



COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN

CBC  Radio-Canada

AND

 Canadian Media Guild  
La Guilde canadienne  
CWA/SCA CANADA

# Explication de l'entente de principe



**Canadian Media Guild**  
**La Guilde canadienne des médias**  
*CWA Canada Local 30213 / Section locale 30213, SCA Canada*

# 2024



# Table des matières

Message de la présidente de la sous-section Radio-Canada .....	4
Processus et équipe de négociation .....	6
Conditions de l'accord .....	7
Augmentations salariales.....	8
Autres augmentations .....	10
Équité salariale et rémunération supplémentaire .....	11
Emploi temporaire et travail précaire.....	12
Équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA).....	14
Aide accordée pour les voyages pour soins médicaux dans le Nord.....	15
Impacts technologiques sur le travail .....	16
Technologie et infrastructure.....	17
Télétravail .....	18
Résolution des litiges.....	19
Pigistes.....	20
Gestion d'invalidité.....	21

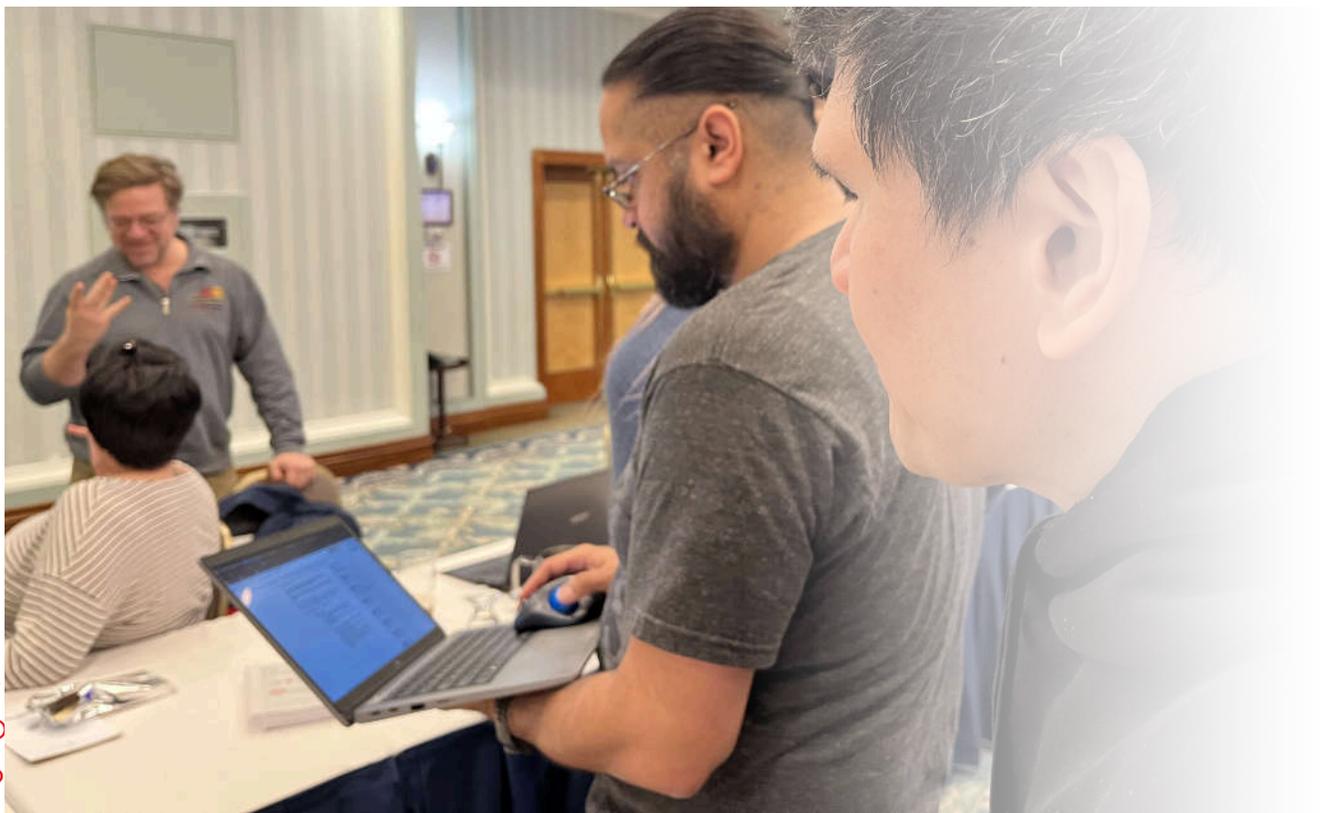
2024

GCM  
R-C @



# Message de la présidente de la sous-section Radio-Canada

Les négociations d'une convention collective prennent plusieurs mois et de nombreux efforts pour trouver des améliorations à nos conditions de travail. La méthode de négociation raisonnée que nous utilisons à CBC-Radio Canada depuis une vingtaine d'années, connue à l'interne sous le nom de méthode de "Port Credit" parce que c'est là qu'elle a été mise en œuvre à l'origine, convient naturellement aux travailleurs-ses et aux gestionnaires du radiodiffuseur public national. Il est normal pour nous de relever les défis en discutant, plutôt qu'en transmettant des informations par l'intermédiaire de représentants légaux. Les principes de la méthode sont les suivants : "*votre problème est mon problème*", "*les faits sont nos amis*" et "*pas de surprises*". Nous avons suivi ces principes pour nous guider dans cette période de pressions financières - pertes



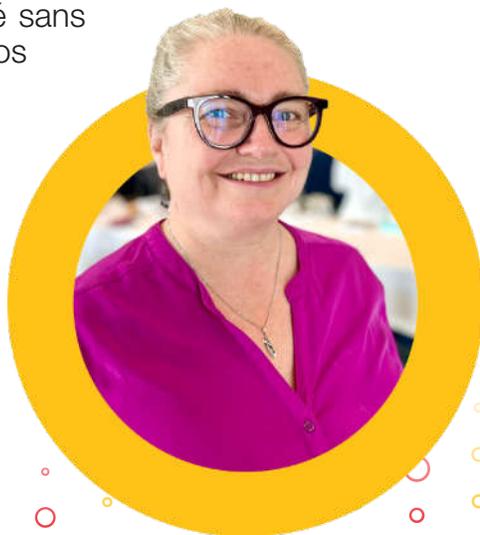
d'emploi continues, augmentation sans précédent du coût de la vie, ainsi qu'un paysage médiatique et politique turbulent. Compte tenu de ces paramètres, nous avons fait de notre mieux, et tous les membres pourront immédiatement bénéficier d'une augmentation de leurs revenus ouvrant droit à la pension.

Je suis fier de l'incroyable équipe de négociation que nous avons formée, composée de membres de la Guilde qui viennent de tous les coins du pays et de différentes classifications. Le point de vue et les forces de chacun-e ont été mis à profit chaque jour pour que notre priorité absolue à rester l'amélioration du jour à jour de tous les membres de la Guilde. Le fait que ceux d'entre nous qui effectuent le travail technique, administratif et journalistique à Radio-Canada s'adressent directement aux gestionnaires a permis de créer une table de négociation où nous avons pu travailler en coopération pour trouver des solutions. Cet accord est le fruit de plus de sept semaines de négociations actives visant à répondre à nos préoccupations.

En quoi consiste cet accord ?

Nous avons mené un sondage auprès de nos membres et nous avons appris qu'une augmentation salariale était la priorité numéro un. Si cet accord est ratifié, nous bénéficierons d'une augmentation immédiate de 6,1 % de notre salaire sur le 8 avril 2024, ainsi que d'une somme forfaitaire rétroactive provenant de d'autres augmentations de nos taux de salaire de base pour 2022 et 2023.

Nous vous recommandons de voter en faveur de cet accord. L'équipe de négociation a travaillé sans relâche, en toute loyauté envers vous - nos collègues de travail de la Guilde - pour obtenir le meilleur accord possible. Encouragez tous ceux avec qui vous travaillez à participer à ce vote de ratification – votre voix compte plus que jamais.



**Naomi Robinson (elle)**

Monteuse à la production  
basée à Toronto

# Processus et équipe de négociation

La Guilde et l'équipe de direction de Radio-Canada prennent part à ce que l'on appelle des négociations basées sur les "intérêts". Il s'agit d'un processus différent de la négociation traditionnelle qui est "positionnelle". Les deux parties apportent leurs intérêts à la table et s'efforcent ensuite de résoudre les problèmes communs dans l'intérêt de tous les membres de la Guilde travaillant à CBC/Radio-Canada.

Le 24 février 2024, un accord de principe a été signé.

L'accord devra être ratifié, ce qui signifie que les membres devront décider si l'accord leur convient. L'équipe de négociation discutera avec les membres à travers le pays - en personne et virtuellement - afin de les informer sur l'accord.

Il y aura ensuite une période de réflexion d'une semaine, puis le vote aura lieu entre **le 19 et le 25 mars**.

Pour être clair, l'équipe de négociation de la Guilde a recommandé cet accord unanimement.



# Conditions de l'accord

L'accord sera en vigueur du 1er avril 2024 au 31 mars 2027.

Cet accord de trois ans est le plus court depuis celui de 2005-2008. Désormais que des accords plus longs ont créé une stabilité à long terme, un accord plus court permettra à la Guilde de s'adapter rapidement aux changements à Radio-Canada et à l'ensemble de l'industrie des médias.



# Augmentations salariales

Même s'il s'agit d'un accord de trois ans, l'accord comprend deux années de salaire rétroactif de notre dernière convention collective, en raison des clauses de réouverture des négociations salariales.

1er avril 2022 → 2,00 % en plus du 1,50 % précédents

1er avril 2023 → 2,00 % en plus du 1,50 % précédent

8 avril 2024 → 2,00 %.

24 mars 2025 → 1,50 % avec possibilité de réouverture si l'augmentation du Conseil du Trésor est supérieure à 1,50 %.

6 avril 2026 → 1,50 % avec possibilité de réouverture si l'augmentation du Conseil du Trésor est supérieure à 1,50 %.

Pas toutes les augmentations salariales seront en place le 1er avril en raison de "Workday".

Ces augmentations ouvrent droit à pension et les membres recevront également un montant forfaitaire pour les salaires de base rétroactifs supplémentaires de 2022 et 2023. Par exemple, le montant forfaitaire du salaire rétroactif pour une personne gagnant 75 000,00 \$ sera d'environ 4 500,00 \$.

Le 8 avril 2024, notre salaire augmentera de 2,00 %. Mais les **membres verront leur salaire augmenter de 6,12 %** en raison des augmentations composées rétroactives.

Entre mars 2022 et avril 2026, **les salaires augmenteront de 12,57 % au total**, si l'on tient compte des augmentations de 1,5 % déjà appliquées en 2022 et 2023.

Date d'augmentation	Augmentation par année (%)	Augmentation composée	Notes
01-avr-22	2,00%		Augmentation supplémentaire par rapport à l'augmentation précédente de 1,5 %.
01-avr-23	2,00%		Augmentation supplémentaire par rapport à l'augmentation précédente de 1,5 %.
08-avr-24	2,00%	<b>6,12%</b>	
24-mar-25	1,50%	<b>7,71%</b>	
06-avr-26	1,50%	<b>9,33%</b>	

Date d'augmentation	Augmentation par année (%)	Augmentation composée	Notes
01-avr-22	3,50%	3,50%	dont 1,5 % déjà attribué
01-avr-23	3,50%	7,12%	dont 1,5 % déjà attribué
08-avr-24	2,00%	<b>9,26%</b>	
24-mar-25	1,50%	<b>10,90%</b>	
06-avr-26	1,50%	<b>12,57%</b>	

**Salaires rétroactifs calculés sur l'augmentation supplémentaire pour 2022, 2023**

# Autres augmentations

Le coût couvert par Radio-Canada pour le premier formulaire ou la première note médical, conformément à l'article 82.5, est passé de 25 à 30 dollars.

Pour le remboursement des frais de taxi ou de stationnement en dehors des heures de travail, conformément à l'article 43.10, l'augmentation passe de 20 à 25 dollars pour le taxi et de 7 à 10 dollars pour le stationnement.

**Jonathan Spence**  
Spécialiste, Finances, basé à Toronto



“La rémunération est généralement la discussion la plus difficile dans les négociations, sans parler de l'augmentation significative du coût de la vie. Notre méthode de négociation consiste à placer la rémunération à la fin, l'idée étant que les gains dans d'autres domaines doivent être significatifs pour récompenser tout manque à gagner dans l'enveloppe de rémunération. Bien qu'elle n'ait pas rattrapé le coût de la vie, l'équipe de négociation estime que l'augmentation des salaires, en particulier au cours de la première année, est significative pour rattraper une partie du terrain perdu.”



# Équité salariale et rémunération additionnelle

Les dispositions de notre contrat relatives à l'équité salariale réfèrent maintenant aux nouvelles lois fédérales sur l'équité salariale. Dans un avenir proche, le comité d'équité salariale deviendra un comité multi-syndical et patronal.

Les termes relatifs à la rémunération supplémentaire ont été simplifiés afin de les rendre plus compréhensibles.



# Emploi temporaire et travail précaire

De nombreux progrès ont été réalisés dans ce domaine, notamment la création d'un nouveau comité national du travail temporaire. Les possibilités d'emploi à plus long terme seront plus nombreuses lorsqu'il existe un modèle de travail prévisible. Les employés-es temporaires (+13 semaines) pourront accumuler des heures supplémentaires sous forme de temps compensatoire. Lorsqu'un-une employé-e temporaire à court terme est engagé pour travailler dans plusieurs postes, le salaire pour l'affectation dans une plage de rémunération supérieure ne sera jamais inférieur au salaire pour l'affectation dans la plage de rémunération inférieure.

Pour les temporaires de courte durée (-13 semaines), la période de qualification pour les avantages sociaux passera de 29 heures par semaine à 50 % des heures à temps plein de leur poste de base. Par exemple, les qualifications pour un poste de 38,75 heures sont de 19,38 heures et pour un poste de 36,25 heures, les qualifications nécessaires seront de 18,13 heures. Pour conserver les avantages, il faudra travailler au moins 50 % des heures à temps plein, mais la moyenne sera calculée sur deux périodes de paie. Les heures travaillées au taux régulier dans toutes les positions s'appliquent.

Pour les employés-es permanents-es à temps partiel, le régime de prestations complémentaires de congé parental sera basé sur les heures de base réelles payées au cours des 52 semaines précédentes, au lieu des heures prescrites par l'emploi de base.

**“La SRC ne pourrait pas fonctionner sans les soins, l'expertise et le dévouement des employés-es temporaires. Il était donc très important pour l'équipe de négociation d'obtenir des gains pour ce groupe à l'emploi précaire. Nous espérons qu'en facilitant l'accès aux prestations de santé et leur maintien, et en normalisant les contrats multifonctionnels qui peuvent mener plus de membres à la permanence, nous encourageons un moral positif sur le terrain pour les temporaires.”**

**Kat McMorrow**

Affectations, Réseau, basée à Toronto

# Accords historiques et documents d'interprétation

Un certain temps a été consacré à l'examen de différents accords historiques et documents d'accompagnement afin de s'assurer qu'ils étaient toujours pertinents et applicables. Certaines informations seront mises à jour dans le contrat, comme les accords sur l'autorité des producteurs, les rendez-vous médicaux et le coût des passeports. Certains accords extérieurs seront conservés et d'autres classés dans les archives.



# Équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA)

L'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité ont fait partie de toutes les conversations à la table de négociation. À travers la convention collective, des changements de langage seront apportés afin de mieux représenter nos membres.

Les définitions de l'article 4 ont été mises à jour pour mieux refléter la compréhension actuelle des principes de l'EDIA.

Au sein des peuples autochtones (Inuits, Métis et Premières nations), nous reconnaissons également le Nord arctique distinct et les autres communautés nordiques. Des modifications seront apportées afin de garantir l'utilisation d'un langage neutre sur le plan du genre dans l'ensemble de la

Des changements sont au congé de décès (article aux membres d'être auprès durant une période difficile.

## Saïda Ouchaou

Réalisatrice, Plateformes numériques,  
Radio-Canada basée à Toronto

**“Pour que nos membres reflètent la diversité de population, des opinions et des expériences canadiennes, nous avons négocié pour renforcer nos droits à soutenir l'inclusion des groupes en quête d'équité, entre autres, et à accommoder les employés qui en ont besoin. Je suis satisfaite des ajouts que nous avons faits pour garantir une plus grande ouverture à tenir notre employeur responsable de la promotion d'EDIA dans le lieu de travail.”**



# Aide pour voyages médicaux à partir du Nord

Pour les personnes vivant dans le Nord du Canada et dans des régions isolées, les voyages pour raisons médicales peuvent avoir de lourdes conséquences financières.

Un accord a été conclu pour clarifier l'accès au FAS (Fonds d'aide spécial), qui est plafonné à 12 500 dollars par durée de vie par employé et par membre de sa famille, afin d'aider à financer les voyages pour raisons médicales. Radio-Canada versera également un montant unique de 15,000 dollars à la Guilde pour soutenir un fonds nouvellement créé par la Guilde. Ce fonds servira à prêter de l'argent aux membres pour certains frais de voyage pour raison médicale lorsqu'ils attendent des prestations provenant du FAS.



**“L’importance d’avoir une membre dans l’équipe de négociation qui représente les membres des régions arctiques et des endroits éloignés des zones urbaines est que je suis en mesure de souligner les défis et les besoins uniques de ceux qui vivent dans ces régions, ainsi que dans des endroits plus petits à travers le pays. Il est crucial pour notre équipe d’avoir quelqu’un qui peut défendre efficacement les intérêts de tout le monde.”**

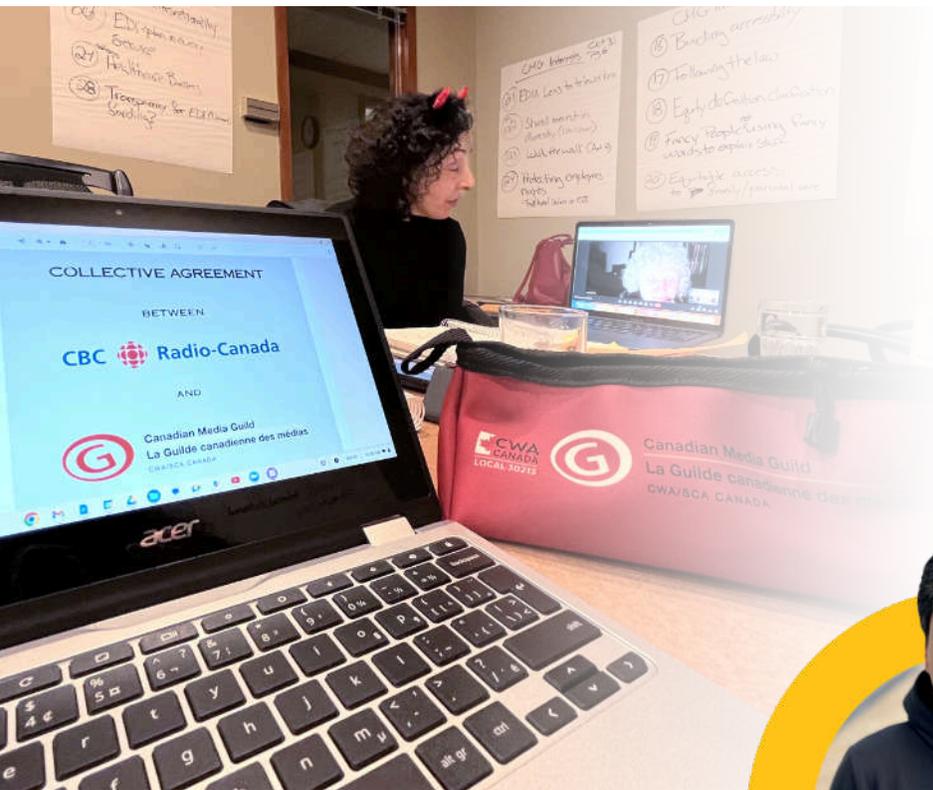
**Pauline Pemik**

Réalisatrice, Nouvelles locales basée à Iqaluit, NU

# Impacts technologiques sur le travail

Un accord a été signé sur l'intelligence artificielle (IA) pour s'assurer que la Guilde continue à avoir une voix dans les discussions autour de l'IA et pour donner aux membres le contrôle de leur image et de leur voix à l'avenir.

Un groupe de travail conjoint sur les questions relatives à Workday sera créé, afin que les problèmes puissent être résolus rapidement.



**“Mga kababayan. Vous devez choisir si cet accord provisoire vous convient. Le ratifier est une façon de montrer notre force, notre bayanihan. Mais sachez aussi que la lutte pour un traitement équitable ne s’arrête jamais ; nous sommes solidaires aujourd’hui et dans toutes les tempêtes que le ciel nous réserve. Sa pagkakaisa.”**



**Faith Fundal (iel/ellui)**  
Animatriceur Radio basée à Winnipeg, MB

# Technologie et infrastructure

Des discussions ont eu lieu au sujet des membres du département Technologie et infrastructure (T&I).

Pour le groupe exclu du libellé de la semaine de travail de cinq jours, une prime de 26 \$ par quart de travail s'appliquera aux sixièmes et septièmes jours consécutifs travaillés, et de 42 \$ par quart de travail pour le travail programmé effectué sur les huitièmes, neuvièmes et/ou dixièmes jours consécutifs travaillés. Au sein de ce groupe, il y aura un nouveau système d'appel où les employés seront rémunérés par heure d'appel, à raison de 2 \$/heure pour les 1 000 premières heures et de 3 \$/heure pour les 1 000 heures suivantes par année. Être en appel est totalement volontaire et ne peut être imposé sur un-e membre.

Les technologues, émetteurs éloignés recevront un nouveau paiement bihebdomadaire, équivalant à 5 % de leur salaire de base, afin de combler une lacune dans les rémunérations comparables du marché.

## Jagjit Panesar

Machiniste de plateau principal  
basé à Toronto

**“Il s’agit du comité de négociation la plus diversifiée et la plus compréhensive avec laquelle j’ai eu le plaisir et l’occasion de travailler. Nous avons pris en considération l’ensemble de nos membres en nous battant pour obtenir le meilleur accord sans rien céder, et en obtenant des protections pour certains de nos membres les plus précaires.”**



# Télétravail

Radio-Canada reconnaît que le télétravail peut être un outil utile pour accroître la diversité du personnel de RC en soutenant une culture d'inclusion. Les nouvelles offres d'emploi indiqueront si une affectation est éligible au télétravail.

Les gestionnaires seront habilités à autoriser le télétravail sur une base occasionnelle ou ad hoc, sans accord formel de télétravail, et les décisions seront prises au cas par cas.

Une nouvelle procédure d'appel accélérée sera mise en place pour les refus de télétravail. Un comité d'appel avec le pouvoir à renverser ou confirmer une décision sur le télétravail sera créé. En cas de problèmes de droits de la personne ou de problèmes médicaux, les demandes de télétravail pourront être soumises directement à l'arbitrage par le comité d'appel.



**Jane Robertson (elle)**

Réalisatrice vidéaste basée à  
Charlottetown, Î.-P.-É.

“En tant que syndicaliste de longue durée à Radio-Canada, c'était la première fois que je participais de si près au processus de négociation. C'était beaucoup de travail, de nuits tardives et de moments difficiles. Ce qui m'a rendu heureuse et fière de l'équipe de la Guilde, c'est la diversité des voix provenant de tout le pays, unies pour obtenir le meilleur pour nos membres.”



# Règlement des différends

Les plaintes formelles peuvent être un processus long et compliqué. Du nouveau langage clarifiera la procédure de règlement des griefs et garantira que les problèmes seront traités dans les meilleurs délais. L'accent sera davantage mis sur la recherche d'une solution locale et rapide, dans la mesure du possible, afin de s'assurer que les problèmes ne persistent pas. Pour faciliter le traitement des problèmes lorsqu'ils surviennent, des arbitres francophones supplémentaires seront ajoutés à la liste afin de réduire les obstacles.



## **Matt Douglas**

conseiller syndical principal  
de la Guilde, basé à Toronto

**“Le comité de la Guilde a défié Radio-Canada à chaque étape des négociations et s’est battu avec acharnement pour obtenir ces gains. Je suis fier d’avoir travaillé avec un comité aussi tenace. Les changements apportés à la loi concernant les enquêtes sur le harcèlement ont été codifiés dans la convention collective. La nouvelle procédure permet aux membres de contrôler le déroulement des enquêtes et protège les personnes qui déposent des plaintes pour harcèlement. Ce nouvel outil a radicalement changé la façon dont ces plaintes sont maintenant traitées.”**

# Pigistes

Les pigistes techniques verront leur tarif journalier passer de 280 à 400 dollars. Les pigistes techniques engagés comme graphistes ou photographes pourront maintenant négocier les droits d'auteur. Un processus d'engagement écrit préalable au contrat offre de meilleures protections aux pigistes, et l'affranchissement des droits d'auteur sera spécifiquement abordé dans les contrats des pigistes.

## Marianne Malo Chenard

conseillère syndicale de la Guilde  
basée à Edmonton, AB

**“Nous avons négocié d'importantes améliorations pour les pigistes de Radio-Canada. La convention collective contient maintenant un meilleur processus pour fournir aux pigistes des conditions d'engagement écrites et clarifie la distinction entre les catégories de contrats de services spécifiques et les catégories de contrats de collaborateurs. Elle prévoit également des dispositions relatives aux licences pour les pigistes techniques engagés-es comme graphistes et photographes, en plus de celles déjà en place pour les pigistes collaborateurs-ses. Les techniciens-nes indépendants bénéficieront de la première augmentation de leur taux quotidien depuis de nombreuses années. Les pigistes collaborateurs-se bénéficieront, comme les employés de Radio-Canada, des mêmes augmentations générales de la plupart des taux de base.”**



# Gestion d'invalidité

Bien qu'il s'agisse d'un sujet très préoccupant pour la Guilde, Radio-Canada n'est pas venu à la table avec l'intention de modifier les processus qui ont affecté tant d'entre vous. La Guilde travaillera avec les autres syndicats pour apporter des changements dans ce domaine.

Nous avons toutefois obtenu un accord sur de nombreuses actions qui, nous l'espérons, contribueront à dissiper la confusion qui règne autour de ce processus.

Nous rappelons aux membres qu'ils ne sont PAS obligés de fournir leur diagnostic.



Nous remercions tout particulièrement Moira Donovan et Don Genova pour avoir négocié au nom des pigistes de CBC/Radio-Canada. Nous remercions également les experts sujets de la GCM, Peter Cowan, Anis Heydari, Elaine Janes et Harry Mesh, pour leur contribution à la table de négociation.

L'équipe de négociation de la GCM est reconnaissante envers notre médiateur, Reg Pearson, pour ses conseils tout au long du processus.

Tous les membres auront la possibilité de voter pour l'accord en principe en ligne du **19 au 25 mars 2024**.

Vous recevrez par courriel votre numéro de membre de la Guilde à 9 chiffres et un code de connexion. Veuillez envoyer un courriel à **info@cmg.ca** si vous ne recevez pas les courriels de la guilde.



**Canadian Media Guild**

**La Guilde canadienne des médias**

CWA/SCA CANADA

[www.cmg.ca](http://www.cmg.ca) | [www.laguilde.ca](http://www.laguilde.ca)

CMGLaGuilde  | cmglaguilde 

A white card with the text 'CMG@CBC' in bold black letters, with a red '@' symbol. The card is placed on a purple background.

**CMG@CBC**

The word 'LOVE' in white, bold, sans-serif font, set against a rainbow gradient background.

**LOVE**

The words 'IS LOVE' in white, bold, sans-serif font, set against a rainbow gradient background.

**IS LOVE**