



SOMMAIRE DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

intervenue le 4 septembre 2026 entre le comité de négociation du STTRC-CSN
et la direction de CBC/Radio-Canada



ENTENTE DE PRINCIPE : LES FAITS SAILLANTS

Le présent document contient l'ensemble des modifications qui seraient apportées à la convention collective si l'entente de principe intervenue le 4 septembre dernier était adoptée par les membres du STTRC-CSN. Voici d'abord un résumé non exhaustif des principaux gains obtenus.

PROTECTION DES EMPLOIS

La permanence sera maintenant garantie après **24 mois de travail à temps complet continu dans le même titre d'emploi – et non dans un même poste**. Lorsqu'une personne temporaire atteint ce seuil en surcroît temporaire de travail, l'employeur devra créer un poste permanent et le lui offrir. Le compteur de 24 mois est également mieux protégé.

Une cible de 25 % d'heures travaillées par les temporaires **est maintenant établie par secteur** plutôt que globalement.

Fini la précarité à long terme. Une voie de permanentisation sera créée **pour les personnes temporaires qui cumulent 1750 jours au compteur**. Une soixantaine de personnes pourraient obtenir des permanences cette année grâce à ce nouveau mécanisme.

Le ratio annuel maximal d'employés contractuels passe de 18 % à 16 % de la masse salariale. En cas de dépassement, l'employeur doit créer des postes permanents et les afficher ou mettre fin à des contrats, et ce, en tenant compte des différents secteurs où le travail est effectué. Parmi les conséquences directes de ce changement, notons :

- **La création de 17 postes permanents d'édimestres.**
- **La création de 10 postes permanents de chercheurs.**

Projets inter-unités

- Le nombre d'heures effectuées par les réalisateurs pour des tâches qui relèvent des membres du STTRC (caméra, montage, journalisme, etc.) **sera dorénavant plafonné à 32 000 heures**. Des bilans mensuels permettront de suivre les projets inter-unités et d'analyser, pour chacun d'eux, le nombre d'heures réellement effectuées.
- Pour rapatrier une partie du travail effectué par les réalisateurs, **dix postes permanents sont créés** : huit postes de monteur-concepteur (un à Moncton, un à Saguenay et six à Montréal) ainsi que deux postes de technicien intermédiaire de son à Montréal.
- Lorsqu'un salarié effectue des tâches de réalisation en plus de ses propres tâches, la prime inter-unités passe de 20 à 25 \$ par jour.

Des affectations à heures garanties permettront d'offrir davantage de stabilité aux employés temporaires. Ces affectations correspondent à un travail à



temps complet pour une période d'affectation avec les mêmes modalités d'horaire que les permanents, sans possibilité d'émettre des non-disponibilités. Ces affectations devront être offertes à ceux et celles qui ont les qualifications et compétences requises, selon le rang de priorité au compteur. Une personne temporaire qui accepte des heures garanties pendant huit périodes consécutives (2 ans) se verra offrir un poste permanent.

Les personnes temporaires pourront désormais **s'inscrire sur la liste d'appel d'une autre ville** après avoir complété leur période de probation ou d'essai. Elles pourront ainsi être inscrites dans deux villes, sans que l'employeur puisse s'y opposer. L'ajout d'une troisième ville demeurera toutefois à la discrétion de l'employeur.

Une personne qui, après avoir vu son poste être aboli, accepte un poste égal ou inférieur pour conserver son emploi bénéficiera d'**une priorité de deux ans** pour l'obtention d'un poste du même titre d'emploi que celui perdu s'il est affiché à nouveau dans la même unité administrative.

La personne **qui passe d'un statut permanent à un statut temporaire** conservera désormais son ancienneté, son service continu ainsi que son service accompli.

Pour la durée de la convention collective, le syndicat obtient **un plancher d'emplois face à l'intelligence artificielle**. Il est entendu que l'IA est un outil de travail qui ne peut se substituer au jugement humain.

AFFECTATIONS, AVANCEMENTS TEMPORAIRES ET OCTROI DE POSTES

Les règles entourant **les affectations temporaires** sont maintenant mieux encadrées :

- Désormais, une personne pourra être affectée à des tâches d'un autre titre d'emploi de niveau égal ou inférieur pendant **moins de deux heures par jour**.
- Au-delà de deux heures, l'affectation sera limitée à **un seul autre titre d'emploi**. Une affectation à un troisième titre ne sera possible qu'en cas de besoin urgent ou lorsqu'aucune autre personne salariée n'est disponible.
- **Une personne peut refuser une affectation** qui dépasse les limites prévues quant au nombre d'heures ou de titres d'emploi, sans subir de préjudice.
- **Une prime de polyvalence de 5 %** sera maintenant versée lorsqu'une personne effectue pendant deux heures cumulatives ou plus des tâches d'un groupe égal ou inférieur au sien.

Les avancements temporaires seront davantage encadrés et pourront contribuer au développement professionnel :

- Pour les avancements prévisibles de plus de deux mois, **un appel d'intérêt** devra être lancé auprès des personnes de l'unité administrative concernée.
- La prime d'avancement temporaire passe de 20 \$ ou 25 \$ par jour selon le titre d'emploi par jour à **10 % du salaire**. Elle s'applique lorsqu'une personne effectue pendant une heure cumulative et plus des tâches d'un



groupe salarial supérieur, avec une protection minimale de 25 \$ par jour.

- De nouvelles protections viendront faciliter l'obtention d'un poste pour une personne qui cumule **24 mois d'avancement temporaire continu dans le même titre d'emploi**. Ces protections font en sorte qu'il sera beaucoup plus difficile de remettre le compteur à zéro lorsqu'une personne est en avancement temporaire depuis plusieurs années.

MONOGRAPHIES D'EMPLOI

La mise à jour des monographies d'emploi a progressé rapidement au cours des derniers mois. L'entente de principe prévoit que cette mise à jour devra être complétée **au plus tard le 22 mars prochain**.

Une nouvelle grille salariale, calquée sur celle de la Guilde, entrera en vigueur le 22 mars prochain. Si jamais l'exercice n'était pas complété, les ajustements salariaux seront rétroactifs à cette date.

Plusieurs balises devront dorénavant être respectées :

- L'employeur devra désormais rencontrer le syndicat 60 jours avant la création d'une nouvelle monographie d'emploi, mais aussi pour tout emploi dont les tâches seront substantiellement modifiées ou pour tout changement pouvant entraîner une réévaluation en fonction du système de pointage en place. Les parties devront discuter du contenu de la nouvelle monographie d'emploi ou de la monographie modifiée. En cas d'impasse au comité mixte d'évaluation des emplois, **le litige pourra être soumis au processus de griefs et d'arbitrage** dans les 45 jours.
- Une personne salariée ou le syndicat **pourra demander une réévaluation** quand les tâches sont substantiellement modifiées et ne correspondent plus à la monographie d'emploi ou encore si elles peuvent entraîner la réévaluation d'une monographie.
- Pour mieux baliser la révision des monographies d'emploi, l'exécution de tâches connexes est maintenant définie comme étant le prolongement des fonctions d'un titre d'emploi. Les tâches connexes doivent être complémentaires et servir à soutenir l'exécution des **tâches spécifiquement prévues** à la monographie.

Définis de façon restrictive, **la prise d'images de base et le montage de base** (réalisés avec des « moyens accessibles et peu spécialisés ») seront intégrés aux monographies du personnel journalistique ; en contrepartie, **les journalistes qui effectuent ces tâches seront intégrés au groupe salarial 29** plutôt qu'au groupe 26, et leur salaire sera établi au même échelon que celui qu'ils détenaient ; les membres du personnel journalistique qui cumulent plus de 25 ans d'ancienneté pourront se soustraire de ces tâches jusqu'à leur départ à la retraite ; par ailleurs, **l'employeur s'engage à préserver le nombre d'emplois techniques**, et ce, pour toute la durée de la convention.



SALAIRE ET RÉMUNÉRATION

Les augmentations salariales totalisent 14,5 % sur quatre ans :

- 6 % rétroactif au 23 mars 2026
- 3 % le 1^{er} avril 2027
- 3 % le 1^{er} avril 2028
- 2,5 % le 1^{er} avril 2029

Congés et vacances

- On passe de 3 jours de congés personnels payés par année à 6 jours de congés personnels rémunérés. Deux de ces journées pourront être prises sans fournir de motif à l'employeur.
- Le régime de vacances est revu. Après avoir accompli 7 ans de service plutôt que 8 ans, une personne obtient 20 jours de congés ; après 17 ans plutôt que 18 ans, elle obtient 25 jours et, après 24 ans plutôt que 25 ans, elle obtient 30 jours.
- Les congés pour décès sont adaptés à la réalité de l'aide médicale à mourir pour permettre d'accompagner un proche en fin de vie.
- Les congés pour rendez-vous médicaux sont bonifiés. Il y a désormais une journée de congé avec salaire pour les rendez-vous médicaux nécessitant un déplacement de plus de 250 km.

Primes, compensations et conditions salariales

- Une nouvelle prime linguistique de 1 200 \$ par année est instaurée pour les personnes qui utilisent régulièrement une langue autochtone ou une langue internationale.
- L'indemnité de voiture des représentants commerciaux passe de 475 \$ à 550 \$.
- L'indemnité pour un deuxième repas lors des quarts de travail de plus de 10 heures passe de 12 \$ à 25 \$.
- La compensation des avantages sociaux pour les personnes salariées temporaires passe de 7 % à 12,5 %.
- Les allocations pour vêtements de travail sont toutes revues à la hausse.
- La prime de formation passe de 20 \$ à 25 \$.
- La prime de zone de guerre passe de 50 \$ à 100 \$ pour les correspondants.
- La prime de coordination des assistants à la réalisation sera au minimum de 5 % sur leur salaire de base.
- Le remboursement des frais de taxi passe de 20 \$ à 25 \$.
- La prime d'atelier pour les ambassadeurs passe de 12 \$ à 20 \$.
- Les chroniqueurs-rechercheurs passent du groupe 17 au groupe 26.
- Les commentateurs-interviewers passent du groupe 21 au groupe 26.
- Lors de mise en disponibilité, l'indemnité de base passe de 2 \$ à 2,50 \$ l'heure pour les personnes de l'administration qui sont disponibles à distance à l'extérieur de leurs heures normales de travail pour répondre aux appels.
- L'écart actuel pour les remboursements de soins dentaires a été réduit de 2 ans : il passera de 8 à 6 ans. Ce gain nous permettra d'avoir accès à une meilleure couverture plus rapidement. Ainsi, en 2027, la grille de tarifs de 2021 s'appliquera.



SOMMAIRE DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Voici la liste exhaustive des clauses de convention collective qui seraient modifiées par l'entente de principe, si celle-ci est adoptée lors de l'assemblée générale du 27 septembre 2026.

Article 8 (Libérations syndicales et droits syndicaux)

Chaque nouvelle personne salariée pourra désormais bénéficier d'une rencontre d'accueil de 30 minutes avec un délégué syndical. Le moment de la rencontre sera convenu entre le gestionnaire et les délégués locaux.

Article 12 (Comités de relations de travail)

Les CRT locaux en région sont maintenant intégrés à la convention collective. Les délégués syndicaux seront libérés une journée, aux frais du syndicat, afin de préparer le CRT et rencontrer les membres. À Montréal, le rodage des CRT locaux se poursuit par lettre d'entente. Pendant les 18 prochains mois, l'employeur continuera d'assumer le coût des journées de préparation des délégués. Par ailleurs, les délais pour le dépôt de griefs à la suite des CRT locaux et du CRT national sont maintenant harmonisés.

Un nouveau comité d'information sur les changements organisationnels est créé. Il aura pour mandat de discuter des décisions susceptibles d'avoir un impact sur l'organisation du travail et se réunira au moins quatre fois par année. Pensez, par exemple, aux changements apportés à la grille horaire de RDI pendant la guerre tarifaire : plusieurs personnes ont été placées devant le fait accompli, avec des conséquences importantes sur leur vie professionnelle et personnelle. Ce nouveau comité permettra au syndicat d'être informé en amont des changements, de faire valoir les enjeux et de chercher des solutions.

Article 15 (Inter-unités)

La prime inter-unités passe de 20 \$ à 25 \$ par jour lorsque vous effectuez des tâches de réalisation en plus de vos propres tâches.

Pour les projets inter-unités, nous avons obtenu un meilleur encadrement du nombre d'heures effectuées par les réalisateurs pour des tâches qui relèvent du STTRC (ex. : caméra, montage, journalisme). Un travail exhaustif a permis de recenser les projets inter-unités qui n'étaient pas déclarés par l'employeur. En 2025, 36 000 heures de travail relevant de l'unité STTRC ont été effectuées au total par des membres de l'Association des réalisatrices et réalisateurs (AR). La limite négociée pour la prochaine année sera de 32 000 heures.



Un mécanisme de suivi beaucoup plus rigoureux est maintenant prévu. Des bilans mensuels permettront de suivre les projets inter-unités et d'analyser, pour chacun d'eux, le nombre d'heures réellement effectuées. Des ajustements pourront être apportés au besoin. En cas de dépassement de la limite d'heures, un mécanisme prévoyant des conséquences s'appliquera.

Pour rapatrier une partie du travail effectué par les réalisateurs dans l'unité STTRC, nous avons obtenu la création de 10 postes permanents : huit postes de monteur-concepteur (un à Moncton, un à Saguenay et six à Montréal) ainsi que deux postes de technicien intermédiaire de son à Montréal. À la base, nous demandions la création de 21 postes, notamment pour répondre aux besoins criants de monteuses en région, là où le montage incombe aux journalistes.

Article 18 (Mesures disciplinaires)

Un meilleur accompagnement syndical est maintenant prévu pour les membres visés par un plan de suivi administratif. Un représentant syndical pourra les accompagner dès le début du plan et lors de toutes les rencontres formelles qui suivront. Auparavant, l'accompagnement était au début et à la fin.

Article 19 (Procédure de griefs)

Les avis écrits de l'employeur, qui constituent des mesures disciplinaires, n'auront plus à être systématiquement contestés par grief. Les membres conserveront toutefois l'ensemble de leurs droits. Cette nouvelle approche permettra de réduire le nombre de griefs disciplinaires et de pousser en arbitrage d'autres griefs importants qui traînent depuis trop longtemps. Nous avons aussi convenu que les délais de griefs sont suspendus pendant la période des fêtes.

Article 20 (Procédure d'arbitrage)

Un bilan des griefs sera maintenant effectué trois fois par année afin d'établir avec l'employeur ceux qui sont prioritaires pour l'arbitrage. Cette démarche portera sur les griefs autres que ceux de nature disciplinaire ou qui sont liés à une fin d'emploi. L'objectif : accélérer le traitement des litiges.

Article 22 (Ancienneté)

Nous nous sommes entendus sur la forme du processus de validation de l'ancienneté. L'employeur publiera à la fois l'ancienneté individuelle de chaque membre et la liste globale indiquant le rang d'ancienneté de l'ensemble des employés. La période de validation et de contestation sera de 45 jours. Au début du processus, un courriel institutionnel sera transmis à chaque personne avec son ancienneté individuelle et son rang dans la liste. Pour assurer un meilleur suivi, une copie de chaque demande de révision sera transmise au syndicat.



Article 23 (Affichage)

Lorsque l'employeur affiche des postes, il y aura maintenant des balises à respecter s'il veut modifier les exigences et l'expérience requises, telles qu'inscrites aux monographies d'emploi.

Article 24 (Recrutement)

Les personnes qui postulent à un emploi auront désormais davantage de temps pour se préparer aux processus de sélection. Un préavis d'au moins 48 heures sera requis pour les tests pratiques et les entrevues, et d'au moins 5 jours pour les tests théoriques. Lorsque les tests pratiques et théoriques ont lieu la même journée, le préavis sera également de 5 jours.

L'ancienneté jouera désormais un rôle déterminant pour certains postes de la catégorie B. Pour des titres d'emploi comme assistant à la réalisation TV, agent d'administration, technicien contrôleur d'images et médiathécaire, lorsque deux personnes candidates ont une expérience équivalente, l'employeur devra retenir celle ayant le plus d'ancienneté. Aux fins de cette comparaison, chaque année d'expérience acquise à CBC/Radio-Canada comptera pour deux années d'expérience acquise à l'externe.

Des titres d'emplois qui étaient de catégorie C passent d'ailleurs à la catégorie B pour les processus de recrutement.

Groupe 17

Locuteur/sous-titreur

Groupe 19

Agent commercial

Agent formation

Agent, communications (diffusion)

Agent, droits d'auteur

Analyste recherche (sondages)

Analyste, données et rapports

Analyste, ventes et marketing

Dessinateur

Agent réseau de soutien des télécommunications et informatique

Agent, code publicitaire

Groupe 20

Technicien au contrôle de qualité

Une nouvelle démarche permettra par ailleurs de revoir les règles de recrutement pour les emplois de nature journalistique. Dans les 60 jours suivant la signature de la convention, les parties se rencontreront pour discuter des raisons pour lesquelles tous les emplois journalistiques sont visés par la catégorie C. Ces discussions porteront notamment sur la transférabilité des



compétences et qualifications du personnel journalistique d'un poste à l'autre, des méthodes d'évaluation et de la durée de validité des tests.

Article 25 (Affectation et avancement temporaire)

Affectation temporaire

Les règles entourant les affectations temporaires sont maintenant mieux encadrées. Auparavant, l'employeur prétendait que les employés pouvaient faire toutes les tâches égales ou inférieures à leur titre d'emploi, sans limite de temps.

Désormais, une personne pourra être affectée à des tâches d'un autre titre d'emploi de niveau égal ou inférieur pendant moins de deux heures par jour. Au-delà de deux heures, l'affectation sera limitée à un seul autre titre d'emploi. Une affectation à un troisième titre ne sera possible qu'en cas de besoin urgent ou lorsqu'aucune autre personne salariée n'est disponible.

Une protection importante s'ajoute : une personne peut refuser une affectation qui dépasse les limites prévues quant au nombre d'heures ou de titres d'emploi, sans subir de préjudice.

Une prime de polyvalence de 5 % sera maintenant versée lorsqu'une personne effectue pendant deux heures cumulatives ou plus des tâches d'un groupe égal ou inférieur au sien.

- En raison du principe d'emboîtement qui se retrouve dans les monographies d'emploi, des personnes occupant des titres d'emplois supérieurs peuvent exécuter des tâches de groupes inférieurs sans toucher la prime. Elles doivent néanmoins posséder les compétences et les qualifications requises et ces tâches doivent être dans la continuité de leur titre d'emploi de base.
 - Par exemple, pour le personnel journalistique, un affectateur ou un secrétaire de rédaction qui effectue des tâches de journaliste ne reçoit pas la prime.
 - De la même façon, du côté du personnel technique, un chef technicien peut effectuer des tâches de technicien sans recevoir la prime.
- Les animateurs peuvent néanmoins toucher la prime s'ils effectuent, par exemple, des tâches de mise en ondes (comme c'est parfois le cas à Ici Musique), puisqu'il ne s'agit pas de tâches de même nature que leur titre d'emploi.
- Les personnes occupant un poste fusionné reconnu par le syndicat (en région) peuvent réclamer la prime s'ils font des tâches d'un autre titre d'emploi en surplus de leur poste fusionné. (Ex. : Un monteur-concepteur/technicien de son à qui l'on demande d'agir comme caméraman touche la prime)
- Les chercheurs du secteur audio-radio de Radio-Canada sont visés par des conditions particulières dans une lettre d'entente qui maintient la pratique existante et l'organisation actuelle du travail. Un chercheur peut donc être affecté à des tâches de niveau égal ou inférieur pour deux autres titres d'emploi, et ce, pour moins de trois heures cumulatives par jour. (Ex. : des tâches d'adjoint à la réalisation, d'adjoint administratif, d'édimestre ou d'ambassadeur.) La prime de polyvalence de 5% est versée si la personne accepte de dépasser, à la demande de l'employeur,



plus de deux titres d'emploi ou de faire ces tâches pendant plus de trois heures cumulatives. Les recherchistes peuvent néanmoins refuser ces dépassements, sans préjudice. S'il y a des enjeux de charge de travail, la situation est transmise au comité de fardeau de tâches. Pour la durée de la convention collective, l'employeur s'engage à ne pas licencier d'employés en raison de la possibilité pour les recherchistes d'effectuer des tâches d'autres titres d'emploi.

Jusqu'à la toute fin de la négociation, nous avons maintenu la demande d'une prime multiplate-forme pour les journalistes, mais, au final, l'employeur nous demandait de la déduire des augmentations salariales pour tous, ce que nous avons refusé. Nous n'avons donc malheureusement rien obtenu concernant la polyvalence nécessaire à la multiplication des formats de contenu dans un même quart de travail.

Avancement temporaire

Les avancements temporaires seront davantage encadrés et pourront contribuer au développement professionnel. Avant d'accorder un avancement, l'employeur devra tenir compte des objectifs de développement des personnes salariées et favoriser leur réalisation.

Pour les avancements prévisibles de plus de deux mois, un appel d'intérêt devra être lancé auprès des personnes de l'unité administrative concernée.

La prime d'avancement temporaire passe de 20 \$ - 25 \$ par jour à 10 % du salaire. Elle s'applique lorsqu'une personne effectue pendant une heure cumulative et plus des tâches d'un groupe salarial supérieur, avec une protection minimale de 25 \$ par quart de travail.

Nous demandions que l'avancement soit du salaire pensionable, mais l'employeur a refusé, notamment en raison de complexités administratives. Toutefois, comme la prime est désormais calculée en pourcentage, elle augmentera automatiquement au même rythme que les salaires, plutôt que de demeurer un montant fixe. Cela touche plus des deux tiers des membres qui font de l'avancement temporaire.

Il y a une particularité pour les caméramans JE/VL en avancement temporaire à une ou des tâches de journalistes. On sait que plusieurs ont reçu des formations pour faire des récits visuels sans narration. Lorsqu'un caméraman qui a reçu cette formation est affecté à une tâche journalistique, il touche la prime de 10 % pour la totalité des heures effectuées, et ce, dès la première minute de travail, sans égards au temps nécessaire pour accomplir la tâche.

Création ou comblement de poste en avancement temporaire

Il sera désormais plus facile d'obtenir un poste. Une personne qui cumule 24 mois d'avancement temporaire continu dans un même titre d'emploi sera embauchée afin de pourvoir le poste si celui-ci est vacant grâce à deux nouvelles protections :



- Si l'employeur affecte la personne à un autre besoin, à sa demande, le délai de 24 mois continue de s'accumuler, jusqu'à concurrence de trois mois au total.
- Le délai de 24 mois n'est pas interrompu par plusieurs types de congés prévus à la convention collective, notamment les congés compensatoires, les jours fériés, les vacances, les congés spéciaux, les congés pour fonction judiciaire et les congés de maladie, à l'exclusion des invalidités de courte et de longue durée.

En somme, il sera beaucoup plus difficile de remettre le compteur à zéro alors qu'une personne est en avancement temporaire depuis déjà plusieurs années.

Tâches connexes

Pour mieux baliser la révision des monographies d'emploi, nous avons défini l'exécution de tâches connexes comme étant le prolongement des fonctions d'un titre d'emploi. Les tâches connexes doivent être complémentaires et servir à soutenir l'exécution des tâches spécifiquement prévues à la monographie.

Prise d'images et montage de base par les journalistes

L'employeur avait le pouvoir de modifier les monographies des journalistes et de les forcer à faire du tournage et du montage. À la base, il voulait tous les reclasser comme vidéojournalistes, ce qui mettait en péril les postes de caméramans et monteurs. Nous avons donc négocié pour restreindre au maximum la portée des changements en protégeant les emplois techniques. Par ailleurs, dans plusieurs anciennes stations Cogeco en région, des journalistes étaient forcés de faire du montage depuis des années sans être dédommagés financièrement. Il y avait aussi plusieurs litiges liés à la vidéo verticale, puisque l'employeur demandait aux journalistes de prendre des images en prétextant que la convention lui permettait de les affecter à des tâches égales ou inférieures, comme du tournage et du montage, toujours sans compensation.

La prise d'images de base et le montage de base seront intégrés aux monographies du personnel journalistique selon les définitions suivantes :

- La prise d'images de base réfère à une production réalisée avec des moyens accessibles et peu spécialisés, sans nécessiter une expérience ou des connaissances liées à la maîtrise d'équipements techniques avancés.
- Le montage de base signifie un processus d'édition audio ou visuel simple ou réalisé avec des moyens peu spécialisés, par opposition au montage complexe qui nécessite des connaissances techniques avancées et qui intègre un travail approfondi sur le rythme, la narration, les effets, ainsi que le traitement de l'image et du son.

Des mesures transitoires prévues par lettre d'entente seront mises en place à la signature de la convention collective pour que les journalistes effectuent ces tâches et soient intégrés au groupe salarial 29, plutôt qu'au groupe 26.



Leur salaire sera établi au même échelon que celui qu'ils détenaient. Pour effectuer ces tâches, ils devront néanmoins avoir reçu la formation.

L'employeur s'engage en contrepartie à protéger les emplois techniques pour la durée de la convention et donc à exclure les licenciements en raison des tâches de prises d'images de base ou du montage de base effectuées par le personnel journalistique, surtout pour répondre aux besoins en vidéos verticales.

L'employeur devra d'ailleurs organiser le travail de façon à reconnaître la complémentarité, la contribution et l'expertise du personnel technique et du personnel journalistique. Ainsi, les journalistes pourront prendre des images et faire du montage de base pour leur propre travail journalistique, mais un journaliste ne pourra être affecté à en filmer un autre, par exemple.

Selon le principe d'emboîtement, les titres d'emploi journalistiques de niveau supérieur pourront faire des tâches de journaliste, donc celles de prise d'image et de montage de base. Cependant, tout membre du personnel journalistique qui cumule plus de 25 ans d'ancienneté pourra se soustraire à ces tâches jusqu'à son départ à la retraite.

Le comité de fardeau de tâches se penchera sur toute question liée à la charge de travail découlant de ces changements.

Un fonds de formation et requalification de 250 000 \$ est dédié à ces mesures transitoires.

Au total, nous demandons la création de 21 postes de techniciens pour pallier ces changements, notamment en raison du besoin criant de monteurs-concepteurs en région et en regard des tâches de techniciens effectués par des réalisateurs dans le cadre des projets inter-unités. Nous n'avons pas atteint cet objectif : 10 postes sont créés.

Article 29 (Formation)

La prime versée à la personne salariée qui donne la formation passe de 20 \$ à 25 \$.

La définition de la familiarisation est resserrée pour éviter que des gestionnaires fassent passer de la formation pour de la familiarisation dans le but de ne pas payer la prime : « La familiarisation désigne une situation où une personne salariée possède déjà les qualifications et compétences requises du poste et a déjà effectué les tâches de ce même poste. La familiarisation ne nécessite que les indications pour pouvoir appliquer ses connaissances pratiques dans un nouveau milieu de travail, sinon il s'agit de formation. »



Article 30 (Utilisation des deux langues officielles et prime linguistique)

Une nouvelle prime de 1 200 \$ par année est instaurée pour les personnes qui utilisent régulièrement une langue autochtone ou une langue internationale. Elle est versée aux personnes qui, pendant la moitié ou plus de leur semaine, occupent un poste qui exige l'utilisation continue du français et/ou de l'anglais, et d'une autre langue. La prime est versée toutes les deux semaines.

Article 32 (Abolition de poste et licenciement)

Si votre poste est aboli et que vous acceptez un poste égal ou inférieur pour garder votre emploi, dorénavant vous bénéficiez d'une priorité pendant 2 ans pour pourvoir un poste du même titre d'emploi que vous avez perdu s'il est affiché à nouveau dans la même unité administrative. La seule condition est d'avoir au moins 2 ans d'ancienneté.

Article 33 (Changement technologique)

Une personne qui devient excédentaire à la suite d'un changement technologique recevra désormais une indemnité de licenciement équivalente à une semaine et demie de salaire (plutôt qu'une semaine) pour chaque période de six mois d'ancienneté.

Article 34 (Juridiction, sous-traitance et impartition)

Nous nous sommes entendus pour maintenir la pratique actuelle concernant l'entretien des équipements sous garantie ou leur mise à niveau par des fournisseurs.

Il est entendu que le recours à ces fournisseurs ne peut pas remplacer le travail normalement accompli par les personnes salariées ni avoir pour conséquence le licenciement, l'abolition de postes ou la réduction des heures de travail des employés. Les ententes de service ne doivent pas limiter la création de postes supplémentaires.

Article 36 (Période de repas)

L'indemnité pour un deuxième repas lors des quarts de travail de plus de 10 heures passe de 12 \$ à 25 \$.

Article 37 (Repos quotidien et hebdomadaire)

Le droit à une période de repos minimale de 11 heures est maintenant mieux protégé. L'employeur devra prendre les moyens nécessaires pour éviter qu'une période de repos de moins de 11 heures entre deux journées de travail devienne une pratique récurrente. Une période de moins de 11 heures ne



pourra être imposée que lorsqu'elle est requise.

Le seuil pour reconnaître les 11 heures de repos est également amélioré. Il faudra désormais que l'horaire prévoie trois jours ou plus de congés plutôt que deux jours de congés, entre deux quarts de travail, pour que la période de repos de 11 heures soit réputée avoir été respectée.

Article 38 (Horaire de travail)

Lorsqu'un horaire est modifié au plus tard 24 heures avant le début du quart de travail, l'employeur devra en aviser la personne concernée par courriel ou par texto plutôt que par appel téléphonique. Le courriel sera privilégié, sauf si la personne demande un autre mode de communication.

L'employeur va aussi devoir informer le syndicat de toute modification au système d'affectation permettant de faciliter la transmission d'avis de changement d'horaire.

Article 41 (Mise en disponibilité)

L'indemnité de base passe de 2 \$ à 2,50 \$ l'heure pour les personnes de l'administration qui sont disponibles à distance à l'extérieur de leurs heures normales de travail pour répondre aux appels. Le maximum est de 2000 heures de disponibilité par an.

Une lettre d'entente prévoit un projet-pilote où des personnes de la composante Technologies et infrastructures basées à Montréal peuvent aussi se rendre disponibles sur une base volontaire et toucher la même indemnité. Les titres d'emploi visés sont :

- Chef technicien;
- Technicien coordonnateur du centre de contrôle des réseaux et de la régie centrale ;
- Technicien général maintenance;
- Chef technicien de maintenance;
- Technicien avancé de maintenance;
- Maître technicien maintenance;
- Technicien maintenance gestion systèmes.

Article 43 (Conditions particulières pour les ambassadeurs)

Le montant maximal alloué pour l'achat de chaussures passe de 100 \$ aux deux ans à 250 \$ tous les trois ans.

La prime quotidienne pour toute affectation d'au moins quatre heures à l'animation d'ateliers ou de laboratoires passe de 12 \$ à 20 \$.

Les délais pour qu'un ambassadeur confirme son acceptation d'un quart de travail ont été allongés et arrimés à ceux des employés temporaires.



Article 44 (Représentants commerciaux)

L'allocation mensuelle destinée à couvrir les frais d'utilisation de véhicule passe de 475 \$ à 550 \$.

L'indemnité maximale de remboursement de taxi ou de stationnement passe de 20 \$ à 25 \$.

Le paragraphe 44.3 C) a été retiré pour éviter qu'un représentant commercial qui s'absente du travail pour une année complète, se retrouve avec une dette s'il recevait l'allocation mensuelle en une somme globale au début de la période d'absence, mais retournait au travail avant la date prévue.

Article 45 (Conditions particulières pour les correspondants)

L'indemnité pour les correspondants affectés en zone à risque de guerre passe de 50 \$ à 100 \$ par jour.

Situation fiscale

L'employeur s'engage aussi à convoquer les correspondants à l'étranger et à entendre les différents problèmes liés, notamment, à la gestion des enjeux fiscaux. Les parties se donnent six mois, après la signature de la convention collective, pour tenter de trouver et de mettre en place des solutions à ces problèmes qui sont dénoncés depuis des années.

Article 46 (Conditions particulières pour les permanents à temps partiel)

Les personnes salariées permanentes à temps partiel ont préséance sur les personnes temporaires lorsqu'elles possèdent les qualifications et les compétences requises, à condition que cela n'entraîne pas d'heures supplémentaires et que les besoins opérationnels le permettent. L'employeur devra d'abord compléter la semaine de travail de la personne salariée à temps partiel ayant le plus d'ancienneté.

Pour les personnes permanentes à temps partiel, les montants des assurances vie et invalidité, y compris l'invalidité de courte durée, seront calculés au prorata des heures rémunérées au cours des 52 semaines précédant le début de l'absence, en excluant les heures supplémentaires.

Article 47 (Conditions particulières des employés temporaires)

L'employeur voulait augmenter le nombre de jours travaillés pour la période de probation et la période d'essai des personnes temporaires et voulait revoir à la hausse les obligations de disponibilités. Il voulait aussi imposer une gradation de pénalités pour le non-respect des disponibilités minimales, soit



de retirer 10 % des jours cumulés au compteur, puis 25 % des jours cumulés au compteur, et enfin mettre fin au lien d'emploi. Il a fini par retirer ces demandes.

Périodes de pointe

Néanmoins, une période de pointe estivale s'ajoute à celle du temps des fêtes, de Pâques et de la semaine de relâche pour faciliter la prise de vacances des employés permanents.

Les personnes temporaires relevant du secteur de l'information ou d'une station régionale (incluant les employés relevant de CBC) devront offrir des disponibilités équivalentes à deux semaines complètes de travail pour la période des deux dernières semaines de juillet et les deux premières semaines d'août. Au départ, l'employeur voulait des disponibilités maximales pour toute la période estivale, mais nous avons réussi à la circonscrire aux semaines de vacances les plus problématiques pour les remplacements.

Affectations à heures garanties

Les affectations à heures garanties permettront d'offrir davantage de stabilité aux temporaires. C'est un calque du modèle d'affectation qui a été utilisé pendant les derniers Jeux olympiques. Les heures garanties correspondront à un travail à temps complet pour une période d'affectation (estivale, automnale, hivernale, printanière) avec les mêmes modalités d'horaire que les permanents, sans possibilité d'émettre des non-disponibilités.

L'employeur offrira d'abord ces affectations, selon le rang de priorité au compteur, parmi ceux qui ont les qualifications et compétences requises. Il tentera de proposer le choix entre deux possibilités d'affectation dans des titres d'emploi différents. L'employeur devra chercher à stabiliser la main-d'œuvre et la durée des horaires, plutôt que de répartir une même affectation entre plusieurs personnes.

Une voie vers la permanence est créée : une personne temporaire qui accepte des heures garanties pendant huit périodes consécutives (2 ans) se verra offrir un poste permanent.

Suite au processus d'affectation à heures garanties, l'employeur offrira les blocs d'affectations prévisibles par titre d'emploi, selon le rang de priorité d'appel sur le compteur.

Que ce soit pour les affectations à heures garanties ou les blocs d'affectation, les employés auront désormais 24 heures pour accepter ou refuser les offres.

Travailler dans plus d'une ville

Dans le but notamment de pouvoir compléter leurs heures, les personnes temporaires pourront désormais s'inscrire sur la liste d'appel d'une autre ville



après avoir complété leur période de probation ou d'essai.

Elles pourront ainsi être inscrites dans deux villes, sans que l'employeur puisse s'y opposer, alors qu'auparavant c'était à sa discrétion. L'ajout à une troisième ville demeurera toutefois discrétionnaire.

La personne qui travaille dans plus d'une station devra offrir une disponibilité complémentaire, afin de ne pas proposer les mêmes journées dans plusieurs villes, sauf entente entre les gestionnaires concernés (ex. : un employé de Montréal pourra compléter ses heures à Sherbrooke).

Conservation des avantages et autres droits

La personne qui passe d'un statut permanent à un statut temporaire conservera désormais son ancienneté, son service continu ainsi que son service accompli.

Repos hebdomadaire

À la demande du temporaire et avec l'accord de son gestionnaire, les congés hebdomadaires pourront être accordés de façon isolée.

Permanentisation

La permanence sera maintenant garantie après 24 mois de travail à temps complet continu dans le même titre d'emploi et non dans un même poste. Lorsqu'une personne temporaire atteint ce seuil en surcroît temporaire de travail, l'employeur devra créer un poste permanent et le lui offrir.

Le compteur de 24 mois est également mieux protégé. Il ne sera pas interrompu si, à la demande de l'employeur, la personne est affectée temporairement à un autre besoin, jusqu'à concurrence de trois mois au total. Il ne sera pas non plus interrompu pendant plusieurs types de congés (vacances, jours fériés, congés compensatoires, congés spéciaux, congés de maladie) à l'exclusion des invalidités de courte et de longue durée.

Une cible de 25 % d'heures travaillées par les temporaires est maintenant établie par secteur plutôt que globalement. Chaque année, le comité de relations de travail national analysera le ratio d'heures temporaires par rapport aux heures totales travaillées dans chaque secteur. Lorsque le ratio n'est pas respecté, le comité devra déterminer les moyens à mettre en place pour corriger la situation et éviter que le dépassement se reproduise. Les données seront analysées par titre d'emploi et par unité administrative.

Lorsqu'une création de poste découlera de cette démarche, la permanence sera offerte à la personne temporaire la plus ancienne du titre d'emploi, du secteur et de la station concernés.



Après des années de précarité, les personnes temporaires les plus expérimentées auront enfin un véritable chemin vers la permanence. Ceux et celles qui ont accumulé 1750 jours ou plus au compteur (6 ans et 8 mois) dans une même ville feront maintenant l'objet d'un examen quatre fois par année pour se voir offrir des permanences. Ces employés doivent travailler de manière stable et à temps complet.

Une nouvelle possibilité de permanence sera offerte à 2000 jours si elles refusent un premier poste. Actuellement, une soixantaine de personnes sont visées par cette mesure.

Article 48 (Conditions particulières des employés contractuels)

Le ratio annuel maximal d'employés contractuels passe de 18 % à 16 % de la masse salariale. En cas de dépassement, l'employeur doit créer des postes permanents et les afficher ou mettre fin à des contrats.

Permanences pour les recherchistes et les édimestres

L'accès à des postes permanents sera facilité pour les édimestres et les recherchistes. Le total annuel des heures régulières travaillées par des recherchistes contractuels représente toujours un maximum de 80 % du total des heures régulières travaillées par l'ensemble des recherchistes (contractuels et permanents).

Même chose pour les édimestres. Le total des heures régulières travaillées par les édimestres contractuels doit encore représenter un maximum de la moitié du total des heures régulières travaillées par l'ensemble des édimestres (contractuels et permanents).

Ce qui change, c'est que pour calculer le ratio, l'employeur prend en considération le secteur où les heures ont réellement été travaillées et distribue les postes en conséquence.

Comme le ratio se calcule maintenant par secteur, ça va pouvoir donner des permanences à des endroits qui étaient auparavant noyés dans l'ensemble de la masse salariale.

L'employeur s'est d'ailleurs engagé à créer 17 postes permanents d'édimestres et 10 postes permanents de recherchistes.

Commentateurs à la circulation

Nous avons obtenu des permanences pour les commentateurs à la circulation. Les besoins ponctuels et les remplacements pourront toujours être faits par des contractuels.



Résiliation de contrat

La résiliation de contrat devra maintenant se faire obligatoirement par écrit. Ça évitera des situations comme on a vécu dans le passé, où une personne a vu son contrat résilié verbalement par un gestionnaire, sans avis formel indiquant les motifs. L'arbitre a conclu que cette résiliation verbale était valide et on a perdu notre contestation.

Quand le contrat d'une personne qui a accumulé trois ans d'ancienneté est résilié en cours de terme ou n'est pas renouvelé pour un des motifs prévus, l'employeur s'efforce de lui offrir un autre contrat avant de recourir à une personne de l'extérieur, et ce, durant une période de 12 mois suivant l'échéance du contrat non renouvelé.

L'exercice se fait par service, par ville et par titre d'emploi. Ce qui est nouveau, c'est que la personne désirant bénéficier de ce droit doit le confirmer par écrit et indiquer à l'employeur la ou les villes où elle souhaite travailler.

Rémunération minimale

Autre nouveauté, indépendamment de la durée du contrat, la personne sera rémunérée pour une durée minimale de quatre heures par jour.

Dans le cas des chroniqueurs, on a constaté dans les contrats que plusieurs n'étaient pas payés pour leur temps de préparation. Le temps de préparation doit maintenant être indiqué au contrat, être rémunéré et faire l'objet d'un accord entre l'employeur et la personne. Pour ce titre d'emploi, la rémunération minimale de quatre heures par jour ne peut être inférieure à un total de deux cents dollars (200 \$).

Nous avons obtenu que les chroniqueurs-recherchistes et les commentateurs-interviewers soient reclassés au groupe 26 en attendant la fin de l'exercice de révision des monographies d'emploi.

Collaborateurs

On a aussi défini la notion de collaborateur et leur rémunération. Il s'agit d'une personne appelée à faire des interventions parce qu'elle possède une expertise dans un domaine particulier. Le mandat confié au collaborateur lui permet de bénéficier d'une autonomie quant aux sujets abordés. L'intervention doit se limiter à son expertise et il ne peut agir à titre de chroniqueur lorsqu'il agit à titre de collaborateur.

La rémunération versée au collaborateur ne pourra désormais être inférieure à 125 \$.



Article 49 (Conditions particulières pour le personnel journalistique)

L'autonomie professionnelle du personnel journalistique est maintenant clairement reconnue dans la convention collective. Elle est définie comme la capacité de produire une information libre de toute pression indue, dans le cadre des NPJ. Les parties reconnaissent également l'importance de collaborer pour protéger l'intégrité journalistique et l'intérêt public.

Une nouvelle obligation est ajoutée. Les personnes visées par les NPJ devront recevoir la formation et l'accompagnement nécessaires pour les appliquer dans leur travail.

Les journalistes gagnent aussi une protection. Une personne pourra refuser de signer un article lorsque sa contribution éditoriale ou journalistique a été modifiée par rapport à l'esprit initial de son travail, ou lorsque le caractère collaboratif et l'origine de l'information ne justifient pas une attribution exclusive.

Par ailleurs, le personnel journalistique pourra désormais refuser de participer à une activité promotionnelle ou d'effectuer des tâches promotionnelles.

Article 51 (Congés annuels)

Nous avons maintenu jusqu'à la dernière semaine de négociation notre demande de revoir le régime de vacances pour qu'il soit plus compétitif par rapport au marché, avec une acquisition plus rapide de congés annuels. Or, l'employeur aurait déduit le coût de cette demande de nos augmentations salariales, ce que nous avons refusé.

Néanmoins, nous avons réussi à corriger le recul encaissé depuis l'arrivée de Workday, qui retardait d'un an la prise de la semaine de vacances supplémentaire.

C'est donc après avoir accompli 7 ans de service plutôt que 8 ans qu'une personne aura droit à 20 jours de congés ; après avoir accompli 17 ans de service plutôt que 18 ans qu'elle obtiendra 25 jours de congés ; et après 24 ans plutôt que 25 ans qu'elle aura 30 jours de congés.

Article 52 (Congés spéciaux)

Les congés de décès de 5 jours ou 3 jours seront adaptés pour tenir compte de la nouvelle réalité de l'aide médicale à mourir. Lorsque l'aide médicale à mourir est planifiée pour un proche, les jours de congé commencent le jour où le décès est prévu, plutôt que le jour suivant le décès.

Nous avons aussi précisé que, dans le cadre des congés de décès, si les funérailles ont lieu à plus de 250 km, un minimum d'un jour additionnel de congé est accordé.



Congés personnels

Les congés personnels sont maintenant plus souples. On passe à 8 jours de congés, dont 6 jours avec salaire, notamment pour des obligations liées à la santé ou aux soins d'un membre de la famille, à l'éducation d'un enfant, à une situation urgente dans la famille ou pour assister à une cérémonie de citoyenneté.

Deux des 6 jours payés pourront être pris sans avoir à fournir de motif à l'employeur. C'est la personne salariée qui choisit les deux journées visées.

Pour les autres congés personnels, l'employeur pourra demander une pièce justificative, mais une déclaration écrite sera suffisante lorsqu'il est impossible d'obtenir ou de fournir un document. L'employeur ne pourra alors pas refuser le congé au seul motif qu'aucune pièce justificative n'a été fournie. La personne salariée demeure également juge de ce qui constitue une situation urgente, sauf en cas de raison manifestement non urgente et d'abus évident.

En contrepartie, le congé pour événements imprévus et pour situations d'urgence qui était octroyé de manière arbitraire disparaît de la convention, de même que le congé pour assermentation.

Congés pour rendez-vous médical

Nous avons obtenu des journées de congé avec salaire pour les rendez-vous médicaux nécessitant un déplacement de plus de 250 km, ce qui préviendra que des employés doivent puiser dans leur banque de congé pour recevoir des soins alors qu'il y a des ruptures de service dans plusieurs régions.

Article 56 (Congé de maternité, d'adoption, de coparent, parental, des soins d'enfant, de proche aidant, de compassion et autres congés)

On a fait une avancée importante concernant une politique de retrait préventif dans notre milieu de travail pour les personnes enceintes, ce qui n'est pas fréquent au fédéral et créait un sentiment d'injustice face aux collègues du milieu sous juridiction provinciale.

Un comité paritaire sera mis en place pour déterminer des mesures de protection des personnes enceintes lorsque leurs tâches ou les limitations médicales liées à leur grossesse présentent un risque pour leur santé ou celle de l'enfant à naître.

Le comité doit se réunir dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective. Il devra identifier les meilleures pratiques et programmes de retraits préventifs au fédéral.



Dans les douze mois suivants l'entrée en vigueur de la convention collective, les travaux du comité paritaire doivent mener à l'adoption d'une politique de protection des personnes enceintes par l'employeur.

D'ici là, le comité pourra évaluer les situations où une personne enceinte ne peut accomplir les tâches prévues à sa monographie d'emploi et planifier une réaffectation. Si le gestionnaire n'est pas en mesure de lui trouver un aménagement, la personne sera retirée du travail tout en maintenant sa rémunération, et ce, jusqu'à ce qu'une décision soit prise par les membres du comité paritaire.

Les parties ont aussi convenu de procéder à l'analyse de l'article 56 pour le mettre à jour en lien avec les lois applicables afin qu'il soit conforme au plus tard dans les 6 mois suivant la signature de la nouvelle convention collective.

Article 57 (Congé de maladie et assurances)

La convention a été modifiée pour refléter les dispositions du Code du travail. Une personne salariée qui a pris au moins cinq jours consécutifs de maladie doit présenter, à la demande de l'employeur, un billet médical. Auparavant c'était trois jours.

On a aussi confirmé que les prestations d'invalidité de longue durée sont calculées selon le salaire de base de la personne, à la date du début de l'invalidité.

Chirurgies non électives

La notion d'invalidité s'applique maintenant aux personnes visées par les chirurgies non électives (ex. : correction de la vue au laser, vasectomie, traitement de fécondation). À titre d'illustration, dans le cas d'une intervention médicale planifiée nécessitant une convalescence immédiate, la journée de l'intervention pourra être prise comme congé pour rendez-vous médical, tandis que la période de convalescence pourra être prise en congé de maladie.

Dans le passé, l'employeur a forcé des employés à prendre des journées de vacances et nous avons fait plusieurs contestations par griefs.

Article 59 (Assurance dentaire)

Nous avons réduit de deux ans l'écart actuel pour les remboursements de soins dentaires, qui passe de 8 à 6 ans. C'est un gain concret qui permettra d'avoir accès à une meilleure couverture plus rapidement :

Guide des tarifs de 2021 à compter du 1er janvier 2027.

Guide des tarifs de 2022 à compter du 1er janvier 2028.

Guide des tarifs de 2023 à compter du 1er janvier 2029.

Guide des tarifs de 2024 à compter du 1er janvier 2030.



Article 60 (Processus d'évaluation des postes)

L'employeur devra désormais rencontrer le syndicat 60 jours avant la création d'une nouvelle monographie d'emploi, mais aussi pour tout emploi dont les tâches seront substantiellement modifiées ou pour tout changement pouvant entraîner une réévaluation en fonction du système de pointage en place. Les parties devront discuter du contenu de la nouvelle monographie d'emploi ou de la monographie modifiée.

En cas d'impasse au comité mixte d'évaluation des emplois, le litige pourra être soumis au processus de griefs et d'arbitrage dans les 45 jours.

Il y a une réelle nouveauté pour éviter que la situation des monographies d'emploi désuètes se reproduise et qu'il faille attendre un autre processus de révision qui s'étire dans le temps, comme celui qui est en cours depuis 2018.

Désormais, une personne salariée ou le syndicat pourra demander une réévaluation quand les tâches sont substantiellement modifiées et ne correspondent plus à la monographie d'emploi ou encore si elles peuvent entraîner la réévaluation d'une monographie. Une requête écrite devra être déposée à l'employeur.

Il n'y a plus de délai de prescription de 90 jours. L'exercice de révision des monographies pourra donc se faire en continu. Le comité mixte d'évaluation des emplois, qui est un comité paritaire syndicat/employeur, sera désormais responsable de ce processus en permanence.

Article 61 (Rétroactivité et augmentations salariales)

Nous avons obtenu des augmentations salariales de 14,5 % sur quatre ans. Nous savons que c'est sous le mandat qui nous a été confié, mais nous sommes convaincus d'être allés chercher le maximum possible par la diplomatie. Les actions de mobilisation ont beaucoup aidé et ont permis de bonifier les offres.

Nous avons accepté de recommander l'entente de principe, notamment parce que l'employeur en faisait une condition pour bonifier son offre de 0,5 %, et ainsi faire passer les augmentations salariales de 14 % à 14,5 %.

C'était une recommandation à un million, parce qu'un demi-point de pourcentage, c'est environ 1 million de dollars de plus dans les poches des membres. Vous demeurez, bien entendu, entièrement libres de voter pour ou contre l'entente. Pour notre part, il n'était pas question de laisser 1 million de dollars sur la table. Le but était que vous ayez le maximum pour faire un choix éclairé.

Comme les négociations avec la Guilde s'en viennent et que l'employeur est aussi sollicité pour un meilleur financement du fédéral, Radio-Canada ne voulait pas inscrire directement une hausse de 6 % la première année. La partie



patronale a donc pris des méthodes alternatives pour y arriver.

Pour la première année de la convention, c'est donc une hausse de 2,25 %, plus 1,64 % en compensation du Conseil du Trésor pour l'an passé et 2,11 % afin d'amorcer le rattrapage avec la Gilda. Ça donne un total de 6 % en 2026-2027.

La rétroactivité salariale de 6 % sera appliquée sur le salaire de base et les primes variables depuis le 23 mars 2026. Ce montant sera versé dans les 60 jours de la signature de la convention collective.

Par la suite, c'est une hausse de 3 % le 1^{er} avril 2027, 3 % en 2028 et 2,5 % en 2029.

Avec les intérêts cumulés, ça donne 15,27 % d'augmentation sur 4 ans. Par exemple, pour une personne qui gagne 70 000 \$, cela signifie qu'elle obtiendra 10 686,75 \$ de plus, donc un salaire de 80 686,75 \$ en 2029.

L'employeur versera la rétroactivité salariale aux personnes qui sont à l'emploi au moment de la signature de la convention collective.

Sachant que l'employeur offrait 1,5 % de coûts de convention collective au départ, nous avons fait l'exercice sommairement de voir ce que représente la globalité de ce que nous avons négocié. Au total, si on prend le 14,5 % d'augmentation (15,27 % cumulé), auquel on ajoute les primes qui n'avaient pas été bonifiées depuis 20 ans, le régime de vacances qui est ajusté, le régime de soin dentaire qui est ajusté, le reclassement des journalistes, des chroniqueurs-rechercheurs et des commentateurs interviewers, nous sommes à plus de 17 % d'augmentation de coûts de convention collective.

À cela vont s'ajouter dans les prochains mois la mise à jour des monographies d'emploi et l'entrée en vigueur de la nouvelle grille salariale, de même que l'équité salariale, qui vont aussi bonifier les salaires.

Article 62 (Dispositions salariales générales)

On s'est entendu pour qu'au moment de l'embauche, l'employeur positionne la personne salariée dans la grille du groupe salarial à laquelle elle est affectée en considération de sa formation et de son expérience, et ensuite, selon ses années de service.

Article 63 (Groupes d'emploi, durée du travail et grille salariale)

La mise à jour des monographies d'emploi a progressé rapidement dans les derniers mois. Il y a maintenant une date de fin du processus ! C'est une priorité des membres et nous avons convenu que ça ne pouvait plus traîner.



L'entrée en vigueur de la nouvelle grille salariale se fera au plus tard le 22 mars prochain. Encercliez la date, ce sera le premier chèque de paie des monographies révisées. Si jamais l'exercice n'est pas complété, les ajustements salariaux seront rétroactifs à cette date.

La nouvelle grille salariale sera un calque de la structure salariale de la Guilde. Il va donc y avoir moins de groupes salariaux, ce qui signifie des salaires à la hausse pour plusieurs titres d'emplois. Pour d'autres, ce sera le statu quo, mais personne ne subira de baisse de salaire. Les trous d'échelons qu'il y avait dans l'échelle des techniciens, donc des échelons où il n'y avait pas d'augmentations salariales pendant quatre ans, vont aussi disparaître.

Ce n'est pas le comité de négociation qui va présenter les nouvelles monographies aux membres, mais bien le comité mixte d'évaluation des emplois qui en est le maître d'œuvre lorsque l'exercice sera complété. Le syndicat et l'employeur se sont déjà entendus sur près de 100 titres d'emplois sur 130 quelques titres. C'est un processus qui s'est fait à partir des questionnaires que vous avez remplis sur les tâches que vous effectuez réellement. Il y a eu des rencontres aussi avec des personnes de certains titres d'emploi pour lesquels nous n'avions pas d'informations.

Article 64 (Recouvrement d'un trop-perçu ou sommes dues)

Ce nouvel article de convention est lié aux nombreux problèmes de recouvrement depuis l'implantation de Workday :

- Lorsqu'une personne salariée signale à l'employeur une irrégularité dans ses revenus et qu'aucun correctif n'est apporté dans un délai raisonnable, l'employeur ne pourra plus réclamer les sommes versées en trop pour la période suivant le signalement.
- Lorsqu'une erreur de l'employeur entraîne des sommes dues à une personne salariée, celle-ci pourra désormais réclamer les sommes accumulées au cours des six mois précédant le dépôt d'un grief. C'est une amélioration importante par rapport à la situation actuelle, où la récupération est limitée aux 45 jours précédant le dépôt du grief.
- Dès qu'une situation de trop-perçu supérieure à 200 \$ est portée à la connaissance de l'employeur, la personne salariée est informée de la somme à rembourser et se voit confirmer les détails par écrit, avant le début du recouvrement. Pour établir les modalités de remboursement appropriées, la situation financière particulière de la personne visée doit être prise en considération.
- Lorsque, pour le même motif et pour une même période de paie, plus de 100 personnes ont reçu un trop perçu, l'employeur doit informer le syndicat dans les plus brefs délais et indiquer les motifs qui justifient la récupération des sommes dues.

Article 67 (Primes pour assistantes à la coordination)

La prime versée aux assistants à la réalisation-TV et aux adjoints de réalisation radio pour les responsabilités de coordination est maintenant exprimée en pourcentage du salaire de base, plutôt qu'en montant fixe. Elle est de 5 %, au prorata de la durée de l'affectation. C'est le principal gain : la valeur de la



prime va augmenter automatiquement avec les futures hausses salariales.

Un montant ou pourcentage supérieur peut toujours être négocié de gré à gré lorsque l'ampleur de l'affectation le justifie.

Autre nouveauté, si des tâches de coordination s'ajoutent à leurs tâches habituelles, sans qu'il y ait de réalisateur-coordonnateur, la prime est aussi applicable.

Article 68 (Santé et sécurité au travail)

Concernant les comités locaux SST, au surplus des membres du comité prévus par le Code canadien du travail, le syndicat pourra désigner une personne à titre d'observatrice s'il n'y a pas déjà de représentant du syndicat, dans le but d'assurer la transmission des informations.

Article 69 (Comité fardeau de tâches)

Avant, l'employeur refusait que le comité fardeau de tâches puisse aller chercher des informations en dehors du formulaire rempli par l'employé afin d'évaluer s'il y avait surcharge de travail ou non.

D'abord, le formulaire de fardeau de tâches a été simplifié et sera moins long à remplir. Ensuite, un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat vont rencontrer la personne qui a rempli le formulaire pour valider les informations et au besoin, les compléter. Avant la décision du comité, toute information pertinente pourra être transmise aux membres.

Par ailleurs, avant la tenue de la première rencontre du comité de fardeau de tâches, le gestionnaire, l'employé et des représentants syndical et patronal vont se rencontrer afin de discuter de la situation et déterminer, s'il y a lieu, les solutions qui peuvent être mises en place rapidement jusqu'à la décision du comité.

Dépôt de grief

Un désaccord peut être constaté lorsque les parties ont partagé leurs principaux arguments, ont recherché activement à régler la situation et que, malgré le fait qu'elles aient échangé de l'information, elles ne peuvent en venir à une entente.

Le Syndicat peut alors déposer un grief et ce dernier est considéré comme prioritaire.



Article 70 (Comité d'amélioration continue sur le climat organisationnel)

Un nouveau comité paritaire syndicat-employeur est créé pour agir concrètement sur le climat organisationnel à Radio-Canada. Cette mesure est d'autant plus importante qu'une personne salariée sur cinq dit évoluer dans un climat de travail néfaste. L'objectif est de favoriser un environnement de travail sain et respectueux et de prévenir les situations susceptibles d'affecter la santé et le bien-être des personnes salariées.

Le comité pourra notamment analyser différents facteurs de risque, comme l'organisation du travail, l'autonomie, la reconnaissance, la justice organisationnelle, le soutien des gestionnaires et des collègues ainsi que l'information et la communication. Il s'agit d'un nouveau mécanisme permanent qui permettra d'agir en amont, plutôt que d'attendre que les problèmes de climat se transforment en conflits ou en situations plus difficiles à régler.

Le comité pourra formuler des recommandations, notamment sur les mesures à mettre en place et les mécanismes de suivi. Une personne-ressource impartiale, possédant une expertise et une expérience pertinentes en analyse du climat organisationnel, épaulera le comité dans la réalisation de son mandat. Ses services seront aux frais de l'employeur et elle pourra également formuler ses propres recommandations sur la prévention et sur toute question relevant du mandat du comité.

Ce comité se réunira une fois par mois ou au plus tard dans les 15 jours d'une demande de l'une ou l'autre des parties.

Article 71 (Télétravail)

Nous avons maintenant un nouvel article dans la convention collective concernant le télétravail. Une personne qui est à l'emploi depuis au moins six mois peut faire une demande d'entente de télétravail à son gestionnaire.

Lorsqu'il examine une demande, le gestionnaire évalue plusieurs facteurs, notamment : la nature du travail et l'effet potentiel sur la quantité et la qualité du travail, les répercussions sur les autres personnes salariées, les autres ententes accordées par l'employeur pour un travail de nature similaire à Radio-Canada, la santé et la sécurité et les autres exigences opérationnelles. En cas de refus de la demande, la personne gestionnaire doit motiver sa décision par courriel à la personne salariée.

Le syndicat peut demander à l'employeur de présenter les lignes directrices relatives au télétravail adoptées par les différents secteurs de l'organisation.

Article 72 –(Allocation pour vêtements de travail)

Les montants alloués ont été bonifiés.



Reporters affectés à l'extérieur

L'allocation pour les vêtements extérieurs est maintenant accessible à tous les reporters appelés à travailler sur le terrain, peu importe la fréquence et le type de couverture. Elle ne sera donc plus limitée aux reporters de la télévision qui font du direct. De plus, l'allocation passe de 600 \$ à 670 \$ tous les deux ans.

Conditions pour les personnes salariées techniciennes et artisanes

L'allocation annuelle pour les personnes affectées de façon permanente au centre d'appareillage technique, à l'atelier d'art scénique et à l'entretien mécanique passe de 420 \$ à 470 \$.

Le remboursement pour l'achat ou l'entretien de chaussures de sécurité passe de 150 \$ par année à 300 \$ tous les deux ans.

Allocations

L'allocation qui était versée aux techniciens, selon leur titre d'emplois et la pratique, passe de 420 \$ à 470 \$ par année.

Les comités locaux de santé et sécurité peuvent aussi identifier des personnes qui occupent des titres d'emploi non énumérés dans l'article et qui présentent des risques d'expositions similaires.

À la suite d'une entente survenue au comité local, l'application de l'élargissement des allocations pour vêtements de travail peut se faire.

Article 73 (Frais de permis de conduire)

Dorénavant, l'employeur remboursera les frais de renouvellement de permis de conduire aux employés qui travaillent 400 heures par année civile dans un ou des titres d'emploi où ils sont appelés à conduire des véhicules de Radio-Canada. Il ne rembourse pas les frais liés à la classe motocyclette, aux points d'inaptitude, ou tous autres frais à l'extérieur du renouvellement du permis.

Article 74 (Indemnité de déplacement)

L'allocation pour les déplacements en taxi est bonifiée lorsqu'une personne doit se rendre au travail ou retourner à son domicile à une heure où le transport en commun n'est pas disponible. C'est maintenant 25 \$ plutôt que 20 \$ sur présentation d'un reçu.



Lettre d'entente no 16 (Conditions particulières pour CBC North, Espaces autochtones et CBC Indigenous)

Dans les 60 jours de la signature de la convention collective, les parties vont mettre en place un comité de travail paritaire visant à évaluer et à proposer des initiatives concernant les enjeux soulevés par le syndicat relativement aux conditions de travail pour les employés de CBC North, d'Espaces autochtones et CBC Indigenous.

Elles vont devoir, entre autres, se pencher sur les sujets suivants :

- le processus de recrutement (dont la considération de l'expérience autre que celle prévue aux monographies d'emplois);
- l'accès aux bureaux de l'employeur;
- le télétravail;
- la capacité à se loger;
- le coût de la vie;
- la formation et le développement;
- le paiement pour la prise de congés culturels;
- la fiscalité.

Le comité de travail sera composé de trois représentants de l'employeur et de trois représentants du syndicat, dont une personne salariée issue des communautés autochtones.

Ce comité devra présenter ses recommandations au plus tard 18 mois après la tenue de la première rencontre.

Lettre d'entente no 19 (Intelligence artificielle)

Pour la première fois, l'utilisation de l'intelligence artificielle est encadrée dans la convention collective et, selon les conciliateurs fédéraux, cette entente va faire école.

Les principes

L'employeur reconnaît la valeur du travail des personnes salariées et que l'IA est un outil de travail qui ne peut se substituer au jugement humain. Il applique avec rigueur les normes et pratiques journalistiques et s'assure de prendre les moyens nécessaires pour garantir la protection des données personnelles. Il doit aussi protéger les données et les sources liées à la pratique journalistique. L'employeur fait preuve de transparence avec le public sur nos façons d'utiliser l'IA. Il doit fournir aux personnes salariées appelées à utiliser des outils d'intelligence artificielle la formation nécessaire à leur utilisation sécuritaire, éthique et efficace.



Comité d'intelligence artificielle (CIA)

Un comité paritaire est créé pour faire le suivi des projets impliquant l'IA. Chaque partie peut s'adjoindre une personne-ressource au besoin. Afin d'utiliser l'IA de façon responsable, le CIA est guidé par les principes suivants : la responsabilité humaine, la transparence, l'éthique, le respect des droits d'auteur, la sécurité et la confidentialité.

Le CIA a pour mandat de recevoir l'information relative aux projets impliquant l'IA, d'en assurer le suivi, d'évaluer leurs impacts sur les personnes salariées, les emplois, l'organisation du travail, les conditions de travail, les enjeux éthiques et les besoins de formation, et de formuler toute recommandation jugée pertinente.

Lorsqu'un projet lié à l'IA amène une modification importante aux conditions de travail et à l'organisation du travail d'un nombre appréciable de personnes salariées, l'employeur doit informer le CIA 60 jours avant la date prévue d'implantation.

Le CIA assure le suivi des projets et, au besoin, tout au long de leur développement, de leur implantation et de leur utilisation. Le comité peut proposer des améliorations aux différents projets. Il s'assure que les personnes salariées appelées à utiliser l'IA reçoivent la formation appropriée.

Protection des emplois

Pour la durée de la convention collective, l'employeur s'engage à ne pas licencier une personne salariée en raison d'un projet impliquant l'IA.

- 30 -

