



1635, boul. de Maisonneuve Est, bureau 1A,
Montréal (Québec) H2L 2B6
Tél. : (514) 527-8895 Téléc. : (514) 527-1927
scfp687@bellnet.ca

Signature de la convention collective

Montréal, le vendredi 2 mai 2014

Nous avons soumis cette semaine une deuxième version de la convention collective signée à l'Employeur, une erreur d'impression nous ayant empêché de terminer la signature de la version précédente.

La nouvelle convention viendra donc en application lundi prochain, le 5 mai. Un résumé des différences par rapport à l'ancienne convention est en rédaction, mais il est dès à présent important de mentionner deux points :

- Il a été précisé avec le service des ressources humaines que pour l'application des "non disponibilités" des employés temporaires groupe B), celle-ci tombera en application pour la prochaine séquence de 2 semaines. Donc les employés qui **n'auront pas** signifié leur non disponibilité le 14 mai pour l'affichage du 21 mai (semaines d'affichages du 26 mai et 2 juin), ne pourront refuser les affectations qui seront affichées. L'explication ainsi que le texte complet de la nouvelle procédure a été copié à l'endos du présent communiqué et est nécessaire pour comprendre le détail de ces modalités.
- L'Employeur doit verser la rétroactivité dans les 30 jours de la signature. Le service de la paie nous a confirmé que cette rétro sera déposée sur la paie du 29 mai 2014.

L'assemblée générale annuelle, prévue au mois de mars mais qui a été retardée à cause des négociations, sera tenue le mardi 13 mai à midi dans le studio E. L'affichage officiel sera fait aujourd'hui.

Réjean Beaudet,
Président

Dorénavant, les employés temporaires Groupe B devront faire connaître leur non disponibilité au moins 7 jours avant la sortie de l'horaire de deux semaines. Après quoi, ils seront tenus de travailler les heures où ils sont mis à l'horaire. Après quatre manquements non justifiés en 12 mois, ils perdront leur rang d'ancienneté pour 6 mois. Et après un manquement supplémentaire dans les 12 mois suivant le 4^e manquement, ils perdront toute leur ancienneté ainsi que leur emploi.

En retour, l'Employeur s'engage à payer les temporaires Groupe B toutes les heures mises à l'horaire de deux semaines même si leurs services ne sont plus requis. Les travailleurs ne pourront subir de manque à gagner si leur quart de travail est annulé, même à 24 heures d'avis. Bref, les heures à l'horaire devront être travaillées, mais elles devront aussi être payées.

ARTICLE 32 EMPLOYÉ TEMPORAIRE

32.14 Employé temporaire (Groupe B)

Disponibilité pour le travail

L'employé temporaire (Groupe B) doit être disponible en tout temps mais n'est pas tenu d'être disponible pour les heures non prévues à l'horaire de la période visée. Cependant, il peut exprimer des journées de non disponibilité et ce, avec un avis d'au moins sept (7) jours avant l'affichage de l'horaire de la période visée.

L'employé temporaire (Groupe B) n'ayant pas exprimé de non disponibilité est tenu d'être disponible pour les heures qui sont prévues à son horaire de travail et pour toutes les heures qu'il a acceptées après l'affichage de l'horaire.

S'il n'est pas en mesure de respecter son obligation de disponibilité en raison de sa maladie, d'un décès d'un membre de sa famille ou pour la naissance de son enfant, il doit fournir à l'Employeur une pièce justificative attestant de son incapacité à se présenter au travail.

À défaut, au quatrième (4^e) manquement non justifié à l'intérieur de toute période de douze (12) mois, l'employé se voit, aux fins des affectations de travail, placé à la fin de la liste d'ancienneté de sa fonction et/ou de toute autre fonction où il est inscrit, et ce, pour une période de six (6) mois. Advenant tout autre manquement non justifié dans les douze (12) mois suivant le quatrième (4^e) manquement, l'employé temporaire perd alors son droit d'être inscrit sur la liste d'ancienneté et son emploi.

Les deux parties ont aussi convenu d'un processus qui permet aux employés temporaires qui sont les plus anciens dans leur fonction de travailler le plus d'heures possible. Par exemple, si vous êtes à l'horaire pour un quart de 4 heures une journée donnée, mais que votre gestionnaire a besoin d'un employé pour 8 heures dans la même fonction la même journée, il doit modifier votre horaire si son besoin est connu au moins 48 heures à l'avance. Vous devrez garder un œil sur les horaires pour vous assurer de conserver vos droits !