



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 depuis 25 ans cette année www.starf.qc.ca Volume 3, numéro 3, septembre 2005

Encore un lock-out

Le 15 août 2005, CBC/Radio-Canada a mis en lock-out 5 500 employés syndiqués hors Québec et ville de Moncton, après quinze mois de négociations et des conventions collectives échues depuis le premier avril 2004. L'employeur a présenté avec son offre « globale » du 11 août un ultimatum au comité de négos syndical : acceptez ou on vous fiche dehors. Ce qui fut fait.

Cinq sur six et demi ou quatre sur six ?

Depuis février 1999, c'est le cinquième conflit de travail à CBC/Radio-Canada. Depuis la nomination de Robert Rabinoitch comme président de CBC/Radio-Canada en novembre 1999, c'est le quatrième.

- Février – avril 1999 : grève de sept semaines du SCEP ;
- Décembre 1999 – février 2000 : grève de cinq semaines du STARF ;
- Décembre 2001 – janvier 2002 : lock-out de quatre semaines contre le SCEP ;
- Mars – mai 2002 : lock-out de neuf semaines contre le SCRC ;
- Depuis le 15 août 2005 : les 5 500 membres de la Guilde canadienne des médias (GCM) dégustent la médecine du lock-out.

Le moins qu'on puisse dire, c'est que les relations de travail ne vont pas très bien à CBC/Radio-Canada. On remarque aussi que CBC/Radio-Canada, contrairement

aux deux précédents lock-outs, reconnaît bel et bien celui-ci.

Comment donc se fera notre prochaine négo ?

Des négos ?

Les négociations entre la GCM et la CBC se font de manière traditionnelle, avec leur lot de cachotteries, de demi vérités, manipulations et mensonges. On s'accuse mutuellement de tous les maux. L'employeur fait des demandes manifestement énormes pour s'assurer d'en obtenir le plus possible. Le Syndicat refuse le plus possible pour en perdre le moins possible.

On assiste par ailleurs à une stratégie patronale déjà reprochée à certains syndicats : l'employeur exerce le rapport de forces en premier pour faire plier le Syndicat. Les négociations ont été rompues le 15 août et elles ont repris le 31, après l'intervention du ministre du travail Joe Fontana.

De la visite

On a eu la visite de membres de la GCM en lock-out au party de lancement de saison de la Télévision française de CBC/Radio-Canada. La visite se voulait un piquetage surprise et non une manifestation. Les syndicats de Montréal ont respecté la volonté de la Guilde et n'ont pas organisé de grande participation.

Du secours

Les membres de la GCM en lock-out reçoivent l'équivalent de 200 dollars américains par semaine (300 USD après quatre semaines). N'oublions pas que la Guilde canadienne des médias est en fait le Local 30213 des Communications Workers of America, syndicat américain dont le siège social est à Washington DC. C'est dire que toute augmentation du dollar canadien sur les marchés de change se traduira par une (autre) perte pour les membres de la GCM.

Question de territoire ?

La GCM a avisé le STARF qu'elle considèrera comme scabs les membres STARF effectuant du travail pour la télévision ou la radio françaises à l'extérieur du Québec ou de la ville de Moncton. CBC/Radio-Canada a avisé le STARF qu'elle pourrait prendre des mesures disciplinaires contre tout membre STARF qui refuserait d'effectuer du travail hors Québec et ville de Moncton.

Suite en page 2

Dans ce numéro :

Encore un lock-out	1
Coupsures au Design	4

Encore ...

suite de la une

Le STARF ne fait pas la même lecture de la situation. Il semble que tant la GCM que CBC/Radio-Canada font des interprétations de notre certificat d'accréditation, qui ne mentionne même pas de territoire d'application. Le STARF devra donc se présenter devant le CCRI pour faire éclaircir la situation, le cas échéant.

Aux émetteurs ...

L'employeur a tenté de « déménager » le centre d'appels et de services partagés d'Ottawa à Montréal. Les collègues de Montréal ont rapidement réagi, n'étant pas des scabs. Le centre est retourné à Ottawa et il est maintenant opéré par des scadres.

Soyons vigilants !

Les membres STARF n'ont aucun intérêt à faire du travail normalement effectué

par les membres de la GCM. Il importe donc de signaler toute activité inhabituelle à votre section locale du STARF.

Lignes de piquetage

Aucun employé n'est tenu de franchir une ligne de piquetage qui n'a pas été sécurisée. Une fois la ligne ouverte par les services de sécurité ou les forces de l'ordre, l'employé doit se présenter à son poste comme d'habitude.

Les positions des parties

Ce qui suit est un résumé forcément incomplet. Incomplet parce que l'employeur ne fournit que le texte de son offre du 4 août mais pas celui de l'offre du 11 août alors que la GCM ne fournit qu'un comparatif daté du 21 juillet. Des détails sont aussi omis par contrainte d'espace.

La position de l'employeur

CBC/Radio-Canada est en demande sur de nombreux points. Même incomplète, la liste en est franchement effarante.

Affectations : Selon les seuls besoins d'exploitation, sans baisse de taux horaire de base si l'affectation est d'un groupe inférieur au groupe de base de l'employé visé.

Statut d'emploi : Embauche à titre contractuel sans limitation aucune pour les postes de réalisateur, réalisateur associé, annonceur, animateur, chercheur, producteur, producteur associé, technicien preneur de son, technicien à l'enregistrement, coordonnateur de

ressources (réalisateur aux moyens de production), premier infographiste, technicien monteur de production, médiathécaire, designer, tout le personnel des technologies de l'information, chargé de comptes, chargé de comptes nationaux, spécialiste en vente et marketing aux Ventes et Marketing ainsi que tout autre type d'emploi identifié comme contractuel ailleurs dans la convention collective.

Juridiction : Certaines tâches normalement effectuées par des syndiqués pourraient l'être par les directeurs techniques et superviseurs dans certaines conditions. Les syndiqués Québec et ville de Moncton pourraient en faire autant sans distinction territoriale en autant qu'ils en fassent de même avec les membres de la GCM.

Traitement des contractuels : Un contrat de douze mois ou plus donnera droit à un préavis de non renouvellement de soixante jours avec une prime de séparation d'une semaine par six mois de service. Aucune possibilité de grief à ce sujet. Pour les contrats de 13 à 51 semaines, le préavis passe à trente jours. L'employeur pourra aussi mettre fin à un contrat pour des raisons disci-

plinaires sans autre préavis qu'une semaine par six mois ou un montant équivalent. L'employé contractuel qui démissionne devra s'entendre avec son superviseur sur la durée de son préavis.

L'employé contractuel n'aura pas droit aux articles suivants de la convention : temps partiel, affichage des postes vacants, évaluation de rendement, caisse de retraite ; protection contre les mesures disciplinaires, mises à pied pour restrictions budgétaires ; tarifs des pigistes, durée de la semaine de travail, jours de repos hebdomadaires, temps supplémentaire, affichage de l'horaire, pauses et repas. Aucune rémunération pour le rappel au travail ou l'empiètement. On dit vouloir *discuter plus tard* des avantages sociaux.

Harcèlement : L'employeur se réservera le droit d'enquêter et mutera le plaignant s'il y a un poste disponible. Le plaignant pourra faire valoir ses droits devant la Commission canadienne des droits de la personne si il l'estime nécessaire.

Respect des personnes : L'employé devra discuter d'un problème avec son superviseur ou avec le supérieur du supervi-

Suite en page 3

Encore ...

suite de la page 2

seur si celui-ci en est la cause. Le superviseur ou supérieur aura ensuite vingt jours ouvrables pour régler le problème. Si l'employé n'est pas satisfait du règlement, il pourra en appeler au directeur des Ressources humaines qui aura vingt jours ouvrables pour agir. L'employé aura droit à la présence de son conseiller syndical lors de ces démarches.

Temps supplémentaire : Le temps supplémentaire sera payé après huit heures par jour. La créance minimale sur repos hebdomadaire affiché et annulé sera d'une journée normale (la durée de la journée de travail n'est pas encore ... fusionnée) à taux et demi pour le premier et double taux pour le deuxième. L'employeur veut introduire un système de prépaiement de temps supplémentaire, où l'employé est payé d'avance pour le temps supplémentaire qu'il va faire, avec rajustement s'il y a lieu. L'employeur veut aussi introduire un système de rachat de temps supplémentaire où le temps supplémentaire est à forfait, sans possibilité de paiement si la durée du travail excède les heures prévues.

Promotions temporaires (TUG) : 20 \$ par jour à partir du premier jour.

Empiètement : Minimum de dix heures entre les quarts de travail, sans pénalité, ce qui est une amélioration sur le huit heures actuel.

Coupages de postes : La supplantation ne pourra se faire que dans la composante et la localité. Les composantes sont : Radio anglaise, Télévision anglaise, Radio française, Télévision française, RCI et Siège social.

Impartition, sous-traitance et ventes de secteurs : AUCUNE LIMITE POUR L'EMPLOYEUR. « CBC will only proceed when and where a valid business case exists. » Dekessé « a valid business case ? »

Prime de séparation à la retraite ou au décès : Aucune pour les nouveaux employés, ceux qui ont obtenu leur permanence après le premier avril 2005 ainsi que ceux ayant moins de trois ans de service au 31 mars 2005. Les employés de trois à dix ans de service verraient leur prime gelée à raison d'une semaine par neuf mois de travail en fonction de leur ancienneté et de leur salaire au 31 mars 2005. Les employés comptant plus de dix ans de service au 31 mars 2005 auraient droit à une semaine par neuf mois de service jusqu'à leur retraite à leur salaire du 31 mars 2005. Il n'y aura pas de prime de séparation en cas de démission, mise à pied ou congédiement.

Salaires : Deux pour cent par année à partir de la date de ratification, sans rétro. Un forfait correspondant à deux pour cent par an pour la période travaillée du premier avril 2004 jusqu'à la ratification, le tout pour un contrat se terminant le 31 août 2008.

Contenu : L'employeur affirme aussi s'engager à produire une majorité du contenu à l'interne, sans toutefois quantifier.

La position du Syndicat

Affectations : Un employé dûment embauché sera affecté à des tâches spécifiques à un endroit spécifique selon ses compétences. Le droit de l'employeur d'affecter selon les besoins d'exploitation ne devra pas servir à éviter la dotation de postes permanents. L'employeur ne pourra pas changer l'affectation d'un employé de manière arbitraire. Priorité aux permanents pour les affectations. Les employés pourront aviser par écrit leur superviseur de leurs intérêts et qualifications et l'employeur devra en tenir compte dans les affectations. Un changement d'affectation ne pourra pas réduire le salaire de base. Le Syndicat demande aussi certaines garanties contre les changements arbitraires et au sujet des postes devenant permanents.

Statut d'emploi : La GCM propose deux catégories, soit permanent et non permanent. Les employés non permanents sont là pour améliorer, soutenir et augmenter l'effectif permanent. Ils ne serviront pas à déplacer les permanents. Les permanents seront affectés au travail régulier et récurrent. Les non permanents remplaceront les absents temporaires, compenseront les urgences et suppléeront au personnel régulier lors d'événements hors de l'ordinaire. Les non permanents de moins de 13 semaines toucheront 6 % de leur salaire en lieu et place des vacances annuelles et 12.5 % en lieu et place des avantages sociaux et caisse de retraite.

Traitement des non permanents : Le Syndicat demande que les non permanents jouissent plus ou moins d'un traitement égal à celui des permanents, avec mécanisme de paiement des jours fériés et bénéfices marginaux, reconnaissance et rappel par ancienneté, etc.

Harcèlement et respect des personnes : Le Syndicat demande la reconnaissance de trois types de harcèlement, soit personnel, sexuel et discriminatoire. Il spécifie aussi le type de représailles interdites et un mécanisme de résolution des conflits détaillé inspiré de la procédure de grief habituelle.

Juridiction : Pas de travail affecté à des non membres de la GCM, sauf pour les employés du Québec et de la ville de Moncton ou sur entente entre la Direction et le Syndicat, tant qu'il n'en résulte pas de perte d'emploi pour les membres GCM.

Temps supplémentaire : Éviter les heures de travail excessives. Taux et demi jusqu'à douze heures et taux double après. On ne spécifie pas la créance minimum sur congé annulé ni la durée de la journée de travail. Les options de prépaiement ou de forfait de temps supplémentaire proposées

Suite en page 4

Encore ...

suite de la page 3

par l'employeur sont reprises avec la mention de l'assistance d'un représentant syndical pour les négocier.

Empiètement : Minimum douze heures entre les quarts de travail, sans pénalité.

Vacances : De 0 à 5 ans de service : 15 jours, auxquels s'ajoutera un jour par deux ans de service jusqu'à 28 jours après 24 ans, puis 30 jours après 25 ans et ensuite un jour de plus par deux ans pour un maximum de 35 jours après 35 ans. D'autres modalités sont aussi évoquées.

Coupures de postes : Supplantation par ancienneté incluant les employés à temps partiel dans la localité, dans le groupe salarial puis dans les groupes suivants et ensuite à l'extérieur de la région pour les employés qualifiés sans affichage. Aux fins de supplantation les régions seront l'Atlantique, l'Ontario, l'Ouest et le Nord. Le Syndicat spécifie aussi les primes de séparation, les conditions de mise à pied et de rappel, ainsi qu'une catégorie d'employés protégés comptant plus de 20 ans de service.

Impartition, sous-traitance et ventes de secteurs : Pas de sous-traitance ni d'impartition. En cas de vente de secteur, un mécanisme de respect des droits des membres affectés.

Prime de séparation à la retraite ou au décès : Trois mois de salaire après dix ans de service, 1/5 de mois par année de service subséquent, maximum six mois. Le Syndicat prévoit aussi un traitement particulier pour les employés gravement malades.

Salaires : Le Syndicat n'a pas fourni de demandes spécifiques. Il semble qu'on veut se baser sur les lignes directrices du Conseil du trésor, soit environ 2 % par an.

Coupures au Design

Voici les résultats des coupes sombres annoncées au Service du Design de Radio-Canada à Montréal en avril dernier.

Sommaire

Depuis l'annonce du 11 avril dernier, le processus de supplantation et de mise à pied a suivi son cours. Pour le STARF Johanne Hémond, Charles Dionne et le président du local de Montréal Alain Alard ont représenté les membres et disposé à cette fin de l'assistance des procureurs du Syndicat.

Résultats

Rappelons qu'un assistant et un assistant graphiste aux Arts graphiques, un assistant designer aux décors, trois estimateurs de décors, deux scénographes adjoints, un coupeur, deux accessoiristes, quatre constructeurs scéniques, deux premiers peintres, un premier couturier, un photographe scénique et deux machinistes de plateau ont vu leur poste coupé le 11 avril. Depuis, l'abolition du poste de designer a été annulée mais on a aboli deux postes de plus à l'atelier de couture.

Départs

Depuis, quatre personnes ont pris leur retraite avec ou sans réduction actuarielle ; une personne a été licenciée (on a pu voir sa photo et copie de sa lettre de licenciement — elle-même truffée d'erreurs, de fautes et de coquilles — un peu partout dans l'édifice de Montréal) et huit personnes ne se sont pas prévaluées de leur droit de supplantation.

Supplantation

Le processus de supplantation peut affecter plus de personnes que de postes coupés. En effet, si on supplante quelqu'un qui lui-même en supplante un autre, on obtient plus d'une supplantation pour le même poste coupé.

Vingt et une supplantations se sont produites dans ce processus. Les anciens membres du SEPQA n'étant pas visés par les articles 30.1.1 et 31.1 de la Convention, la presque totalité de ces vingt et une supplantations causeront des baisses de salaire.

Sept personnes ont pris des postes temporaires remplaçant pour certaines des personnes en invalidité à long terme et pour les autres réduisant d'autant les heures de travail des temporaires disponibles.

Au total

Vingt-quatre coupures de poste ont affecté quarante et une personnes. Treize personnes ont perdu leur emploi dont quatre retraites. Vingt et une personnes ont supplanté et sept sont maintenant des employés temporaires. Pour certains des neuf qui sont partis et des sept devenus temporaires, certains droits subsistent, notamment la liste de rappel et une certaine priorité sur les temporaires antérieurs.

Comme le processus n'est pas tout à fait finalisé — les supplantations sont effectives le 6 septembre 2005 — et que le Syndicat veut s'assurer d'un suivi correct de la situation, le comité de supplantation va encore se réunir et le Syndicat organisera des rencontres après la fin du processus.

Il est aussi ironique de constater que depuis l'annonce des coupures et la mise en place du processus de supplantation, des ateliers comme celui de la construction scénique ont eu un volume de travail à ce point important qu'il a fallu retarder le départ de certains et faire des avancements temporaires pour d'autres.

L'ambiance de travail, quant à elle, ne s'améliore pas.