

**PROPOSITION COMPLÈTE DE RÈGLEMENT
FAITS SAILLANTS**

**PRÉSENTÉ AU COMITÉ DE NÉGOCIATION DU SCRC
8 JUIN 2018
ET COMMENTÉ PAR LE COMITÉ DE NÉGOCIATION
13 JUIN 2018**

***La troisième colonne est tirée du document préparé par l'employeur et déposé le 8 juin au comité de négociation, les références aux articles ont été ajoutées.**

LES PERMANENCES			
Entente de principe (avril 2018)*	Mandat de négociation du 12 mai 2018	Proposition complète de règlement (juin 2018)*	Commentaires du comité de négociation SCRC
<ul style="list-style-type: none"> - Confirmation que 57 postes vacants seront affichés. - Création de 35 postes permanents. - Création de 15 postes permanents à temps partiel. - Engagement de la Société à créer l'équivalent de 5 postes permanents à temps complet (secteur de l'information). 	<ul style="list-style-type: none"> - Création de postes permanents supplémentaires dans toutes les régions et dans différents secteurs. - Création de postes permanents - équipes volantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à jour de la liste des postes vacants afin de prendre en considération les postes comblés et les postes nouvellement vacants. - Création de 23 postes permanents à temps complet supplémentaires (dont 8 à l'information et 4 en régions). - Création de 12 postes permanents à temps complet supplémentaires (de type volant – à l'information). - Création de 18 postes permanents à temps partiel (12 à l'information et 6 en régions). - Création de 9 postes liés à des avancements temporaires. <p>Pour un total de 62 postes supplémentaires.</p>	<p>Pour les détails, voir tableau</p> <p>Selon l'analyse de leur liste, il y a un ajout de 58 postes supplémentaires et non 62, pour un total de 170 postes.</p>
TOTAL DE 170 POSTES			

LES TEMPORAIRES			
Entente de principe (avril 2018)	Mandat de négociation du 12 mai 2018	Proposition complète de règlement (juin 2018)*	Commentaires du comité de négociation
<ul style="list-style-type: none"> - Créance minimale de 4 heures par tour de service. - À long terme (3 mois) : obligation d'émettre une disponibilité minimale 	<p><u>Planification à long terme (bloc de trois (3) mois)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'employeur offre des affectations aux temporaires par ancienneté. 	<ul style="list-style-type: none"> - Créance minimale de 4 heures par tour de service sans obligation de l'accepter. <p>(article 2 annexe B)</p>	<p>Notre mandat était : non-réduction du nombre d'heures de travail attribuées une fois l'horaire affiché. Voici ce que propose l'employeur à la clause 16 de l'annexe B :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 16 : Sauf avec l'accord de l'Employé, les

<p>pouvant aller jusqu'à 5 jours par semaine et d'une fin de semaine sur quatre afin d'être admissible aux avantages sociaux ou à la compensation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obligation d'accepter les affectations offertes. - À moyen terme (1 mois) : l'employé peut retirer ou réduire sa disponibilité avec pertes de droits. - À court terme : Suite à l'affichage de l'horaire, l'employé doit maintenir une disponibilité d'au moins 2 jours par cycle en plus de son horaire affiché (<u>sans garantie d'être appelé</u>). - L'Employeur peut exiger que 25 % des employés temporaires demeurent disponibles. - L'Employé qui ne respecte pas sa disponibilité perd sa priorité d'appel. - Versement d'un montant de 4 % pour les employés temporaires qui ne se qualifient pas aux avantages sociaux (mais qui ont offert une disponibilité minimale). - L'employé temporaire qui n'offre pas la disponibilité minimale requise n'a droit à aucun avantage. 	<ul style="list-style-type: none"> ● L'employé peut accepter ou refuser l'offre de l'employeur. <p style="text-align: center;"><u>Planification moyen terme : un (1) mois</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'employé temporaire est disponible à temps complet sauf avis contraire de sa part. ● L'employé donne ses non-disponibilités ou ses demandes de congés un (1) mois à l'avance. ● L'appel au travail se fait par ordre d'ancienneté en respectant les non-disponibilités. <p style="text-align: center;"><u>Planification à court terme : le jour de la publication de l'horaire (dix jours ouvrables avant le début du cycle)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'employé déjà affecté à l'horaire ne peut annuler cette affectation. ● L'employeur ne peut réduire le nombre d'heures de travail attribué, une fois l'horaire affiché. 	<ul style="list-style-type: none"> - À long terme (3 mois) : l'Employé n'est pas tenu d'accepter l'offre d'affectation de l'Employeur. (article 8 Annexe B) - À moyen terme (7 jours avant l'affichage de l'horaire) : l'employé confirme les périodes où il n'est pas disponible. (article 9 annexe B) - Suite à l'affichage de l'horaire, l'employé bénéficie d'un délai de 48 heures pour augmenter ou diminuer les périodes où il n'est pas disponible. (article 10 annexe B) - À court terme : L'Employé temporaire qui n'a toujours pas été affecté à 10 h est libéré de la disponibilité signifiée. (article 12 annexe B) - Considération du compteur pour la priorité d'affectation et sa durée. (articles 7-10-11 annexe B) - Retrait de l'exigence relative à la disponibilité de 25 % des employés temporaires. - Retrait des mesures administratives imposées à un employé qui ne respecte pas sa disponibilité. - Adhésion aux avantages sociaux pour les employés admissibles en vertu des critères d'éligibilité (+ de 13 semaines) (article 18 annexe B) ou versement du 4 % à 	<p><i>affectations ne peuvent être révisées qu'en cas d'évènements non prévus dont l'Employeur n'est pas au courant au moment de la précédente notification de l'horaire</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Maintien d'une journée de disponibilité obligatoire pour l'Employé qui n'est pas affecté au moins une journée durant la semaine voir clause 10. De plus, l'employé doit maintenir sa disponibilité une fin de semaine sur deux.</i> ● <i>Aucune pénalité n'est inscrite comme telle à l'Annexe B mais l'Employeur peut appliquer l'article 16 s'il le juge nécessaire.</i> ● <i>Délais pour confirmer sa présence (art 11 de l'Annexe B)</i> ● <i>La compensation pour les avantages sociaux pour les temporaires de moins de 13 semaines est maintenu à 4 % au lieu du 12,5 %. Toutefois, le 4 % s'étend à tous les autres employés temporaires qui n'avaient aucune compensation.</i> <p>Pour la continuité des affectations, l'article 5 de l'annexe B précise :</p> <p><i>Dans un souci de continuité et de stabilité, l'Employeur priorise en conformité des dispositions de la présente annexe ,</i></p>
---	---	--	---

	<p style="text-align: center;"><u>Planification à court terme (suite)</u> <u>*Appel de dernière minute</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'employé peut exprimer sa non-disponibilité s'il n'est pas déjà à l'horaire, avant 10 h le jour même. ● Pendant les périodes de pointe, l'employé temporaire peut prendre des congés rémunérés avec l'accord de la direction. ● Le temporaire offre ses disponibilités un week-end sur deux. ● 12,5 % de compensation en lieu et place d'avantages sociaux, pour les temporaires de moins de 13 semaines. ● Adhésion aux avantages sociaux pour les 13 semaines et plus (qui sont admissibles). ● L'employé peut utiliser un congé annuel afin d'éviter le bris de service. 	<p>l'ensemble des employés temporaires non admissibles. (article 22 annexe B)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peu importe la période, l'Employé temporaire peut obtenir des congés si les exigences du service le permettent, selon la priorité au compteur. (article 17 annexe B) - Élimination de la catégorie d'employé temporaire n'ayant droit à aucun avantage. - Possibilité d'obtenir un congé sans solde. 	<p><i>l'affectation d'Employés temporaires disponibles pour combler l'intégralité de ses besoins.</i></p> <p>Pour la prise des congés, (article 17) ils seront accordés selon les exigences du service et le rang au compteur.</p> <p>Pour la période estivale, l'Employé doit soumettre ses demandes de congés annuels au plus tard le 30 avril (article 17).</p> <p>Pour éviter le bris de service, voir l'article 20.09 du dépôt patronal.</p>
--	--	--	---

LES CONTRACTUELS			
Entente de principe (avril 2018)	Mandat de négociation du 12 mai 2018	Proposition complète de règlement (juin 2018)*	Commentaires du comité de négociation
<ul style="list-style-type: none"> - Maintien du statu quo pour la majorité des droits des contractuels (aucune perte de droits). - Engagement à revoir la fonction d'édimestre et obligation d'octroyer le statut d'employé permanent pour un minimum de 25 % des nouvelles fonctions. - Mise en place d'une liste de rappel au travail pour l'employé chercheur (plus de 5 ans de service continu) dont le contrat n'a pas été renouvelée. - Mise en place d'un comité de travail concernant la fonction de chercheur (nature de leurs fonctions et statut d'emploi). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pas de bris de service, pour une période de 13 semaines entre deux contrats. ● Que le cumul de service continu des employés qui ont été contractuels et temporaires soit reconnu à la date de signature de la convention collective ● Que le plafond de 10 % à l'annexe C s'applique à l'ensemble des emplois contractuels et non seulement aux projets spéciaux ● Pour les édimestres, les postes permanents créés seront octroyés en priorité à ceux qui font 75 % des tâches des nouvelles monographies. 	<ul style="list-style-type: none"> - En lien avec l'ancienneté, révision de la notion de bris de service afin de prendre en considération la situation des employés contractuels. (article 20.10 de la convention) 	<p>Notre demande de permanence pour tous les contractuels n'a pu être discutée. L'employeur a toutefois maintenu l'accès à des postes permanents pour 25 % des nouveaux postes d'édimestres ou nouvelles fonctions.</p> <p>Le plafond de 10 % de l'annexe C clause 3 s'applique uniquement aux projets expérimentaux, tel que convenu dans l'entente de principe.</p> <p>Article modifié 20.10 L'ancienneté de l'employé contractuel cesse de s'accumuler et est maintenue lors des journées non travaillées entre deux contrats et ce, à la condition qu'il ait été engagé pour un minimum de 39 semaines au cours d'une année.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● refus de notre demande de cumul du service continu pour les employés qui ont été contractuels et temporaires sans bris de service <p>Lettre d'entente pour la fonction d'édimestre (page 183)</p>

			<p>art 9: Les postes nouvellement créés sont prioritairement attribués aux Employés occupant actuellement la fonction d'édimestre et qui possèdent les qualifications et compétences du poste.</p> <p>art 10:</p> <p>Un employé sera confirmé dans son emploi sans devoir se soumettre à une période d'essai s'il effectuait 75 % des tâches du nouveau poste.</p>
--	--	--	--

LES CLAUSES SALARIALES			
Entente de principe (avril 2018)	Mandat de négociation du 12 mai 2018	Proposition complète de règlement (juin 2018)*	Commentaires du comité de négociation
<ul style="list-style-type: none"> - Rétroactivité salariale de 1,5 % (moins la déduction de 0,1 % au <i>Fonds de santé</i>). - 2018-2019 : Augmentation de 1,25 % (moins la déduction de 0,1 % au Fonds de santé). - 2019-2020 : Augmentation de 1,5 % (moins la déduction de 0,1% au Fonds de santé). - 2020-2021 : Augmentation de 1,5 % (moins la déduction de 0,1 % au Fonds de santé). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Plan dentaire tarifs de 2017 (l'employeur reste aux tarifs de 2011) ● Taux double après 12 heures (l'employeur refuse) ● 12.5 % compensation en lieu et place d'avantages sociaux pour les temporaires. (l'employeur demeure à 4 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - En conformité de notre mandat et de la flexibilité opérationnelle supplémentaire identifiée depuis avril 2018 : Augmentation de 1,5 % (moins la déduction de 0,1 % au Fonds de santé) pour l'année 2018-2019. (article 66) - Révision des primes versées en cas d'affectation (article 23) - temporaire : pour les groupes 1 à 23, prime révisée de 20 \$ à 25 \$. Pour les groupes 24 à 39, prime révisée de 17 \$ à 20 \$. (article 23) 	<p>Ce que l'employeur a refusé de notre mandat :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Plan dentaire tarifs de 2017 (l'employeur reste aux tarifs de 2011) ● Taux double après 12 heures (employeur refuse) ● 12.5 % compensation en lieu et place d'avantages sociaux pour les temporaires. (L'employeur demeure à 4 %)

LES HORAIRES DE TRAVAIL

Entente de principe (avril 2018)	Mandat de négociation du 12 mai 2018	Proposition complète de règlement (juin 2018)*	Commentaires du comité de négociation
<p>- L'employé ne peut être contraint de travailler plus de huit (8) jours consécutifs (plutôt que 10 jours consécutifs).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Horaire comprimé de trois (3) jours de 13 heures et 1/3 à la demande de l'employé, avec l'accord du syndicat. ● Suivi de quatre (4) jours de repos. ● Après cinq (5) jours de travail consécutif dans les fonctions de caméraman JE, deux (2) jours de congés. ● Maximum de sept (7) jours consécutifs pour l'ensemble des employés. ● Maximum de huit (8) jours consécutifs pour permettre les rotations d'horaires. ● Possibilité d'horaires particuliers après entente avec le syndicat. ● Retirer les remplacements de quatre (4) heures contenus à l'annexe B, sauf pour les formations de quatre (4) heures ou moins, les ambassadeurs et les dispositions pour les sous-titreurs (Québec). 	<p>- Sauf exception prévue à la convention collective, l'employé ne peut être contraint de travailler plus de sept (7) jours consécutifs. (article 34.02)</p> <p>- L'employé dont l'horaire comprimé est de trois (3) jours par semaine doit bénéficier d'un minimum de deux (2) jours de repos hebdomadaire avant d'entamer une nouvelle séquence de trois (3) jours (article 34.03).</p>	<p>Ce que l'employeur a refusé de notre mandat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5 jours de travail consécutif pour les caméramans JE ● Retirer les quarts de travail de remplacement de 4 heures contenus à l'annexe B. Cependant, l'employé peut en tout temps refuser une affectation de 4 heures. ● Accord de l'employé et du syndicat avant d'imposer l'horaire comprimé de 13 heures et 1/3.

AUTRES THÈMES		
Mandat de négociation du 12 mai 2018	Proposition complète de règlement (juin 2018)*	Commentaires du comité de négociation
<p>Modifier l'article 29 afin de prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'employé licencié inscrit sur la liste de rappel peut également travailler comme temporaire. - L'indemnité de licenciement est versée lorsqu'il y a perte du statut de permanent. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'employé inscrit sur la liste de rappel peut travailler à titre d'employé temporaire. Il est placé sur une liste d'appel lui octroyant une priorité sur les autres employés temporaires (article 29.09). - L'employé qui a choisi d'être placé sur une liste de rappel reçoit une indemnité de licenciement (article 29.10). 	<p>L'employeur a accepté l'ensemble de nos demandes sur l'article 29.</p> <p>Voir particulièrement l'article 29.09 b) et h), nouvelles dispositions.</p>
Revoir la notion d'aptitude.	L'employeur accepte de retirer cette notion de la convention collective	Après vérification, ce mot n'apparaît plus au dépôt patronal.
Créer un comité de grief distinct du CRT.	L'employeur accepte la demande du Syndicat (article 17)	
Délai d'arbitrage : revenir au statu quo des conventions collectives.	L'employeur accepte de réviser les délais prévus à l'article 18.	Le statu quo ne prévoyait aucun délai. Le délai proposé dans l'offre globale est de 12 mois (art 18.01) au lieu de 120 jours comme l'entente de principe le prévoyait. Pour les griefs déposés avant la signature de la convention, ce délai commence le jour de la signature de la convention.
Créer un article distinct sur la surcharge et le climat de travail.	L'employeur accepte la demande du syndicat (article 65).	L'employeur a accepté la demande du syndicat de faire un article (art. 65) sur la surcharge et la climat de travail, mais le texte n'est pas conforme au texte déposé par le syndicat.
<p>Revoir certaines dispositions liées au travail inter-unité.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ajouter à l'article 13.03 que l'employeur devra toujours s'assurer de l'équité du travail inter-unité en nombre d'heures travaillées entre les employés des unités de négociation impliquées dans le projet inter-unité. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'employeur accepte de transmettre au syndicat tous les projets inter-unités qui touchent les tâches du SCRC (article 13.03). - L'employeur et le syndicat s'engagent à mettre en place un comité conjoint afin d'échanger sur les projets inter-unités. 	<p>L'employeur n'a pas répondu à notre demande par rapport au 13.13 g). Toutefois, il a modifié l'article 13.03 de la façon suivante :</p> <p>Dès la réception et avant leur mise en place, le Service des relations de travail transmet au syndicat tous les projets</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Remplacer à l'article 13.13 g) "fait tout son possible" par "s'assure de" distribuer équitablement les emplois hybrides. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'employeur s'assure de distribuer le plus équitablement possible les emplois hybrides entre les unités concernées (article 13.03). 	<p>inter-unité qui touchent les tâches relevant de la juridiction du SCRC.</p> <p>L'employeur et le syndicat s'engagent à participer activement à un comité conjoint permanent regroupant l'ensemble des syndicats concernés par des projets inter-unité ou hybride, afin de discuter et d'échanger sur ces projets, ou de convenir d'autres solutions susceptibles de répondre adéquatement aux besoins opérationnels de l'employeur, et ce sans admission et sous réserve des droits résultant de l'accréditation et de la convention collective du syndicat.</p>
<p>Fournir un téléphone cellulaire aux employés qui en ont besoin</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'employeur considère répondre aux besoins. 	<p>L'employeur a précisé que tout employé dont le poste nécessite d'avoir un téléphone cellulaire doit s'adresser à son gestionnaire.</p>

CRÉATION DE POSTES PERMANENTS

Postes permanents à afficher au 25 avril 2018	
EX-UNITÉ	NOMBRE DE POSTES
EX-STARF	27
EX-SCRC	20
EX-SCFP	6

EX-STARF - CRÉATION DE 76 POSTES PERMANENTS :

Création de postes permanents suite aux heures garanties (Entente de principe du 21 avril 2018) - 35 postes		
FONCTION	NOMBRE DE POSTES	RÉGION
Caméraman JE	9	Montréal
Caméraman	1	Montréal
Coiffeuse	1	Montréal
Monteur concepteur	14	Montréal
Monteur production	2	Montréal, Moncton
Preneur de son	1	Montréal
TCCR	1	Montréal

Technicien contrôle qualité	2	Montréal
Technicien général de maintenance	1	Montréal
Technicien maintenance à la gestion des système	1	Montréal
Technicien traitement / mixage sonore	1	Montréal
Technicien transmission de signaux JE	1	Montréal

Création de postes permanents suite à des avancements temporaires (selon les termes de la proposition de règlement) - 9 postes		
FONCTION	NOMBRE DE POSTES	RÉGION
Caméraman JE/VL	1	Montréal
Chef technicien	6	Montréal, Trois-Rivières, Saguenay, Matane, Sherbrooke, Rimouski
Monteur-concepteur production	1	Montréal
Technicien général de maintenance	1	Rouyn-Noranda

Création de postes permanents à temps complet (selon les termes de la proposition de règlement) - 16 postes		
FONCTION	NOMBRE DE POSTES	RÉGION
Aiguilleur réalisateur	2	Montréal
Caméraman studio	1	Montréal
Machiniste cintrier	1	Montréal
Monteur concepteur	3	Montréal
TCRC	2	Montréal
Technicien de son radio	1	Montréal
Technicien gestion des serveurs	1	Montréal
Designer infographie B	1	Montréal
Caméraman JE/VL	2	Québec
Chef technicien	1	Québec
Technicien de son intermédiaire	1	Rouyn-Noranda

Création de postes permanents à temps partiel - 16 postes		
FONCTION	NOMBRE DE POSTES	RÉGION

Non-déterminé (entente de principe du 21 avril 2018)	15	Montréal
Monteur concepteur (selon les termes de la proposition de règlement)	1	Trois-Rivières

EX-SCRC - CRÉATION DE 36 POSTES PERMANENTS :

Création de postes permanents à temps complet à l'information (selon les termes de la proposition de règlement) - 12 postes		
FONCTION	NOMBRE DE POSTES	RÉGION
Secrétaire de rédaction national (Espaces autochtones)	1	Montréal
Journaliste (Espaces autochtones)	1	Montréal
Secrétaire de rédaction national	1	Montréal
Journaliste (rédaction)	3	Montréal
Reporter format numérique	1	Montréal
Non-déterminé (entente de principe du 21 avril 2018)	5	Non-déterminé

Création de postes permanents à temps complet volants à l'information (selon les termes de la proposition de règlement) - 12 postes		
FONCTION	NOMBRE DE POSTES	RÉGION
Secrétaire de rédaction	1	Montréal
Journaliste à la recherche	1	Montréal
Assistant à la réalisation (télé)	1	Montréal
Adjoint à l'affectation radio	1	Montréal
Journaliste (rédaction)	4	Montréal
Journaliste reportage	1	Montréal
Journaliste présentateur	1	Montréal
Secrétaire de rédaction adjoint (national)	1	Montréal
Journaliste	1	Montréal

Création de postes permanents à temps partiel (selon les termes de la proposition de règlement) - 17 postes		
FONCTION	NOMBRE DE POSTE	RÉGION
Secrétaire de rédaction national (60 %)	1	Montréal
Journaliste (rédaction) (75 %)	1	Montréal
Journaliste (rédaction) (60 %)	9	Montréal
Adjoint aux moyens de production (50 %)	1	Montréal
Journaliste	1	Trois-Rivières
Assistant à la réalisation	1	Québec
Secrétaire de rédaction (régional)	1	Saguenay
Sous-titreur/locuteur	2	Québec