

Quand j'ai commencé mon mandat comme responsable des litiges et griefs, en juin 2019, les défis étaient grands. La convention collective était en vigueur depuis quelques mois seulement et des parties n'étaient même pas encore appliquées. Nous voulions, comme nouvel exécutif syndical, améliorer la communication avec les membres, faire en sorte de devenir vraiment unis en une seule unité.

-Numérisation des dossiers

Les dossiers de griefs des trois anciennes unités étaient empilés dans des boîtes au syndicat, d'autres étaient dans des classeurs, il y avait parfois des doublons dans la numérotation des dossiers des anciennes unités. Il n'y avait pas de copie électronique des dossiers.

Le premier gros mandat qu'on s'est donné, ça a été de procéder à la numérisation et au tri de tous les dossiers de griefs...Il y en avait plus de 1500! On a embauché une personne spécialisée dans ce genre de travail pour nous aider. Résultat : les dossiers sont maintenant numérisés sur notre serveur. On peut y ajouter des documents et les consulter à distance! Les risques de perdre des éléments sont aussi maintenant beaucoup moins grands!

-Médiation-arbitrage

Le comité de griefs a ensuite mené, avec l'employeur, une médiation-arbitrage pour tenter de régler des griefs des anciennes conventions collectives. Le plus vieux grief encore actif datait de 1998 et n'avait jamais été réglé!

La médiation-arbitrage a demandé des mois de préparation pour s'approprier les textes des trois anciennes conventions collectives, compléter des dossiers de griefs où dans bien des cas, il n'y avait rien d'autre dans le dossier que le grief lui-même, contacter des centaines de personnes pour obtenir des informations sur les griefs de l'époque.

Les efforts ont porté leurs fruits. Nous avons réussi à régler 1018 griefs et compensé 343 personnes. C'était la première fois qu'un exercice de cet ampleur était mené.

-Décisions gagnées depuis la dernière assemblée générale

Le STTRC a remporté deux victoires en arbitrage dans des dossiers qui relevaient des anciennes conventions collectives.

Le premier, c'est un technicien qui contestait une suspension de 5 jours pour essentiellement avoir témoigné au soutien d'un collègue dans un autre arbitrage. Ce collègue était accusé d'avoir contrevenu aux politiques de l'employeur et le technicien a témoigné à l'effet que c'était pratique courante et connue. Tout de suite après son témoignage, l'employeur a rencontré et sanctionné le technicien. Dans sa décision, l'arbitre souligne que la suspension « ne répond à aucun des principaux objectifs en matière disciplinaire. » Pour le STTRC, il était inacceptable de sanctionner un employé parce qu'il a témoigné dans un dossier qui ne le met pas en cause. Ça ressemblait à une vengeance, parce que l'employé était à quelques jours de la retraite quand il a été suspendu.

L'autre grief gagné, c'était un d'interprétation de la convention collective concernant le calcul de l'indemnité de retraite. Un employé atteint d'une maladie dégénérative, en invalidité depuis plusieurs années, a pris sa retraite. Au moment de payer son indemnité de retraite, l'employeur s'est basé sur une politique interne contraire à la convention collective pour affirmer que son salaire aux fins de calcul de l'indemnité devait être gelé au moment du début de son invalidité, soit celui de cinq ans plus tôt. L'arbitre a retenu que la politique de Radio-Canada contredit les termes clairs de la convention collective et que c'est la convention collective qui prime. Dans ce dossier, malheureusement, les délais causés principalement par les disponibilités éloignées de la partie patronale ont été si importants que deux années se sont écoulées entre la première et la deuxième journée d'audience et le plaignant n'a pas pu voir l'aboutissement de son dossier, étant décédé entre-temps.

Nous disposons encore d'un grand nombre de griefs contestant des mesures disciplinaires injustes et d'interprétations erronées de la convention collective et nous les mènerons à terme.

- Entente du 0.1%

L'entente nationale qui régit entre autres le fonds de santé, le partage de surplus du régime de retraite et le Comité consultatif des avantages sociaux a fait l'objet de discussions en vue de son réexamen en 2019 et en 2020. Or, l'employeur s'est retiré des discussions et prétend depuis décembre 2019 que cette entente a pris fin et ne trouve plus application, alors que le texte clair prévoit que l'entente n'a pas de date de fin. S'en est suivi un grief que tous les syndicats et associations ont porté en arbitrage l'automne dernier. Les premières séances d'arbitrage ont eu lieu à la fin du mois de février et plusieurs autres dates sont prévues à l'automne 2022. Nous avons tout récemment déposé, conjointement avec les autres syndicats, une demande d'ordonnance provisoire afin que l'employeur ne dépense pas notre juste part du surplus du régime de retraite tel que prévu à l'entente. Si l'arbitre nous donne raison sur le caractère perreïn de l'entente, c'est entre plusieurs dizaines et quelques centaines de millions de dollars de ce surplus auxquels les cotisants auront droit pour l'année 2021, d'un océan à l'autre. Nous suivrons donc ce dossier de près afin d'éviter que Radio-Canada ne s'enrichisse avec notre argent.

-Nominations d'arbitres

Le processus de nomination d'arbitres traîne souvent en longueur. Radio-Canada semble seulement vouloir traiter les griefs de congédiement et de harcèlement. Ils sont prioritaires bien sûr, c'est même dans la convention collective, mais il y en a aussi plusieurs centaines d'autres. Nous devons nous entendre avec l'employeur concernant l'arbitre qui va entendre chacun des griefs et ça aussi c'est généralement pas mal long. Une fois que l'arbitre est nommé, souvent, ses disponibilités vont à dans plusieurs mois, voire un an. Même chose pour la principale procureure patronale. Elle a déjà très peu de dates disponibles en 2023...Radio-Canada a embauché deux nouveaux avocats. Un est en invalidité depuis un an et n'a pas été remplacé et l'autre est en début de carrière...L'employeur ne lui confie pas les dossiers plus complexes...Bref, on se retrouve dans un espèce de goulot d'étranglement qui fait en sorte que bien des griefs déferés en arbitrage attendent longtemps

avant de pouvoir être traités. Radio-Canada a maintenant un nouveau vice-président des services juridiques. Il semble miser sur les discussions pour régler des griefs. J'espère que les actions suivront les mots.

-Ancienneté

Depuis environ deux ans déjà, des travaux paritaires se déroulent en vue de rétablir les dates d'ancienneté unilatéralement modifiées entre octobre 2018 et le début de l'année 2019. Bien que le comité patronal n'ait eu aucun mandat pendant une longue période, les discussions se sont accélérées depuis le printemps 2021. Un très grand nombre de documents ont été échangés et nous avons été en mesure de valider les dates d'ancienneté de plus de 1600 employés permanents afin de rétroagir sur les modifications massives d'ancienneté. L'employeur accepte dorénavant le principe de rétablir toutes ces dates et nous en sommes à finaliser le projet d'entente écrite en plus de nous entendre sur certaines compensations. Nous sommes confiants que le dossier pourra se régler dans les prochains mois. Ensuite, il faudra nous concentrer sur la restitution de l'ancienneté des employés temporaires et contractuels.

-Dynamique au comité de griefs

Le comité de griefs rencontre l'employeur une dizaine de fois par année, soit une fois par mois en dehors des périodes de vacances estivales. Le ton et le contenu des discussions s'est beaucoup amélioré depuis trois ans. Les échanges sont plus francs et ouverts. Les représentants patronaux obtiennent davantage de mandats de règlements. Nous arrivons à régler des griefs où les réclamations sont plus petites ou moins contraignantes pour l'employeur. Par contre, pour les contestations de mesures disciplinaires, les griefs plus complexes d'interprétation de convention collective ou les griefs où les réclamations monétaires sont importantes, l'employeur est encore assez fermé et inflexible.

-Aperçu des griefs

Depuis la dernière assemblée générale, il y a 119 griefs qui ont été déposés. Les thèmes qui reviennent le plus souvent sont : la contestation de mesures disciplinaires, de congédiements ou de fin d'emploi, la dénonciation de PIU illégaux, le mauvais calcul de congés, d'ancienneté, les affichages de postes illégaux et le non-respect de notre certificat d'accréditation.

-Dialogue ouvert avec la direction de Québec

Comme je suis un employé de la station de Québec, je me dois de souligner le travail du syndicat et la mobilisation des employés de la station de Québec pour dénoncer le climat de travail toxique et y mettre un terme. Le processus d'assainissement de notre milieu de travail progresse. Ça a aussi un impact sur le traitement des litiges et griefs à Québec. Avant, la direction locale refusait carrément de discuter avec nous et nous renvoyait au national à Montréal. Maintenant, le dialogue est beaucoup plus ouvert. La direction nous approche pour nous demander ce qu'on pense de certains enjeux, nous demander des pistes de

solution. Nous avons déposé un grief concernant un affichage de poste non conforme. Rapidement, la direction nous a contacté pour tenter de régler le problème et en plus, ils s'engagent, dorénavant, à nous soumettre tous les affichages avant de les publier.