



TVA interactif, décision favorable !

Le 28 novembre dernier, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a finalement rendu une décision favorable concernant la division « TVA Interactif ». En effet, le CCRI accueille la demande syndicale d'intégrer l'équipe de programmeurs des sites web de l'entreprise dans l'unité de négociation générale.

Des discussions doivent avoir lieu entre les parties lors des prochains jours pour déterminer l'intégration de ces employés à l'unité syndicale et de l'application de leurs conditions de travail.

Il va sans dire que nous sommes très heureux de ce dénouement et nous espérons que l'addition de ce groupe de travailleurs permettra à l'entreprise de pouvoir diffuser les contenus de l'entreprise sur les diverses plateformes avec encore plus d'efficacité.

Souhaitons-leur tous la bienvenue parmi nous!

TVA Accès, chargés de contenus et coordonnateurs de programmation

Les audiences sur la requête « TVA Accès », continuent cette semaine avec le contre interrogatoire du Directeur de TVA Accès, M Robert Renaud.

Nous espérons toujours des résultats positifs pour ces 3 autres dossiers.

Projet de négociation adopté et première rencontre de négociation

Lundi le 26 novembre dernier a eu lieu l'assemblée générale portant sur le projet de négociation 2013. Lors de cette assemblée, la présentation du projet de négo a été projetée aux membres. Suite à cette présentation et à la période de questions, les 190 membres présents ont adopté à la presque unanimité (une abstention) le projet.

Par la suite, une lettre a été adressée à l'Employeur pour lui signifier notre volonté de débiter la négociation et la première rencontre a été fixée au 20 décembre.

Rappelons que malgré le fait que notre contrat de travail se termine le 31 décembre prochain, celui-ci continuera de s'appliquer jusqu'au renouvellement à moins qu'un conflit de travail ne survienne. Cependant, aucune augmentation salariale n'aura lieu jusqu'au règlement des nouvelles modalités de rémunération.

Prise du congé mobile avant la fin de l'année

Nous vous rappelons qu'il est important de demander la prise de votre congé mobile 2012 **AVANT le 31 décembre de l'année**. En effet, les employés qui n'ont pas pris encore leur congé ou qui n'en font pas la demande pourraient perdre cette journée de congé prévue à la convention.

Communiquez avec nous pour tout refus de l'employeur concernant la prise de ce congé.

Modification du régime de retraite volet « cotisation déterminé » vers un mode de gestion « ségrégué »

Certains employés ont reçu une lettre les informant qu'à partir du 31 décembre 2012, ils ne recevront plus de relevés de la Great West et que leurs avoirs ne seront plus investis dans cette compagnie. Le comité de retraite, volet « cotisation déterminé » a en effet mis en place cette année le transfert vers un mode de gestion dit « ségrégué ». La caisse de retraite, volet CD, a maintenant dépassé les 50 M\$ d'actifs et cela permet la transition vers un mode de gestion amélioré pour le comité.

Les gestionnaires pour les différents services ont donc commencé à être sélectionnés séparément plutôt que sous une plateforme unique (Great West), ce qui devrait amener à une plus grande flexibilité au niveau du choix des gestionnaires de placements et à une économie de frais. Par exemple, Trust Desjardins a été choisi comme gardien des valeurs et PBI comme administrateur du régime. Les gestionnaires des différentes classes d'actifs ont également été choisis par le comité et commenceront leur travail au début janvier.

Une rencontre d'information sera faite dans les premiers mois de 2013 afin d'informer les employés de Montréal et des stations régionales des changements à la structure de gestion et de ce qui changera véritablement pour eux (accès aux informations par site web, envoi du relevé annuel, méthode pour changer de profil, etc...)

Congé des fêtes pour les employés temporaires

L'attitude de l'employeur tout au cours de l'année concernant le paiement des employés temporaires les semaines où il y a un congé férié a été un peu aberrante. Contrairement à la pratique des années précédentes et au résultat de discussions qui avaient eu lieu il y a quelques années, l'Employeur considère que les jours fériés n'existent pas pour les employés temporaires, même s'il accepte de les rémunérer en surtemps lorsqu'ils sont travaillés.

Le résultat est que lorsqu'un employé temporaire travaille 5 jours dans une semaine où il y a un férié, sans travailler ce férié, cela occasionne une 6^{ième} journée (temps et demi) que l'employeur refuse de payer. Évidemment, lors de la période des fêtes le problème se multiplie puisque les employés temporaires devraient avoir droit à leurs 5 fériés, malgré qu'ils ne soient pas payés directement (12% annuel).

Un ou des griefs devront donc sans doute être déposés pour contester la rémunération des 6^{ième} et 7^{ième} non payées pour la période des fêtes. Voir l'article complet sur les congés des fêtes en fin de journal pour plus de détails sur la façon de prendre et de se faire payer ces semaines de travail.

Réjean Beudet
Président



Congés fériés des fêtes

Voici de quelle façon devrait être appliqué l'article 27 concernant les congés fériés du temps des fêtes.

Les jours suivants sont considérés fériés et payés :

Le mardi 25 décembre et un congé associé la veille (24) ou le lendemain (26), le mardi 1^{er} janvier et un congé associé la veille (31) ou le lendemain (2), plus un congé associé collé soit à ceux de Noël, soit à ceux du Jour de l'an, **pour un total de 5 jours fériés.**

Employés permanents qui travaillent sur horaires

Veillez noter que les explications suivantes s'appliquent également aux employés temporaires « Groupe C » qui sont considérés comme des permanents pour les congés fériés.

Vous aviez jusqu'au 15 novembre pour exprimer à l'employeur votre volonté de travailler ou non un des jours fériés prévus à la convention collective. La clause 27.02 précise que l'employeur peut donner la possibilité à un employé de prendre de façon différente les 3 congés associés à la période des fêtes. Ce choix ne doit donc pas être imposé par l'employeur, mais bien demandé par l'employé.

Si personne (permanent ou temporaire) n'a exprimé sa volonté de travailler un jour de congé férié, l'employeur peut affecter les employés permanents par ordre inverse d'ancienneté (c'est-à-dire en commençant par le plus jeune en ancienneté) pour travailler cette fête.

L'employeur doit rendre disponible le calendrier des congés des fêtes au plus tard le 8 décembre, soit deux semaines avant le début de la période des fêtes.

Lorsqu'un employé permanent est affecté au travail pour un ou plusieurs des jours de congés fériés qu'il a demandés, il est rémunéré, selon son choix, à temps double et demi ou à temps et demi + une journée de congé à être prise à une date ultérieure. Le 25 décembre et le 1^{er} janvier,

s'ils sont travaillés, sont toujours rémunérés en temps supplémentaire. Par contre, si un congé associé demandé par l'employé est déplacé d'un commun accord avec l'employeur, la journée travaillée n'est pas rémunérée à temps supplémentaire.

Employés dont la semaine normale de travail est toujours du lundi au vendredi, entre 8h et 18h (la plupart des employés de bureau et des affaires publiques)

L'employeur a décrété que les journées fériées, pour cette année, seraient le lundi 24, mardi 25 (Noël) ainsi que les 31 décembre, 1^{er} (jour de l'an) et 2 janvier. Par conséquent, si vous devez travailler l'une de ces journées, l'employeur devra vous rémunérer, selon votre choix, à temps double et demi ou à temps et demi + une journée de congé à être prise à une date ultérieure. Cette façon de faire est utilisée par l'entreprise depuis plusieurs années afin de faciliter l'administration des congés des fêtes. Toutefois, elle ne figure pas dans la convention collective et tout employé pouvait déposer sa propre demande de congés des fêtes vers le 15 novembre tel qu'expliqué dans la section précédente sur les employés permanents travaillant sur horaires.

Employés temporaires (excluant les « Groupe C »)

Tous les employés temporaires ont droit aux congés fériés prévus à la convention collective. Cependant, pour y avoir droit, l'employé temporaire « Groupe A » (sans probation) doit avoir travaillé 15 jours dans les 30 jours précédant le férié.

Conformément au Code canadien du travail, l'employé temporaire « Groupe A » qui travaille un jour férié est payé à **temps double et demi.**

L'employé temporaire « Groupe B » (avec probation) qui travaille un jour férié est payé à **temps et demi** puisqu'il reçoit déjà un pourcentage additionnel sur chaque paie pour compenser les congés fériés payés et chômés.