



CAHIER DE DEMANDES NORMATIVES
Déposé pour fins de référencement sous la cote « S-2 »

Par le comité de négociation syndical
En vue du renouvellement de la convention collective
Venant à échéance le 31 mars 2026

Le 17 mars 2026
Au Centre Saint-Pierre,
1212 Rue Panet, Montréal, QC H2L 2Y7

Préambule

Dans la perspective de bien représenter les membres, le comité de négociation dûment mandaté par les instances officielles *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Radio-Canada* (FNCC-CSN) (ci-après « le Syndicat ») a décidé de mener une large consultation, d'abord par un sondage avoisinant les 800 répondants, puis par une tournée dans toutes les stations, où plusieurs centaines de membres ont pu être rencontrés.

Le présent dépôt s'inscrit dans la volonté de répondre concrètement aux préoccupations exprimées par les membres. Le comité de négociation a privilégié une approche axée sur la résolution de problèmes, en proposant des solutions directement issues des consultations et porteuses de bénéfices tangibles pour les membres.

Les demandes seront donc structurées en fonction des problématiques observées et consolidées par ces orientations.

Le présent dépôt prévoit uniquement les demandes normatives. Les demandes monétaires ne seront déposées qu'au moment où les parties auront finalisé le volet normatif ou lorsqu'elles auront décidé de basculer des matières dans le volet monétaire et d'entamer le dialogue à ce sujet.

Le Syndicat se réserve le droit d'amender le présent dépôt ou de modifier les présentes demandes en fonction des avancées en négociation dans une perspective d'ajustement ou de contre-proposition.

Table des matières

Préambule	2
Orientation I – Avantages sociaux	4
Orientation II – Monographies d’emploi et évaluation	6
Orientation III – Protection des emplois	8
Orientation IV – Améliorer le processus d’octroi d’affectations et des postes	12
Orientation V – Santé et sécurité au travail	16
Orientation VI – Structuration des relations de travail	18
Orientation VII – Autres	21
Orientations VIII – Dispositions transitoires	21
ANNEXE I – Congés parentaux	23

Orientation I – Avantages sociaux¹

1.1 Congés spéciaux

Plusieurs membres sentent que l'attribution des congés spéciaux se fait de manière arbitraire et injuste parmi les Employées et Employés.

Demande 1 : Faciliter la prise de congés spéciaux et intégrer des modalités relatives à l'aide médicale à mourir pour permettre à une Employée ou Employé d'accompagner un proche en fin de vie.

1.2 Congés parentaux et santé reproductive

Les développements sur les enjeux parentaux étant nombreux, nous proposons une refonte incluant également des accommodements relatifs aux enjeux de santé reproductive et hormonale.

Demande 2 : Que l'on procède à une refonte des droits parentaux, de santé reproductive et hormonale tel qu'indiqué en annexe des présentes.

1.3 Définition d'invalidité courte durée

Plusieurs cas de non-reconnaissance de certains actes médicaux ont été dénoncés par les membres. Dans certains dossiers, une reconnaissance est toutefois survenue a posteriori, ce qui met en lumière des incohérences dans l'application des règles

Demande 3 : Que les traitements liés à la grossesse non couverts par le RQAP, les situations relatives à la planification familiale et à la fertilité, ainsi que les traitements préventifs de santé entraînant des absences maladie soit arrimés à la définition d'invalidité.

1.4 Arbitrage médical

Les litiges liés à la reconnaissance de l'invalidité des employés sont souvent longs, coûteux et touchent des personnes déjà fragilisées. Nous proposons la mise en place d'un nouveau mécanisme afin d'accélérer le traitement des dossiers, fondé sur une expertise indépendante.

¹ Le présent document intègre des principes globaux et des textes seront soumis lorsque nous aborderons spécifiquement chacun des sujets mentionnés.

Demande 4 : Que des modalités d'arbitrage médical soient intégrées à la convention collective afin de déjudiciariser les litiges entre les Parties sur la reconnaissance de l'invalidité d'une Employée ou d'un Employé.

1.5 Conditions particulières pour les régions éloignées

La fermeture de différents services publics ou de santé, les ruptures de services, ainsi que l'absence de différents soins dans plusieurs régions entraînent des déplacements médicaux.

Demande 5 : Que les dispositions relatives aux congés de maladie, aux congés pour rendez-vous médical et aux obligations familiales de l'Employée ou Employé, comme parent ou proche aidant, prévoient l'octroi d'une (1) journée additionnelle payée pour chaque déplacement d'au moins deux cent cinquante kilomètres (250 km) afin que des soins soient prodigués.

Orientation II – Monographies d’emploi et évaluation

2.1 Encadrer la manière de modifier les monographies d’emploi

En vertu de l’annexe F, les parties établissent une mise à jour des monographies. Or, plusieurs tâches sont modifiées unilatéralement par les supérieurs immédiats sans mesurer l’impact sur l’évaluation d’emploi et sans respecter les avis.

Aussi, plusieurs frustrations sont nées de l’accumulation des changements à la pièce des tâches des employés par les gestionnaires locaux. Prise isolément, chaque tâche n’était pas de nature à modifier en substance le travail mais l’addition des tâches a créé cette situation.

Demande 6 : Que les parties déterminent conjointement les monographies d’emploi et qu’on retire la prescription de 90 jours prévue à l’article 60 pour faire une demande de reclassement lorsque les tâches sont modifiées.

2.2 Finaliser les travaux visés par l’annexe F dans le cadre des travaux de la négociation

Le mandat du comité d’évaluation des emplois (à l’annexe F) est reporté depuis la première convention collective découlant de la fusion en 2018. Nous estimons qu’au sortir de la négociation, les monographies doivent être revues et finalisées, ainsi que la nouvelle structure salariale, afin que les employés soient rémunérés en fonction des tâches qu’ils font réellement.

Afin de ne pas préjudicier davantage les Employés, nous estimons que toute réévaluation d’une appellation générant un ajustement salarial à la hausse se fasse rétroactivement au 1er avril 2026, que ce soit pour des travaux convenus entre les Parties ou en raison d’un litige soumis à l’arbitrage.

Demande 7 : Que les parties trouvent une issue aux litiges découlant des travaux entourant l’annexe F sur la révision des monographies d’emploi et que tout ajustement découlant de ces travaux, ou ce qui le remplace (par la négociation ou l’arbitrage), soit rétroactif au 1er avril 2026.

2.3 Disparités régionales sur la captation et le traitement d'images

Il y a une disparité importante entre les stations pour la captation des images et le montage. Conséquemment, il est important d'en arriver à une lecture commune pour éviter de dénaturer les monographies d'emploi qui n'incluent pas ces tâches et de rémunérer convenablement les Employées et Employés pour les tâches effectuées en surplus. Ce faisant, nous pensons qu'il faut régler les enjeux de la manière suivante :

1. Que toute Employée ou Employé soit rémunéré à la hauteur des tâches qu'il fait sur la base d'une réévaluation de son titre d'emploi suivant les modalités prévues à l'article 60 (processus d'évaluation des emplois) ou l'annexe F (Comité mixte d'évaluation des emplois);
2. Que l'octroi de tâches supplémentaires ne crée pas de surcharge de travail;
3. Que l'octroi de tâches supplémentaires n'entraîne pas d'abolitions de postes ni de réductions de quarts de travail ;
4. Les Employées ou Employés techniciens visés doivent être perçus comme des artisans de l'image et du son et à ce titre, l'Employeur doit voir à valoriser et enrichir les tâches à ce chapitre;
5. Les Employées ou Employés journalistes ne doivent pas se substituer aux Employées ou Employés techniciens;
6. Un catalogage des tâches aux limites des descriptions d'emploi doit être effectué afin d'établir un droit d'antériorité pour les personnes visées et pour établir leur droit à la rémunération juste ci-haut mentionnée;
7. Que l'on procède à la création de postes supplémentaires de monteurs-concepteurs dans chaque station où les journalistes font du montage et en regard des besoins numériques croissants;
8. Que des formations adéquates soient offertes pour atteindre les objectifs visés par la présente proposition;
9. Les modifications doivent se faire dans le respect des limitations des Employées ou Employés visés par les modifications;
10. Les tâches supplémentaires doivent être faites de manière volontaire et sans préjudice en cas de refus.

Demande 8 : Que l'on règle les enjeux de captation d'images et de montage avec une clause de droits acquis et une réévaluation des titres d'emploi uniquement pour les journalistes qui effectuent ces tâches; en ajoutant également de postes de monteur-concepteurs dans les stations visées et en prévenant la surcharge de travail ainsi que les abolitions de postes ou de quarts de travail.

2.4 Reclassements (dispositions transitoires)

Plusieurs Employées ou Employés ont envoyé des demandes en dehors du délai prévu à l'article 60 pour tenter de se faire reconnaître dans un titre d'emploi d'un groupe salarial supérieur. Nous proposons que ces demandes ayant eu lieu pendant l'application de la convention collective de 2022 à 2025, ainsi que sa prolongation, fassent l'objet d'une réévaluation en date du 1er avril 2026.

Demande 9 : Que l'Employeur procède aux reclassements des postes visés rétroactivement au 1^{er} avril 2026.

Orientation III - Protection des emplois

Une proportion importante des membres du Syndicat craint pour sa sécurité d'emploi et plusieurs facteurs y contribuent. La présente orientation renvoie aux éléments identifiés par les membres.

3.1 Projets inter-unités et travail hors unité

À la demande de l'Employeur, notamment à travers des projets inter-unités existants ou en contravention de la convention collective, de nombreux réalisateurs effectuent des tâches techniques qui relèvent de notre Syndicat, tel que le montage, le tournage, la prise de son et la mise en ondes.

Ces enjeux relatifs au chevauchement de juridiction avec l'Association des réalisateurs (AR) crée des pertes d'affectations, de mutation latérale ou des pertes de postes.

Demande 10 : Le Syndicat demande un changement en profondeur, voir l'abrogation des dispositions permettant les projets inter-unités (Association des réalisateurs), de manière à mieux protéger les membres.

3.2 Encadrement des nouvelles technologies

3.2.1 Encadrement de l'intelligence artificielle

La progression rapide de l'intelligence artificielle (ci-après "IA") fait craindre à nos membres que leur emploi disparaisse ou soit dévalorisé. Pour s'assurer que l'IA soit vu et appliqué comme un outil de travail approprié, nous souhaitons baliser son utilisation et tous les impacts pouvant s'y rattacher, incluant, mais sans s'y limiter :

Nous demandons que les principes suivants soient inscrits à la convention collective :

1. La présentation par l'Employeur au Syndicat de toute information pertinente, document ou accès à des documents ou logiciels relatifs à l'utilisation de l'IA;
2. Que l'on reconnaisse que seuls des Employées ou Employés membres du Syndicat peuvent faire les tâches visées par le certificat d'accréditation et que l'IA n'est pas une personne physique répondant à ces critères. L'IA est seulement un outil au service des salariés et ces derniers doivent valider tout travail fait par l'IA;
3. L'Employeur prend les moyens nécessaires afin de protéger le droit à la vie privée des Employées ou Employés ainsi que le public, et établit des paramètres de protection contre la surveillance électronique;
4. Considérant que des membres ont eu à faire face à une appropriation de leur image numérique pour produire des « *Deep fake* » sans leur consentement, que l'Employeur prenne les moyens nécessaires afin de protéger ses Employées ou Employés.

Demande 11 : Que l'Employeur protège les Employées et Employés des conséquences de l'IA de la manière suivante :

- En protégeant l'image, la voix ou toute forme de droit à la vie privée du personnel allant en ondes et en balisant mieux la surveillance électronique qui peut en découler ;
- En encadrant l'utilisation de l'intelligence artificielle et réitérant que seuls les Employées ou Employés membres du Syndicat peuvent faire les tâches de l'unité ; que l'IA n'est pas une personne physique et que son travail doit être vérifié et révisé ; et que l'on crée un comité paritaire pour en faire un suivi serré ;
- En établissant que tout travail fait avec l'IA doit faire l'objet d'une édition par les Employées ou Employés membres du Syndicat.
- En donnant un préavis d'au moins 120 jours avant l'intégration de nouveaux outils d'IA ou la modification d'outils existants.

3.2.2 Changements technologiques

L'avènement de différents systèmes technologiques, notamment et non exclusivement par le biais de programmes informatiques ou d'intelligence artificielle ainsi que par la démocratisation de matériel technique facile à utiliser, crée des problèmes de maintien d'emploi.

Demande 12 : Pour protéger les employés face aux changements technologiques, le Syndicat demande que l'on modifie l'article 33 afin qu'une personne salariée ne puisse être directement ou indirectement mise à pied, rétrogradée ou congédiée du fait de l'introduction d'une nouvelle technologie, et ce, quel que soit le support technologique.

3.3 Préavis d'impact sur la main-d'œuvre

Plusieurs changements entraînant des modifications importantes aux conditions de travail des Employées ou Employés leur ont été communiqués au dernier moment alors qu'ils étaient connus de la direction depuis un certain temps. Ce faisant, nous estimons que l'Employeur doit agir avec plus de transparence quant aux modifications pouvant avoir un effet sur la main-d'œuvre.

Demande 13 : Que l'on établisse un dialogue sur les besoins prévisionnels de l'Employeur, et ce, au moins six (6) mois à l'avance afin de réduire l'impact sur les emplois touchés notamment lorsque la réorganisation des services peut entraîner des mises à pied, des annulations d'affectation, des congédiements, des modifications de description d'emploi et qu'on prenne des moyens raisonnables afin de diminuer l'impact sur les emplois touchés.

3.4 Démission de poste

Selon la pratique actuelle, un employé permanent doit, à la demande de l'Employeur, "démissionner" et recommencer comme si on avait rompu son lien d'emploi si celui-ci veut retrouver le statut d'employé temporaire, ce qui a pour résultat la perte de son ancienneté.

Demande 14 : Qu'une personne démissionnant de son poste, afin de s'inscrire à titre de temporaire, n'ait pas de conséquence directe ou indirecte découlant de sa démission de poste.

3.5 Permanentisation² d'une Employée ou d'un Employé temporaire

Plusieurs obstacles se dressent sur le chemin d'une personne voulant se faire reconnaître permanente dans un titre d'emploi en particulier. La notion de « besoins » est au cœur de cette problématique.

Demande 15 : Que l'on facilite la permanentisation d'une Employée ou Employé temporaire sur un poste où il exerce régulièrement les tâches.

Notamment en établissant que l'Employée ou l'Employé est permanentisé là où les besoins sont continus ou non, dans un même titre d'emploi, lorsqu'il remplace pendant une période de vingt-quatre (24) mois sur trente-six (36) mois.

S'il s'agit d'un surcroît temporaire, l'employé obtient une permanence après six (6) mois. À défaut d'acceptation, les paramètres des articles 23 et 24 trouvent application en l'espèce.

3.6 Statut de contractuel

Plusieurs titres d'emploi ne devraient pas être visés par un statut contractuel de manière à réduire le roulement de personnel et la précarité des Employées et des Employés. Toutefois, le titre de collaborateur doit y être inclus et les conditions de travail des collaborateurs doivent être revues à la hausse.

² Nous utilisons le terme établi par la convention collective.

Par ailleurs, l'acceptation d'une offre crée des insatisfactions aux membres contractuels. Le Syndicat souhaite baliser davantage ce moment.

L'application des fins de contrats crée aussi des enjeux. Il est donc nécessaire que l'avis de fin de contrat soit écrit et exhaustif.

Demande 16 : Afin de limiter la précarité vécue en raison des conditions édictées par l'article 48 tel que présentement prévu, il est proposé :

- D'intégrer les titres d'emplois contractuel prévus à l'article 48 (Conditions particulières des employés ou employés contractuels) dans un statut permanent ou temporaire tout en ajoutant celui de collaborateur (lettre d'entente 16) comme seul titre admissible à titre de contractuel et en faisant les adaptations nécessaires;
- De déterminer des modalités de fins de contrats mieux balisées.
- D'encadrer la contraction avec l'Employeur en permettant de faire appel au Syndicat et que ce dernier puisse, lorsque souhaité, négocier le contrat de l'Employée ou Employé visé.

3.7 Création de postes permanents

Présentement, l'Employeur doit octroyer des permanences dès que les heures travaillées par les temporaires représentent plus de vingt-cinq pourcent (25 %) des heures travaillées par des permanents. Nous estimons que ce pourcentage doit être ramené à dix-huit pourcent (18%) globalement ainsi que, par station et par titre d'emploi.

L'Employeur doit offrir les postes permanents selon les dispositions de la convention collective et il les comble en entièreté en appliquant les modalités établies par la convention collective, notamment, aux article 23 et 24.

Ces dispositions doivent s'appliquer dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective.

Également, nous devons faire les concordances en fonction des heures réellement faites par les contractuels (i.e. les collaborateurs) pour abaisser le pourcentage anciennement de dix-huit pourcent (18%) afin de l'établir au taux réel des heures faites.

Demande 17 : Nous proposons de ramener à dix-huit pourcent (18%) le calcul du ratio de temporaire par rapport aux permanents, et ce, globalement, par station et par titre d'emploi et que cette disposition soit applicable dans les soixante (60) jours suivant la signature.

Une fois l'exercice ci-haut réalisé, l'application du pourcentage prévu à 48.01 se fait en tenant compte du pourcentage représenté par la proportion réelle des heures travaillées par les contractuels pour les titres d'emplois restants.

Orientation IV – Améliorer le processus d’octroi d’affectations et des postes

4.1 Contrer les perceptions de favoritisme

Lors des processus d’octroi de postes permanents, plusieurs candidats ont indiqué avoir eu des problèmes à bien se préparer à des tests qui n’ont pas été annoncés à l’avance, limitant ainsi leurs chances de succès.

D’autres soulignent une application subjective des critères de sélection et de dotation qui serait résolue, par exemple, par l’intégration d’un observateur syndical comme prévu à la convention collective de la Guilde canadienne des médias (GCM).

Enfin, plusieurs membres ont indiqué que le paragraphe 24.5 et les annexes correspondantes créent un véritable problème, notamment avec le paragraphe 24.5 b sur la notion d’expérience ou le paragraphe c indiquant que l’Employeur « *retient la candidate ou le candidat qui répond aux exigences normales du poste, aux qualifications et compétences prévues dans l’affichage et qui a satisfait de façon globalement supérieure aux étapes prévues à l’alinéa 24.2 c).* »

Demande 18 : Que l’on donne un préavis d’au moins cinq (5) jours aux candidats pour les tests théoriques, pratiques, ainsi que pour les entrevues et qu’une réflexion globale soit poursuivie sur la portée des paragraphes 24.5 b et c.

4.2 Avancement temporaire

Le recours régulier ou récurrent à de l’avancement dit temporaire crée des enjeux de rémunération pour les membres qui soulignent aussi des situations problématiques de reconnaissance salariale pour des tâches effectuées dans un titre supérieur pour moins de deux heures.

Demande 19 : Que l’on favorise l’octroi d’avancement temporaire parmi les personnes qualifiées par ancienneté en fonction du travail fait effectivement, et le tout, de manière réellement temporaire, à défaut de quoi il faut faciliter l’accès à une permanence dans le titre d’emploi plus élevé, en intégrant les mêmes paramètres que ceux discutés à la demande 14. Et que soit rémunéré, dès la première minute, tout travail effectué en avancement temporaire.

4.3 Priorisation des Employées ou Employés déplacés en application de l’article 32

Des personnes dont le poste a été coupé et qui ont été déplacées en vertu de l’article 32, n’ont pas priorité à travers le processus de dotation, pour obtenir un poste presque identique à celui déjà occupé.

Demande 20 : Que l'on priorise les candidatures de personnes ayant perdu leur emploi dans une monographie visée par un affichage.

4.4 Baliser le « qui peut plus peut moins »

De nombreux litiges subsistent sur l'application du principe selon lequel un employé peut faire les tâches de titres d'emploi d'un groupe salarial égal ou inférieur au sien. Le Syndicat réitère que les affectations et tâches dénaturant un titre emploi doivent être volontaires et temporaires.

Demande 21 : Que l'on règle le litige relatif au « qui peut plus peut moins » en permettant à l'Employée ou Employé sollicité de refuser le travail et en cas d'acceptation, que l'affectation à ces tâches ne soit que temporaire.

4.5 Baliser le droit à la signification de modification d'horaire

Depuis le changement de système de gestion des horaires, les personnes ne sont plus à même de constater les modifications d'horaires.

Demande 22 : Que l'on établisse un mécanisme permettant d'aviser les Employées ou Employés visés de tout changement d'horaire dans le délai établi au *Code canadien du travail* et en établissant les paramètres d'historique de modification d'horaire.

4.6 Modifier le délai d'acceptation d'un bloc

Le délai d'acceptation d'un bloc d'affectations par un employé temporaire est beaucoup trop court. Actuellement, il doit signifier sa réponse d'ici au lendemain, 9h.

Demande 23 : Qu'on permette un délai plus raisonnable pour l'acceptation d'un bloc d'affectation d'au minimum trois (3) jours.

4.7 Délais de rappel pour les ambassadeurs

Des enjeux de concordance ont pu être notés entre les modalités d'appels de la liste d'appel normale des employés temporaires et celle des ambassadeurs.

Demande 24 : Qu'on fasse concordances avec l'article 43 pour les délais de rappel.

4.8 Modifications apportées au compteur

Les caractéristiques du fonctionnement du compteur ont un impact significatif pour un Employé afin de faire valoir son droit de s'inscrire dans le compteur d'une ou plusieurs stations, en fonction de ses préférences.

Une iniquité peut être constatée selon l'application que fait le supérieur immédiat du droit de s'inscrire dans le compteur d'une autre station.

Par ailleurs, plusieurs Employés ou Employées temporaires estiment que l'Employeur ne prend pas suffisamment en compte leurs préférences. Afin de contrer le favoritisme, il est important de revoir les paramètres d'affectation.

Demande 25 : Afin d'établir une meilleure répartition des affectations parmi les Employées et Employés temporaires, il est proposé :

- Que les affectations soient offertes parmi les gens disponibles selon leur rang au compteur et en fonction de leurs préférences de titres d'emploi et de lieux de travail;
- Que les Employées et Employés s'inscrivent dans le compteur des stations de leur choix, sans droit de refus de la part de l'Employeur, et qu'ils maintiennent tous les droits prévus à la convention collective lors de l'inscription dans un ou de nouveaux compteurs;
- Que l'on octroie les affectations par rang au compteur en fonction de l'ordre des préférences exprimées parmi les Employées ou Employés par titre d'emploi et stations/lieux de travail. L'expression desdites préférences se fait une (1) fois par trimestre à des dates déterminées.

4.9 Conditions particulières pour CBC North, Espaces autochtones et CBC Indigenous

Les Employés de ces secteurs se plaignent à juste titre du manque de remplaçants et de l'incapacité de trouver aisément des Employées ou Employés pour effectuer leurs fonctions. Également, les Employées et Employés se demandent pourquoi il n'y a pas plus d'ouverture pour le travail sur place, dans les communautés desservies.

Demande 26 : Améliorer les conditions de travail et de couverture de CBC North, Espace autochtones et CBC Indigenous.

4.10 Application des droits d'ancienneté

Il existe certaines problématiques relatives à l'application de l'ancienneté des Employées ou Employés.

D'abord, pour les Employées ou Employés permanents à temps partiel, il n'y a pas de validation ou de processus de revalidation des qualifications et compétences lors de l'affectation de quarts. Ce faisant, des problèmes sont survenus quant à l'octroi d'affectations sans critère autre qu'une appréciation générale et globale du supérieur immédiat, et ce, sans égard au statut.

Par ailleurs, de manière générale, les Employées ou Employés n'ont pas accès à leur positionnement dans la liste d'ancienneté pour pouvoir valider l'application de leurs droits d'ancienneté.

Demande 27 : En considération de ce qui précède, les modifications suivantes sont proposées:

- Que l'ancienneté prévale pour départager les Employées ou Employés permanents à temps partiel ayant les compétences normales de la tâche (par. 46.3)
- Que l'on transmette la liste d'ancienneté à chaque membre pour que toutes et tous puissent vérifier leurs rangs sur ladite liste et que le délai de grief de 30 jours soit ajusté aux délais normaux de dépôt de griefs de 45 jours.

Orientation V – Santé et sécurité au travail

5.1 Prévention des climats malsains

5.1.1 Mécanisme de prévention

Plusieurs répondants à notre sondage ont indiqué évoluer dans un climat de travail malsain. Nous souhaitons favoriser un environnement de travail respectueux et sécuritaire pour toutes et tous.

Demande 28 : Qu'il soit établi que l'Employeur prend les moyens nécessaires afin de prévenir les enjeux de santé mentale et physique des Employées ou Employés par la prise en charge des facteurs de risque psychosociaux, notamment liés à l'organisation du travail et aux relations sociales, à savoir l'autonomie décisionnelle, la charge de travail, la justice organisationnelle, la reconnaissance au travail et le soutien au travail. Il doit les prendre en compte dans l'établissement d'un plan en prévention lors de ses travaux dans les différents comités paritaires de santé et sécurité.

5.1.2 Traitement des plaintes

Afin de prévenir de potentielles situations de harcèlement psychologique, il est opportun de traiter avec diligence toute plainte relative à un climat de travail malsain.

Demande 29 : Que l'on établisse un mécanisme de prévention de santé et sécurité au travail et de traitement des plaintes du climat de travail similaire à celui d'un traitement de plainte pour harcèlement en faisant les adaptations nécessaires.

5.2 Répartition du télétravail

Plusieurs membres nous ont indiqué que la répartition du télétravail était arbitraire, dans la mesure où chaque supérieur immédiat a une manière différente d'accorder le télétravail. Cela crée une iniquité particulière, surtout pour les membres en région.

Demande 30 : Que l'on intègre la lettre d'entente no 9 et qu'on y ajoute une clause facilitant l'accès au télétravail, notamment en établissant qu'une demande de télétravail faite dans un secteur permettant le télétravail est réputée être acceptée, sauf si le supérieur immédiat fait la démonstration de l'impossibilité de faire du télétravail.

5.3 Poste réservé au Comité paritaire local

Plusieurs enjeux de santé et sécurité au travail sont survenus pendant l'application de la convention collective et le traitement des plaintes a été passablement inégal.

Demande 31 : Que l'on réserve au minimum un (1) poste sur le comité paritaire local de santé et sécurité de chacune des stations à un délégué désigné par le Syndicat.

5.4 Surcharge de travail et fardeau de tâches

De toutes les plaintes soumises par les membres, aucune n'a été reconnue comme fardeau de tâches. De plus, aucune mesure prise par le comité n'a eu d'incidence.

Demande 32 : Qu'on augmente le champ de compétence du comité de fardeau de tâches, notamment par le paiement de journées de préparation pour le Syndicat, par l'acceptation de tous moyens de preuve probants recueillis par les membres du comité, de l'exécutif ou des délégués syndicaux pour établir qu'il y a surcharge de travail pour un ou des employés; et à défaut d'entente, en établissant qu'il y a fardeau de tâches jusqu'à ce qu'un accord intervienne.

5.5 Périodes d'absence à l'administration

Il y a un réel problème de remplacement et de charge de travail lorsqu'il y a des vacances temporaires de postes (absences) ou lors de la prise de congés. Il est important de trouver une solution à ces enjeux de manière à combler adéquatement les absences à l'administration.

Demande 33 : Que l'on crée des postes permanents volants afin de combler les besoins lors d'absences dans le secteur de l'administration.

5.6 Refus des quarts entraînant moins de onze (11) heures de repos

La modification à la convention collective a eu comme conséquence de créer des situations où les employés ou employées ne peuvent refuser des affectations alors qu'ils ont besoin de repos, ce qui crée un enjeu de santé et de sécurité.

Demande 34 : Que l'on établisse une disposition attestant du droit de refuser une affectation lorsqu'il y a moins de onze (11) heures entre deux (2) quarts de travail.

5.7 Revoir l'application des équipements de protection individuelle

Plusieurs problèmes d'octroi des EPI et leur accès ont été soulignés par les membres. Ce faisant, nous estimons qu'il est impératif de revoir les modalités d'accès aux EPI.

Demande 35 : Que l'on revoit les dispositions relatives aux EPI de manière à les actualiser afin de mieux couvrir les besoins des employées et employés et à élargir leur accessibilité et modalités de remboursement.

Orientation VI – Structuration des relations de travail

6.1 Accueil des nouveaux salariés

Les nouveaux Employées ou Employés ont souvent de la difficulté à trouver leurs repères.

Demande 36 : Que l'on permette une rencontre entre la personne nouvellement embauchée et un délégué syndical lors de la première (1^{ère}) journée de travail, et ce, pour une durée d'une (1) heure.

6.2 Comité de relations de travail (CRT) locaux

Les parties ont mis en place différents comités de relations de travail locaux. Ce faisant, nous proposons d'intégrer les lettres d'entente visées à l'article 12 de la convention collective et d'harmoniser les pratiques entre CRT locaux et nationaux.

Nous demandons l'ajout d'une journée de libération syndicale avec salaire, pour les membres syndicaux des comités de relations de travail locaux, pour la préparation des rencontres.

Enfin, nous demandons qu'il y ait une prolongation des délais de dépôt de griefs identiques aux CRT nationaux.

Demande 37 : Que l'on confirme le maintien des CRT locaux par l'ajout des lettres d'entente dans la convention collective, l'ajout d'une journée de préparation ainsi qu'une concordance quant aux délais de dépôts de griefs.

6.3 Facilitation des processus d'arbitrage ou de priorisation de griefs

Nous proposons de déjudiciariser les avis écrits, et ainsi diminuer le volume de griefs, en indiquant qu'ils sont réputés avoir été contestés s'il y a gradation de sanction.

Aussi, comme l'Employeur prétend que la priorité des griefs a un effet de traitement exclusif pour les griefs disciplinaires, il y a lieu de revoir le régime général de traitement de déférence des griefs en arbitrage.

Demande 38 : Que l'on établisse un mécanisme de déjudiciarisation des avis écrits, sans perte de droits, en établissant qu'un avis écrit est réputé être contesté par grief s'il y a gradation des sanctions. Il est aussi proposé que la priorité des griefs disciplinaires ne soit pas considérée comme une condition sine qua non de référencement avant de référer les griefs d'interprétation.

6.4 Procédure de grief lors de recouvrement

Le délai de récupération des trop-perçus est inéquitable lorsqu'on le compare avec le délai de dépôt de griefs pour les membres.

Demande 39 : Que l'on limite la période de recouvrement possible par l'Employeur à quarante-cinq (45) jours de la survenance de la découverte.

6.5 Mesures administratives

Des mesures administratives ont été mises en place sans accompagnement du Syndicat, ce qui limite le droit de nos membres d'être adéquatement représentés.

Demande 40 : Que l'on encadre mieux la remise de mesures administratives par l'Employeur en établissant de manière plus claire le droit à l'accompagnement ainsi que l'information qui doit être fournie au moment du déclenchement de la procédure.

6.6 Concordances de textes

Au surplus de ce qui précède, nous proposons d'intégrer des travaux d'ajustements visant à faciliter la compréhension, la cohérence, ou l'application réelle de

- Modifier Radio-Canada par CBC / Radio-Canada;
- Qu'on définisse que la notion de jour de congé est équivalente à une période de vingt-quatre heures (24hrs);
- Clarifier 52.1 c) pour que le déplacement s'applique peu importe la catégorie de décès
- Intégrer la notion de service continu tel que définie et balisée par la jurisprudence;
- Intégrer les règlements découlant des travaux réalisés en vertu du Protocole de médiation-arbitrage;
- Finaliser les concordances de textes et les corrections;
- Faire la concordance entre le texte prévu au paragraphe 11.3 de la convention collective permettant la libération syndicale pour une limite établie de mandats ce qui n'est pas conforme à la pratique;
- Intégrer les lettres d'entente survenues depuis la signature de la convention collective et reconduire les autres;
- Faire la mise à jour des lettres d'entente;

- Intégrer certaines lettres d'entente modifiant la portée de la convention collective (ex : périodes de repos des ambassadeurs, définition de l'ancienneté ou du service lors de processus de mises à pied, etc.);
- Ajouter les clauses relatives au comité consultatif des avantages sociaux (CCAS) aux lettres d'entente dans la convention collective;
- Procéder à l'ajustement des termes de la convention collective et des renvois, notamment en ce qui a trait à/au:
 - Code canadien du travail (LRC (1985), ch. L-2)
 - Loi sur la protection des renseignements personnels (L.R.C. (1985), ch. P-21);
 - Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles, RLRQ c A-3
 - Dispositions fédérales pour proches aidants (Code canadien du Travail, article 206.3)

Demande 41 : Qu'on procède aux concordances de textes susmentionnées.

Orientation VII – Autres

7.1 Déterminer familiarisation par rapport à la formation

Des enjeux de détermination entre ce qui constitue de la familiarisation ou de la formation (par. 29.6) posent régulièrement problème puisqu'ils entraînent une confusion et une charge de travail accrue pour la personne qui donne la familiarisation sans être rémunéré en conséquence.

Demande 42 : Établir que tout acte visant à former ou informer une Employée ou un Employé, incluant le jumelage, est considéré comme de la formation et engendre l'octroi de la prime de formation à la personne qui transmet ses connaissances, à l'exception des situations où il s'agit de familiarisation, et ce uniquement dans les cas suivants :

L'Employée ou Employé se familiarise avec un outil de travail qu'il a déjà utilisé pour lequel il y a des changements ou des mises à jour, dans un titre d'emploi où il a déjà travaillé, et où il a déjà réalisé ces tâches.

7.2 Péréquation fiscale des correspondants

La situation de la péréquation fiscale des correspondants à l'étranger crée des enjeux possibles de préjudices fiscaux.

Demande 43 : Qu'on règle la situation fiscale des correspondants à l'étranger et qu'on intègre ce règlement dans la présente convention collective.

7.3 Encadrement des normes et pratiques journalistiques

Il y a eu plusieurs situations d'incertitude relativement aux Normes et pratiques journalistiques, aux personnes visées et l'impact desdites Normes et pratiques journalistiques (ci-après « NPJ »).

Demande 44 : Que l'on reconnaisse les obligations réciproques relatives aux NPJ, qu'on établisse les personnes visées par les NPJ, les obligations de formation et d'encadrement qui en découlent et qu'on enchâsse le principe de liberté professionnelle des journalistes dans la convention.

Orientations VIII – Dispositions transitoires

8.1 Traduction

Il existe constamment un délai dans la production des textes en français et en anglais. Nous demandons d'accélérer le traitement de la traduction.

Demande 45 : Le Syndicat demande que la traduction de la convention collective soit réalisée dans les soixante (60) jours suivant la signature de ladite convention collective.