

Entente de principe entre la GCM et CBC-Radio-Canada – Points saillants

Il s'agit d'une entente évolutive, c'est-à-dire que le Syndicat et l'Employeur peuvent, d'un commun accord, et pour la durée d'application de l'entente, en modifier certaines dispositions afin de favoriser sa mise en application ou afin de clarifier certains droits ou procédures. Chacune des parties déterminera son propre processus de ratification. L'amélioration continue de la relation entre les parties constitue l'élément clé de cet accord. Les parties affirment leur intention d'employer, pour la durée de l'entente, le processus qui a servi à l'établir. Nous nous engageons à être ouverts, à parler honnêtement des questions qui nous préoccupent et à faire des efforts sincères pour régler nos différends.

Vous rencontrerez, tout au long du présent document, la mention « énoncé(s) de principe » que ce soit dans des articles particuliers ou dans les annexes. Cette mention sert à guider les parties à considérer l'esprit de l'entente. Nous prévoyons étendre cette pratique afin d'établir une solide entente mutuelle. En somme, nous avons convenu que cet accord ne constituait qu'un point de départ.

Durée de l'entente

D'une durée de cinq ans, l'entente entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2009 et prendra fin le 31 mars 2014.

Augmentations salariales

- 1,5 % au 1^{er} janvier 2009
- 1,5 % au 1^{er} avril 2010
- 1,5 % pour chaque année subséquente, avec une clause de réexamen des dispositions salariales dans l'éventualité où le taux d'augmentation fixé par le Conseil du Trésor changerait. Toute majoration de ce taux sera appliquée aux employés.
- Les tarifs des pigistes seront augmentés de 2,5 % chaque année et le taux au mot pour les soumissions en ligne passera à 40 cents au 1^{er} janvier 2009 et à 45 cents au 1^{er} avril 2011.

REMARQUE : Les revenus de CBC-Radio-Canada proviennent du Conseil du Trésor, qui a fixé le taux d'augmentation des salaires fédéraux à 1,5 % pour les prochaines années. Les salaires de 2008 de certains fonctionnaires fédéraux ont d'ailleurs été amputés pour tenir compte de ce taux.

Comparaison entre le taux d'augmentation fixé par le Conseil du Trésor et nos augmentations :

2007 – C.T.	2,3 %	CBC-Radio-Canada	2,5 %
2008 – C.T.	1,5 %	CBC-Radio-Canada	3,0 % (sur 9 mois et non douze)
2009 – C.T.	1,5 %	CBC-Radio-Canada	1,5 %
2010 – C.T.	1,5 %	CBC-Radio-Canada	1,5 %

Points saillants de l'entente de principe entre la GCM et CBC-Radio-Canada

2011 à 2013 – Prévisions pour le C.T. : 1,5 % avec clause de réexamen des dispositions salariales

Si les employés de CBC-Radio-Canada avaient à subir une amputation de salaire pour 2008, ils perdraient 1,7 % de leurs revenus. Or, non seulement ce n'est pas le cas, mais leurs salaires augmenteront de 1,5 % au 1^{er} janvier 2009.

Imaginez que nous retournions aujourd'hui à la table des négociations et que nous ayons à faire face à la même attitude qu'en 2005, dans le climat d'incertitude politique et économique actuel. Je gagerais que nous serions confrontés à des demandes de concessions. Ainsi donc, selon nous, un accord de cinq ans obtenu avec quatre mois d'avance est une bonne chose pour les membres.

Congés de maternité et de paternité

- Relèvement des prestations assurance emploi supplémentaires – l'allocation de congé coparental (durée de 15 semaines) passe de 75 à 80 % du salaire.

Réaménagement des effectifs

- L'importance de communications précoces et fréquentes entre le Syndicat et CBC-Radio-Canada a été soulignée dans l'éventualité où la Société envisagerait d'effectuer des changements et des mises à pied.
- Des modèles de formulaires devront être créés pour aider les employés à fournir, au comité local et au comité mixte national chargés des questions de réaménagement des effectifs, des renseignements sur leur situation.
- L'importance de la prise de mesures adéquates pour minimiser les effets d'éventuelles compressions de personnel a été reconnue.
- Les employés mis à pied toucheront trois (3) semaines d'indemnité pour chaque année de service – la moitié payable au moment du départ et le reste après épuisement ou abandon des droits de rappel – comparativement à deux (2) semaines dans la dernière convention collective.
- Le système, basé sur l'ancienneté, comporte le droit d'obtenir un poste vacant au niveau local ou régional ainsi que le droit de supplantation (Remarque : un employé doit compter 6 ans de service pour se prévaloir de droits au niveau régional)
- La définition des régions : Terre-Neuve, Maritimes, Ontario, Manitoba-Saskatchewan, Alberta, Colombie-Britannique et région du Nord. **(Les employés de la région du Nord ont aussi accès à des emplois dans le Sud au point de leur départ.)**
- Le rappel au travail se fera à l'échelle nationale, mais il aura d'abord lieu à l'échelle locale puis à l'échelle régionale.
- Une disposition prévoit une « dernière vérification » pour déterminer s'il existe des emplois disponibles au niveau national avant d'annoncer des mises à pied.
- Les droits des employés « à statut protégé » demeurent inchangés.
- Les employés qui, lors d'une réduction antérieure des effectifs, ont accepté d'être rétrogradés plutôt que de perdre leur emploi, ont préséance (en fonction de leur ancienneté) s'il y a un nouveau poste est créé ou si leur poste est rétabli.

Points saillants de l'entente de principe entre la GCM et CBC-Radio-Canada

- Un comité statuera de façon accélérée sur les litiges portant sur les qualifications; les autres différends concernant le réaménagement des effectifs feront l'objet d'un arbitrage accéléré.

Employés temporaires

- Le comité chargé des employés temporaires, qui a déjà réussi à faire convertir plusieurs dizaines d'emplois temporaires en emplois permanents, continuera son enquête jusqu'à ce qu'il ait examiné la situation de tous les lieux de travail.
- CBC-Radio-Canada fournira au Syndicat les raisons justifiant l'embauche d'un employé à titre temporaire.
- Le comité mixte local est en train d'examiner le statut des employés.
- La progression sur l'échelle salariale est basée sur le nombre d'heures travaillées, 1 950 heures équivalant à une année. Un employé temporaire passe à l'échelon supérieur au bout de deux ans, quel que soit le temps qu'il a passé dans une catégorie particulière.
- La durée de service continu inclut tous les congés autorisés, à savoir les congés de maladie, les jours fériés, les congés annuels et les autres congés accordés à l'employé.
- L'examen de la situation des employés temporaires se poursuivra sur une base continue.
- CBC-Radio-Canada s'attellera sans tarder à améliorer l'accès des employés temporaires à ses systèmes d'information, comme RH@maportée.
- De nouvelles initiatives seront mises en œuvre pour permettre aux employés temporaires d'avoir accès à une formation appropriée.

Employés à contrat

- Le principe du « 9,5 % plus 80 » demeure en vigueur, mais une clarification a été apportée. C'est ainsi que les taux actuellement en usage détermineront les taux futurs (p. ex., 9,2 % pour les emplois de réalisateurs au service des nouvelles et affaires publiques).
- À l'avenir, l'embauche de contractuels sera soit limitée à des projets spéciaux, sans égard à la classification, soit basée sur des critères préétablis (p. ex., présentateurs en ondes dont la popularité est avérée pour un certain marché; personnes possédant une expertise, une spécialité ou des aptitudes introuvables chez les employés réguliers; personnes exerçant des fonctions de création clés, c'est-à-dire pouvant établir une orientation conceptuelle et se charger de créer le caractère distinctif et le ton d'une émission; postes de développement professionnel [emplois de premier échelon]).
- Aux fins du calcul pour la conversion au statut de permanent, le service temporaire et contractuel sera utilisé à moins que l'employé ait travaillé au moins deux ans à contrat, sans égard aux fonctions de l'employé ni aux services dans lesquels il a travaillé.

Points saillants de l'entente de principe entre la GCM et CBC-Radio-Canada

- La nécessité de disposer d'un motif valable pour congédier certains employés à contrat (p. ex., réalisateur national, rédaction et affectations, ou réalisateur-associé au service des nouvelles et affaires publiques).

Avancements temporaires

- Les employés temporairement promus (durée d'affectation supérieure à 4 semaines) seront rémunérés selon la formule de promotion, c'est-à-dire qu'ils recevront au minimum le salaire de l'échelon supérieur à l'intérieur de la plage salariale correspondant à leurs attributions temporaires.

Équité salariale

- Le mandat du comité a été élargi pour inclure toutes les formes de rémunération et non pas seulement la rémunération supplémentaire.

Plan de développement de talents au sein de communautés particulières

- Ce plan établit un nouveau processus visant à engager et à former un petit nombre de personnes sans connaissances en matière de radiodiffusion ou de journalisme afin de développer des talents qui reflètent plus fidèlement les particularités de certaines communautés.

Charge de travail / Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- Il a été reconnu que la charge de travail était une question d'une grande importance qui, dans certains cas, constituait un problème.
- Il a été reconnu que la responsabilité du problème est partagée.
- Il a été reconnu que tant les employés que l'employeur ont un rôle à jouer dans la résolution de ce problème.
- Les parties ont convenu de promouvoir un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée.
- Les parties ont reconnu le besoin de remplacer les employés qui doivent s'absenter ou de réduire momentanément les exigences lorsqu'il n'est pas possible de leur trouver de remplaçants.
- Les parties ont reconnu le besoin de promouvoir une culture incitant les employés à faire des pauses repas et à prendre leurs autres pauses.
- Des dispositions prévoient que les équipes ou unités organiseront des réunions portant sur la charge de travail pour examiner les problèmes existants et y apporter des solutions.

Gestion du rendement et perfectionnement du personnel (GRPP)

- Il a été reconnu que le processus en place n'avait pas produit les résultats escomptés.
- Il a également été reconnu que ce processus devait être à double sens, plutôt que d'émaner uniquement du sommet.
- Il a été convenu de mettre l'accent sur la partie « perfectionnement du personnel » du processus, compte tenu des restrictions budgétaires.
- Modification du processus d'entrevue visant à en mesurer la qualité (y a-t-il eu un échange véritable au cours de l'entrevue, les possibilités de perfectionnement ont-elles été examinées à fond et la charge de travail a-t-elle été prise en compte?)
- Rétablissement des comités locaux du GRPP, visant à garantir que les objectifs du processus seront respectés.
- Renforcement du rôle de la Guilde et de sa participation au sein du comité national de GRPP.

Formation

- Le nouveau comité mixte national chargé de la formation émettra des recommandations au sujet des besoins actuels en formation et il se montrera proactif en prévoyant les besoins qui pourraient résulter de changements technologiques et d'autres changements de pratiques au sein de l'industrie.
- Les employés devant effectuer un déplacement après un quart de travail complet recevront un congé d'une durée égale au nombre d'heures de déplacement moins une (une heure pour une heure).
- un inventaire de compétences plus précis sera établi.
- Les employés seront informés des cours de formation offerts par CBC-Radio-Canada et ils pourront faire une demande d'inscription à l'un quelconque de ces cours.

Horaires

- L'entente apporte une clarification au sujet des horaires hebdomadaires, laquelle offre aux employés une garantie de contrôle sur l'établissement des heures de travail et sert à éviter que cet horaire ne soit utilisé comme moyen de refuser le paiement du temps supplémentaire.
- Autre clarification : dans le cadre d'un horaire hebdomadaire, la journée de travail ne doit pas être fractionnée et les heures de travail ne doivent pas être imposées.
- Une disposition a été insérée pour éviter que la fenêtre de 72 heures prévue pour les changements d'horaire ne donne pas lieu à des abus.
- Si un rappel au travail est annulé avant qu'un employé ne s'y présente, une heure de son salaire lui sera versée.
- L'article relatif aux congés de deuil a été amendé pour garantir qu'un congé sera accordé le jour des obsèques, même si ce jour tombe en dehors de la période normale de congé de deuil.

Engagement à l'égard des employés

- Les parties se sont entendues pour réexaminer, au cours des 60 prochains jours, les pratiques en vigueur dans les domaines de l'impartition, des coproductions et de la location des locaux de CBC-Radio-Canada.
- Les parties reconnaissent que la maximisation de l'emploi du personnel dans le cadre des projets spéciaux est dans leur intérêt commun.

Lettres d'entente

Entente en vertu de laquelle les parties réexamineront les salaires versés aux personnes travaillant dans les services de la technologie de l'information et de l'entretien pour tenir compte des préoccupations exprimées au sujet de la compétitivité et de la rétention du personnel.

Entente visant adopter une attitude juste et raisonnable à l'égard de l'établissement des cibles de vente et du régime applicable aux commissions.

Programme d'achat de crédits de congé

- À compter du 1^{er} avril 2009, en vertu d'un accord portant sur la mise en place d'un programme d'achat de crédits de congé, les employés auront la possibilité d'acheter cinq (5) jours de congés à prendre au cours de l'année financière suivante. Cette période pourra être portée à dix (10) jours après une période d'essai de deux ans du plan dans son ensemble.

Remarques :

Les parties se sont aussi entendues pour que la Guilde dispose d'un meilleur accès aux locaux de CBC-Radio-Canada pour l'organisation des élections; des espaces publics plus larges seront mis à sa disposition et les candidats auront un plus grand accès aux babillards non réservés à la GCM pour y afficher les informations relatives aux campagnes électorales.

Nous nous sommes également mis d'accord pour modifier le libellé de la procédure de griefs afin de supprimer les obstacles procéduraux, d'établir des délais fermes pour la sélection des arbitres et la tenue des audiences et de favoriser la résolution des différends. Cette tâche devra être achevée d'ici le 31 janvier 2009.