

## **LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE D'ENTENTE SUR LA CHARGE DE TRAVAIL**

La direction et le Syndicat à l'échelon national sont parvenus à une entente mutuelle concernant des lignes directrices visant à effectuer des examens de la charge de travail. Ces lignes directrices sont jointes à la présente. Ce document est accessible à tout employé concerné qui est ou sera engagé dans des discussions portant sur la charge de travail, conformément aux exigences de l'alinéa 58.5.3 de la convention collective conclue entre CBC/Radio-Canada et la Guilde canadienne des médias (CCM).

Nous espérons que ces lignes directrices aideront toute personne concernée à comprendre le processus en matière de charge de travail et qu'elles garantiront que ce processus sera administré **avec uniformité** et **équité** tant pour la Société que pour ses employés.

Les questions liées à la charge de travail devraient être prises au sérieux et traitées le plus rapidement possible. On s'attend à ce que **les gestionnaires, les employés et les représentants syndicaux locaux** tentent sérieusement de résoudre à l'échelon local les problèmes en lien avec la charge de travail au niveau local.

Les employés peuvent contacter le bureau de leur syndicat au 416-591-5333 ou au 1-800-465-4149 pour obtenir de plus amples clarifications, si nécessaire, et les experts des Ressources humaines seront également heureux de répondre à toute question que quiconque peut se poser.

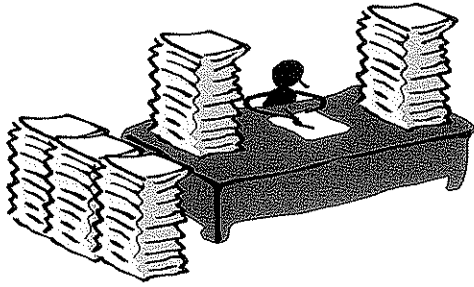
Nous espérons que cela permettra de cerner et de résoudre les problèmes de charge de travail au niveau local, et nous avons bon espoir que ce guide répondra à ces besoins.

Entente conclue le 15 janvier 1998 et modifiée en septembre 2010.

Signée le \_\_\_\_ décembre 2010.

**POUR LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

**POUR LA GUILDE CANADIENNE  
DES MÉDIAS**



## Entente entre CBC/Radio-Canada et la GCM en matière de lignes directrices à l'intention des gestionnaires et des employés à horaire libre **GUIDE EN MATIÈRE D'ENTENTE SUR LA CHARGE DE TRAVAIL** **(Article 58.5.3)**

---

### **INTRODUCTION**

**NOTE : Le présent document ne fournit que des lignes directrices. En cas de litige, la convention collective constituera le document et le processus de référence.**

La résolution des problèmes de charge de travail recensés est un processus commun accessible uniquement aux personnes appartenant à la catégorie des employés à horaire libre du fait de la nature et du degré de contrôle des employés sur leurs affectations.

On s'attend à ce que l'employé à horaire libre organise ses horaires et jours de travail, ses journées de repos, etc., de manière à s'acquitter de ses tâches le plus rationnellement possible et en entretenant de bonnes relations avec les employés membres du personnel.

La charge de travail a pour but de garantir que chaque employé à horaire libre obtient une rémunération, des congés, etc., de manière juste et raisonnable, en échange de ses contributions. Les ententes sur la charge de travail sont garanties lorsque la nature d'une affectation nécessite des contraintes courantes inhabituelles imposées sur le temps d'un employé.

À des fins de clarté et de référence, la semaine de travail devrait être basée sur une semaine de travail normale correspondant à la classification de l'employé concerné. Par exemple, si une classification d'employé implique que ce dernier devrait normalement travailler 36,25 heures par semaine (ou 38,75 heures par semaine), alors sa charge de

travail sera basée sur une semaine de travail de 36,25 heures (ou 38,75 heures), selon sa classification.

Si la charge de travail d'un employé ne lui permet pas de prendre des jours ou des heures de repos ou d'organiser des régimes de travail sur une base régulière, des ententes sur la charge de travail devraient alors être conclues et des solutions en la matière devraient faire l'objet de négociations en vue de mettre l'employé dans une situation aussi proche que possible de ce qu'il recevrait sous un régime d'étalement des heures supplémentaires sur deux semaines (p. ex. argent, congés ou un mélange des deux).

À titre d'exemple, un employé qui relève d'une classification impliquant 36,25 heures de travail hebdomadaire serait en droit de négocier une entente sur la charge de travail basée sur le temps et une fois et demie son salaire de travail normal pour tout travail dépassant constamment 72,5 heures sur des périodes de deux semaines.

Il est entendu que les dispositions de la convention collective concernant les employés à horaire libre et la charge de travail visent à améliorer le milieu de travail et à le rendre plus efficace. La charge de travail et le travail à horaire libre sont régis par le paragraphe 58.5 et les alinéas 58.5.1, 58.5.2 et 58.5.3 de la convention collective. Il faudrait lire et comprendre ces alinéas avant d'engager des discussions sur la charge de travail.

---

**Aucune entente sur la charge de travail n'est nécessaire lorsque l'affectation régulière d'un employé ne lui permet pas d'organiser des jours ou des heures de congé ou des régimes de travail pendant une courte période qui ne se répétera pas tout au long de l'année.**

---



## **ADMINISTRATION**

Le superviseur ou son délégué effectueront au moins un examen annuel des exigences de chaque poste d'employé à horaire libre. De plus, les employés peuvent demander l'examen de leur entente sur la charge de travail tout au long de l'année s'ils estiment qu'un changement est intervenu dans les attentes, impliquant des contraintes courantes inhabituelles sur le temps des employés, ou que l'entente ne couvre pas les exigences concernant leur temps de travail en lien avec leurs affectations.

---

**Des discussions sur la charge de travail devraient avoir lieu avant qu'on élabore par écrit une entente en la matière.**

---

Les employés devraient consulter leur représentant syndical sur des problèmes en lien avec la charge de travail avant d'entamer le processus. (Les employés peuvent être assistés d'un représentant syndical pour ces discussions.)

Cet examen devrait porter sur la nature globale et l'ensemble des exigences des affectations, notamment la disponibilité du personnel, les installations, les objectifs de l'émission, les contraintes habituelles/inhabituelles imposées sur le temps d'un employé, de même que sur le nombre de jours de repos pendant lesquels l'employé devra travailler, le cas échéant.

Si une charge de travail excessive est repérée, l'employé et le superviseur ou son délégué devraient se rencontrer pour discuter de l'affectation et de la charge de travail en vue d'élaborer une résolution satisfaisante conformément au paragraphe 44.7 et à l'alinéa 58.5.3c) de la convention collective entre CBC/Radio-Canada et la GCM.

Si, après la réunion, l'employé n'est pas satisfait de l'entente sur sa charge de travail, l'affaire sera renvoyée au Comité mixte national qui, après un examen plus approfondi, tranchera le différend de manière définitive.

Les points faisant l'objet d'un litige seront clairement recensés pour le Comité national.

## **ENTENTE SUR LA CHARGE DE TRAVAIL**

La charge de travail n'est pas qu'une question de rémunération supplémentaire. Les solutions suivantes peuvent s'appliquer :

- Une autre façon d'organiser le personnel et les installations;
- Une modification de l'affectation;
- Une rémunération ou des congés supplémentaires;
- Toute autre solution de rechange acceptable selon les termes du paragraphe 44.7 de la convention collective entre CBC/Radio-Canada et la GCM.

Les solutions suivantes ne devraient pas s'appliquer :

- Congés non rémunérés;
- Proposer que le temps alloué à la réflexion et à la planification vienne compenser des heures supplémentaires; la réflexion et la planification peuvent faire partie des tâches normales d'un employé.

---

**Il est vivement recommandé d'effectuer les examens de la charge de travail séparément et indépendamment des négociations du contrat d'une personne ou de tout autre examen.**

---

La rémunération supplémentaire prévue par l'entente sur la charge de travail ne devrait pas couvrir des éléments déjà couverts par d'autres articles de la convention collective, notamment :

- Un surcroît de responsabilités ne relevant pas des compétences de l'employé (c'est-à-dire des responsabilités liées à un poste de cadre, avancement temporaire – article 38);
- Les affectations en tant que premier réalisateur ou réalisateur-coordonnateur (article 34);
- Le travail des collaborateurs pigistes (article 30);
- La reconnaissance de la réputation et de l'excellence, des compétences

spéciales en production, un savoir-faire spécial, des initiatives ou des réalisations spéciales qui constituent un apport important pour la Société (article 53).

Il est important de rappeler qu'aucune somme d'argent ne peut compenser l'imposition d'une charge de travail déraisonnable; il est préférable d'étudier toutes les solutions possibles en vue d'une résolution, conformément au paragraphe 44.7 et à l'alinéa 58.5.3c).

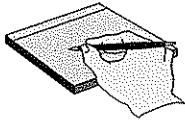
La direction devrait s'efforcer de garantir que les employés ne sont pas régulièrement affectés à des tâches entraînant une importante charge de travail nécessitant d'effectuer de longues heures sur une base continue.

Si l'affectation d'un employé implique régulièrement une compensation pour la charge de travail, il convient d'envisager une entente sur la charge de travail similaire pour le remplaçant à long terme d'un employé ou son successeur, calculée au prorata (le cas échéant et selon les besoins).

L'entente sur la charge de travail devrait être conclue pendant la réunion sur la charge de travail avec l'employé ou dès que possible par la suite. Le document devrait décrire l'entente entre les deux parties sur les attentes en matière de charge ou de régime de travail, de même que les recours qui ont été convenus.

L'entente sur la charge de travail devrait couvrir une période ne dépassant pas un an. Compte tenu de la nature de l'entente, il n'est pas nécessaire de prévoir une clause de résiliation. En cas de nombreuses nouvelles tâches courantes ou d'affectation spéciale à court terme entraînant des contraintes supplémentaires sur le temps d'un employé, un nouvel examen devra être effectué dès que possible. L'employé et son superviseur ou le délégué de ce dernier doivent signer l'entente sur la charge de travail.

**NOTE : Les gestionnaires et les employés à l'échelon local devraient tenter de résoudre toute question problématique avant de demander au Comité mixte national de les résoudre.**



## **STRUCTURE DE L'ENTENTE – Mise par écrit**

Lorsqu'un problème lié à la charge de travail est repéré et qu'il fait l'objet de la rédaction d'un document en la matière, la structure de l'entente sur la charge de travail devrait être la suivante :

**A. Entente sur la charge de travail**

L'entente devrait être clairement définie en tant qu'entente sur la charge de travail.

**B. Nom de l'employé**

**C. Affectation, lieu**

L'entente devrait décrire la nature et le lieu de l'affectation de l'employé.

**D. Attentes concernant la charge de travail**

Ce point pourrait inclure les objectifs de l'émission, la dotation en personnel, et d'autres ressources auxquelles l'employé a accès. Une fois convenues, les attentes concernant le rendement devraient figurer de manière détaillée dans l'entente sur la charge de travail et peuvent être modifiées sans qu'il soit besoin de procéder à la révision de l'entente sur la charge de travail. Ce point pourrait préciser des éléments comme le nombre moyen de reportages à produire par semaine, le nombre d'émissions spéciales, de documentaires, de dramatiques ou de concerts sur lequel l'employé devra travailler pendant l'année, le nombre de contributions à des émissions réseau, la production d'émissions quotidiennes ou hebdomadaires, etc.

Décrivez, aussi clairement que possible, le régime de travail et les responsabilités. Peut ici être incluse la mention des jours de travail ou de l'ensemble des contraintes sur le temps de l'employé. Par contre, ne peuvent ni devaient être stipulées les heures de travail planifiées, compte tenu de la liberté des horaires caractérisant le poste de l'employé.

De temps à autre, un employé peut se voir demander de travailler sur des affectations spéciales à court terme (p. ex. une série de documentaires, des événements spéciaux ou des affectations à l'extérieur de la ville ou à l'étranger), qui impliquent une charge de travail excessive pendant une courte durée. Si tel est le cas, une entente sur la charge de travail devrait faire l'objet d'une discussion et d'un accord avant l'affectation, selon les besoins.

Soyez aussi précis que possible. Des contraintes de travail importantes imposées en continu, c'est-à-dire le travail tôt le matin ou tard le soir, des appels en dehors des heures de travail, le nombre de jours de repos durant lesquels l'employé sera susceptible de travailler, le travail constamment demandé le week-end, des demandes continues de disponibilité sur appel par l'entremise de téléavertisseurs ou de téléphones cellulaires, des demandes continues de travail à domicile ou la fourniture par la Société d'un ordinateur pour travailler à domicile, etc., peuvent être traitées dans l'entente sur la charge de travail.

---

Une fois convenues, les attentes concernant le rendement devraient figurer de manière détaillée dans l'entente sur la charge de travail et peuvent être modifiées sans qu'il soit besoin de procéder à la révision de l'entente sur la charge de travail.

---

**E. Solution (le cas échéant)**

Cette partie doit être claire et détaillée.

**F. Durée**

Période couverte par l'entente sur la charge de travail, qui ne devrait pas être supérieure à un (1) an.

**G. Signature**

Exigée pour le superviseur ou son délégué et l'employé.

## **RÔLE DU COMITÉ MIXTE NATIONAL**

Des copies de toutes les ententes sur la charge de travail ayant fait l'objet d'un accord seront transmises (chaque trimestre) au bureau national de la Guilde canadienne des médias et au Comité mixte national à des fins d'information. En cas de désaccord sur la charge de travail, il sera soumis au Comité qui tranchera le différend de manière définitive.

Le Comité mixte national examinera les points litigieux et déterminera la solution appropriée qu'il communiquera aux parties concernées.

