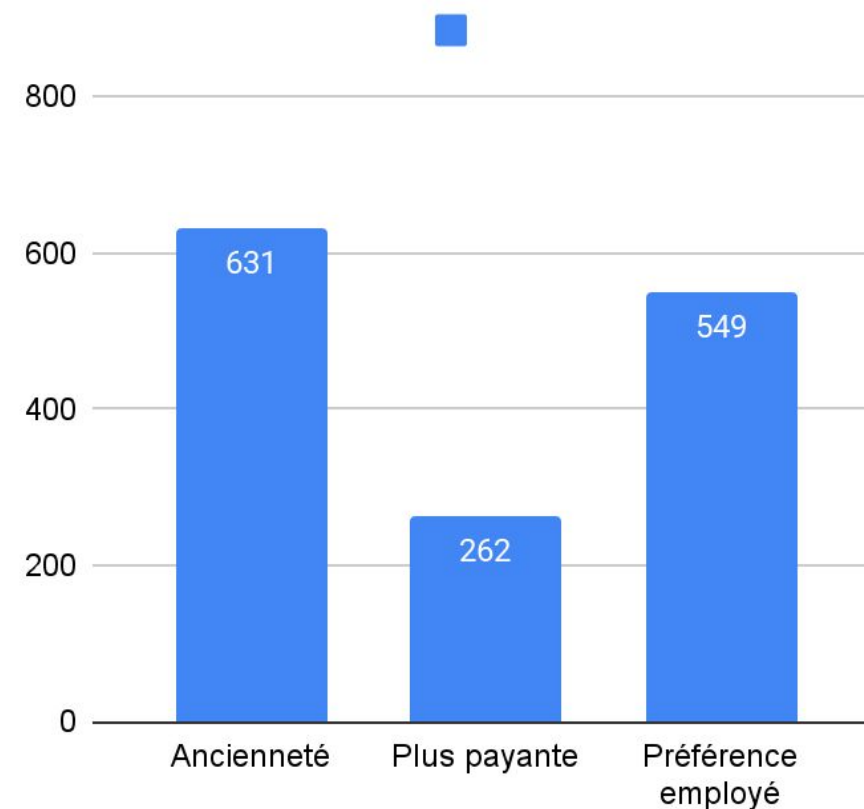
« Je crois que la prime pour avancement temporaire devrait être revue à la hausse. C'est ridicule d'offrir 25\$ brut »

« Dans plusieurs cas, les affectations temporaires se renouvellent à l'infini. »

3.9 - Attribution des affectations

- Les répondants veulent que l'employeur tienne compte de l'ancienneté et de leurs préférences d'affectations dans l'attribution des quarts de travail.

Attribution des quarts de travail.



Attribution des affectations



Ce que vous avez dit :

« Assignments should be seen as an opportunity for employee development. Not just to fill a hole. »

« Il est temps de revoir les affectations. Il faut tenir compte de la conciliation vie-travail et permettre aux employés de s'échanger des quarts plus facilement pour encourager la coopération entre nous. »

Attribution des affectations



-
- Nous avons recueilli plusieurs commentaires sur l'organisation des horaires et la gestion des avancements temporaires.

Ce que vous avez dit :

« Les changements constants d'affectation causés par le manque de relève. Par exemple, se faire appeler tous les jours, ou presque, pour se faire demander de changer son horaire, soit pour le jour même, soit pour le futur. »

« [...] Employees should not be asked to take on other shifts and duties below their pay grade. (ie. host being asked to fill in as a reporter because of staffing shortage, or lineup editor or being asked to work weekend) »

Attribution des affectations



-
- Certains répondants critiquent le fonctionnement des mise en disponibilité des employés temporaires et demandent un minimum d'heures garanties.

Ce que vous avez dit :

« Les plages horaires pour donner ses non-disponibilités doivent être revues. (...) Ces restrictions rendent la conciliation entre les emplois impossible: l'employé temporaire doit se mettre systématiquement non-disponible aux sorties de cartes pour être en mesure de travailler ailleurs, sans quoi il doit subir les mesures disciplinaires de l'affectation. »

3.10 - Climat de travail

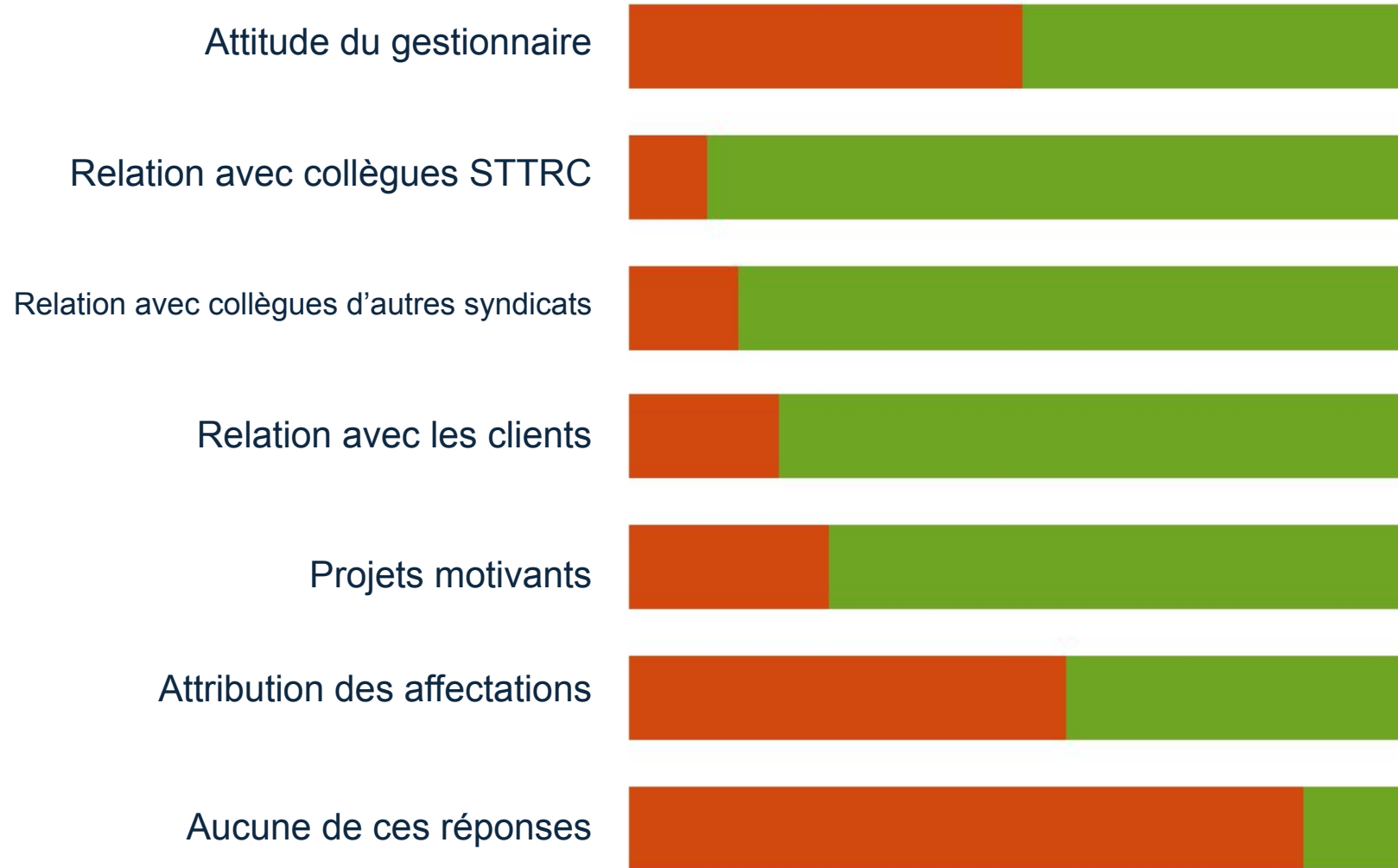
1 travailleur sur 5 évolue dans un environnement malsain

Facteurs combinés - Atmosphère



Orange = Négatif

Vert = Positif



Ce que vous avez dit :

« Le manque de considération pour les régions. »

« Il y a du favoritisme fait par la gestion. »

« La trop grande charge de travail et l'épuisement mènent à beaucoup de frustration. »

« Le manque de vision pour le développement professionnel des artisans ».

« Des mauvaises décisions créent vraiment une ambiance déprimante dans notre salle des nouvelles. Les gens sont devenus mesquins entre eux et tout le monde est à bout de nerfs. »

« Le fait que tout le monde se mêlent de nos affaires, les paliers d'approbation se sont multipliés »

3.11 - Santé et sécurité au travail



-
- La surcharge de travail ressort du lot.
 - Presque un commentaire sur deux s'y rattache.
 - Les causes sont le manque de personnel et le multitâches.

Ce que vous avez dit :

« La charge de travail continue d'augmenter un peu plus chaque année. Je ne prends plus de pause depuis plusieurs années et il y a plusieurs moments de la journée où je peine à trouver quelques minutes pour aller aux toilettes. Je ne crois pas que ce soit une situation normale ou tolérable dans la plupart des milieux de travail. »

-
- La mauvaise gestion du personnel est identifiée comme la deuxième cause de problèmes en santé et sécurité.
 - Les enjeux sont le manque de reconnaissance, la gestion humaine, l'organisation du travail et la progression de carrière.

Ce que vous avez dit :

« Pas normal que des situations de harcèlement soient connues et tues par la direction depuis des années au sein de certaines équipes. On dénonce ces situations dans des topos, mais on ferme les yeux sur des milieux de travail malsains. »

-
- L'environnement de travail regroupe plusieurs préoccupations des membres sondés.
 - Les points soulevés sont l'ergonomie des postes de travail, la sécurité des stations et des employés, les dommages à l'audition, les équipements de protection individuelle ainsi que la propreté et l'aménagement des lieux

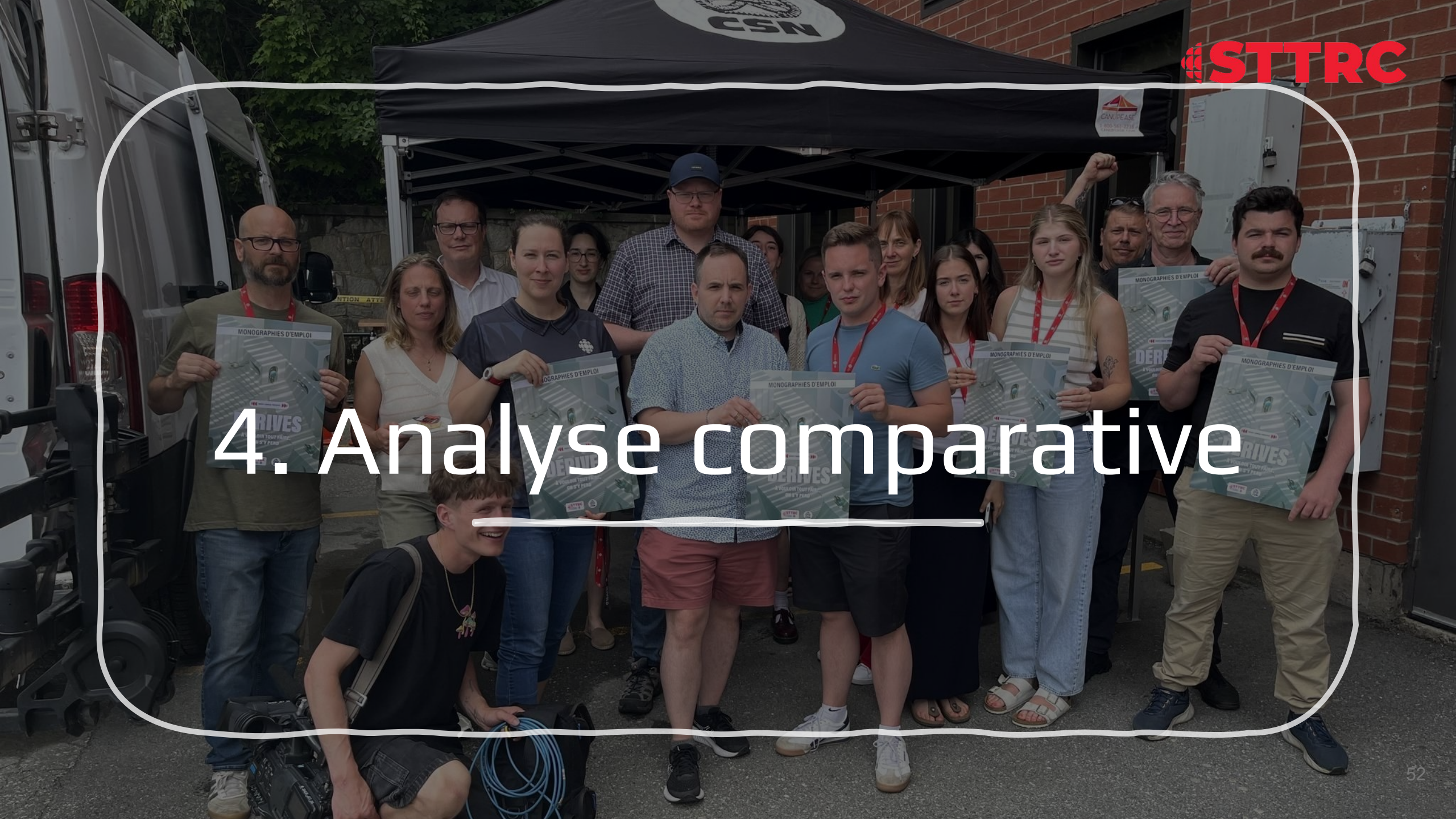
Ce que vous avez dit :

« Il n'y a aucune gestion de la sécurité concernant les tournages en milieu de manifestations. Malgré une apparence de gestion, les rapports d'évaluation de risque ne sont jamais accessibles aux employés. »

-
- Le climat de travail et l'organisation des horaires sont aussi montrées du doigt.
 - Ces commentaires portent sur le stress au travail, des relations interpersonnelles difficiles, la fatigue informationnelle, l'instabilité des horaires, les repos quotidiens trop courts et les horaires atypiques.

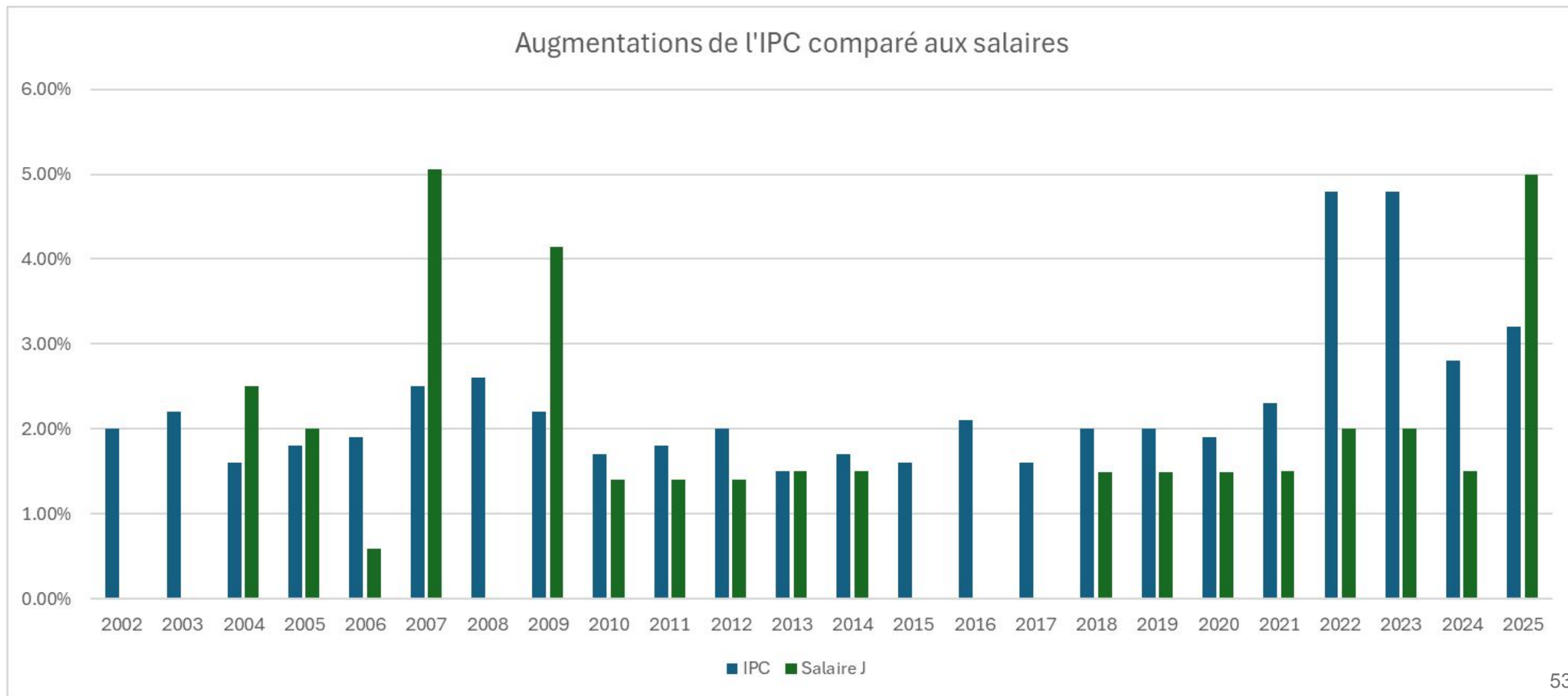
Ce que vous avez dit :

« Le chevauchement d'horaires et les horaires en dents de scie est de plus en plus fréquent. Finir à 00h00, recommencer à 8h00 avec empiètement forcé et payé au minimum. On veut avoir le droit de refuser, de pouvoir dormir afin de bien faire notre travail et d'éviter les accidents. »

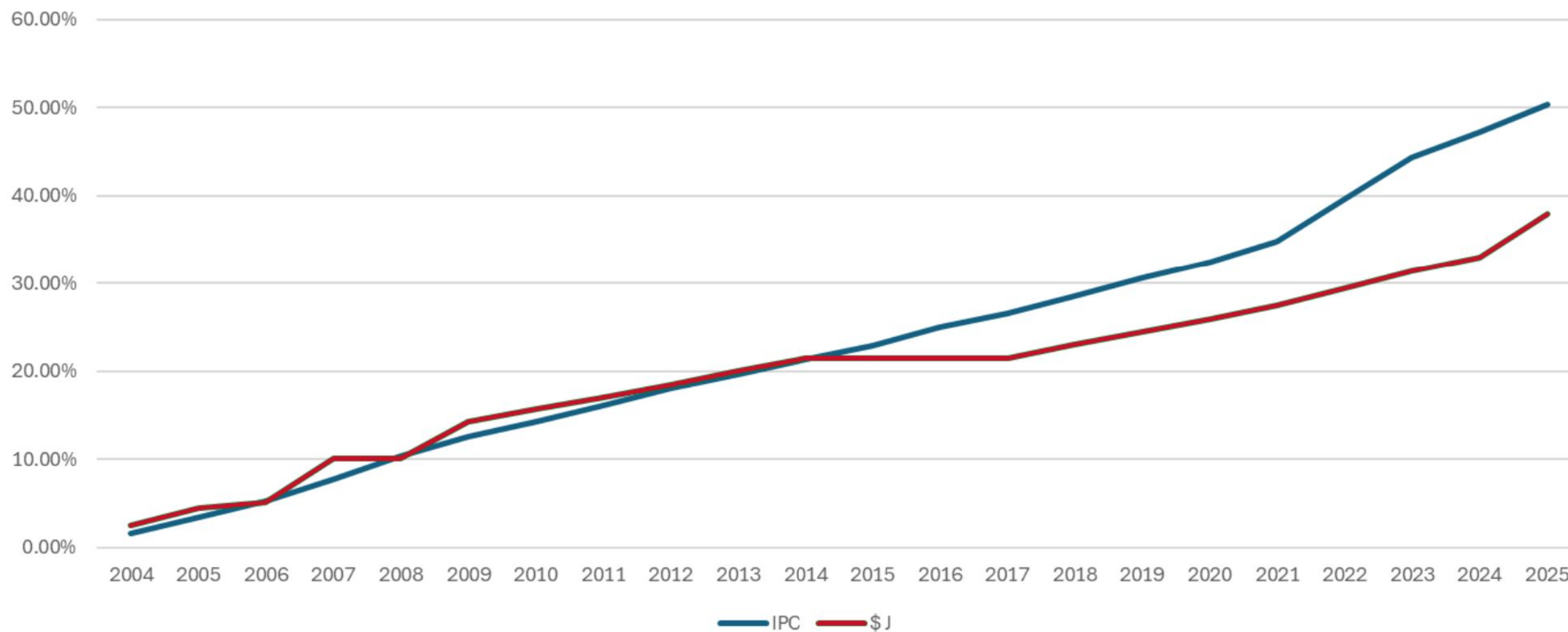
A group of approximately 15 people are gathered under a black pop-up tent with a 'CSN' logo. Several individuals are holding copies of a brochure titled 'MONOGRAPHIES D'EMPLOI' and 'DRIVES'. A man in the foreground is kneeling and smiling, holding a coiled blue cable. The background shows a brick building and a white van.

4. Analyse comparative

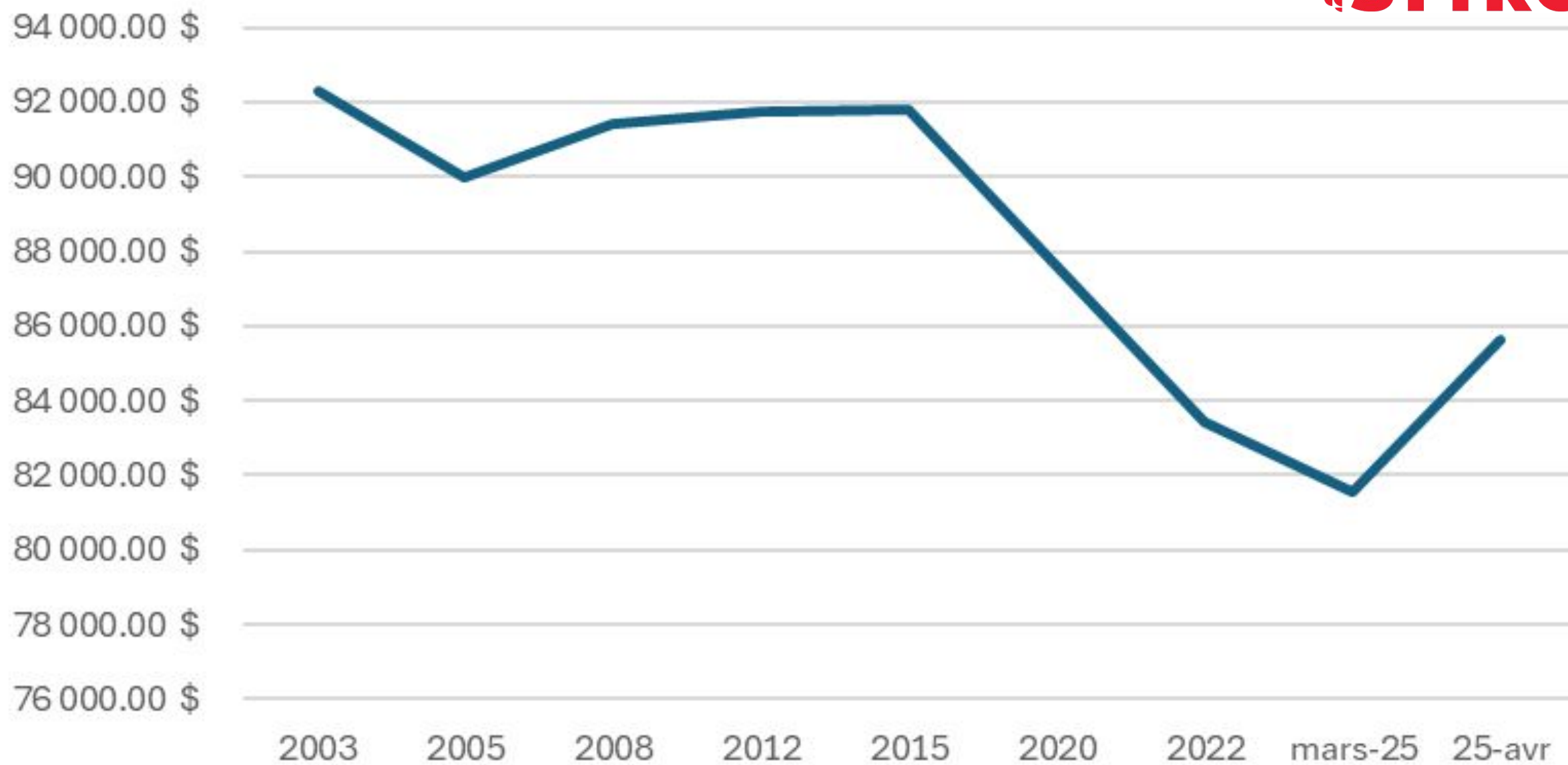
4.1 - Pouvoir d'achat



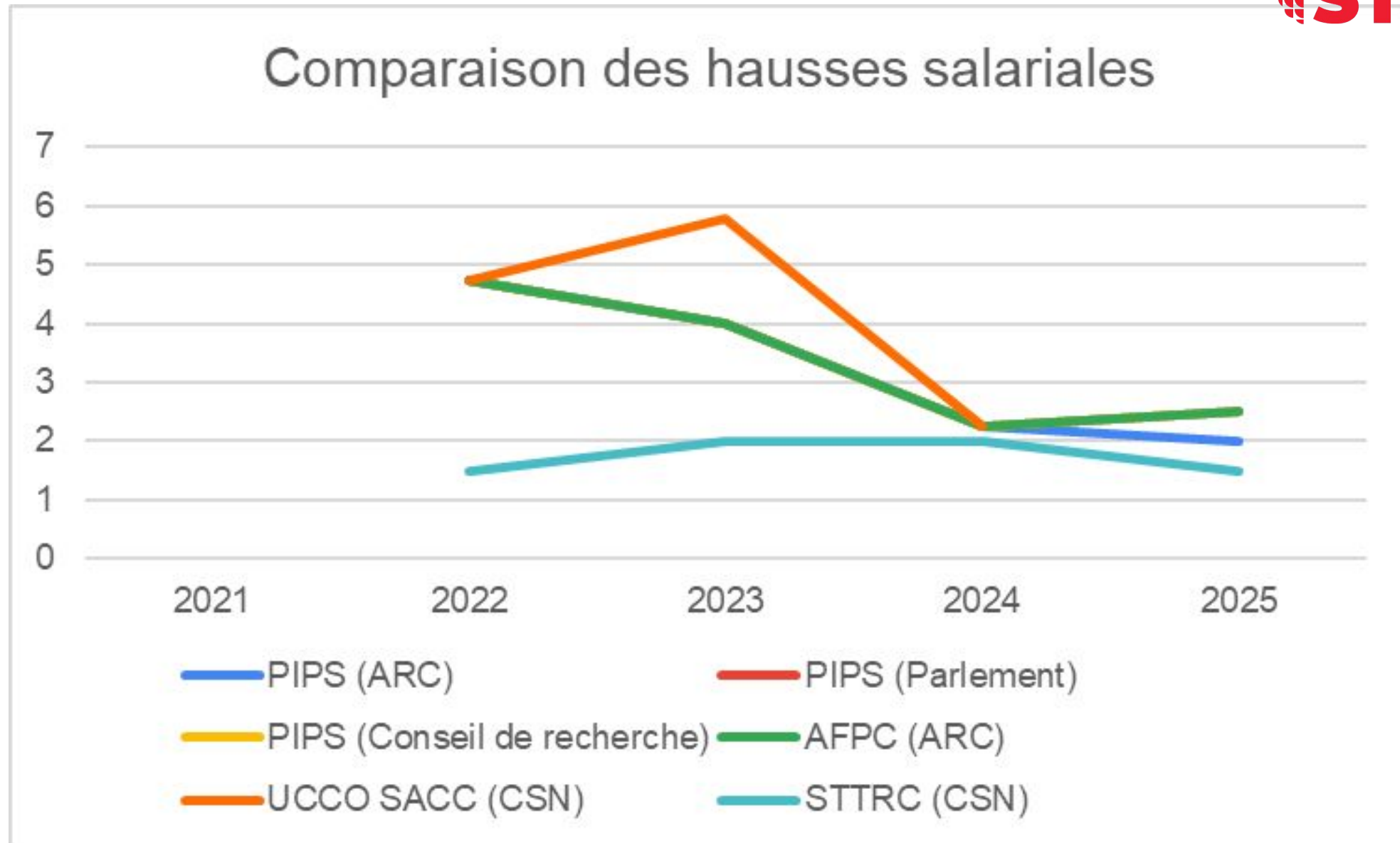
Variation du pouvoir d'achat



Pouvoir d'achat en \$ constants



4.2 comparaison fédérale



4.3 - Secteur des médias

Comparatif avec la GUILDE



	STTRC	GMC	Variation
Vidéojournaliste	46.32 \$	46.72 \$	-0.86%
Journaliste // Reporter - rédacteur	43.95 \$	43.43 \$	1.17%
Recherchiste	43.95 \$	33.62 \$	23.51%
Premier recherchiste	43.95 \$	40.51 \$	7.83%
Éditeur, médias sociaux // Édimestre	41.08 \$	46.72 \$	-13.72%
Médiathécaire	38.54 \$	37.96 \$	1.51%
Premier reporter // Reporter national	49.73 \$	49.47 \$	0.53%
Animateur	49.73 \$	47.55 \$	4.39%
Opérateur vidéo // JEVL ou Caméraman prod	39.41 \$	43.43 \$	-10.19%
Maquilleur-coiffeur	32.06 \$	40.51 \$	-26.35%
Caméra de production	39.41 \$	40.51 \$	-2.78%

Médias québécois



	Radio-Canada	La Presse	Le Devoir	TVA Régions	TVA Montréal	Le Soleil	Le Nouvelliste
Nombre d'échelons	9	10	11	3	6	9	6
Journaliste (min/max)	33,24 \$/h 43,95 \$/h	32,60 \$/h 54,14 \$/h	28,57 \$/h 48,49 \$/h	39,08 \$/h 51,67 \$/h	40,09 \$/h 50,09 \$/h	25,63 \$/h 47,15 \$/h	24,60 \$/h 43,09 \$/h
Caméraman, Vidéaste, Photographe, (min/max)	31,60 \$/h 39,41 \$/h	32,60 \$/h 54,14 \$/h	31,71 \$/h 49,97 \$/h	34,07 \$/h 45,04 \$/h	37,35 \$/h 46,66 \$/h	25,63 \$/h 47,15 \$/h	24,60 \$/h 43,09 \$/h
Chef de pupitre, Secrétaire de rédaction (min/max)	42,72 \$/h 56,49 \$/h	34,43 \$/h 58,40 \$/h	34,29 \$/h 53,89 \$/h	43,81 \$/h 57,94 \$/h	45,65 \$/h 57,08 \$/h	31,17 \$/h 52,69 \$/h	31,22 \$/h 49,71 \$/h
Hausses à venir	Fin contrat mars 2026	2 % en 2027	2 % en 2027	IPC en 2027 (max 3 %)	Fin contrat décembre 2026	En négó (pas de hausse depuis 2023)	En négó (pas de hausse depuis 2023)

Les vacances



Ancienneté	Radio-Canada	Le Soleil	Le Devoir	La Presse	TVA Régions	TVA Montréal
Embauche					10 jours	10 jours
1 an	15 jours	20 jours	20 jours	15 jours		
3 ans					15 jours	15 jours
5 ans		25 jours		20 jours		
6 ans			25 jours		20 jours	20 jours
8 ans	20 jours					
10 ans		30 jours				
15 ans			30 jours	25 jours		
18 ans	25 jours				25 jours	25 jours
20 ans		35 jours				
23 ans				30 jours		
25 ans	30 jours				30 jours	
26 ans						27 jours
27 ans						28 jours
28 ans						29 jours
29 ans						30 jours

Jours Fériés

-
- Radio-Canada a 12 jours fériés (13 au NB) + le 2 janvier aux 4 ans
 - La Presse a 10 jours fériés + ceux qui travaillent le dimanche de Pâques payés temps double
 - Le Devoir a 10 jours fériés
 - TVA régions et TVA Montréal ont 13 jours fériés (mobile/temps des fêtes)
 - Le Soleil et Le Nouvelliste ont 10 jours fériés
- ★ Radio-Canada/CBC est le seul à ne pas avoir 4 congés aux Fêtes

Syndicat	Tâches
Le Soleil	Les journalistes de l'équipe de la salle de rédaction <u>peuvent être appelés à capter eux-mêmes des photographies ou vidéos en vue d'accompagner leurs reportages journalistiques.</u> Les parties conviennent que <u>la présente disposition n'a pas pour but d'amoindrir la portée du travail effectué par le photographe-vidéaste, mais poursuit plutôt un objectif de complémentarité</u> entre la fonction de journaliste et celle de photographe-vidéaste. Il est convenu entre les parties qu'un salarié occupant un poste de journaliste peut être appelé à prendre des photos et/ou vidéos en appui de ses reportages. En pareil cas, aucune rémunération additionnelle ne sera accordée pour la prise de ces images.
La Presse	<u>Aucun journaliste ne doit, dans l'exercice de ses tâches, se substituer à un photographe-vidéaste, ni un photographe-vidéaste à un journaliste.</u> Un journaliste peut être appelé à prendre des photos ou des vidéos utiles à la nouvelle ou à son reportage <u>dans la mesure où ce cumul des tâches n'est pas abusif et que la priorité est accordée à la cueillette d'information nécessaire à son travail de reporter.</u> De la même façon, un photographe-vidéaste peut être appelé, s'il y consent, à écrire un article pour accompagner sa photo. <u>L'Employeur ne fera aucun licenciement par suite de changements d'ordre technologique, ou de changements de procédés d'opération, ou par suite d'installation de nouvelle machinerie (...)</u>
TVA régions	Lorsqu'une nouvelle fonction est créée ou lorsqu'une fonction existante est substantiellement modifiée, l'Employeur en énumère les attributions et en <u>détermine la classe, conjointement avec le Syndicat</u>, selon le plan d'évaluation en vigueur.

RDS - Salaires

	RDS (TAUX HORAIRE 2024)	RADIO-CANADA CBC (TAUX HORAIRE 2024)	ÉCARTS
Caméraman studio	38,91\$	37,58\$	-3,42%
Technicien de régie vidéo	38,91\$	34,47\$	-11,41%
Éclairagiste	41,79\$	37,58\$	-10,07%
Assistant-technicien	38,91\$	29,04\$	-25,37%
Perchiste	38,91\$	35,50\$	-8,76%
Technicien de son - TV	45,68\$	37,58\$	-17,73%
Technicien traitement / Mixage sonore	45,68\$	37,58\$	-17,73%
Monteur concepteur production	45,68\$	38,95\$	-14,73%
Aiguilleur-réalisateur	45,68\$	42,16\$	-7,71%
Médiathécaire	38,91\$	37,97\$	-2,42%
Designer infographie	45,68\$	36,03\$	-21,13%
Technicien-Coordinateur centre contrôle réseau et régie centrale	43,73\$	38,95\$	-10,45%
Augmentation en 2025	2,5%	1,5%	

Three vertical blue bars of varying heights are positioned to the left of the section header.

RDS - Vacances

	RDS	Radio-Canada CBC
1 an	15 jours	15 jours
7 ans	20 jours	
8 ans		20 jours
12 ans	23 jours	
18 ans	25 jours	25 jours
25 ans	30 jours	30 jours



RDS - Jours Fériés

- Radio-Canada a **12 jours** de congés fériés (**13 au N-B**) qui sont rémunérés à **temps et demi** si travaillés.
- RDS possède **10 jours** de congés fériés “officiels”, **en plus du 31 décembre**, qui sont rémunérés à **temps double** si travaillés.
- Employés temporaires à RDS n’ont pas droit aux congés fériés, 6% de plus sur leur salaire de base.

RDS - Dispositions dignes de mentions

-
- Processus d'embauche, d'attribution de postes et de formation très détaillé
 - Système de disponibilité des temporaires à deux listes (Liste A et Liste B)
 - Modification d'horaires maximum sept jours avant pour les permanents et maximum 72 heures avant pour les temporaires
 - Temps supplémentaire offert par ancienneté
 - Deux jours de congés mobiles

4.4 - L'Alliance Québécoise des Techniciens et techniciennes de l'Image et du Son (AQTIS 514 IATSE)

AQTIS - Salaires

	AQTIS (Taux horaire moyen 2024)	Radio-Canada CBC (Taux horaire 2024)	Écart
Aiguilleur	59,00\$	37,58\$	-36,31%
Caméraman studio	48,00\$	37,58\$	-21,71%
Technicien de régie vidéo	64,00\$	34,47\$	-46,14%
Éclairagiste	63,00\$	37,58\$	-40,35%
Assistant-technicien	38,00\$	29,04\$	-23,58%
Perchiste	40,00\$	35,50\$	-11,25%
Technicien de son - TV	60,00\$	37,58\$	-37,37%
Truqueur Concepteur	54,00\$	38,95\$	-27,87%
Machiniste	36,00\$	27,23\$	-24,36%
Coiffeur	46,00\$	31,59\$	-31,33%
Maquilleur	46,00\$	31,59\$	-31,33%
Technicien traitement / Mixage sonore	51,00\$	37,58\$	-26,31%
Monteur concepteur production	49,00\$	38,95\$	-20,51%

AQTIS – Jours fériés

-
- Radio-Canada a **12 jours** de congés fériés (**13 au N-B**) qui sont rémunérés à **temps et demi** si travaillés.
 - L'AQTIS a **huit jours** de congés fériés "officiels", en plus de **six autres journées**, qui sont rémunérés à **temps double** si travaillés.

AQTIS - Dispositions dignes de mentions

-
- Repas fournis et/ou rémunérés selon l'horaire
 - Temps supplémentaire payé jusqu'à trois fois le taux horaire
 - Maximum de six jours consécutifs de travail avant repos hebdomadaire
 - Nombre d'heures minimales par jour de congé

5 - Changements technologiques

5.1 - Changements technologiques récents à Radio-Canada

.Changements marquants :

- **Intelligence artificielle (IA)** : outils d'aide à la rédaction, à la génération de contenu, à l'archivage et à l'analyse de données.
- **Automatisation accrue** des tâches techniques (montage en-ligne, sous-titrage, archivage centralisée, publication en ligne).
- **Utilisation de drones et appareils domestiques** pour la captation d'images et la couverture d'événements.
- **Production multiplateforme** : adaptation des contenus simultanément pour télé, radio, web et réseaux sociaux.
- **Déploiement d'outils d'analyse de performance** (audience, engagement, tendances web).

Changements technologiques récents à Radio-Canada

Impacts positifs :

- Gains de **temps** et **productivité**.
- Meilleure **rapidité de diffusion** et **réactivité** de l'information.
- **Possibilités techniques** augmentées

* Selon manufacturiers et Radio-Canada

Changements technologiques récents à Radio-Canada

Impacts négatifs :

- Risques pour la **qualité, la nuance et la vérification** de l'information.
- Crainte d'une **dévalorisation du travail journalistique et technique**.
- **Pression accrue** sur les équipes pour s'adapter à des outils en évolution rapide.
- Risque pour **la qualité technique** via la démocratisation des outils.
- Augmentation de la polyvalence au dépend de la **perte de l'expertise**.

*Selon études

5.2 - Encadrement de la techno dans les conventions collectives

Approches observées chez d'autres médias :

- Création de **comités mixtes permanents** sur les changements technologiques (employeur/syndicat).
- Obligation de **consultation préalable** avant toute introduction d'une nouvelle technologie.
- Engagement à **former le personnel affecté** par les transformations numériques.
- Protection des **emplois et des conditions de travail** lors de l'automatisation.
- Clauses reconnaissant la **responsabilité éditoriale humaine** malgré l'usage de l'IA.
- Dispositions encourageant le **développement de carrière** face aux nouvelles compétences numériques, notamment pour les techniciens.

5.3 - Points de vue des employés sur les changements technologiques

.Points positifs :

- Amélioration de la **qualité visuelle artistique** (drones, outils IA de correction (tournage ou texte)).
- Lorsque la technologie est gérée par l'employé : **Simplification de certaines tâches répétitives** .
- Curiosité et intérêt pour **l'apprentissage de nouveaux outils**.

.Points d'achoppement :

- Sentiment de **perte de contrôle** sur le contenu éditorial.
- Sentiment de **pression induite pour la maîtrise rapide** de plusieurs technologies en simultané (maintenance).

Points de vue des employés sur les changements technologiques

-
- Absence de consultation de l'expertise des employés par l'employeur causant une **mésadaptation des nouvelles technologies**.
 - **Manque de formation et de communication** sur les nouvelles pratiques.
 - Inquiétudes concernant la **sécurité des données** et la **propriété du contenu** généré par IA.
 - Risque d'**augmentation de la charge de travail** pour compenser les erreurs ou limites technologiques.
 - Crainte d'une **diminution du rôle humain** dans les décisions de production.
 - **Risque de perte d'emplois**