



Le grain de sel

Journal de temps de paix du Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada
www.starf.qc.ca
Volume 2, numéro 1 — Avril 2003

Une nouvelle convention

Le processus était nouveau, les attentes aussi élevées que le scepticisme. Une convention collective négociée avant l'échéance de la précédente c'est, sinon une première, au moins un événement très rare à Radio-Canada.

Les résultats détaillés du scrutin donnent 1254 bulletins envoyés, 705 reçus, 699 votes valides (six bulletins annulés), 515 pour l'acceptation du protocole d'entente et 184 contre. C'est donc une acceptation à 74% de l'entente de principe. Les 43% qui n'ont pas participé étaient très confiants ou leur vote ne s'est pas rendu à temps.

La signature de la nouvelle convention a eu lieu le 6 avril à Radio-Canada à Montréal en présence des comités syndical et patronal au complet, ainsi que de plusieurs haut dirigeants de la Société.



Les comités de négo syndical et patronal, à la scéance de signature. De gauche à droite, debout Michelle Hatto, Alain Allard, Réginald Soucy, José Godoy, Jean Desjardins, Denis St-Gelais, Louise Landriault, Jean Carpentier ; assis Gilles T. Boudreau, Martin Lemieux, Guylaine Talbot (Finances SRC), Jacques Robichaud, Guy Babineau et Lise Mathieu.

Impartition de la gestion de la caisse de retraite

Le 28 mars 2003, George C.B. Smith, le premier vice-président aux Ressources humaines et Organisation de CBC/Radio-Canada a annoncé l'impartition de l'administration quotidienne de la caisse de retraite de Radio-Canada à Mercer, Consultation en ressources humaines. Le personnel de CBC/Radio-Canada qui dispense présentement ces services se verra offrir la possibilité de joindre les rangs de

Mercer plus tard cette année, selon le communiqué au personnel du 28 mars. La Société vise le premier janvier 2004 pour la mise en ouvre de cette impartition de services. On n'indique rien quant au sort des employés qui préféreraient demeurer à l'emploi de la Société.

Une autre affaire à suivre.

Dans ce numéro

Une nouvelle convention	1
Impartition ... caisse de retraite . . .	1
Dans ce numéro	1
Éditorial	2
Une assemblée réussie	2
Les jours de maladie, mythes et réalités	3
Le feuilleton du stationnement . . .	5
Du nouveau à Montréal	5
Une journée au CCRI	6
Si la nouvelle convention	7

Voici un numéro double.
Il y en a juste trop pour quatre pages. Bonne lecture !

Éditorial

Ce n'est pas tous les jours que l'on renouvelle sa convention collective. Ce n'est pas non plus toutes les fois qu'on le fait sans conflit, avant l'échéance et sans se mettre à genoux.

Cette fois-ci, on a tout bon. Un exécutif syndical motivé, un comité de négos gonflé à bloc, une nouvelle méthode de travail et un employeur fatigué de toujours partir en guerre contre des syndiqués qui ne se laissent pas faire de toute façon.

Cette nouvelle convention collective a le mérite de conserver l'acquis avec des augmentations tout à fait comparables avec ce qui se fait ailleurs dans l'industrie. Notre convention faisait déjà l'envie de nos collègues des réseaux anglais de la CBC, que dire de celle-ci.

Tous les problèmes ne sont pas pour autant réglés, loin de là. Mais cette fois-ci, le résultat est digne de mention et il vaut la peine de le dire. La rédaction du Grain de sel croit donc utile de le faire.

Depuis sa conception même, le Grain de sel se veut un outil d'information qui ne dit pas à ses lecteurs comment penser. Nous entendons poursuivre dans la même veine. C'est pourquoi vous trouverez dans ce numéro le même genre de textes qu'à l'habitude, en plus de celui-ci qui fait exception.

Exception car à Montréal certains agissements disgracieux ont troublé le processus de ratification. Il est en effet troublant de voir des officiers syndicaux dénigrer le travail de leurs collègues du comité de négociations en public, alors qu'au moment des consultations tout allait bien. Il est aussi troublant d'en

avoir vu se servir de leur connaissance de renseignements sous huis-clos et de se servir de ce même huis-clos pour ensuite faire cabale à l'assemblée d'information. Il est alors facile de poser en héros.

La dissidence pour un officier syndical c'est la démocratie lorsqu'elle s'exerce au sein des instances et au moment opportun, c'est à dire avant la négo, pas après ni pendant. Autrement, on abuse la bonne foi des membres et on montre un front divisé à l'autre partie.

Les campagnes électorales, ça ne se fait pas sur le dos des membres ou de leurs intérêts mais bien pour eux, ce qui commande une certaine éthique, dont celle d'agir quand c'est le temps et de viser la bonne cible.

La rédaction

Une assemblée réussie

C'est au théâtre Denise-Pelletier que s'est tenue l'assemblée d'information de Montréal sur l'entente de principe intervenue entre les comités de négociations du STARF et de la SRC. La scène de cet ancien cinéma des années 1920 converti en théâtre en 1977 a cette fois vu un événement qui n'avait rien à voir avec la fiction théâtrale.

On n'avait pas pris de chance, cette fois, en réservant une salle pouvant accueillir tous les membres de Montréal et mêmes leurs jeunes enfants avec une garderie, navettes, sandwiches, salades, liqueurs douces et ti-gâteaux, ce qui faisait que les quelque 200 membres présents avaient l'air encore moins nombreux. C'est la Maison du père qui était contente du (reste du) buffet. L'assistance réduite n'a toutefois pas empêché ceux

et celles qui avaient des questions et objections de les exprimer d'abondance.

Des principaux sujets abordés notons l'ouverture de postes permanents, les vêtements de travail, la formation et le régime d'invalidité de courte durée.

Les clauses sur les postes temporaires à transformer en poste permanents après 4000 heures sur deux ans ont fait l'objet de certains réajustements. Des membres sont venus dénoncer le fait que parfois les postes sont affichés, le processus de dotation effectué mais les postes demeurent non-comblés depuis des mois. On a aussi noté certaines incompréhensions et incongruités dans ce domaine que l'employeur ne semble pas chercher à simplifier.

Le nombre des interventions des membres lors de l'assemblée ainsi que le temps que le comité de négo a dû passer sur les vêtements de travail surprennent lorsque l'on examine l'impact financier du sujet sur l'ensemble de la convention. On a pu découvrir que la réalité et l'interprétation qu'en faisait l'employeur étaient bien différentes. Le comité de négo a convenu qu'un travail de suivi s'imposait et que les membres à qui la Société alloue des vêtements de travail, de protection ou d'une allocation pour ceux-ci se devaient de vérifier si leur poste se trouvait sur la liste en annexe de la convention, et d'aviser le Syndicat s'il ne s'y trouve pas afin de préserver leurs droits.

Suite en page 4

Les jours de maladie, mythes et réalités

La gestion des « Régimes d'invalidité de courte et de longue durée », comme CBC/Radio-Canada nomme son système de protection contre les absences causées par la maladie ou les accidents, provoque bien des discussions depuis la fin des négociations. Essayons donc de voir de quoi il s'agit.

Courte maladie, employés permanents

L'invalidité de courte durée est celle qui dure 85 jours ouvrables ou moins (dix-sept semaines pour les permanents à temps partiel.) Notre salaire est protégé à 100% les 85 premiers jours ouvrables de l'invalidité, ou de la maladie si vous préférez, à condition d'avoir complété sept années de service continu. Entre trois mois et sept ans de service, la période de courte durée à 100% augmente de dix jours par an pour atteindre 85 jours au bout de sept ans, c'est à dire :

Service continu (ans)	Jours à 100%	Jours à 66 2/3%
3 mois à 1 an	10	75
1 à 2	20	65
2 à 3	30	55
3 à 4	40	45
4 à 5	50	35
5 à 6	60	25
6 à 7	70	15
7 +	85	—

Pour les absences de 85 jours ou moins avant sept ans de service continu, la différence entre les jours pris et les jours

couverts à 100% est couverte à 66 2/3%. La couverture des absences de courte durée est imposable et son coût est payé à 100% par la SRC.

Longue maladie, employés permanents

Après 85 jours ouvrables, l'invalidité devient de longue durée et tombe sous le régime de longue durée, soit 60% du salaire jusqu'à 65 ans ou le rétablissement s'il survient avant. Ces prestations ne sont pas imposables. Elles ne sont plus indexées pour les invalidités déclarées depuis le premier juillet 2002. S'il y a une rechute dans les trente jours du retour au travail, l'employé retourne directement au régime de longue durée. S'il y a une rechute après trente jours, c'est comme une nouvelle maladie. Le régime est administré par l'assureur choisi par la Société et les primes sont déduites sur chacune de nos payes (« Invalidité de longue d. » sur l'avis de dépôt), c'est à dire que nous payons 100% du coût des absences de longue durée.

Courte maladie, employés temporaires

Comme les anciens qui ont choisi de demeurer sous l'ancien système d'avant avril 1977 (voir plus bas), les temporaires accumulent des congés de maladie à raison d'un jour et quart (1¼) par vingt jours travaillés. Ces créances s'accumulent jusqu'à un maximum de dix jours. C'est l'article 18.2.2 alinéa j de la convention collective qui le spécifie. Il existe certaines provisions de transition pour les temporaires qui passent permanents.

Longue maladie, employés temporaires

Sous réserve d'avoir complété treize semaines d'emploi à la SRC, l'employé

temporaire STARF est admissible à l'assurance salaire spéciale. Après deux semaines (dix jours ouvrables), couvertes par les congés de maladie accumulés, suivi d'un « délai de carence » de deux semaines non-payées, il (elle) a droit à quinze semaines payées à 66 2/3% de la moyenne de ses gains assurés à la SRC au cours des treize dernières semaines. L'employé(e) qui n'a pas complété treize semaines au cours des 52 dernières semaines peut avoir droit à des prestations réduites.

Congés de maladie cumulatifs

Il n'y en a pas pour les employés permanents, sauf ceux et celles qui étaient à l'emploi de la Société avant le premier avril 1977 qui ont choisi de conserver l'ancien régime comme un droit acquis, ainsi que les temporaires. Comme ce n'était pas avantageux de demeurer sous l'ancien système si on avait peu d'ancienneté en 1977, gageons qu'il n'y reste plus grand monde 26 ans après.

Bref, les congés de maladie cumulatifs, quinze jours de maladie maximum par année ou autres accumulations, ça n'existe plus pour les permanents depuis vingt-six ans. C'était à l'époque où c'était encore vrai qu'Elvis n'était pas mort !

Mais pourquoi avoir changé ça ?

Risquons ici une explication financière. On sait que CBC/Radio-Canada est juridiquement une création du gouvernement fédéral qui fonctionne d'après une loi constitutive et sous un régime de financement annuel.

Suite en page 4

Les jours de maladie ...

Suite de la page 3

En pratique, cela signifie que la SRC ne peut emprunter ou mettre de l'argent de côté d'une année à l'autre (du 31 mars au premier avril !) ou si peu, soit plus ou moins 25 millions sur environ 800. Une accumulation de congés par un grand nombre d'employés représente une dette (passif financier) substantielle. Comment peut-on se payer une dette substantielle à long terme envers ses employés alors qu'on n'a pas le droit d'emprunter à la banque pour plus de quelque mois ?

Le présent régime semble avantager les gens plus malades qui doivent prendre plus d'absences de maladie qu'ils n'en pouvaient cumuler sous l'ancien système, mais il semble désavantager ceux qui n'étaient jamais malades et qui se payaient ainsi de substantielles vacances juste avant la retraite.

Quand on « booke » malade

Qu'importe l'expression utilisée (et il y en a...), attardons-nous ici sur le régime de courte durée. Pour les absences de très courte durée, soit un, deux ou trois jours, la Société ne demande pas de justification médicale écrite par un médecin reconnu. Dans un effort de réduire le nombre de ces absences, on avait introduit le concept de « quatre occasions par année » à la négo de 1997. On s'est aperçu à l'usage que cela signifiait que l'employeur exigeait une justification médicale écrite après quatre occasions

d'un jour (total quatre jours) ou après quatre occasions de trois jours (total douze jours). Bref, l'ordinateur donnait le cue à la cinquième occasion, qu'importe la durée de ces occasions.

Cet étrange barème a provoqué une forte hausse des absences de trois jours qu'on surnomma alors « le sydrôme du trio » qui se manifesta à raison de 78% des toutes les absences de trois jours de CBC/Radio-Canada prises par 12% du personnel ...

Aux dernières négos

Dans un effort de se sortir le doigt qu'elle s'était mis dans l'œil avec ses trios, la SRC a négocié avec le STARF une clause où la Direction se réserve le droit pour le supérieur immédiat de convoquer un employé, qu'il présume abuser des absences de trois jours ou moins, à une rencontre où l'employé a le droit d'être accompagné de son représentant syndical. Le supérieur immédiat pourra alors établir un plan d'action écrit qu'il remettra à l'employé.

Si le supérieur immédiat constate que la tendance se maintient, il convoque une nouvelle rencontre où il pourra exiger une justification médicale écrite pour toute absence pour maladie de n'importe quelle durée pendant un maximum d'un an. Cette clause est similaire à celle que l'on retrouve à la convention collective SRC-SCFP.

Le risque avec ce genre de clause est de tomber sur un(e) petit(e) boss zélé(e) qui veut se faire remarquer en appliquant la clause avec la rigueur maximale ou en téléphonnant systématiquement aux employés malades chez eux. À cela on peut opposer toutes sortes d'autres recours quant à la bonne foi, au harcèlement, au respect de la vie privée, etc. L'usage dira si les craintes sont justifiées.

La jurisprudence récente suggère aussi que **C'EST À L'EMPLOYEUR QU'IL INCOMBE DE PROUVER QU'IL Y A ABUS**. Le gros bon sens suggère qu'un grand nombre d'absences ou encore des séries d'absences juste avant ou juste après des congés normaux, ça paraît ben mal...

Références

On retrouvera le texte de la Société sous l'onglet Ressources humaines de son site Intranet au http://intranet/policies_fr/hr/protection_revenu.htm#congés_de_maladie sur un ordinateur raccordé au réseau interne de la SRC.

L'article 18.2 de la convention collective STARF-SRC établit les avantages sociaux spécifiques aux temporaires et la description détaillée des régimes d'assurances est à la section 2.2.7 des politiques de ressources humaines de CBC/Radio-Canada.

La jurisprudence dont il est question est mentionnée à l'avis juridique du 5 octobre 2001 rédigé par me Daniel Carrier de Castiglio et associés sur le sujet.

Une assemblée ...

Suite de la page 2

Les clauses concernant la formation du personnel ont provoqué bien des commentaires qui allaient au delà du besoin de formation des membres du STARF. Bien des interventions reflétaient en effet une grande frustration des membres face à l'incurie de certains Services ou secteurs face aux très substantiels chan-

gements technologiques auxquels les membres continuent de faire face, au CDI et aux Maintenances entre autres.

Ce sont les changements apportés à l'administration du régime d'invalidité de courte durée qui ont toutefois provoqué les échanges les plus animés. La nouvelle clause de la convention donne en effet une mesure moins arithmétique

que l'ancienne de ce qu'est une absence pour maladie abusive. L'ancienne clause ayant donné lieu à certaines situations franchement loufoques, les comités de négociation ont convenu d'utiliser la clause employée dans la convention de nos collègues du local 675 du SCFP.

Le feuillet des stationnements

Il y a quelques semaines, la SRC faisait part de sa nouvelle politique d'exploitation des stationnements. En pratique, cela se résume à des tarifs qui passeront sur deux ans de \$48.12 à \$85 par mois pour une augmentation de 77% à Montréal, de \$35 à \$115 par mois pour une augmentation de 228% à Québec (à confirmer) et de 19.93\$ à 30\$ à Moncton pour une augmentation de 55% ; inutile de dire que cela n'a rien à voir avec les revenus de ceux et celles qui les utilisent.

Pourquoi ?

La SRC affirme se baser sur la « Responsabilité concernant la politique du stationnement » du secrétariat du Conseil du Trésor du gouvernement fédéral. Cette politique se destine aux « organismes et ministères gardiens », dont on trouve les coordonnées au « Répertoire des biens immobiliers fédéraux (RBIF) ». (http://www.tbs-sct.gc.ca/dfrp-rbif/cus_todians-gardiens.asp?Language=FR)

On nous soumettra sans doute toutes sortes d'arguments sur les transports en commun (et encore, à Montréal), le transport entre le domicile et le travail, etc. Il reste que cette augmentation arrive comme un coup de masse sur ceux et celles qui sont quand même des usagers captifs, puisque tous ne peuvent pas déménager en ville ou utiliser le transport en commun lorsqu'ils ou elles finissent de travailler à trois heures du matin le samedi soir.

Aux réseaux français, trois situations sont particulièrement préoccupantes,

soit à Montréal, Québec et Moncton. Commençons par Montréal ; Pour 3100 employés de la Maison, on dispose de 1100 places pour lesquelles on a vendu 1770 permis, en plus des permis d'office, visiteurs, contracteurs, VIP, etc. Sur les deux sites principaux, l'installation de guérites informatisées a pratiquement éliminé le vol de voitures qui y était devenu endémique. On ne peut malheureusement en dire autant du vandalisme et des vols d'autoradio, etc.

Les condos

La Société avait conclu une entente avec le promoteur immobilier « Le Versant » où elle vendait 80 000 pieds carrés du stationnement ouest de Montréal pour y construire 156 unités d'habitation en copropriété et loyers modiques. L'arrondissement Ville-Marie a toutefois refusé le projet jugeant que la rareté des terrains, des logements et le plan d'urbanisme commandaient une construction beaucoup plus dense que proposé. Selon « Le Devoir » du 3 avril dernier, le promoteur a annoncé l'abandon du projet. La SRC a attendu au 17 avril pour confirmer.

La Société prétendait conserver la capacité du stationnement en modifiant sa configuration, en y ramassant la neige (et en déplaçant, peut être ??) et en instaurant un service de valet où on laisse ses clefs à un « jockey » qui gare les voitures de manière à ce que l'on puisse les tasser les unes sur les autres sans allée de passage. Bien que la Société ait reconnu l'abandon du projet, des

sources fiables affirment qu'un compromis serait intervenu entre la Ville, l'arrondissement et le promoteur et qu'une version modifiée du projet verrait finalement le jour.

À Québec ...

Le déménagement au 888 Saint-Jean ferait passer le tarif de 35 à 115 \$ par mois, mais rien ne semble certain au moment d'aller sous presse. Comme la Société y sera locataire, on ne peut toutefois craindre qu'elle fasse construire des condos dans le stationnement ...

De l'action

Le cartel intersyndical de Radio-Canada a donc mandaté un comité pour s'occuper de cette question. Il est composé de Denis Arseneau du STARF, François Ayotte de l'AR, Josée Bédard et Louise Turcotte du SCFP, Yves Ledoux de l'APS et Roger Laporte du SCRC. Comme il est coutumier au cartel, un Syndicat prend charge du dossier au nom des autres. Dans ce cas-ci, c'est le SCRC. Au STARF, la personne-ressource est Denis Arseneau (denisarseneau@hotmail.com).

Le comité explore plusieurs pistes mais fait une recommandation immédiate : **Ne signez pas de nouveau contrat de stationnement**, celui que vous avez pourrait vous offrir une protection contre les hausses de tarif abusives. Le SCRC a déjà déposé deux griefs sur le sujet et le STARF quatre.

Ouskié mon char ?

Du nouveau au local de Montréal

Les 1030 membres du local de Montréal du STARF ont un nouveau président en la personne d'Alain Allard et un nouveau secrétaire en la personne de Benoît Célestino. Cette nouvelle administration

syndicale a des ambitions clairement définies sur l'action syndicale « sur le terrain ». On a aussi l'intention d'établir un suivi plus rigoureux en valorisant le rôle des représentants, qui sont la clef de

voute de l'édifice syndical. On doit aussi s'attendre à une meilleure collaboration avec les diverses instances syndicales.

Félicitations et bon courage !

Une journée au CCRI

Ne reculant devant aucune épreuve, la rédaction du Grain de sel a récemment passé deux jours aux audiences du CCRI afin d'informer ses lecteurs et lectrices sur ce qu'il advient de certains litiges entre le Syndicat et l'employeur.

L'objet

Le 24 mars 2003, on en était à l'étape des plaidoiries dans le dossier de la plainte déposée par le STARF contre la SRC pour pratiques antisyndicales et discriminatoires dans le dossier de la production de la couverture des Jeux olympiques d'hiver de 2002 à Salt Lake City.

Les lieux

À Montréal, le CCRI loge au septième étage de la Place de la cathédrale, l'ancienne Maison des coopérants. La salle d'audiences utilisée ce jour-là peut tenir une vingtaine de spectateurs en plus des parties, elles-mêmes réparties tout autour d'un ensemble de tables disposées en ovale. La présidente du tribunal, puisque c'en est un mais sans les toges et quelques autres détails d'apparat, siège d'un côté de l'ovale, face à la salle. À sa droite se trouve la greffière et à sa gauche le box des témoins. En face d'elle, de l'autre côté de l'ovale, se trouvent les parties, soit en l'occurrence la SRC, représentée par me Thierry Bériault de la firme Heenan Blaikie, accompagné ce jour-là par mm Jean Fredette et Louis Lalande. On remarquait aussi la présence de mme Lise Mathieu dans la section du public. Pour le STARF me Daniel Carrier de la firme Castiglio et associés était en compagnie de Guy Babin. En plus de mme Mathieu, il y avait dans le public une personne connue de la partie patronale et l'envoyé du Grain de sel.

La présidente, le box du témoin et les parties disposent chacun de micropho-

nes et d'un commutateur pour se mettre en ondes. Les micros sont dotés d'un petit pare-vent de mousse ceint à sa base par une petite bague qui s'illumine en rouge lorsqu'en ondes. C'est du meilleur effet.

L'action, version SRC

La procédure a voulu que ce soit l'intimée, la SRC dans ce cas-ci, qui parle en premier. Comme on en était à la plaidoirie, les interrogatoires étaient terminés depuis un certain temps déjà et il n'y avait donc personne d'autre à entendre que les procureurs des parties, qui allaient s'employer à démontrer à la présidente qu'ils ont raison et que leur client est meilleur que l'autre.

Le procureur de Radio-Canada, me Bériault, a déposé sa plaidoirie par écrit et il en a ensuite fait lecture. Il s'agissait en fait d'un récit détaillé des témoignages entendus lors des audiences antérieures, augmenté d'arguments juridiques, d'objections en tous genre et d'une pléthore de détails pas tous vérifiables.

Me Bériault a mis près de trois heures à présenter son cas, ce qui n'a pas empêché la présidente de l'écouter attentivement du début à la fin. Résumons ici certaines des affirmations patronales.

Les arguments de la SRC

Me Bériault a d'abord prétendu que le STARF n'avait aucune juridiction à l'extérieur de son territoire et donc que la SRC n'était pas tenue d'appliquer la convention collective lorsque ses employés ne s'y trouvent pas. Les collègues affectés à la couverture de la guerre en Irak seront donc heureux d'apprendre qu'ils sont non seulement chanceux d'être encore en vie, mais aussi d'être payés pour leur travail. Il a aussi prétendu que la plainte devrait être rejetée puisqu'elle

n'avait plus d'objet, les jeux ayant eu lieu il y a plus d'un an ... Il a aussi affirmé que « l'intervention du CCRI mettrait en péril la paix industrielle chez l'employeur, » et que personne de toute façon personne n'avait subi de préjudice.

Me Bériault est ensuite passé de la forme au fond pour affirmer que l'employeur était en proie à des difficultés budgétaires majeures qui commandaient une action immédiate. Il a voulu prendre prétexte de certains chiffres confidentiels, qui se trouvaient de toute manière dans sa plaidoirie écrite, pour faire sortir de la salle quiconque ne représentait pas la SRC, ce qui l'aurait laissé seul avec mm Fredette et Lalande en compagnie de la présidente, qui a refusé de toute manière.

On remarquera aussi de sa plaidoirie certaines perles du genre « mme Marsan souhaitait une entente », « la plainte du STARF est dirigée personnellement contre messieurs Fredette, Lalande St-Onge et mme Marsan », « la Société voulait quand même payer les techniciens », « la Société ne s'est jamais engagée à demander quoi que ce soit aux autres syndicats ». Il est aussi revenu avec une histoire d'un technicien qui avait marché plutôt que prendre l'autobus à Sydney, ce qui a « grandement augmenté les coûts » (NDLR : une seule occasion et la carte de temps fut approuvée par M.-J. Marsan elle-même) tout comme l'autre qui a demandé une pause non-prise lors d'un voyage en avion.

Me Bériault a aussi soutenu que la SRC n'avait pas embauché de pigiste pour les Olympiques de Salt Lake City ; c'est plutôt son partenaire RDS qui l'a fait.

Suite en page 7

Si la nouvelle convention collective m'était contée

Voici un petit tour guidé des principaux changements apportés à notre nouvelle convention par rapport à l'ancienne. Il est entendu que les textes de la convention font foi de tout, ceci n'étant qu'un résumé.

Inter-unités, hybrides

L'article 14.5 se voit augmenté de deux paragraphes spécifiant que l'employeur supervise toutes les affectations et les actions de travail inter-unités dépassant le niveau d'assistance mutuelle. Il informera le Syndicat de toutes les activités en question.

Les deux vice-présidents de la Télévision et de la Radio françaises de la SRC se sont d'ailleurs engagés par écrit à ce que la répartition des postes hybrides et des projets inter-unités se fasse de façon équitable entre les différentes unités syndicales. L'avenir dira quelles conséquences cette lettre aura sur le refus systématique opposé par l'Association des réalisateurs à toute situation où la réalisation peut être effectuée autrement que par ses membres.

La lettre d'entente 9 sur les emplois hybrides est modifiée pour spécifier que les emplois hybrides peuvent comporter jusqu'à 50% des tâches hors de leur fonction de base et que les emplois se-

ront alors répartis également entre les unités syndicales concernées.

La lettre d'entente 10 spécifie maintenant qu'il y aura un cadre responsable des activités de production sur chaque comité conjoint d'inter-unités et qu'il y aura un comité radio et un comité télévision distincts si nécessaire. Un comité supérieur national sera aussi mis sur pied afin de coordonner, appliquer et superviser les activités des comités locaux. Les parties de la lettre d'entente 11 traitant de l'inter-unités passent à la lettre d'entente 10.

Suite en page 8

Une journée au CCRI ...

Suite de la page 6

L'action, version STARF

Le demandeur, me Daniel Carrier au nom du STARF, a ensuite présenté sa plaidoirie en une heure et dix-sept minutes, réplique incluse. Il a commencé par soutenir qu'il était plutôt incroyable qu'une situation budgétaire aussi dramatique apparaisse aussi soudainement quelques semaines après les négos de 2000, et que si la situation était aussi dramatique, pourquoi n'avoir rien demandé aux autres syndicats, contrairement à l'engagement écrit à cet effet ?

Il a aussi soumis qu'il y a bel et bien eu préjudice aux membres, ne serait-ce qu'au niveau du temps supplémentaire, et il y a jurisprudence. L'article 94a du code canadien du travail établit que les actions concertées au détriment des membres d'un groupe particulier représentent une conduite antisyndicale et que le fardeau de la preuve incombe à l'employeur ; de plus, une pratique peut

être discriminatoire même si elle est permise par une convention collective. Si on ne voulait pas punir les technicien(ne)s et artisan(e)s, pourquoi aucun(e) n'est-il allé à Salt Lake City ? Si on ne voulait pas punir les technicien(ne)s et artisan(e)s, pourquoi avoir menacé de les exclure des Olympiques dès la toute première rencontre sur le projet de lettre d'entente ?

Il a aussi soumis que mme Marie-Josée Marsan s'était personnellement chargée de recruter des permanents de TVA (dont vous savez qui), alors que m. Dugré de RDS affirmait « manquer de monde » peu de temps après le 11 septembre 2001, quelques semaines avant le début de l'installation à Salt Lake City.

Finalement, un questionnaire sur la cohérence de la SRC qui continuait d'affecter aux Olympiques des membres STARF pour la Radio et le Design, alors qu'elle avait déjà annoncé aux techniciens qu'ils n'y seraient pas ; elle n'a ces-

sé de le faire qu'après un rappel syndical. De plus, qu'en est-il du préjudice subi par les membres si, comme le prétend mme Marsan, on a réalisé de très substantielles économies en ne les utilisant pas ?

L'action, à venir

Mais c'est pas fini, c'est rien qu'un début ... (air connu) ; la présidente doit d'abord rendre son jugement sur la question de fond, à savoir s'il y a eu pratique discriminatoire et antisyndicale ou non. Dans le cas d'un jugement positif à cet effet, on doit s'attendre à d'autres rencontres, négociations et audiences afin de déterminer le dédommagement et qui y a droit. Les gens près du dossier ne s'attendent pas à une décision avant juin 2003.

*À suivre dans le prochain
Grain de sel :
« Une autre journée au CCRI ».*

Si la convention ...

Suite de la page 7

La lettre d'entente 10A prévoit maintenant une compensation de 15 \$ par jour travaillé où plus de 90 minutes seront travaillées en inter-unités par l'employé STARF, sur une base régulière et/ou continue. La lettre d'entente 13 est supprimée en fonction des changements intégrés ailleurs dans les textes.

Santé, sécurité, etc.

On a tenté ici d'établir la liste des postes donnant droit aux vêtements et chaussures de sécurité, parkas, etc. Vérifiez si votre poste s'y trouve, et s'il ne s'y trouve pas et que vous recevez déjà des allocations, vêtements, chaussures, etc. avisez le Syndicat au 514-524-1100. Le paragraphe décrivant le comité de santé et de sécurité est mis à jour pour refléter les changements apportés au Code canadien du travail.

Les temporaires

La date d'embauche prévaudra pour les employés répondant **aux exigences nécessaires** pour le rappel sur un poste. Les congés annuels des temporaires seront payés au taux horaire de l'emploi continu ou le plus fréquemment occupé dans l'année précédente. On mettra en oeuvre un système d'établissement de la disponibilité des temporaires. On convient entre autres que les employés doivent faire part de leur non-disponibilité à la Société avant la notification de l'horaire.

La lettre d'entente 18, « les 4000 heures », est modifiée pour établir que la Société étudiera et établira les besoins en postes permanents deux fois par an, soit en juin et en décembre.

Dotation etc.

Certains changements sont apportés pour les gens en vacances lors d'un affichage. Les comités de sélection seront dorénavant constitués d'un minimum de trois personnes.

Les avancements temporaires de quatre semaines ou moins seront dorénavant rémunérés à prime fixe et selon les échelles de salaire pour les durées de plus de quatre semaines.

Formation

L'article de la formation est complètement renouvelé. On y met sur pied un comité conjoint de formation (quatre délégués du Syndicat et quatre de l'employeur) qui aura pour mandat de conseiller et de faire des recommandations aux secteurs concernés ; il pourra aussi prendre des initiatives qu'il jugera nécessaire afin de trouver les outils de formation appropriés.

On établit aussi une planification annuelle des besoins de formation et aussi un lien avec le processus d'évaluation du rendement. La Société reconnaît aussi qu'il est de sa responsabilité de s'assurer du maintien du niveau de formation des employés dans leurs fonctions normales. On spécifie aussi les définitions et rémunérations applicables à la formation. Le fonds de formation est éliminé.

Évaluation des emplois

La nouvelle lettre d'entente établit que tous les emplois de l'unité de négociation seront réévalués selon la méthode par points/facteurs déjà utilisée par la SRC. Un comité conjoint sera formé afin de planifier le processus qui vise le 31 mars 2004, ou la rétroactivité à cette date. La Société affectera un maximum de 1% de la masse salariale de base pour les ajustements salariaux nécessaires suite à la réévaluation. Personne ne subira de réduction de salaire comme conséquence de ce processus.

Repas, pauses et notification d'horaire

Les modalités du deuxième repas sont précisées. Les nouvelles heures de travail pourront être communiquées douze heures avant le début des nouvelles heu-

res ou des heures déjà affectées selon la première éventualité, pour les équipes mobiles en extérieur.

Congés de maladie

Voir l'article à ce sujet en page 3.

Nouveaux médias

Un comité conjoint sera mis sur pied afin d'analyser et d'explorer des moyens permettant la contribution des membres STARF aux nouveaux médias.

Évaluation du rendement et du perfectionnement

Un nouveau processus est mis au point et inclus à la convention. C'est en fait une simplification de l'ancien, lui-même trop complexe pour être appliqué, semble-t-il.

Durée des quarts de travail des temporaires

Afin d'éviter l'inclusion à la convention des tours de service de quatre heures, la Société et le Syndicat ont convenu qu'ils pourraient *discuter* de situations « où il serait pertinent d'établir la créance minimale de travail à quatre heures par tour de service pour certains employés temporaires. » Il est entendu qu'un tel changement devrait être approuvé par le groupe visé et par le Syndicat aux niveaux local et national.

Changements technologiques et serveurs vidéo

Un comité conjoint sera mis sur pied pour examiner les conséquences de l'introduction de cette nouvelle technologie sur les membres et leur travail.

2% à la signature, 1% en octobre et 2.5% en avril 2004.