STTRC
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Radio-Canada

Bonjour et bienvenue parmi nous !

Vous venez d'être embauchée ou embauché à Radio-Canada. Savez-vous que vous êtes représentée ou représenté par le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Radio-Canada (STTRC-FNCC-CSN) et couverte ou couvert par sa convention collective? Vous trouverez ici tout ce qu'il vous faut savoir sur la structure de notre syndicat, sur vos droits et quei faire si vous avez un problème.

Petite histoire du syndicat

Le STTRC (FNCC-CSN) représente près de 3000 Employées et Employés du radiodiffuseur public, partout au Québec et à Moncton, au Nouveau-Brunswick. Nos membres sont les artisanes et artisans de Radio-Canada; ils exécutent toutes les tâches de production de contenu et assurent le soutien technique et administratif pour l'ensemble de la boîte.

En 2014, Radio-Canada demande au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) la fusion de trois syndicats : le Syndicat des techniciens et artisans du réseau français (STARF-SCFP 5757), le Syndicat des communications de Radio-Canada (SCRC) et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP 675).

Cette fusion amène son lot de défis, mais le «nouveau syndicat», qui émerge de cet exercice, représente des membres de tous les secteurs du radiodiffuseur public. La première convention collective négociée par le syndicat fusionné est signée en octobre 2018.

En 2020, pour compléter sa transformation en un seul syndicat, les membres votent en faveur d'un nouveau nom : le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Radio-Canada, le STTRC.

Comment nous joindre

Par téléphone
> de Montréal : 514 842-4020
> d'ailleurs: 1 888 842-4020

Par courriel:
sttrc@sttrc.ca

Sur notre site web:
www.sttrc.ca

Sur Facebook, « Le groupe de discussion du STTRC » est réservé aux membres du syndicat. Vous devez faire une demande pour rejoindre le groupe :
Groupe FB SyndicatSTTRC

* *Tous les liens électroniques se retrouvent à la page 7.*

Signer sa carte de membre

Dès votre embauche, les modalités de la convention collective du STTRC s'appliquent à vous. Toutefois, si vous voulez participer à la vie syndicale (élire vos représentantes et représentants ou vous présenter à un poste, participer aux assemblées générales, etc.), vous devez signer votre carte de membre. Vous pouvez le faire en quelques minutes à partir de ce lien :
Signature électronique de l'adhésion au syndicat.

Structure

Les membres du syndicat sont regroupés par section, selon leur emploi et leur lieu de travail. Chaque section est représentée par au moins une déléguée ou un délégué élu qui peut répondre à vos questions syndicales. Certaines sections sont toutefois orphelines. Si c'est le cas de votre section, n'hésitez pas à contacter la coordonnatrice ou le coordonnateur de votre région.

Qui sont vos déléguées et délégués, ainsi que vos coordonnatrices et coordonnateurs régionaux ? Vous trouverez la liste ici :
Membres du CS

Ensemble, les déléguées et délégués constituent le Conseil syndical (CS). Il s'agit d'une instance intermédiaire entre le Bureau syndical et l'Assemblée générale des membres de notre syndicat. C'est le Conseil syndical qui définit les priorités du syndicat et qui peut entériner les ententes modifiant la convention collective entre les assemblées générales. Le conseil se réunit au moins quatre (4) fois par an.

Son rôle vise à préparer les recommandations qu'il soumet à l'Assemblée générale et à débattre des propositions soumises par le Bureau syndical.. L'Assemblée générale est souveraine; c'est l'instance la plus large du syndicat. Regroupant tous les membres, elle se prononce sur les questions les plus importantes (contrat de travail, moyens de pression, etc.).

C'est le Comité exécutif (CE) qui est chargé de mettre en œuvre les propositions adoptées en Conseil syndical et en Assemblée générale et d'administrer le syndicat. Le CE est constitué de dix (10) élues et élus à différents postes et représentant diverses régions. Pour connaître les responsabilités de chacun des postes, vous pouvez consulter les statuts et règlements au bas de la page en cliquant sur ce lien :
Statuts et règlements

Voici les membres actuelles et actuels du Comité exécutif : Membres du CE

Quelques conseils de votre syndicat

La convention collective est le contrat de travail qui a été négocié entre le syndicat et Radio-Canada. Elle établit les conditions de travail des Employées et Employés membres du STTRC. Vous pouvez la consulter ici :
Convention collective STTRC

Certains sujets ne sont pas couverts par la convention collective; d'autres se retrouvent dans les politiques administratives de Radio-Canada. La convention collective prévoit qu'il est possible de contester une mauvaise application de la convention collective ou des politiques administratives de l'Employeur. Si la situation ne se règle pas avec votre gestionnaire ou que vous avez des questions concernant vos conditions de travail, contactez votre déléguée ou délégué pour en savoir davantage.

Surtout, lisez votre convention collective et consultez-la à l'aide de la table des matières située au début du document. Comme le veut l'adage : un syndiqué avisé en vaut deux. Voici donc quelques précieux conseils à ne pas oublier.

- Ne parlez pas des détails de votre état de santé à votre gestionnaire si vous êtes en congé maladie. Ce sont des informations confidentielles.. Échangez à ce sujet uniquement avec le personnel du Bureau de gestion des invalidités.
- Si vous estimez que le personnel du Bureau de gestion des invalidités a une attitude inadéquate, nous vous suggérons de communiquer avec le syndicat. Bien que la convention ne traite pas de ce sujet, le STTRC est en pourparlers avec la direction à propos de l'attitude du Bureau de gestion des invalidités.
- Votre vie privée n'est pas protégée si vous utilisez du matériel informatique de Radio-Canada, et l'Employeur se donne le droit d'accéder à des informations liées à l'utilisation de ce matériel, par exemple, si vous allez sur Facebook avec un ordinateur ou un téléphone de la Société. Pour cette raison, nous vous suggérons de contacter le syndicat avec votre adresse courriel personnelle et non celle de Radio-Canada.
- **IMPORTANT :** le délai maximal pour contester une décision de l'Employeur est de quarante-cinq (45) jours civils. Le grief, c'est-à-dire la contestation d'une violation de la convention collective ou des politiques administratives qui vous lèsent dans vos droits, doit impérativement être déposé dans les quarante-cinq (45) jours civils suivant Àla date de l'incident ou la date où vous auriez pu en prendre connaissance. Ne tardez pas à contacter vos représentants syndicaux si vous estimez être lésée ou lésé.

Santé et sécurité

Si vous vous blessez au travail, vous devez remplir un rapport d'accident, même si la blessure semble anodine. On ne sait jamais comment ça va évoluer. Vous trouverez le document «Rapport d'enquête d'accident» ici :
Rapport d'enquête d'accident

Que faire si vous avez un problème ou des questions ?

Deux options s'offrent à vous :

1. contacter votre déléguée ou délégué pour des réponses ou du soutien. Elle ou il pourra également vous orienter vers les bonnes ressources ;
2. joindre la technicienne en relations de travail, Angela Sarkis-Ohana (sttrc@sttrc.ca) qui pourra vous aider.

Ce qu'il faut savoir !

Vous venez d'entrer à Radio-Canada et mille questions vous brûlent les lèvres à propos des conditions de travail? Voici certaines informations utiles tirées de la convention collective.

Le texte complet de la convention collective se retrouve ici : Convention collective STTRC

Horaire de travail

- Établi sur un cycle de 14 jours, qui commence à minuit et une minute, le lundi.
- Les jours de repos sont obligatoirement octroyés par bloc de deux (2) jours consécutifs ou plus.
- L'Employée ou Employé ne peut être contraint de travailler plus de sept (7) jours consécutifs à taux régulier. L'Employée ou Employé peut être contraint de travailler huit (8) jours consécutifs à taux régulier uniquement pour permettre la rotation d'horaire.
- En tout temps, l'Employée ou Employé temporaire doit offrir une disponibilité d'une (1) fin de semaine sur deux (2).

Durée d'une journée de travail

- Selon le titre d'emploi de l'Employée ou de l'Employé, une journée normale de travail peut être de 7,25 h, 7,5 h ou 8 h.
- Des horaires de trois (3) ou quatre (4) jours sont possibles, selon les besoins opérationnels.
- Une Employée ou un Employé temporaire peut être affecté à des quarts de 4 heures (minimum), mais seulement dans des situations spécifiques (voir article 47.2.

Modification de l'horaire

- Les horaires peuvent être modifiés au plus tard vingt-quatre (24) heures avant le début du quart de travail, mais seulement dans les cas suivants : remplacement des absences en maladie, congés spéciaux, urgence ou force majeure, événements spéciaux non prévisibles, besoin de production imprévu au moment de l'affichage, libérations syndicales. Par contre, les heures prévues à l'horaire ne peuvent être diminuées et sont rémunérées au taux applicable.
- Une fois que l'horaire est publié, l'Employeur ne peut changer les jours de repos sans l'accord de l'Employée ou l'Employé.
- Au plus tard cinq (5) jours avant l'affichage de l'horaire, l'Employée ou Employé temporaire confirme ses périodes de non-disponibilité, et ce, pour la prochaine notification.
- L'Employée ou Employé temporaire qui n'a pas exprimé de non-disponibilités et qui n'est pas affecté est réputé disponible. Si elle ou il n'est plus disponible, elle ou il doit le signifier à l'intérieur d'une période allant de minuit et une minute (0 h 01) l'avant-veille à quinze heures (15 h) la veille d'une disponibilité émise.
- À la suite de la notification de l'horaire, l'Employée ou Employé temporaire bénéficie d'un délai de dix (10) jours pour augmenter ou modifier ses périodes de non-disponibilité. L'Employée ou Employé temporaire doit tout de même se conformer aux modalités suivantes :
  > respecter les affectations octroyées au moment de l'affichage de l'horaire;
  > maintenir la disponibilité émise d'une (1) fin de semaine sur deux.

Période de repas

- La durée des repas est de 30 ou 60 minutes.
- Les pauses repas sont accordées pour toute période de travail supérieure à 5 h.
- Le premier (1er) repas ne peut être pris pendant les deux (2) premières, ni pendant les trois (3) dernières heures de travail prévues à l'horaire.
- Toute partie de la période de repas qui ne peut être prise à l'intérieur de la plage prévue est rémunérée au taux applicable.
- Dans le cas des Employées ou Employés affectés à des horaires comprimés, le premier (1er) repas ne peut être pris pendant les trois (3) premières, ni pendant les quatre (4) dernières heures de travail prévues à l'horaire.
- Lorsque l'Employée ou Employé n'est pas autorisé à s'absenter du travail pour sa pause-repas en vertu de son affectation, cette période est rémunérée et fait partie intégrante de la journée de travail. Dans ce cas, les pauses sont cumulables à raison de huit (8) minutes par heure travaillée.
- Une indemnité de 12 $ est versée pour le deuxième repas lors d'un quart de travail de plus de dix (10) heures.

Repos quotidien et hebdomadaire

- Une période d'au moins onze (11) heures doit séparer la fin d'une journée de travail et le début de la suivante.
- Si ce n'est pas le cas, les heures travaillées pendant cette période de repos sont payées en temps supplémentaire.

Heures supplémentaires

- La rémunération est de une fois et demie le salaire de base.
- Le travail effectué pendant un jour de repos hebdomadaire est payé une fois et demie le salaire de base la première journée et deux fois le salaire de base pour toutes les heures travaillées au-delà de la première journée.

Congés

- **Compensatoires :** il est possible d'accumuler des congés compensatoires en remplacement du paiement des heures supplémentaires. Maximum de 30 jours par année, possibilité d'en reporter 10 par année financière.
- **Annuels :** l'Employée ou Employé a droit à un jour et quart (1 1/4) de congé annuel payé pour chaque mois civil de service accompli jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables. Après (8) ans de service : vingt (20) jours. Après dix-huit (18) ans de service : vingt-cinq (25) jours et après vingt-cinq (25) ans de service : trente (30) jours.
- **Fériés :** énumérés à l'article 50.1; pour y avoir droit, il faut avoir travaillé 15 jours au cours des 30 jours précédant le férié.
- **Spéciaux :** des congés spéciaux peuvent être accordés pour plusieurs raisons. Voir l'article 52.
- **Fédéraux :** les Employées et Employés ont droit à cinq jours de congés personnels prévus dans le Code canadien du travail. Trois jours sont payés par la SRC, et les deux autres sont aux frais de l'Employée ou de l'Employé. Ces congés peuvent entre autres être utilisés pour:
  - > soigner une blessure ou une maladie ;
  - > s'acquitter de ses obligations de santé ou s'occuper d'un membre de sa famille ;
  - > remplir des obligations relatives à l'éducation d'un membre de la famille âgé de moins de 18 ans ;
  - > gérer toute urgence vous concernant ou concernant un membre de votre famille ;
  - > assister à votre cérémonie de citoyenneté en vertu de la Loi sur la citoyenneté; etc

Congés de maladie

- Si l'Employée ou l'Employé est malade plus de trois jours consécutifs, elle ou il doit présenter vune attestation médicale (art. 57.3). Cette attestation doit être présentée sur le formulaire de l'Employeur (art. 57.4), qui rembourse un maximum de 30 $ pour la production du certificat médical (art. 57.5).
- Pour plus de détails sur les invalidités courte et longue durée, voir l'art. 57.8.

Assurances et avantages sociaux

- Un Employée ou Employé temporaire de Radio-Canada bénéficie d'un régime d'assurance collective si elle ou il remplit les critères d'éligibilité, prévus à l'article 47. Les Employées permanents ou Employés permanentes ont accès immédiatement aux régimes d'assurance (courte durée, médicaments et professionnels de la santé, longue durée et dentaire).

Régime de retraite

- Le régime de retraite de Radio-Canada est à prestations déterminées : la Cadillac des régimes de retraite. Pour y accéder, l'Employée ou l'Employé doit être à l'emploi de Radio-Canada depuis deux ans. D'autres critères s'appliquent dans le cas des Employés temporaires et contractuels. Consultez les articles 47 et 48 pour en savoir davantage.

Principales primes

- **Prime de nuit :** entre minuit et 7 h = 15 %.
- **Prime pour assistantes et assistants à la coordination** affectés à une réalisatrice coordonnatrice ou à un réalisateur coordonnateur : minimum de 3000 $. (Voir art. 67)
- **Prime de steady cam :** 100 $ par jour (voir la lettre d'entente numéro 19).

Période de probation

- Toute nouvelle Employée ou tout nouvel Employé est soumis à une probation d'au moins 130 jours travaillés.
- Elle peut être prolongée de 80 jours travaillés par l'Employeur, qui en avise par écrit l'Employé(e) et le syndicat (art. 27).

Période d'essai

- Si une Employée ou un Employé est promu ou muté, elle ou il peut être soumis à une période d'essai pouvant aller jusqu'à 130 jours travaillés. Cette période peut être prolongée d'un maximum de 80 jours travaillés par l'Employeur, qui en avise par écrit l'Employée ou l'Employé et le syndicat (art. 28).
- La période d'essai est réduite du nombre de jours travaillés dans ce poste au cours des 18 mois qui ont précédé la promotion ou l'accès à une permanence.

Article qui touche les temporaires :
Article 47

> L'Employée ou Employé temporaire perd son ancienneté et son lien d'emploi lorsqu'aucune affectation ne lui a été octroyée pendant une période de douze (12) mois consécutifs.

Article qui touche les contractuels :
Article 48

> L'Employée ou Employé contractuel perd son ancienneté et son lien d'emploi lorsqu'aucun contrat ne lui a été octroyé pendant une période de douze (12) mois consécutifs.

> L'ancienneté reconnue à l'Employée ou Employé contractuel cesse de s'accumuler et est maintenue lors des journées non travaillées entre deux (2) contrats.

Convention collective STTRC
https://www.sttrc.ca/wp-content/uploads/2024/04/Convention_2022-25_STTRC.pdf

Statuts et règlements du STTRC
https://www.sttrc.ca/wp-content/uploads/2024/10/2024-Statuts-damo-FR-241016.pdf

Membres du Conseil syndical
https://www.sttrc.ca/le-conseil-syndical

Membres du Bureau syndical
https://www.sttrc.ca/le-bureau-syndical

Signature électronique de l'adhésion au syndicat
https://libreservice.csn.qc.ca/adhesion/#/CommunicationsRadioCanadaCSN

Groupe FB SyndicatSTTRC
https://www.facebook.com/groups/syndicatsttrc

Rapport d'enquête d'accident
https://io.cbcrc.ca/#/resources/forms-formulaires-1.3166671

Intranet Ed
https://ed.cbcrc.ca

Avantages sociaux, retraite et rémunération
https://io.cbcrc.ca/?lang=fr/#/resources/pension-benefits-and-compensation-retraite-avantages-sociaux-et-remuneration-1.3244283

Autres informations pertinentes

Politiques d'entreprise

La convention collective n'est pas le seul cadre qui régisse les conditions de travail. Les politiques de Radio-Canada en traitent également. Vous pouvez les trouver ici : Politiques de CBC/Radio-Canada

Accès à votre dossier d'Employée ou d'Employé : Ma Source

Vous trouverez dans cet intranet des informations sur vos paies, votre statut d'Employée ou d'Employé, votre banque de congés, etc. . MaSource

Lien pour les formations

L'intranet Ed réunit toutes les formations offertes par Radio-Canada.Ed

L'Employeur s'engage à promouvoir le développement professionnel de ses Employées ou Employés afin de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Pour ce faire, il a recours à des affichages de formation pour une durée minimale de sept (7) jours qui peuvent être consultés par l'ensemble des Employées ou Employés.
Toute Employée ou tout Employé peut indiquer par écrit à sa supérieure ou à son supérieur immédiat sa préférence pour de la formation à des fonctions susceptibles de se donner dans l'année qui suit.
Plus de détails à l'article 29.

Services partagés

Les services partagés peuvent notamment vous informer et répondre à des questions de ressources humaines : **1 866 999-7888.**

Avantages sociaux

Vous trouverez de l'information sur les assurances et la retraite ici : Avantages sociaux, retraite et rémunération

CSN

STTRC
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Radio-Canada