



1557, rue Papineau
Montréal (Québec) H2K 4H7
Tél. : (514) 527-8895
general@scfp687.ca

Le mercredi 17 avril 2024

Votre nouvelle convention collective en 10 points

À tous les membres de l'unité de Montréal,

Jeudi dernier, votre syndicat et la partie patronale de TVA ont signé la nouvelle convention collective qui nous unit, quelques semaines après qu'elle ait été acceptée à 95% par les membres à l'assemblée générale.

Entérinée pour une durée de cinq ans, notre entente sera donc valide jusqu'au 31 décembre 2026.

À noter que vingt et un (21) nouveaux postes permanents ont été affichés depuis le 15 mars.

Le versement de la rétro salariale (2022 : 2,8% / 2023 : 2,5% / 2024 : 2,8%) couvrant la période des 27 derniers mois sera fait ce jeudi.

Voici 10 grandes lignes qui marquent notre nouveau contrat de travail :

Permanents à temps plein et à temps partiel

Ce nouveau statut d'employé permettra à certains employés d'avoir une garantie d'heures pour des besoins récurrents qui ne comportent pas du temps plein. Les temps partiels seront priorisés lors de l'attribution du surcroît de travail afin de leur permettre de compléter leur semaine.

Temporaires Groupe C

L'employé bénéficiant d'un statut de temporaire groupe C avant la signature de la convention collective maintiendra les avantages et les obligations reliés à ce statut jusqu'à l'obtention d'un poste permanent ou s'il quitte l'entreprise.

Disponibilité des temporaires

Les groupes A et B deviennent un seul statut de temporaire. L'employé temporaire doit être disponible en tout temps et minimalement **une fin de semaine sur deux (2)** s'il occupe une fonction dont les **horaires sont variables du lundi au dimanche**. Cependant, il n'est pas tenu d'être disponible pour les journées non prévues à l'horaire d'une période visée. Il peut exprimer des journées de non-disponibilité avec un avis d'au moins sept (7) jours avant le prochain affichage de l'horaire.

Juridiction et clauses de convergence

L'Employeur se réserve le droit d'utiliser des employés des autres stations de Groupes TVA inc. et de ses stations affiliées ainsi que ceux des autres « propriétés, divisions et filiales de Québecor Média inc.» pour accomplir des tâches normalement exécutées par des employés de l'unité pour ses bulletins de nouvelles, émissions d'affaires publiques ou de sports.

Cependant, ces pratiques ne peuvent causer des mises à pied de permanents dans les fonctions de journaliste, de cinécaméraman, caméraman-monteur et de réalisateur. Le contenu produit par d'autres filiales et propriétés peut aussi être utilisé sous les mêmes conditions.

Absences maladie

Un employé permanent accumule **un jour de congé de maladie par mois de service**, jusqu'à concurrence de **trente (30) jours**. Un (1) mois de service signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé a travaillé au moins une journée et les jours de vacances sont considérés comme des jours travaillés.

Le nombre de jours de congé de maladie accumulés au crédit d'un employé à la date de la signature de la convention n'est pas diminué par l'Employeur.

Les **employés temporaires** pourront prendre **jusqu'à 10 jours de maladie par année** et pourront se prévaloir de cinq jours de congé personnels.

Invalidité courte durée

L'employé aura maintenant une couverture d'invalidité courte durée qui servira aux absences de plus de 5 jours et ce, jusqu'à la 17^e semaine d'absence.

Les journées de maladie accumulées au-delà des 30 jours prévus pourront servir à retarder le début de l'invalidité courte durée si l'employé le désire.

La prestation d'invalidité est versée jusqu'à ce que l'employé puisse bénéficier de la période d'invalidité de longue durée selon les modalités prévues au régime d'assurances collectives.

Changements technologiques et mise à pied

Si un employé ne peut s'adapter aux changements ou qu'il refuse, il reçoit une allocation de départ égale à **trois (3) semaines** de salaire pour chaque année de service complétée pour un maximum vingt-six (26) semaines.

Si un employé subit une mise à pied, il reçoit une allocation de départ égale à **trois (3) semaines** de salaire pour chaque année de service complétée pour un maximum vingt-six (26) semaines.

L'indemnité pour la mise à pied peut être versée aux 2 semaines ou en un seul versement. Si l'employé choisit un seul versement, il sera réputé comme ayant perdu son ancienneté et son emploi.

Périodes de vacances devancées

A) 15 mai au 15 novembre

L'employé pourra maintenant fournir ses choix de ses vacances pour la période du 15 mai au 15 novembre **avant le 1^{er} mars** (anciennement le 1^{er} avril) à son supérieur immédiat ou signifier par écrit son intention de prendre des vacances sans choix prioritaire. L'Employeur affiche le calendrier de vacances **le 1^{er} avril** en tenant compte des exigences des opérations et de l'ancienneté à l'intérieur des fonctions.

Affichage de l'horaire

Pour les employés dont l'horaire est variable, celui-ci est affiché ou disponible au plus tard le mercredi midi, **onze (11) jours précédant le début de l'horaire** de travail avec les deux (2) semaines de paie. Il doit respecter l'ordre d'ancienneté des employés permanents de la fonction, des employés en affectation temporaire affectés dans cette fonction et des employés temporaires affectés dans cette fonction. À titre incitatif, il peut contenir les heures de repas.

Période de repas/repos

Lorsque la période de repos ne peut être prise dans le délai prévu, elle est payée à l'employé, après l'approbation de son gestionnaire, à son **taux de base majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi)**.

Deux périodes pour l'affectation temporaire

Du **1^{er} au 15 février et du 1^{er} au 15 août**, l'Employeur met à la disposition des employés une liste sur laquelle ils peuvent inscrire un maximum de deux fonctions où ils désirent être affectés temporairement.

L'employé doit démontrer qu'il rencontre les exigences de base de la fonction et l'Employeur évalue ses compétences sur une période de **trente (30) jours travaillés** dans la fonction excluant la formation théorique et pratique avant de l'inscrire sur la liste d'affectation temporaire.

Cependant, après en avoir avisé le Syndicat, l'Employeur peut prolonger la période pour une période additionnelle de trente (30) jours travaillés dans la fonction.

Voici les grands thèmes de la convention qui ont débuté depuis les derniers jours. Certains aspects seront intégrés progressivement (ex. horaires, assurances, etc.) et l'Employeur devrait vous informer de la mise en application de ces nouvelles conditions.

Nous sommes à travailler sur plusieurs communiqués afin de mieux expliquer et vulgariser les nouvelles clauses de la convention. Ainsi, nous pourrions tous avoir la même interprétation afin de faire respecter notre contrat de travail.

Votre Syndicat