



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 3, numéro 5, novembre 2005

Congrès 2005

À tous les deux ans, c'est le Congrès du STARF. Le Congrès, c'est le moment où les délégués des membres décident de l'orientation du Syndicat, de ses statuts et posent des questions. Au Congrès, les membres du conseil d'administration national n'ont pas droit de parole à moins d'être directement questionnés par les délégués. Le Congrès est une assemblée présidée par le président national du STARF.

N'importe quel délégué peut soumettre une proposition. D'autres sont soumises par des comités formés au Congrès précédent et qui doivent faire rapport. Les délégués sont groupés en ateliers, où on débat des propositions pour ensuite prendre position. Puis en plénière, soit tous les délégués ensemble, on vote pour ou contre les propositions.

Le Congrès se tient aux deux ou trois ans. Cette année les 77 délégués, les membres du CAN et les deux précieuses auxiliaires du bureau national du STARF se sont retrouvés les 28, 29 et 30 octobre 2005 à l'hôtel des Gouverneurs de l'Île Charron, au milieu du fleuve entre Longueuil et Montréal. On pouvait y voir gambader les chevreuils pendant les pauses repas. Un délégué s'est plaint qu'il était trop loin du night-life de Montréal.

Bilans

Au plan des finances, on note un déficit correspondant au surplus de l'année précédente, variation attribuable à une

dépense reportée. Le comité des finances a fait remarquer les dépenses « promotionnelles » et substantielles que représentent les bannières et les manteaux du 25^e anniversaire.

Représentation syndicale

Le Congrès de 2003 avait mandaté un comité afin d'étudier les effets sur le Syndicat d'une possibilité de fusion, d'impartition ou de création de filiales par l'employeur. Le Comité a fait rapport et proposé des changements aux statuts dont il sera question plus loin.

Votation par Internet

Une proposition à cet effet avait amené la création de ce comité au Congrès de 2003. Il en est résulté une proposition de modification aux statuts dont il sera question plus loin.

Orientation

La première proposition était à l'effet d'abandonner le concept de négociation raisonnée. Après un débat où on a discuté des limites et des avantages du modèle, la résolution fut rejetée à l'unanimité. La seconde résolution proposait la tenue d'un sondage par Internet sur des questions relatives au vote par Internet, le tout tenu et administré par le proposeur en utilisant un logiciel de sa création, gratuitement pour le sondage. La résolution fut rejetée par 30 pour, 39 contre et deux abstentions.

Amendements aux statuts

Mission

Une proposition visant à expliciter la mission et les valeurs du STARF fut adoptée par un vote de tous contre un. Les cinq propositions du comité sur la représentation syndicale ont été adoptées à l'unanimité (moins une abstention dans un cas et deux dans un autre). Ces résolutions ont pour effet de favoriser le maintien de l'unité de négociation STARF actuelle en cas d'impartition et de création de filiales par l'employeur. Une autre réaffirme que le STARF doit penser à ses membres d'abord dans les conflits de juridiction et la dernière qu'il devra se proposer comme agent négociateur fusionné advenant une fusion des unités syndicales imposée par le CCRI. Une proposition amendée présentée par un membre de ce comité quant à une possible expansion du STARF à l'extérieur de Radio-Canada a été rejetée à 29 pour, 32 contre et dix abstentions.

Suite en page 2

Dans ce numéro :

Congrès 2005	1
Lock-out CBC : Quossadonné ?	3
Grabuge au Design	4
Négos 2006	4
Évaluation des emplois	4

Congrès 2005 ...

suite de la une

Procédures

Une proposition visant à mettre à jour les statuts avec la dernière édition du Code Morin fut adoptée. Une autre visant à accélérer la remise du procès-verbal du Congrès de 90 à 60 jours a été rejetée à tous contre deux. La même proposition avait été rejetée en 2003. Une autre visant à retarder la remise du procès-verbal du Congrès de 90 à 180 jours a aussi été rejetée. L'adoption d'une autre proposition sur le même sujet permet maintenant au Syndicat d'envoyer le procès-verbal du Congrès de manière électronique aux membres dont il a l'adresse électronique.

Une proposition adoptée permet maintenant au CAN de distribuer le procès-verbal de ses réunions dès son adoption et les membres qui en désirent copie devront la demander. Une proposition sur le comité des statuts et résolutions du Congrès, déjà présentée et rejetée au Congrès de 2003, a été rejetée de nou-

veau par 10 pour, 42 contre et 19 abstentions. Une proposition ajoutant deux membres substitués au comité des finances fut adoptée. Une autre établissant les réunions du comité des finances aux semestres plutôt qu'aux trimestres a aussi été adoptée.

Structure

Une proposition visant à imposer l'élection d'un vice-président à la section locale de Montréal a été rejetée. Une autre visant à limiter le nombre d'élus locaux par secteur a aussi été rejetée ; elle aurait provoqué des démissions à Montréal et des situations incongrues dans les petites sections locales. Une proposition visant à retirer la définition du chef de secteur du local de Montréal des statuts nationaux a été rejetée par 17 pour, 44 contre et 9 abstentions ; cette proposition avait été déjà été rejetée au Congrès de 2003. Une autre proposition imposant aux sections locales d'adopter les changements à leurs statuts par assemblée générale ou référendum a été adoptée par 39 pour, 23 contre et neuf abstentions.

Élections

La proposition visant la réduction des délais lors d'élections a été adoptée telle qu'amendée. Les détails se retrouveront au procès-verbal du Congrès et à l'article 6.2 des Statuts. Une autre proposition visant à simplifier le processus électoral adopté au Congrès de 2003 a aussi été adoptée à l'unanimité. Une proposition visant la destitution éventuelle d'officiers nationaux donnant primauté à une pétition des membres a été rejetée à tous contre un.

Questions de sous et autres

Deux propositions visant à geler et ensuite réduire les frais de représentation de la plupart des officiers nationaux ont été rejetées à tous contre un. Une proposition visant à ne plus percevoir de cotisations syndicales sur le temps supplémentaire a été rejetée par près de 90 % des délégués. Une proposition de procédure de référendum ou vote de destitution a été adoptée après amendement par 42 pour, 20 contre et quatre abstentions. Enfin, une proposition de sys-

Suite en page 4



Le Congrès STARF 2005 avec, au premier plan à la table 7 de gauche à droite : Ronald Roy, Lucien Charbonneau, Alain Roy, Adrien Caissie, Stéphane Quintal et Marie-France Clément. Une des chaises vides était celle de Jocelyn Létourneau qui prenait la photo.

Lock-out CBC : Quossa donné ?

Après huit semaines de lock-out, CBC/Radio-Canada et la Guilde canadienne des médias en sont venus à une entente, elle-même ratifiée par les membres. Voyons donc de quoi il s'agit et si l'une ou l'autre des parties peut crier victoire.

CBC/Radio-Canada était en demande sur de nombreux points. Voyons ce qu'il en reste.

Affectations : Le texte de la nouvelle convention établit des intentions, mais peu de balises précises, à l'exception de ceci : « À la nomination de l'employé au poste permanent, une période normale d'essai est appliquée. S'il obtient le poste, le titulaire qui a rempli l'affectation temporaire voit sa période d'essai diminuée du temps travaillé dans le cadre de l'affectation temporaire. »

Statut d'emploi : L'employeur demandait un chèque en blanc, il a obtenu un bon d'achat limité. Les droits des non permanents et des contractuels sont définis par la nouvelle convention et « Les parties s'entendent pour que le nombre total d'employés contractuels ne dépasse pas un nombre correspondant à 9,5 % des effectifs permanents auquel s'ajoutent quatre-vingts (80) postes. » Il n'est plus question d'embauche à titre contractuel sans limitation aucune pour toute une série de fonctions.

Juridiction : La position de l'employeur a prévalu. La convention n'ouvre pas droit à la juridiction territoriale exclusive que prétendait avoir la Guilde et que le SCRC soutient. Les membres des juridictions Québec et Moncton et hors Québec et Moncton pourront continuer l'ancienne pratique, tant que c'est réciproque.

Traitement des non permanents et contractuels : Encore ici, le chèque

en blanc demandé par l'employeur devient un bon d'achat avec beaucoup de petits caractères. La nouvelle convention définit les avantages sociaux des contractuels et de quelle manière ils peuvent contribuer à la caisse de retraite. Les contractuels se verront offrir l'occasion, une seule fois chacun, de devenir permanents après quatre ans de service. Il n'est toutefois pas fait mention d'une liste de rappel par ancienneté pour les non permanents.

Harcèlement : conformément au Code canadien du travail, l'employeur devra enquêter et le plaignant a le droit d'être muté pendant l'enquête. Le plaignant pourra faire valoir ses droits devant la Commission canadienne des droits de la personne si il l'estime nécessaire.

Respect des personnes : Un mécanisme d'enquête est mis en place.

Temps supplémentaire : On semble s'être entendus sur la position d'origine de l'employeur. On remarque ceci : « Conformément au Code canadien du travail, aucun employé ne peut être contraint de travailler plus de quarante-huit (48) heures par semaine. »

Promotions temporaires (TUG) : 20 \$ par période de plus de deux heures pendant quatre semaines maximum. L'échelon suivant du groupe salarial auquel la personne est promue s'appliquera pour les durées supérieures à quatre semaines.

Empiètement : « ...lorsque les heures travaillées au taux horaire de base empiètent sur la période de repos quotidien de douze heures, les employés seront rémunérés à une fois et demie (1 ½) le taux horaire de base pour toutes ces heures » ce qui correspond au demi temps de plus. « Le repos quotidien ex-

clut toute heure supplémentaire prévue ou non prévue » ce qui signifie qu'il n'y a pas d'empiètement payé sur les heures supplémentaires. L'employeur offrait à l'origine dix heures, le Syndicat en demandait douze.

Coupages de postes : On maintient le statu quo jusqu'au 30 juin 2007, moment auquel les parties devront avoir négocié un nouvel arrangement. Il s'agit là d'une victoire provisoire pour le Syndicat.

Impartition, sous-traitance et ventes de secteurs : On prévoit des mécanismes de consultation et que le Syndicat pourra faire une proposition mais, en pratique, AUCUNE LIMITE POUR L'EMPLOYEUR. C'est la position de l'employeur qui a prévalu.

Prime de séparation à la retraite ou au décès : Aucune pour les nouveaux employés. Pour les autres, on s'en tient au statu quo. Une clause orphelin qui n'affecte pas sensiblement les plus anciens mais supprime un avantage pour les nouveaux employés.

Salaires : Prime de 1 000 \$ à la signature si employé(e) au 14 août 2005 ;

2.5 % rétroactif au premier avril 2004 ;
2.5 % rétroactif au premier avril 2005 ;
2.1 % au premier avril 2006 ;
2.5 % au premier avril 2007 ;
3.0 % au premier avril 2008.

L'employeur reconnaît la rétroactivité, ce qui change des forfaits non intégrés aux échelles. Tout devait être versé aux employés avant le 27 octobre 2005.

Vacances : Il suffit maintenant de dix-huit ans d'ancienneté pour obtenir cinq semaines de vacances annuelles. Il en fallait vingt auparavant.

Congrès 2005 ...

suite de la page 2

tème de tutelle administrative applicable aux sections locales a été renvoyée à un comité à former par le CAN, comité comprenant un membre du CAN, un membre du CAL d'une section locale et un membre nommé par le CAN sur appel de candidatures. Le renvoi au comité a été adopté à tous contre deux. La proposition elle-même avait déjà été rejetée par le Congrès de 2003.

Varia

Une période de varia en est une où on discute de sujets qui ne sont ni d'orien-

tation ni de changements aux Statuts. Une proposition de tenir le prochain Congrès à Moncton, à l'invitation de la section locale, a été débattue. Un amendement a été adopté demandant aux futurs délégués de prendre une journée de ce Congrès sur leur temps mais la proposition amendée fut rejetée. L'assemblée a émis le vœu que le secrétaire-trésorier (alias Don Cheapo) trouve des moyens de réduire les coûts de transport et d'hébergement des délégués.

On a ensuite procédé à l'élection des membres du comité des finances soit Suzanne Lemay, Carole Ryan et Sylvie Guertin. Les suppléants sont Francine Rondeau-Éthier et Laurent Dupire.

Grabuge au Design

Il aura fallu une mise en demeure des procureurs du STARF pour faire cesser les comportements insultants, méprisants et intimidants du chef de service du Design de Montréal envers les employé(e)s de son secteur. C'est après de nombreuses plaintes et une pétition signée par une soixantaine de membres STARF du secteur Design que la section

locale de Montréal est passée à l'action. L'employeur a réagi en assurant le Syndicat que le chef de service recevrait toute l'aide nécessaire afin de rectifier la situation. On note une certaine amélioration depuis. L'ambiance de travail était déjà difficile avec les récentes mises à pied gérées par le même chef de service.

Négos 2006

Notre convention collective sera échue le 31 mars 2006. Le Syndicat procèdera bientôt à un sondage pour savoir ce que vous voulez voir traité par ces prochaines négos.

Le comité de négo syndical est maintenant formé. Il s'agit de :

François Lewis *	Président national
Alain Allard *	Président du local de Montréal
Martin Lemieux *	Président du local de Québec
Carole Ryan	Moncton membre
Johanne Hémond *	Montréal Design
Alain Couture *	Montréal Radio
Jean-Pierre Laurin	Montréal membre.

* Membres du conseil d'administration national (CAN)

Conformément aux Statuts, le comité est formé du président national, de quatre membres du CAN, d'un membre de l'extérieur de Montréal et d'un membre de Montréal, tous (sauf le président) choisis par le CAN sur appel de candidatures.

L'évaluation des emplois

La réévaluation des emplois STARF se poursuit. Rappelons que l'objectif en est de mettre à jour les descriptions d'emplois dans un premier temps. On évaluera ensuite la rémunération — le groupe salarial — de chaque description d'emploi. C'est un processus qui vise à rétablir l'équité entre les emplois, pas à obtenir des augmentations salariales.

Processus

- La Direction produit une description d'emploi ;
- Le Syndicat la présente à ses membres pour commentaires ;
- Le Syndicat compile les commentaires et les retourne à la Direction ;

- La Direction produit une description de tâche améliorée ;
- Le Syndicat la présente à ses membres pour commentaires ;
- Le Syndicat compile les commentaires et les retourne à la Direction ;
- Les parties approuvent la description de tâches.

Où en est-on ?

On est déjà passé d'environ 168 à 90 descriptions de tâches en éliminant des descriptions périmées et en fusionnant d'autres. Plus de 90 % des descriptions de tâches en sont à l'étape de la préparation de la description améliorée.

Il convient ici de faire la différence entre tâche et affectation : deux personnes peuvent occuper des postes de même description mais avec des affectations différentes. Ces deux personnes ne sont pas nécessairement interchangeables. Ce n'est pas parce que l'on se retrouve sous une même description d'emploi que l'on peut s'acquitter au pied levé de la tâche de tous ceux et celles qui sont sous cette même description d'emploi.

C'est un processus long, complexe et fastidieux qui demande du temps. Il y a parfois des complications, comme lorsque la Direction profite du processus pour restructurer certaines tâches. Le processus suit néanmoins son cours.