



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

Montréal, le 19 juin 2024

Employés temporaires

Nouvelles clauses dans la convention de Montréal

L'article de la nouvelle convention qui couvre les employés temporaires est maintenant l'article 33. Plusieurs modifications ont été apportées aux articles concernant les employés temporaires à TVA.

Un seul statut de temporaire

Il n'y a plus de groupe de temporaires (A, B, C) mais plutôt un seul statut de temporaires avec ou sans probation. Il est important de noter que la convention contient une lettre d'entente qui stipule ceci pour les employés qui avaient le statut de groupe C lors de la signature :

Dans l'intervalle que l'employeur comble des postes permanents à temps partiel dans différentes fonctions, l'employé bénéficiant d'un statut de temporaire groupe C maintiendra les avantages et les obligations reliés à ce statut jusqu'à ce que ce dernier obtienne un poste permanent ou quitte l'entreprise.

Changement du % additionnel versé sur votre paie

Le mode de rémunération a été modifié à l'article 33.13. Les employés temporaires ne recevront plus le 12% additionnel sur leur paie qui compensait pour les fériés, avantages sociaux et vacances, mais recevront un montant additionnel correspondant à ce que les normes du travail suggèrent :

- i) *Ils ont droit au nombre de jours fériés prévus à la convention collective et au paiement de ces journées de la manière prévue au Code canadien du travail. Vous aurez 1/20^e des gains que vous aurez fait au cours des 4 semaines précédant le férié.*
- ii) *Le quantum de vacances prévu au Code canadien du travail s'applique et est versé sous forme de pourcentage des gains bruts totaux sur chaque paie (4% après 1 an, 6% après 5 ans et 8% après 10 ans).*

Les dispositions du Code concernant les congés ont aussi été ajoutées à la convention aux articles 33.14 et 33.15, soit la notion des 5 jours de congé personnels (3 payés et 2 sans solde) ainsi que les 10 jours de maladie par année.

Nombre d'heure minimale par quart de travail

L'employeur pourra maintenant faire appel à un employé temporaire pour une période minimale de 5 heures pour une fonction où la semaine normale est de 35 heures et de 6 heures pour une fonction sur des 40h/semaine.

Disponibilités des temporaires

Les non-disponibilités doivent toujours être remises 7 jours avant les affichages d'horaires et les quarts distribués selon l'ancienneté. Cependant, s'il y a des employés permanents temps partiel dans une fonction, ceux-ci auront priorité sur les quarts supplémentaires, selon leur disponibilité.

Vous pouvez exprimer des journées de non-disponibilité pour chaque affichage, mais vous devez minimalement être disponible 1 week-end sur 2.

Si vous ne pouvez vous présenter à une ou des journées à votre horaire et que vous ne pouvez pas fournir une pièce justificative (billet, facture, documents, etc.) afin de prouver votre incapacité à être au travail, vous pouvez subir un manquement. Il en est de même si vous n'êtes pas disponibles 1 week-end sur 2 pour un affichage donné, si l'employeur aurait du travail à vous donner pour ces journées selon votre rang d'ancienneté.

Lettre d'entente pour prendre des vacances

Nous avons réussi à nous entendre avec l'employeur récemment pour vous permettre de prendre les semaines de vacances auxquelles vous avez droit selon le Code du travail fédéral. Ces vacances seront sans solde car vous recevez le pourcentage à chacune de vos paies. Également, afin de pouvoir répondre aux besoins opérationnels et aux remplacements de vacances des employés permanents, vous ne pouvez prendre qu'un maximum de 2 semaines de non-disponibilité (vacances) entre le 1^{er} juin et le 15 septembre. À noter que ces vacances se prennent par bloc de semaine et non à la journée. Le reste de vos semaines de vacances pourra être pris au moment où vous le voudrez pour la balance restante de l'année.

Discussions avec l'employeur sur les nouvelles règles

Nous sommes aussi conscients des différents problèmes que peuvent causer ces changements sur votre vie et votre travail. Nous continuons de discuter avec l'employeur afin de mieux définir et encadrer ces nouvelles règles avec les besoins opérationnels qui changent et de diminuer les impacts négatifs que ces règles pourraient avoir sur vous et votre désir de continuer à travailler pour l'entreprise.

En terminant, nous avons autant à cœur le sort des temporaires que celui des permanents et nous souhaitons pouvoir mieux travailler avec vous. Pour cela, nous aimerions que certains d'entre vous s'impliquent dans votre Syndicat afin que nous soyons plus efficaces et pouvoir mieux discuter de vos enjeux, préoccupations et que vous puissiez prendre votre place dans la vie syndicale. Ceux et celles intéressés n'avez qu'à nous écrire afin que l'on prenne contact avec vous et voir comment nous pourrions mieux travailler ensemble.

Votre Exécutif Montréal ;
Marc-André Hamelin
Vanessa T.-Deneault
Jérôme Lamarre
Karine Ladouceur
Julie Ménard
Carl Beaudoin
Steve Bargoné, conseiller SCFP