

Rapport annuel 2020-2021 des relations de travail et griefs

VICE-PRÉSIDENT RESPONSABLE DES GRIEFS ET DES RELATIONS DE TRAVAIL POUR LES MAGASINS

Bonjour,

L'année 2020-2021 n'aura pas été de tout repos. Il est inévitable de parler du virus de la COVID qui aura bouleversé le quotidien à tout un chacun et qui a pris une grande place dans nos discussions avec l'employeur durant la dernière année.

De plus, dans la dernière année, nous avons tenté de régler les griefs toujours actifs de la dernière convention collective. Après une période de stagnation, une médiation arbitrale avec l'employeur a été nécessaire afin de mettre un terme aux litiges de la dernière convention collective. L'ensemble des griefs de la dernière convention collective sont maintenant identifiés dans trois catégories, 1. arbitrage, 2. sous-comité et 3. règlement monétaire. Nous devons maintenant terminer certaines analyses de réclamation des griefs réglés et procéder aux différents sous-comités.

Le dossier de la requête en 39 pour la succursale **SAQ.com** aura pris une place importante aussi dans notre quotidien durant la dernière année. Ce dossier se poursuit et nous vous tiendrons éventuellement informés des développements.

Un autre dossier qui a demandé l'implication de l'équipe RT dans la dernière année est le nouveau système d'assignation. Nous avons pris part à plusieurs discussions en lien avec l'interprétation des règles qui seront programmées, principalement les anciens litiges découlant du système d'assignation actuel qui n'étaient pas conformes à la convention collective. Le développement se poursuit et nous vous communiquerons prochainement un suivi sur le statut du système.

Finalement, nous avons aussi remis en place les différents comités prévus par la convention collective comme le comité formation, le CRT ainsi que le "CCG".

Le comité de relations de travail :

Maxime Pichette, Dany Pascazio, Mathieu Bonneville et Simon Gélinau

Le CRT est un comité qui se réunit une fois par mois et dont l'objectif est de discuter de tous les problèmes d'interprétation de la convention collective, ainsi que de tout autre problème relié au travail ou à la convention collective. Cette année, nous avons traité une cinquantaine de sujets différents, exemple : les absences non rémunérées et les rappels pour les temps partiels, le cahier des fêtes, le guide GTC, les remplacements des besoins COS, etc.

Le comité de griefs central :

François Vaillancourt, Jonathan Laroche, Simon Gélinau et Gabriel Moreau-Paquette

Tout grief central, tel que réparti à l'Annexe 26, doit être soumis au comité central de griefs. Les parties conviennent d'agir avec diligence tant dans le traitement des dossiers, de leur suivi et des réponses à donner. Le refus d'une partie de soumettre et de discuter le grief au comité de griefs accorde à l'autre partie le droit de référer le grief à l'arbitrage.

Plusieurs griefs contestant des congédiements et des fins d'emploi s'étaient accumulés au cours des dernières années sans avoir pu être traités (21 datant de l'ancienne convention et un peu plus de quarante sous la convention actuelle, mais datant d'avant octobre 2020). Depuis mai dernier, nous avons ouvert chacun de ces dossiers de griefs pour les lire et les analyser, appelé chacun des individus concernés pour connaître leurs intentions en regard de leur grief, puis tantôt, entamé des négociations avec l'employeur en vue d'obtenir une entente, tantôt attribué avec l'employeur des arbitres aux dossiers qui iront en arbitrage faute d'une entente. Plusieurs CCG de 2021 ont donc été consacrés à ces opérations de négociation d'entente et de procédures d'arbitrage.

Lors des CCG de 2021, nous avons également abordé avec l'employeur un grand nombre de griefs collectifs, afin de voir avec ce dernier s'il était disposé à en régler quelques-uns avant de les envoyer à l'arbitrage.

Les comités de griefs régionaux (étape 1, le comité)

(Délégué-e-s)

Les comités régionaux de griefs se réunissent au moins huit (8) fois annuellement. Ces comités sont composés du délégué régional et du directeur de secteur. Ces derniers détiennent l'autorité de négocier des ententes et régler les griefs. Les ententes prises par ceux-ci sont finales et ne peuvent être invoquées à titre de précédent dans d'autres dossiers.

Les comités de griefs régionaux (étape 2, les facilitateurs)

À défaut d'entente après deux rencontres à discuter d'un même grief ou dans un délai maximal de six (6) mois suivant le dépôt dudit grief, les parties s'adjoignent des facilitateurs internes afin de tenter de trouver un règlement. À défaut de règlement, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief soit porté à l'arbitrage. Le comité central de griefs peut cependant convenir de refuser de porter le grief à l'arbitrage et retourner le grief aux membres du comité régional de griefs afin que ces derniers conviennent d'un règlement.

Pour ce qui est de la révision du printemps 2021, tous les griefs ont été réglés pour le secteur ouest du Québec sans avoir à passer par le processus de facilitation.

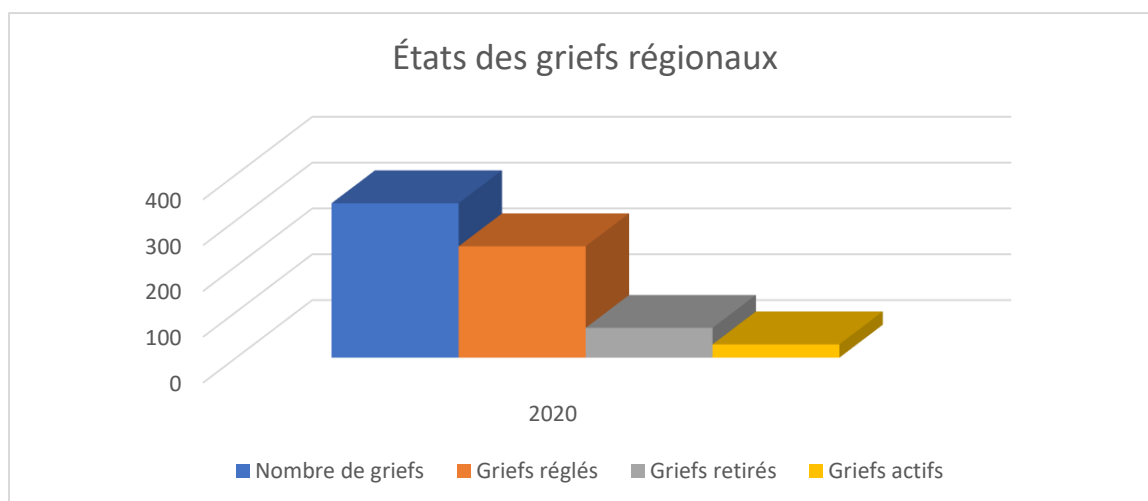
Pour l'est, le travail de révision et quelques dossiers ont traîné. Les griefs non réglés ont été vus avec les facilitateurs.

Vos obtenez généralement de très bons règlements!

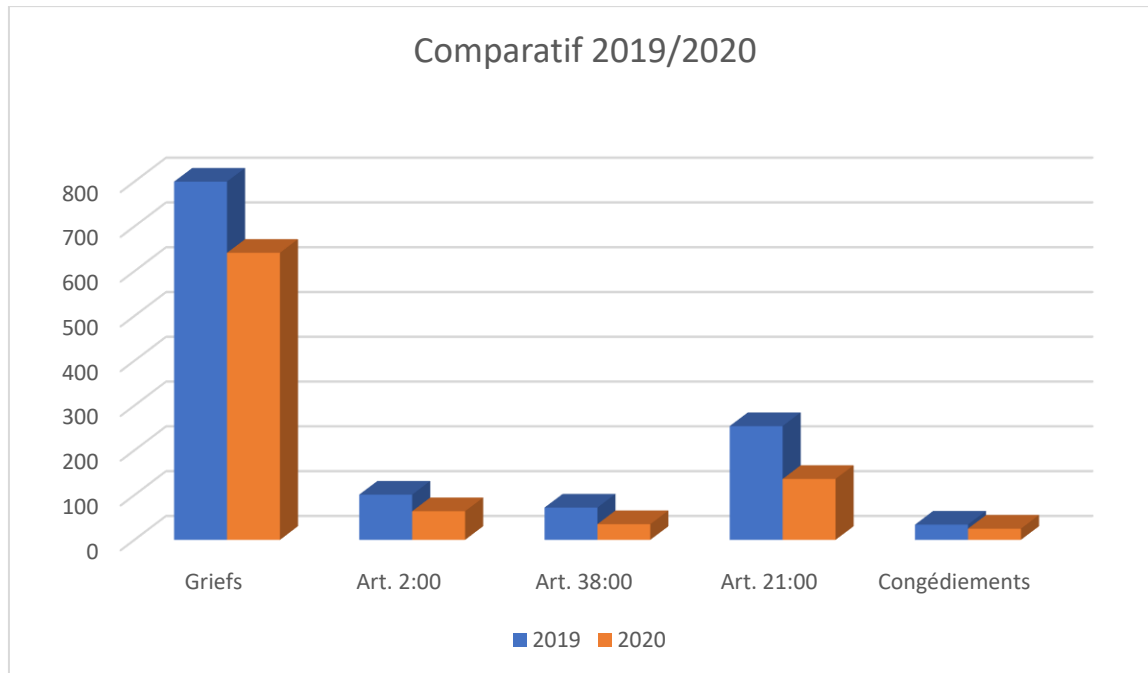
Le processus, du point de vue des facilitateurs, fonctionne très bien. Les directeurs des ventes ont poussé plusieurs dossiers qui accrochaient et ont permis à des dossiers qui traînaient dans certains CRG de se régler. Il semble y avoir pour l'instant une volonté des parties que le nouveau processus fonctionne adéquatement.

Au niveau des facilitateurs, l'employeur propose une plus grande utilisation des demandes en 20:02 pour entamer les discussions sur les litiges.

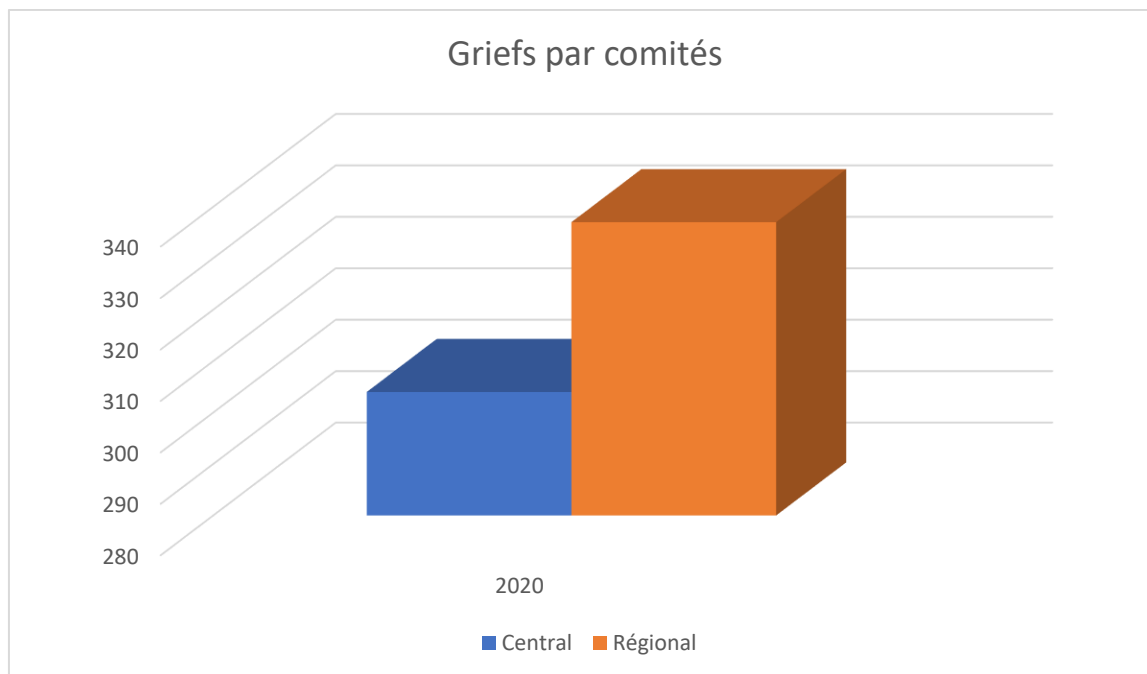
Pour la révision en cours, les calendriers des principaux acteurs dans les CRG semblent bien chargés, mais l'équipe mentionne que ça va bien, que les dossiers se règlent avec les DS et qu'encore une fois, la grande majorité sera réglée sans l'assistance des facilitateurs.



Les griefs



**À cela s'additionne 556 griefs réputés être déposés en vertu de l'article 21 :12 a), comparativement à 631 pour l'année 2019.*



Bilan SIGMA et mouvement de personnel de la dernière année.

Comité de mouvement de personnel

Planification annuelle 2021 :

Deux (2) régions touchées par la supplantation, T69 et T72, abolition des derniers postes de nuit dans le réseau.

117 postes de plus que l'année précédente (1683 postes en 2020 versus 1800 postes en 2021). Pour le calcul du plancher d'emplois à la première semaine d'avril, il manquait deux postes sur les 1800 prévus. Après discussion avec l'employeur, les deux postes manquants ont été ajoutés afin de se conformer à la convention collective.

Problème avec 10.06.

Le litige sur l'article 10.06 semble se perpétuer dans le temps et de plus, nous avons un enjeu d'application sur l'article 10.06b) ainsi que sur la participation au budget par les COS/CPOS. L'objectif est de retourner en arbitrage afin de mettre un terme à ce litige.

SIGMA

L'équipe des relations de travail a mis en place une équipe de réclamations en temps réel en octobre 2020 pour faire suite à ce qui a été convenu dans la lettre d'entente 2019-12 SIGMA lors de la dernière négociation. Cette lettre d'entente prévoit que le SEMB effectue les réclamations pour les points identifiés à la lettre d'entente des enjeux du système d'assignation SIGMA. Une fois nos réclamations effectuées, nous les transmettons à l'employeur et après validation, il s'engage à compenser les employés lésés. Nous

sommes désormais à jour dans les réclamations, mais nous sommes toujours en attente des premiers paiements de l'employeur aux réclamations transmises il y a déjà quelques mois.

J'aimerais, en terminant, remercier l'équipe de relations de travail et nos conseillers de la CSN:

- Lilyanne Trudeau-Roussel, gestionnaire SIGMA et mouvement de personnel;
- Josée Nault, adjointe administrative;
- Simon Gélinau, conseiller de la FEESP;
- Gabriel Moreau-Paquette, conseiller de la FEESP;
- Mathieu Bonneville, conseiller en relations de travail (convention collective);
- Jonathan Laroche, délégué en chef du SEMB;
- Dany Pascazio, conseiller en relations de travail;
- François Vaillancourt, conseiller en relations de travail (griefs).

J'aimerais aussi remercier les militants qui sont passés aux relations de travail cette année pour nous donner un coup de main !