



## Qu'est-ce qui arrive s'il y a des réductions d'emplois à VICE ?

Les employés permanents et contractuels à VICE ont des droits en vertu de la convention collective de la Guilde, qui entrent en jeu en cas de réductions d'emplois. Tout d'abord, l'employeur doit songer à des mesures pour éviter des mises à pied involontaires. L'une de ces mesures que la direction de VICE doit prendre est de demander si des employés souhaitent se porter volontaires pour la mise à pied. Il est très important de se rappeler que les réductions d'emplois ne sont pas le reflet du travail des employés ou de leurs habilités, mais qu'elles sont généralement une réaction à des circonstances économiques. Les règles relatives aux mises à pied sont précisées à l'Article 15 de la convention collective, ici :

<http://www.cmg.ca/fr/wp-content/uploads/2018/01/VICE-CMG-Convention-Collective-2017-1.pdf>

### **Pourquoi est-ce que je me porterais volontaire pour être mis à pied ?**

Les employés permanents qui se portent volontaires pour être mis à pied reçoivent une indemnité de départ. La Société versera à l'employé l'équivalent de deux semaines de son salaire régulier par année de service à VICE. Le calcul de l'indemnité de départ tient compte des parties d'années de service. Par exemple, si vous avez travaillé à VICE pendant deux ans et demi, vous seriez admissible à l'équivalent de cinq semaines de salaire en indemnités de mise à pied. Si vous envisagiez un changement de carrière, cela peut être le motif qui fait de votre plan une réalité. Vous devriez toujours discuter de l'idée avec votre famille et/ ou des amis proches avant de prendre la décision définitive. Vous pourriez également souhaiter parler avec un conseiller syndical ou un planificateur financier.

### **Comment une mise à pied volontaire fonctionnerait-elle?**

La direction de VICE donnera une échéance afin que les employés puissent s'inscrire pour la mise à pied volontaire. Si VICE reçoit plus de volontaires que le nombre d'emplois à réduire, la direction a le droit de choisir parmi les employés qui se sont portés volontaires. Après avoir pris une décision, la direction enverra une lettre aux employés qui ont été acceptés pour mise à pied volontaire précisant les renseignements sur la dernière journée de travail et le montant de l'indemnité de départ auquel ils ont droit. Ils recevront un relevé d'emploi et seront admissibles aux prestations d'assurance emploi (AE) conformément aux règles de l'AE. *Si vous faites une demande pour mise à pied volontaire, mettez en Copie conforme (c.c.) la conseillère syndicale de la Guilde Terri Monture (terri@cmg.ca) dans le courriel que vous enverrez à la direction.*

### **Que se passe-t-il si je suis à contrat ?**

VICE peut mettre fin à un contrat avec préavis ou indemnité tenant lieu de préavis avant la date d'échéance du contrat. Aucun préavis n'est nécessaire si le contrat se termine à la date d'échéance prévue. Les employés à contrat ayant travaillé pendant moins de 10 mois consécutifs ont droit à un préavis ou indemnité tenant lieu de préavis de deux semaines si VICE met fin à leur contrat avant son échéance. Les employés à contrat ayant travaillé continuellement pendant 10 mois ou plus ont droit à trois semaines de préavis ou d'indemnité tenant lieu de préavis de préavis si VICE met fin à leur contrat avant son échéance. Les employés contractuels ne sont pas admissibles à une indemnité de mise à pied. Veuillez prendre note qu'il n'y a pas interruption de service si un employé contractuel commence un nouveau contrat de travail à VICE dans les 20 jours suivant la fin d'un contrat précédent à VICE.

### **Que se passe-t-il si je ne sais pas si je suis un employé contractuel ou un employé permanent ?**

Pour confirmer votre statut d'emploi, vous pouvez vous adresser aux Ressources humaines et communiquer avec les conseillères syndicales de la Guilde Karen Wirsig ([karen@cmg.ca](mailto:karen@cmg.ca)) ou Terri Monture ([terri@cmg.ca](mailto:terri@cmg.ca)). Si vous pensez que votre statut est incorrect, parlez avec un conseiller syndical de la Guilde le plus tôt possible. Vous pouvez lire les règles sur le statut d'emploi et l'embauche de contractuels à l'Article 19 de la convention collective, ici :

<http://www.cmg.ca/fr/wp-content/uploads/2018/01/VICE-CMG-Convention-Collective-2017-1.pdf>

### **Qu'arrive-t-il si VICE a malgré tout besoin de procéder à des mises à pied involontaires ?**

S'il doit malgré tout y avoir des réductions d'emplois, après avoir pris toutes les autres mesures, VICE enverra des avis de licenciement aux employés permanents affectés. À ce moment, ces employés devront prendre les décisions suivantes :

- i. Ils auront 5 jours pour décider s'ils vont supplanter (« *bumper* ») un employé qui a moins d'ancienneté dans la même grille salariale ou une grille inférieure. Pour se prévaloir de ce droit, l'employé doit démontrer qu'il peut faire le travail sans avoir besoin de formation.
- ii. Ils peuvent décider d'accepter la mise à pied et prendre leur indemnité de licenciement immédiatement, mettant fin ainsi à leur emploi à VICE. Ils recevront un relevé d'emploi et peuvent faire une demande de prestations d'assurance-emploi.
- iii. Ils peuvent choisir d'accepter la mise à pied et faire inscrire leur nom sur la liste de rappel pendant 12 mois. Cela retarde le versement de l'indemnité de licenciement jusqu'à la fin de la période de 12 mois, ou jusqu'à ce que l'employé décide de faire retirer son nom de la liste de rappel, le premier des deux prévalant. Si vous décidez d'être placé sur la liste de rappel, il est important de surveiller les affichages de postes de VICE, car il se pourrait que la Société ne connaisse pas l'ensemble de vos compétences.

### **Qu'arrive-t-il si une personne me supplante (« *bump* ») de mon poste ?**

Un employé qui est supplanté par un employé comptant plus d'ancienneté recevra un préavis de mise à pied de VICE. Un employé supplanté n'a pas le droit de supplanter un autre employé. Cependant, il a le

droit de décider s'il souhaite ou non être placé sur la liste de rappel, ou accepter une indemnité de départ immédiatement (voir ii et iii ci plus haut).

### **Comment fonctionne le rappel ?**

Si un poste devient disponible à VICE, tout employé mis à pied à ce lieu de travail, qui est sur la liste de rappel et dont l'échelon salarial au moment de la mise à pied était le même ou supérieur à celui du poste à combler, sera informé du poste disponible. Le poste disponible peut être un emploi permanent ou contractuel. L'employé doit répondre à VICE dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis d'emploi disponible. Afin d'être rappelé à l'emploi, l'employé doit démontrer qu'il peut faire le travail disponible sans avoir besoin de formation. Si l'employé n'est pas rappelé durant ces 12 mois, on lui versera la totalité de son indemnité de mise à pied à ce moment. Les employés mis à pied ont la responsabilité de veiller à ce que VICE ait leurs coordonnées les plus à jour (adresse postale et /ou de courriel et numéro de téléphone) durant la période de rappel.

### **Quand est-ce que je recevrai mon relevé d'emploi (RE) afin de pouvoir faire une demande de prestations d'assurance-emploi ?**

En général, un RE doit être dans les cinq (5) jours civils de la mise à pied. Le gouvernement utilise le RE pour déterminer votre admissibilité au régime d'assurance-emploi ainsi que le taux de prestations auquel vous avez droit. Vous pouvez en savoir plus sur les règles de l'assurance-emploi en consultant le : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere.html>

### **Qu'advient-il de mon assurance santé et de mon régime d'assurance dentaire?**

Les avantages sociaux des employés mis à pied se terminent 30 jours après l'entrée en vigueur de la mise à pied.

### **Est-ce que je peux obtenir une lettre de recommandation ?**

Nous vous encourageons fortement à demander une recommandation à vos superviseurs/gestionnaires actuels à VICE ou à vos anciens superviseurs/gestionnaires.

### **Si je reçois un avis de mise à pied, dois-je quitter le bureau immédiatement ?**

VICE a le droit de payer un employé mis à pied à la place d'un préavis de travail.

### **Qu'est-ce que le syndicat peut faire pour m'aider ?**

Votre syndicat est avec vous tout au long de ce processus. Vous pouvez parler avec un membre de votre comité exécutif de la Guilde et/ou un conseiller syndical n'importe quand si vous avez des questions ou si vous voulez simplement laisser libre cours à vos émotions. Le syndicat aide à veiller à ce que vos droits soient protégés. Si vous avez des doutes sur la manière dont vous êtes traité, communiquez avec un conseiller syndical immédiatement.

En plus de ce que VICE doit aux employés mis à pied, les membres de la Guilde sont admissibles à la formation sur Lynda.com, et les membres mis à pied peuvent également obtenir une bourse de 500 \$ pour une formation. Cette bourse peut servir à couvrir les coûts liés à un programme de perfectionnement personnel ou professionnel. Pour en savoir plus sur la bourse, vous pouvez consulter le : <http://www.cmg.ca/fr/2014/03/28/rappel-bourses-de-500-offertes-aux-membres-de-la-guilde-touche-par-les-reductions-deffectif/>

### **Comment est-ce que je peux entrer en contact avec vous ?**

Vous pouvez joindre les conseillères syndicales de la Guilde Karen Wirsig ([karen@cmg.ca](mailto:karen@cmg.ca)) au 416-578-1651 ou Terri Monture ([terri@cmg.ca](mailto:terri@cmg.ca)) au 416-606-4098. Pour communiquer avec le bureau de la Guilde composez le 416-591-5333 ou le 1 800 465-4149.

Le comité exécutif du syndicat à VICE est composé de :

Maggie McCaw ([maggiemccaw@gmail.com](mailto:maggiemccaw@gmail.com))

Brigitte Noël ([brigitte.lynne.noel@gmail.com](mailto:brigitte.lynne.noel@gmail.com))

Lisi Purr ([elisabethpurr@gmail.com](mailto:elisabethpurr@gmail.com))

Javiera Quintana ([javiera.qq@gmail.com](mailto:javiera.qq@gmail.com))