



## Foire aux questions – Processus de la Guilde à Radio-Canada/CBC

La Société Radio-Canada/CBC et la Guilde feront tout en leur pouvoir pour éviter des mises à pied involontaires. Ce principe est le fondement de notre convention collective. Aucune mise à pied n'est prévue avant la fin juillet, ce qui devrait permettre aux comités mixtes patronaux-syndicaux, tant au niveau national que local, de trouver des solutions novatrices à ces mesures de compressions budgétaires.

### Comment la Société va-t-elle s'y prendre pour réduire les emplois ?

Le processus varie selon le statut des employé(e)s affecté(e)s.

Les employés permanents (à temps plein ou à temps partiel) :

Comme première mesure, la Société devra laisser aller les employés temporaires afin d'éviter de supprimer des postes permanents dans les localités. S'il faut trancher dans les emplois permanents, la SRC/CBC devra d'abord pourvoir les postes vacants et tenter de réaffecter les employés touchés à d'autres fonctions. Si un **emploi** précis (par opposition à une « personne ») doit être supprimé (« poste excédentaire »), la personne qui occupe ce poste reçoit un **avis de poste excédentaire** au plus tard six semaines avant que la réduction d'effectif entre en vigueur.

Les employés permanents à temps plein seront pris en considération pour combler les postes permanents laissés vacants, les postes contractuels et les emplois temporaires dans leur propre région. Si aucun poste de cette nature n'est disponible, les possibilités de supplantation seront évaluées. Les employés à temps partiel seront pris en considération pour pourvoir les postes à temps partiel laissés vacants et pour exercer un droit de supplantation (voir le paragraphe sur les supplancements, plus bas). S'il n'existe aucun emploi vacant dans votre localité, les employés permanents comptant six années ou plus d'ancienneté seront considérés pour combler les postes vacants ou exercer un droit de supplantation dans leur grande région. L'employé a droit à un remboursement des frais de réinstallation jusqu'à concurrence d'un maximum de 11,000 \$.

Toute cette procédure est fondée sur l'application du principe d'ancienneté afin de garantir que l'employé ayant le plus d'ancienneté et qui possède les qualifications pour occuper un emploi, se voit offrir cet emploi. Si un employé a épuisé tous ses recours de supplantation ou de réaffectation à un autre poste, il reçoit un avis de licenciement d'au moins quatre semaines. Pendant cette période, l'employé pourrait se voir offrir un poste vacant ailleurs au pays. Au moment du licenciement, l'employé reçoit la moitié de son indemnité de licenciement (qui équivaut à trois semaines de salaires par année de service) et son nom est placé sur la liste nationale de rappel pendant une période de 15 mois. S'il n'est pas rappelé au travail après cette



période (ou au moment et à la condition qu'il renonce à ses droits de rappel), il reçoit l'autre moitié de son indemnité de licenciement. L'employé peut choisir de toucher la totalité de son indemnité de licenciement au moment de la mise à pied ou à tout moment durant la période de rappel, en renonçant à ses droits de rappel.

Employés temporaires et contractuels :

Les **employés contractuels** pourront être avisés que leur contrat n'est pas renouvelé. Les employés contractuels comptant moins d'un an de service ont droit à un préavis de 30 jours; ceux comptant de un à quatre ans de service ont droit à un préavis de 60 jours ; et ceux comptant plus de quatre années de service ont droit à un préavis de 90 jours. À l'échéance du contrat, l'employé reçoit une indemnité équivalant à une semaine de salaire pour chaque tranche de six mois de service.

Les **employés temporaires** embauchés pour une période déterminée et dont l'emploi prend fin prématurément ont droit à un préavis de deux semaines. Si vous êtes engagés sur une base "occasionnelle", vous pourriez vous faire dire simplement que vos services ne sont plus requis. Dans un cas comme dans l'autre, si vous avez des raisons de croire que vos droits sont brimés (par exemple, si vous croyez avoir droit au statut d'employé permanent, mais que votre poste n'est pas considéré comme tel), entrez immédiatement en communication avec le bureau national de la Guilde, soit par courriel à l'adresse [info@cmg.ca](mailto:info@cmg.ca) ou par téléphone en composant le 416-591-5333 ou le numéro sans frais 1-800-465-4149.

### **Quand vais-je recevoir mon relevé d'emploi afin de pouvoir présenter ma demande de prestation d'assurance emploi?**

Vous devriez recevoir votre relevé d'emploi dans les cinq jours suivant le licenciement. Le gouvernement utilise les informations contenues dans le relevé d'emploi pour évaluer votre admissibilité au régime d'assurance emploi et le taux de prestations auquel vous avez droit. Pour prendre connaissance des règles liées au régime d'assurance emploi du Canada, rendez-vous à l'adresse Internet suivante :

<http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/menu/accueilae.shtml>

### **Qu'advient-il de mon assurance santé et de mon régime d'assurance dentaire si je quitte la Société?**

Votre protection prend fin la dernière journée de votre rémunération à Radio-Canada. Les employés mis à pied auront toutefois accès au Programme d'aide aux employés (PAE) de la Société pendant six mois après leur départ.



## **Est-ce que je peux recevoir une lettre de recommandation de la part de la Société ?**

Ce type de lettres est fréquent. Nous vous conseillons de solliciter la recommandation de ceux ou celles qui supervisent présentement vos activités ou qui l'ont fait dans le passé.

## **Comment puis-je vérifier mon ancienneté?**

Radio-Canada élabore actuellement les listes d'ancienneté des employés de chacune des régions du pays et remettra ces documents au syndicat. Vous pouvez vérifier votre date d'embauche à la SRC/CBC à l'adresse HR@myfingertips. Assurez-vous que cette date correspond bien à vos propres dossiers et antécédents professionnels. Notez que la date d'ancienneté devrait remonter à votre première journée d'emploi continu à Radio-Canada/CBC et devrait comprendre toutes les périodes de congés autorisés (maladie, vacances annuelles, etc.). Si vous croyez avoir décelé une erreur, entrez en communication avec le service des Ressources humaines et tentez d'obtenir une rectification. Si vous n'y parvenez pas, demandez l'aide d'un(e) représentant(e) de votre exécutif syndical local.

## **Si je reçois un avis de poste excédentaire, suis-je obligé de quitter les lieux immédiatement?**

Non. N'oubliez pas qu'un avis de poste excédentaire signifie simplement que le poste que vous occupez présentement a été supprimé. C'est alors que commence le processus pour vous trouver un emploi à l'intérieur de la Société. Si vous êtes visés par un avis de poste excédentaire, préparez votre curriculum vitae et remettez-le au responsable de votre comité mixte local dans les trois jours suivant l'avis. Vous avez droit à une journée de congé payé pour préparer les documents attestant vos habiletés et vos états de service ; vous recevrez un formulaire pour vous aider dans cette tâche. Chaque employé visé par un avis de poste excédentaire recevra une liste des ressources mises à sa disposition comprenant, entre autres, les coordonnées pour entrer en communication avec les personnes-ressources du PAE. D'autres documents seront également mis à la disposition des employés concernés, pour les aider à colliger les informations requises par les membres du Comité mixte local de planification de l'emploi. Prenez le temps nécessaire pour discuter avec le représentant de la Guilde au sein de ce comité afin d'obtenir d'autres conseils.

## **Comment suis-je réaffecté à un emploi vacant ?**

Les membres du Comité mixte local de planification de l'emploi vont se rencontrer pour évaluer les dates d'ancienneté et les curriculum vitae des employés visés par des avis de postes excédentaires. La direction et le syndicat vont travailler de pair pour leur trouver des emplois convenables, prenant en considération leurs qualifications et leur ancienneté tout en tentant de limiter au maximum le nombre de licenciements involontaires.



## **Quand on parle de « bumping », qu'est-ce que ça veut dire et comment ça marche ?**

Le “bumping”, c’est ce que l’on désigne par le terme “supplantation” dans la convention collective, un processus qui garantit que la direction doit suivre certaines règles et ne peut choisir comme elle l’entend, ceux ou celles qui seront mis à pied. Les droits de supplantation entrent en jeu quand toutes les options pour réaffecter les employés permanents dans des postes vacants sont épuisées. Les principes qui gouvernent le processus de supplantation sont l’ancienneté et les qualifications des employés concernés. Ce processus commence dans votre propre localité (ou dans la localité dont relève votre poste, si vous travaillez dans un Bureau). Vous avez le droit de supplanter l’employé ayant le moins d’ancienneté dans un poste de la même classification et si ce n’est pas possible, de supplanter l’employé ayant le moins d’ancienneté dans la plage salariale inférieure suivante, à condition que vous possédiez les qualifications et l’expérience nécessaire pour faire le travail. Si vous comptez plus de six ans d’ancienneté et qu’aucun poste n’est disponible dans votre localité, vous pouvez exercer votre droit de supplantation dans votre grande région. Les régions de la Société Radio-Canada/CBC sont définies comme suit : Terre-Neuve, les Maritimes, l’Ontario, la région du Manitoba et de la Saskatchewan, l’Alberta, la Colombie-Britannique et la région du service du Nord.

## **Quelles sont mes options si on m’offre l’occasion de supplanter quelqu’un ?**

Vous disposez de deux jours ouvrables pour accepter ou refuser l’offre de réaffectation ou de supplantation proposée par le Comité. En tout temps, avant d’être muté à un poste permanent, vous pouvez décider d’accepter un licenciement sans encourir de pénalité. Si vous refusez d’être muté à un poste permanent dans votre classification, vous serez licencié immédiatement sans droit de rappel. Si vous refusez de supplanter un employé occupant une plage salariale équivalente ou inférieure à la vôtre ou que vous refusez d’occuper un poste vacant d’une plage salariale inférieure, vous serez immédiatement licencié et vous continuerez de disposer d’un droit de rappel.

## **Que se passe-t-il si mes qualifications sont remises en question ?**

Le syndicat et la direction se sont entendus pour tenter de résoudre les désaccords sur la qualification des employés au niveau du Comité mixte national de planification de l’emploi. Si le différend persiste, le cas est soumis à un comité d’arbitrage de trois personnes (une personne qui représente le syndicat, une autre qui représente la direction et une tierce partie) qui devra prendre une décision rapidement, idéalement en moins de 48 heures.

## **Est-ce que je peux être rappelé au travail après avoir été mis à pied ?**

Si vous êtes mis à pied, votre nom est placé sur la liste nationale de rappel pendant une période de 15 mois. Durant cette période, si un poste permanent devient disponible, les employés licenciés sont rappelés selon leur ancienneté de service et les qualifications professionnelles



dont ils disposent pour exécuter les tâches. Vous pouvez décider à tout moment de renoncer à vos droits de rappel et vous toucherez alors le reste de votre indemnité de départ.

**Si je suis réaffecté ou que j'exerce mon droit de supplantation à une classification inférieure, est-ce que je peux revenir à mon ancienne classification si l'occasion se présente ?**

Oui. Vous avez le droit d'être rappelé si un poste équivalant à votre ancienne plage salariale devient disponible, que vous comptez le plus d'ancienneté et que vous avez les qualifications requises pour cet emploi.

**Qui peut me parler de tout ça, à la Guilde ?**

Entrez en communication avec un des membres de votre exécutif local. Vous pouvez consulter la liste complète en visitant le site Internet suivant et en cliquant sur le nom de votre unité locale : <http://www.cmg.ca/fr/nos-coordonnees/leaders-desoussection/radiocanadacbc/> . Vous pouvez également communiquer avec le bureau national de la Guilde, soit par courriel à l'adresse [info@cmg.ca](mailto:info@cmg.ca) ou par téléphone en composant le 416-591-5333 ou le numéro sans frais 1-800-465-4149.