

Rapport de la vice-présidence relations de travail succursale 2023

Bonjour, cher-e-s collègues, cette année a été une année bien remplie aux relations de travail où plusieurs dossiers ont été mis de l'avant.

En plus de nos mandats quotidiens, le département des relations de travail est bien impliqué dans la négociation en cours. L'équipe s'implique dans différents comités tels que le sous-comité de négociation RT où nos représentants sont Lilyanne Trudeau-Roussel et Dany Pascazio ainsi que sur la table principale où François Vaillancourt ainsi que moi-même siégeons.

Encore une fois cette année, Dany, Lilyanne, Julie Blanchette ainsi que Jean-François Guay ont participé à plusieurs phases de test du nouveau système d'assignation afin de soulever différents enjeux du système. Finalement, il devrait officiellement être opérationnel en octobre prochain.

En parallèle de la programmation du nouveau système, nous avons encore une équipe active qui effectue les réclamations en temps réel sur les erreurs de système comme convenu à l'entente 2019-12. Merci à Stéphanie Delorme ainsi qu'à Natacha Gervais-Cérat pour leur implication, leur patience ainsi que pour leurs aptitudes dans cette fonction.

Le département participe aussi activement à des outils de communication et de mobilisation, soit le journal des délégué-es et le journal des GTC. L'objectif étant de faire circuler l'information adéquatement dans cette grosse structure qu'est le SEMB-SAQ. Pour les membres GTC qui ne reçoivent pas le journal, nous vous invitons à communiquer avec votre délégué-e ou avec la vie syndicale afin de faire parvenir votre adresse courriel pour en recevoir copie.

Pour ce qui est des dossiers d'interprétations de la convention collective, nous avons une liste de dossiers en attente d'arbitrage assez garnie.

Après analyse des dossiers et de la jurisprudence, voici la liste des sujets réglés ou en cours de règlement:

Règlement :

1. Rappel annulé en cours d'offre
2. Remplacement des besoins COS
3. Griefs reliés à SAQ.com
4. Entente déplacement des employé-es saq.com
5. Succursale fermée temporairement

Médiation arbitrale de l'ancienne convention collective (cc) :

1. Article 15
2. Retraite progressive (réglé)
3. Congé à traitement différé
4. Traitement des contingents lors de changement de statut
5. Litige portant sur 2 :06 et 2 :07 (réglé pour la portion de l'ancienne cc)

6. Primes d'éloignement, de soir et de nuit (régulé)
7. Calcul du traitement régulier de l'employé-e en congé de maternité
8. Agences

Arbitrages d'interprétations à venir :

1. Éclatement des remplacements intégraux 38h COS/CPOS/CSS (10 octobre 2023)
2. Congés sans solde partiels qui laissent des résiduels de moins de trois heures (30 octobre 2023)
3. Jours fériés hors horaire congés maternités/paternités (24 novembre 2023)
4. Planification budgétaire (avril 2024)
5. Processus 10.06 (3 novembre 2023)
6. Rémunération 2 congés pour raisons familiales (12 avril 2024)
7. Heures en CNESST devraient accumuler congés de maladie (17 janvier 2024)
8. Délai carence après décision CNESST (22 janvier 2024)

Griefs et arbitrage :

DOSSIERS CONGÉDIEMENT, FIN D'EMPLOI ET DÉMISSION

Dossiers de l'ancienne convention :

Trois dossiers dont l'arbitrage est présentement en cours, incluant des audiences dans la dernière année.

Nouvelle convention :

2019-2020 :

6 dossiers à l'arbitrage dont les audiences devraient débuter cet automne ou cet hiver.
2 dossiers dont l'arbitrage est présentement en cours, incluant des audiences dans la dernière année.
26 dossiers réglés par entente (dont au moins 4 dans la dernière année)
12 dossiers fermés (pour diverses raisons)

2021 :

Un dossier dont l'arbitrage est présentement en cours.
7 dossiers dont la première audience est prévue dans l'année qui vient
2 dossiers encore non traités
1 dossier en traitement
7 dossiers fermés (pour des raisons diverses)

2022 :

2 dossiers dont l'arbitrage est présentement en cours
4 dossiers soumis à l'arbitrage, audiences à venir dans la prochaine année et demie
2 dossiers réglés par entente
3 dossiers non traités
1 dossier en traitement (possible réintégration)
2 dossiers fermés (pour des raisons diverses)

2023 :

2 dossiers réglés par entente
4 dossiers fermés (par manque de collaboration ou accord du membre ou par décision du syndicat)

5 dossiers soumis à l'arbitrage (dont la première audience est prévue dans la prochaine année et demie)
7 dossiers en traitement

FINS DE PÉRIODE D'ESSAI

Ancienne convention :

Il restait 6 dossiers : 1 fermé avec accord du membre, et 5 ententes dont 4 après médiation arbitrale de juin 2023.

Nouvelle convention :

2019-2022 :

1 dossier en traitement

2 dossiers non traités

5 dossiers réglés par entente ou règlement monétaire

1 dossier dont l'arbitrage est présentement en cours

3 dossiers dont la première audience est prévue dans l'année et demie qui vient

2023 :

2 dossiers non traités

DOSSIERS D'ACCOMMODEMENT SST

Trois dossiers ont été soumis récemment à l'arbitrage; dates d'audience encore non déterminées.

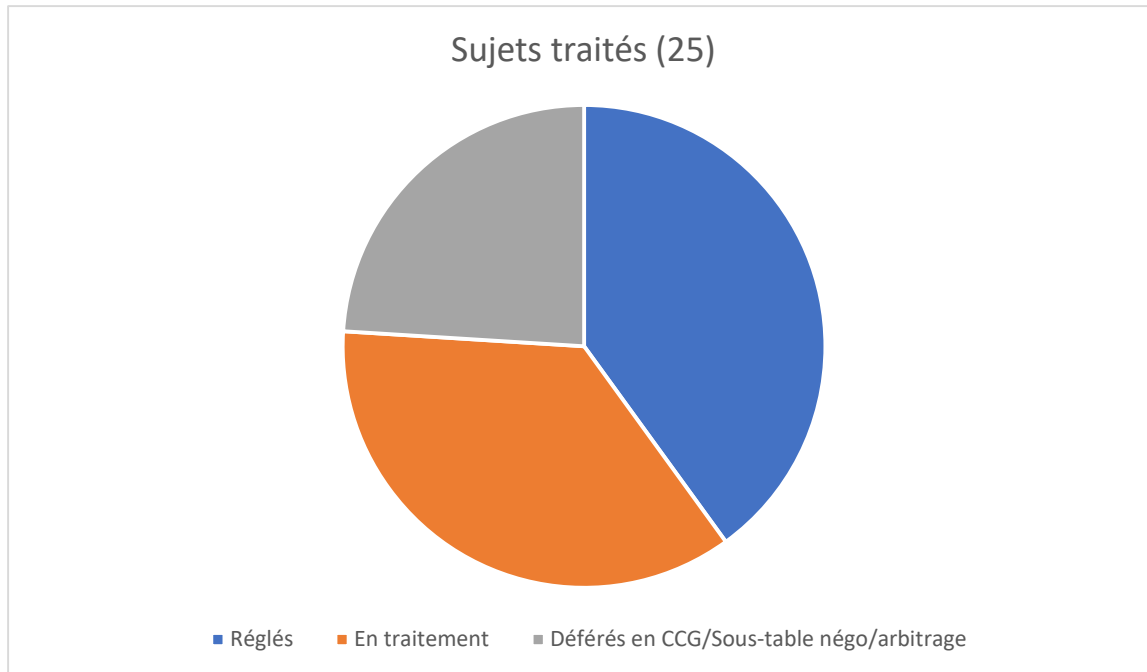
Au total, environ 17 lettres d'entente signées depuis le 1er octobre 2022.

D'autres griefs n'impliquant pas de fin d'emploi ont été aussi abordés ou réglés en CCG :

Griefs en 38 et griefs contestant une période de probation échouée

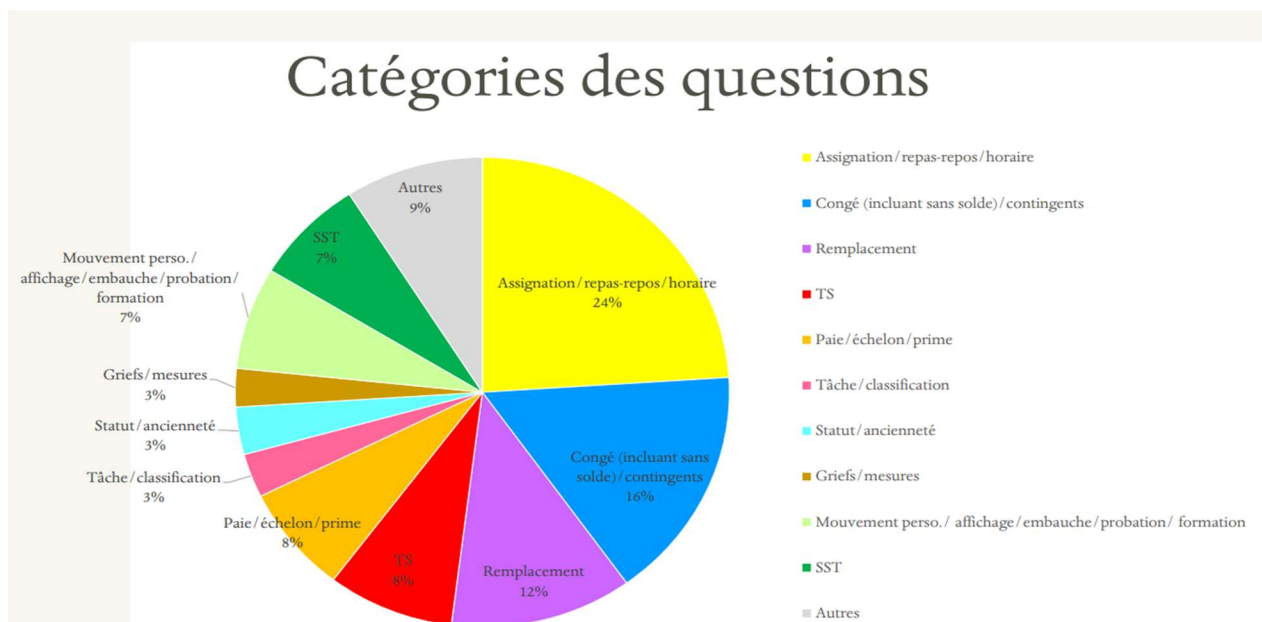
Le comité de relation de travail (CRT):

Notre convention collective étant à échéance et ayant eu 5 ans pour la faire vivre, il est certain que le volume de litiges actuellement traités au CRT est moins élevé. Je peux vous confirmer que Dany et Lilyanne, qui sont les personnes représentantes syndicales sur le comité, font un travail remarquable afin d'éviter d'accumuler inutilement des enjeux d'interprétation, ce qui permet, dans la mesure du possible, de trouver des solutions aux différents litiges pour que, collectivement, nous puissions profiter pleinement de nos droits prévus par la convention collective. La plupart des litiges d'interprétations sont actuellement traités via le sous-comité de relation de travail de la négociation. Cela permet au CRT de traiter les dossiers du moment.



À la suite de deux projets pilotes qui mettaient de l'avant les positions syndicales sur des litiges concernant l'amélioration de l'horaire en continu (AHC), nous avons également conclu une entente afin que notre interprétation sur les règles soit mise en application par l'employeur. Cette entente dispose de 4 griefs collectifs ainsi que de plusieurs griefs individuels.

Voici un registre des sujets des appels les plus fréquents pour la personne conseillère à la convention collective.



En terminant, j'aimerais prendre le temps de remercier mon équipe :

- Lilyanne Trudeau Roussel
- Kazuho Yamamoto
- Dany Pascazio
- Jonathan Laroche
- François Vaillancourt

Ainsi que :

- Josée Nault
- Simon Gélinau
- Stéphanie Delorme
- Alexandre Aubry
- Natacha Gervais-Cérat
- Jean-François Guay
- Julie Blanchette

J'ai la chance de travailler avec des personnes militantes motivées, autonomes, qui ont à cœur leur mandat, les valeurs syndicales du SEMB soit la combativité, la solidarité et la démocratie.

Merci!

Bilan des litiges et des mesures disciplinaires et non disciplinaires

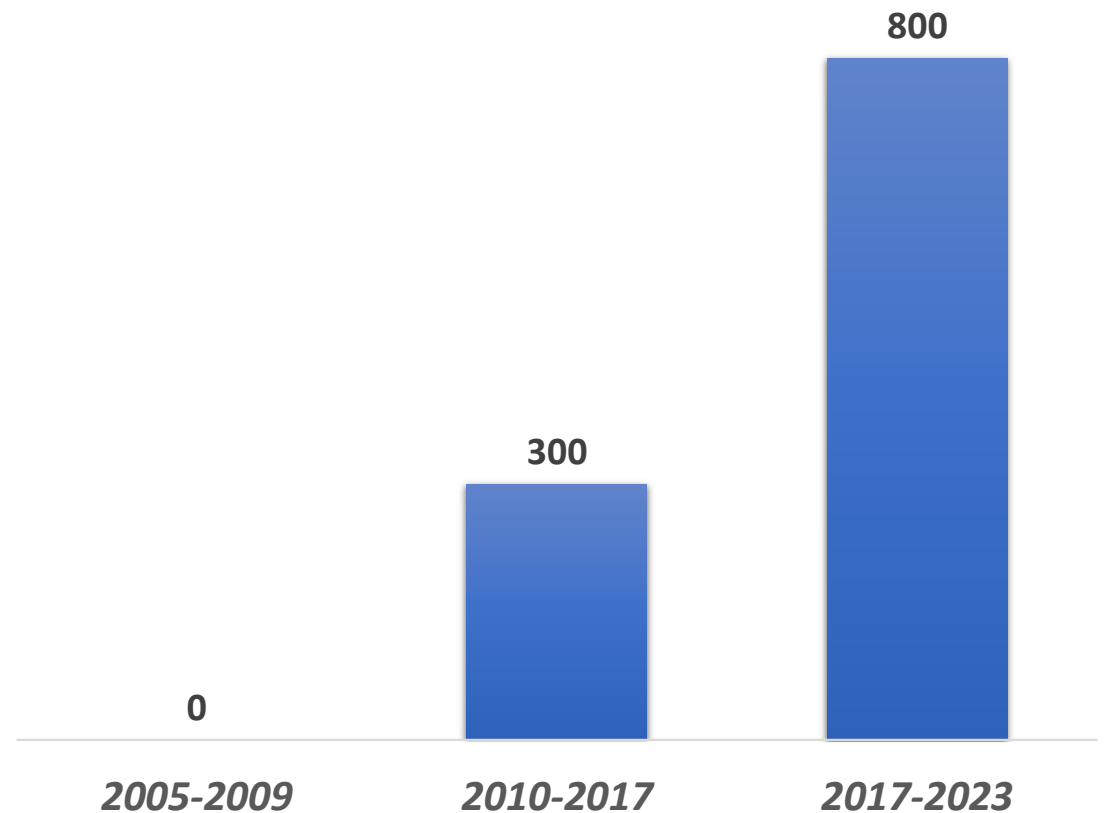
Année 2022

Griefs actifs par contrat de travail

Il reste environ 300 griefs de la dernière convention collective. Ce sont des griefs dont l'arbitrage est déjà en cours ou qui sont en attente du début de leur arbitrage. Notons principalement dans cette dernière catégorie les griefs sur les dossiers d'accommodement qui doivent faire l'objet d'une médiation arbitrale.

La quantité de griefs de la convention collective actuelle peut paraître élevée à environ 800 dossiers. Elle est pourtant beaucoup plus basse si on compare à la quantité de griefs qui restaient à régler à la fin de la convention 2010-2017 qui s'élevait à environ 4 500.

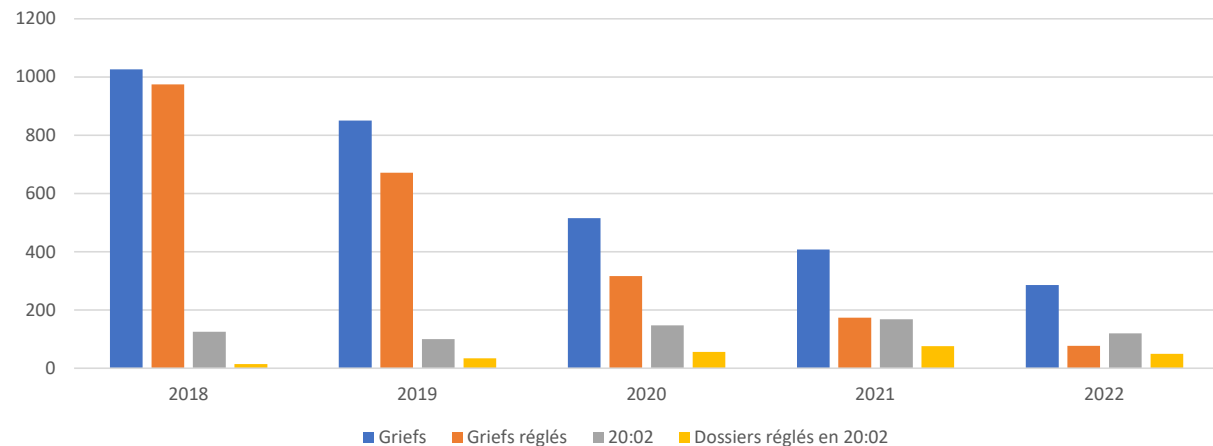
La différence majeure est le processus de révision et de facilitation implanté à la dernière négociation. Ce processus engage l'employeur et le syndicat à traiter et régler les griefs régionaux aux 6 mois (révision) et à envoyer les dossiers non réglés à un comité paritaire afin de s'entendre (facilitation).



Griefs et demandes d'extension des délais (20:02) de 2018 à 2022

- + 286 griefs, encore une diminution importante par rapport à l'an passé (30%)
- + 27% de ces griefs sont déjà réglés (77), la plupart en comités de griefs régionaux (CRG)
- + 35% des litiges ont fait l'objet d'une demande d'extension des délais (20:02).
- + 86 litiges ont été réglés suite au dépôt de la demande selon l'article 20:02 ou se sont avérés non-fondés au terme de l'enquête.
- + Ensemble des litiges pour 2022: 388

Année	Litiges	Griefs	Litiges en griefs	Griefs réglés	Griefs réglés (%)	20:02	Dossiers réglés en 20:02	Grief vs 20:02
2018		1026		975	95%	126	15	1,4%
2019		850		671	79%	101	35	4,0%
2020	652	516	79%	317	61%	148	57	9,9%
2021	539	408	76%	174	43%	169	76	15,7%
2022	388	286	74%	77	27%	120	50	35,3%





Types de litiges

Type de litige	Quantité	%
Assignation	93	24,0%
Mesure disciplinaire	48	12,4%
Tâches exclusives	29	7,5%
Paie/contingents	29	7,5%
Temps supplémentaire	23	5,9%
Invalidité, assurance salaire, retraite, CNESST	19	4,9%
Droits généraux (Climat de travail, harcèlement)	17	4,4%
Bureaux	17	4,4%
Mesure administrative	16	4,1%
Accommodement	15	3,9%
Embauche et formation	15	3,9%
Planification annuelle	14	3,6%
Horaires et disponibilités	13	3,4%
Syndical	10	2,6%
Tâches-respect COS	10	2,6%
Transferts	8	2,1%
Agence	6	1,5%
Directeurs	3	0,8%
GTC	2	0,5%
Congé sans solde	1	0,3%
Total général	388	100,0%

Litiges par régions

(comités régionaux)

** Certains litiges se règlent sans avoir été remontés aux relations de travail. Parfois le syndicat se désiste parce que le dossier est non fondé.*

Régions	Litiges	Demandes de 20:02	Griefs	Litiges réglés	Taux de règlement (%)*
Laurentides Nord	36	24	18	27	75,0%
Montréal Centre	22	14	16	13	59,1%
Laurentides Sud	19	13	13	15	78,9%
Outaouais	16	10	8	12	75,0%
Bureaux	14	6	10	5	35,7%
Montréal Centre	10	3	9	7	70,0%
Montréal Sud	9	7	2	9	100,0%
Montréal Oest	9	5	7	6	66,7%
Montréal Est	9	1	7	2	22,2%
Lanaudière	9	3	5	9	100,0%
Capitale Nationale Oest	8	6	5	3	37,5%
Capitale Nationale Est	7	5	6	3	42,9%
Chaudière Appalaches	5	2	3	2	40,0%
Laval	5	4	2	4	80,0%
Estrie	4	1	3	1	25,0%
Montréal Est	3	3	1	1	33,3%
Montréal Centre-Est	3	3	1	3	100,0%
Mauricie, Centre du Québec	3	1	2	-	0,0%
Gaspésie, Ile de la Madelaine	3	1	3	2	66,7%
Montréal Oest	2	-	2	2	100,0%
Côte-Nord	1	-	1	1	100,0%
Bas St-Laurent	1	1	-	1	100,0%
Abitibi-Témiscamingue	1	-	1	1	100,0%
Total	199	113	125	129	64,8%

Provenance des litiges

Les litiges régionaux se règlent beaucoup plus rapidement que les litiges sous l'autorité du comité central qui se

Comité régional :

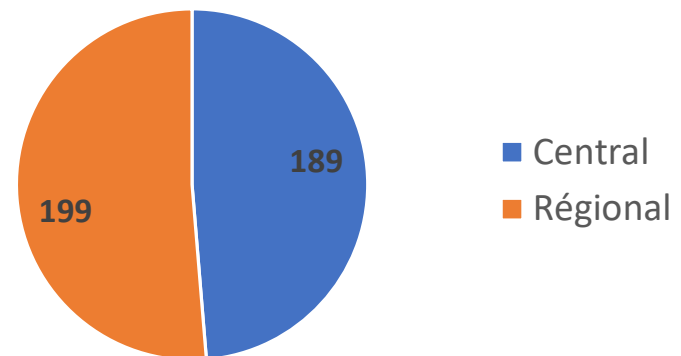
- Assignation
- Temps supplémentaire
- Paie et contingents

Comité central :

- Disciplinaire
- Accommodement
- Assurance salaire, invalidité, CNESST
- Grievs nationaux et syndicaux

Provenance	Litiges	Grievs	Litiges réglés ou retirés
<i>Délégué.es régionaux</i>	220	139	129
<i>Relations de travail</i>	125	109	28
<i>Santé et sécurité</i>	24	23	1
<i>Exécutif</i>	19	15	5
Total	388	286	163

Grievs par comités



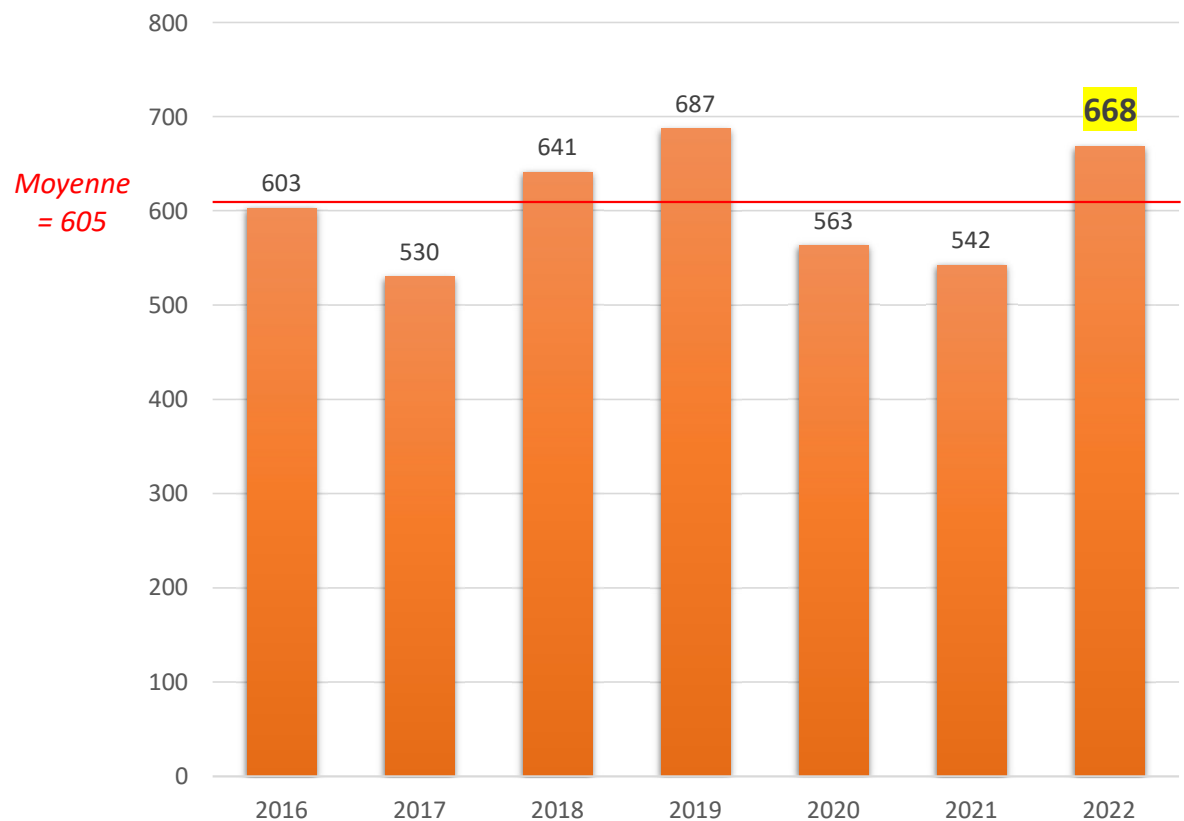


Mesures disciplinaires et non disciplinaires

2022

Nombre de
mesures
disciplinaires et
non-disciplinaires
remises par année
depuis l'année
2016

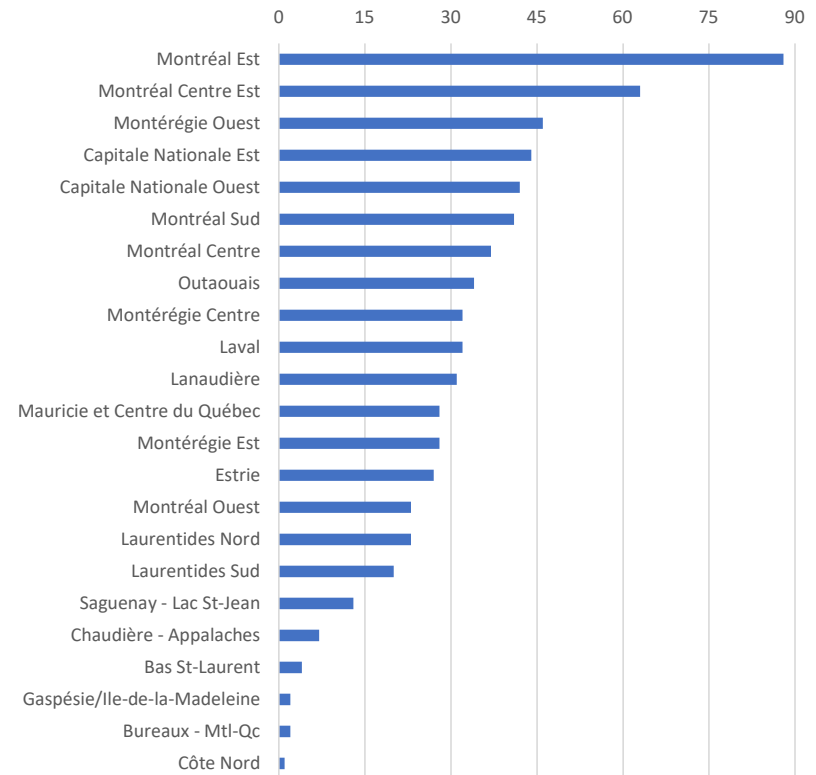
** N'inclut pas les
sensibilisations*



Mesures remises par régions

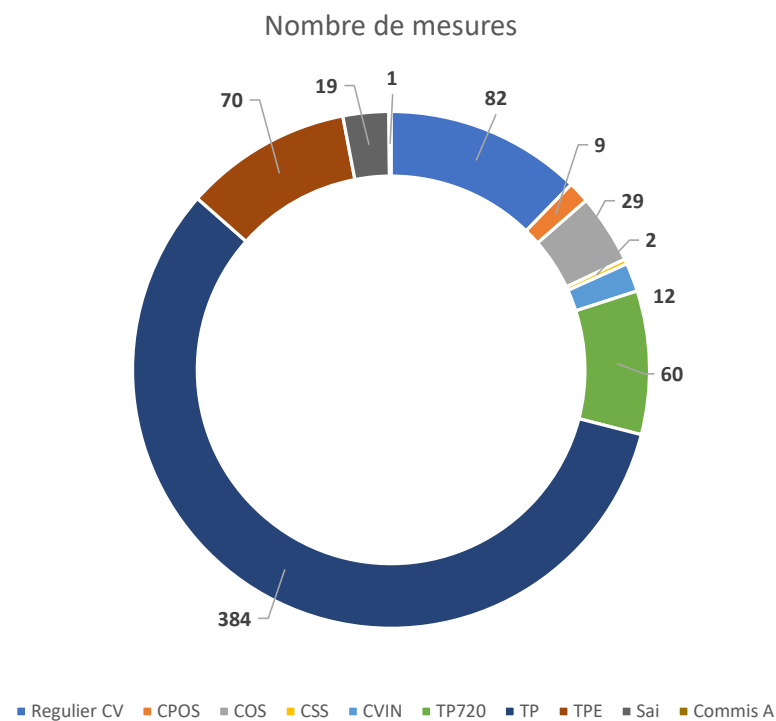
(La régions est l'unité de subdivision du territoire utilisée par le SEMB. Leurs membres élisent le ou la délégué.e qui les représentera).

Régions	Mesures remises	Variations 2022 vs 2021
Montréal Est	88	95,6%
Montréal Centre Est	63	-3,1%
Montréal Centre	37	-14,0%
Montréal Oest	46	27,8%
Capitale Nationale Est	44	15,8%
Capitale Nationale Oest	42	35,5%
Montréal Sud	41	86,4%
Montréal Centre	37	-14,0%
Outaouais	34	30,8%
Montréal Centre	32	28,0%
Laval	32	10,3%
Lanaudière	31	14,8%
Mauricie et Centre du Québec	28	27,3%
Montréal Est	28	27,3%
Estrie	27	170,0%
Montréal Oest	23	15,0%
Laurentides Nord	23	21,1%
Laurentides Sud	20	-20,0%
Saguenay - Lac St-Jean	13	225,0%
Chaudière - Appalaches	7	-53,3%
Bas St-Laurent	4	-20,0%
Gaspésie/Ile-de-la-Madeleine	2	-50,0%
Bureaux - Mtl-Qc	2	200,0%
Côte Nord	1	100,0%
Total	668	



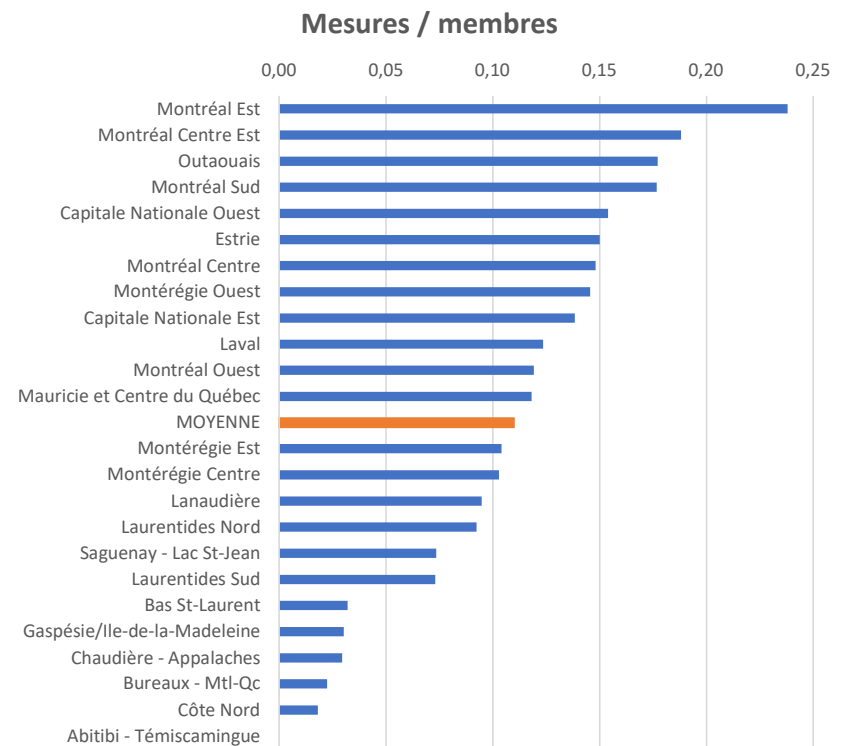
Mesures remises par statut d'emploi

STATUT	Nombre de mesures	(%)
Regulier CV	82	12,3%
CPOS	9	1,3%
COS	29	4,3%
CSS	2	0,3%
CVIN	12	1,8%
TP720	60	9,0%
TP	384	57,5%
TPE	70	10,5%
Sai	19	2,8%
Commis A	1	0,1%
Total général	668	1



Mesures par régions, nombre de membres et fréquences

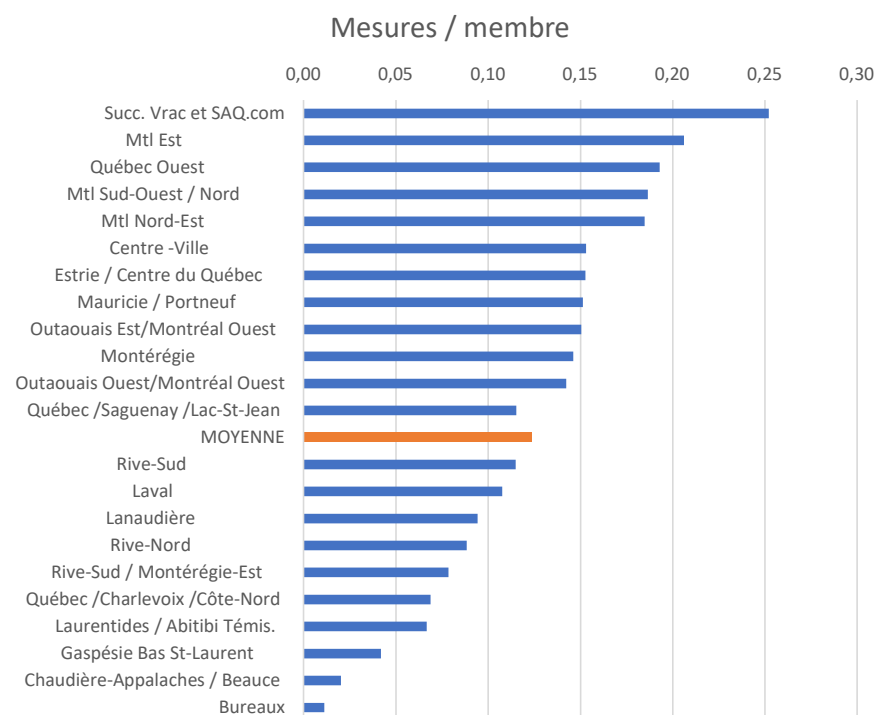
	Mesures remises 2022	Nombre membres	Mesures / membres	Pondération à la moyenne	Mesures par mois	Mesures par semaine
Montréal Est	88	405	0,22	198%	7,3	1,7
Montréal Centre Est	63	335	0,19	171%	5,3	1,2
Outaouais	34	192	0,18	161%	2,8	0,7
Montréal Sud	41	232	0,18	161%	3,4	0,8
Capitale Nationale Ouest	42	273	0,15	140%	3,5	0,8
Estrie	27	180	0,15	136%	2,3	0,5
Montréal Centre	37	250	0,15	135%	3,1	0,7
Montréal Ouest	46	316	0,15	132%	3,8	0,9
Capitale Nationale Est	44	318	0,14	126%	3,7	0,8
Laval	32	259	0,12	112%	2,7	0,6
Montréal Ouest	23	193	0,12	108%	1,9	0,4
Mauricie et Centre du Québec	28	237	0,12	107%	2,3	0,5
MOYENNE	28	225	0,11	100%	2,3	0,5
Montréal Est	28	269	0,10	95%	2,3	0,5
Montréal Centre	32	311	0,10	94%	2,7	0,6
Lanaudière	31	327	0,09	86%	2,6	0,6
Laurentides Nord	23	249	0,09	84%	1,9	0,4
Saguenay - Lac St-Jean	13	177	0,07	67%	1,1	0,2
Laurentides Sud	20	274	0,07	66%	1,7	0,4
Bas St-Laurent	4	125	0,03	29%	0,3	0,1
Gaspésie/Ile-de-la-Madeleine	2	66	0,03	28%	0,2	0,0
Chaudière - Appalaches	7	237	0,03	27%	0,6	0,1
Bureaux - Mtl-Qc	2	89	0,02	20%	0,2	0,0
Côte Nord	1	55	0,02	17%	0,1	0,0
Abitibi - Témiscamingue	0	72	0,00	0%	0,0	0,0
TOTAL	668	5441	0,12	n/a	55,7	12,8



Mesures remises par secteurs

(Le secteur est la subdivision provinciale utilisée par l'employeur. Elle est gérée par un directeur ou directrice de secteur).

Secteurs	Mesures	Membres	Mesures par membre	Rapport à la moyenne nationale
Succ. Vrac et SAQ.com	30	119	0,25	203%
Mtl Est	54	262	0,21	166%
Québec Ouest	44	228	0,19	156%
Mtl Sud-Ouest / Nord	50	268	0,19	151%
Mtl Nord-Est	53	287	0,18	149%
Centre -Ville	45	294	0,15	124%
Estrie / Centre du Québec	42	275	0,15	123%
Mauricie / Portneuf	28	185	0,15	122%
Outaouais Est/Montréal Ouest	31	206	0,15	121%
Montérégie	33	226	0,15	118%
Outaouais Ouest/Montréal Ouest	37	260	0,14	115%
Québec /Saguenay /Lac-St-Jean	31	269	0,12	93%
MOYENNE	30	246	0,12	100%
Rive-Sud	30	261	0,11	93%
Laval	34	316	0,11	87%
Lanaudière	28	297	0,09	76%
Rive-Nord	25	283	0,09	71%
Rive-Sud / Montérégie-Est	19	242	0,08	63%
Québec /Charlevoix /Côte-Nord	20	291	0,07	55%
Laurentides / Abitibi Témis.	19	285	0,07	54%
Gaspésie Bas St-Laurent	9	215	0,04	34%
Chaudière-Appalaches / Beauce	5	248	0,02	16%
Bureaux	1	89	0,01	9%
Total général	668	5406	0,12	100%



Types de mesures envoyées au syndicat

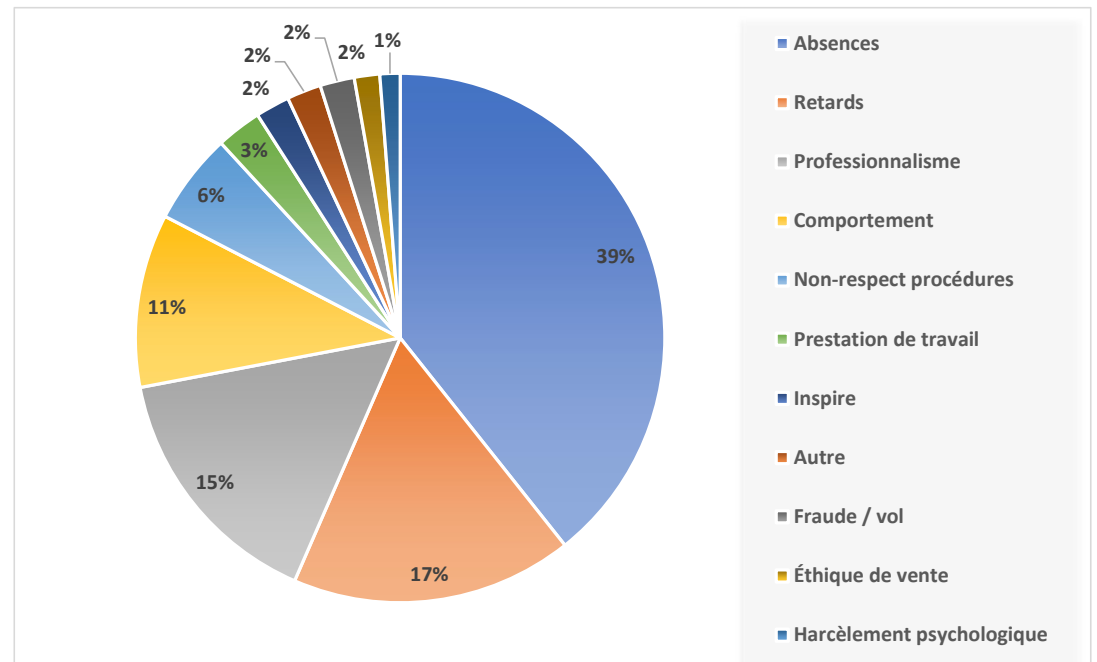
- Une augmentation significative des mesures disciplinaires et non disciplinaire est observée (24%).
- Environ 60 mesures n'ont pas été précédées d'avis de convocation .
- Nous avons eu des rapports du délégué.e régional.e pour environ 200 de ces mesures.
- 56 de ces mesures ont été contestées par grief, en plus du grief automatique de l'article 21:12 a).
- 94 de ces mesures sont contestées par des griefs collectifs sur les mesures avec plusieurs motifs, l'absence d'avis de convocation ou parce qu'une copie de la mesure n'a pas été envoyée au bureau du syndicat.

MESURES	Quantité 2022	Quantité 2021	Différence 2022 vs 2021	%
Avis verbal (grade 1)	338	316	22	7,0%
Avis écrit (grade 2)	66	56	10	17,9%
Avis formel (grade 3)	23	14	9	64,3%
Avis formel (faute grave)	30	26	4	15,4%
Avis final (grade 4)	12	14	-2	-14,3%
Avis final (faute grave)	3	10	-7	-70,0%
Avis final + suspension	5	2	3	150,0%
Fin de contrat de travail	18	1	17	100,0%
Fin de période d'essai	17	18	-1	-5,6%
Relevé de fonctions	48	29	19	65,5%
Congédiement	14	14	0	0,0%
Lettre administrative : Attentes présence au travail	67	31	36	116,1%
Lettre administrative : Attentes comportement / rendement	14	4	10	250,0%
Fin d'emploi administrative	9	5	4	80,0%
Transfert administratif	4	1	4	100,0%
Total général	668	540	128	23,7%

* Le nombre de fin de contrat de travail de 2021 (1) semble être une anomalie. En 2020, il était de 17, comme en 2022. Ne pas tenir compte du pourcentage indiqué.

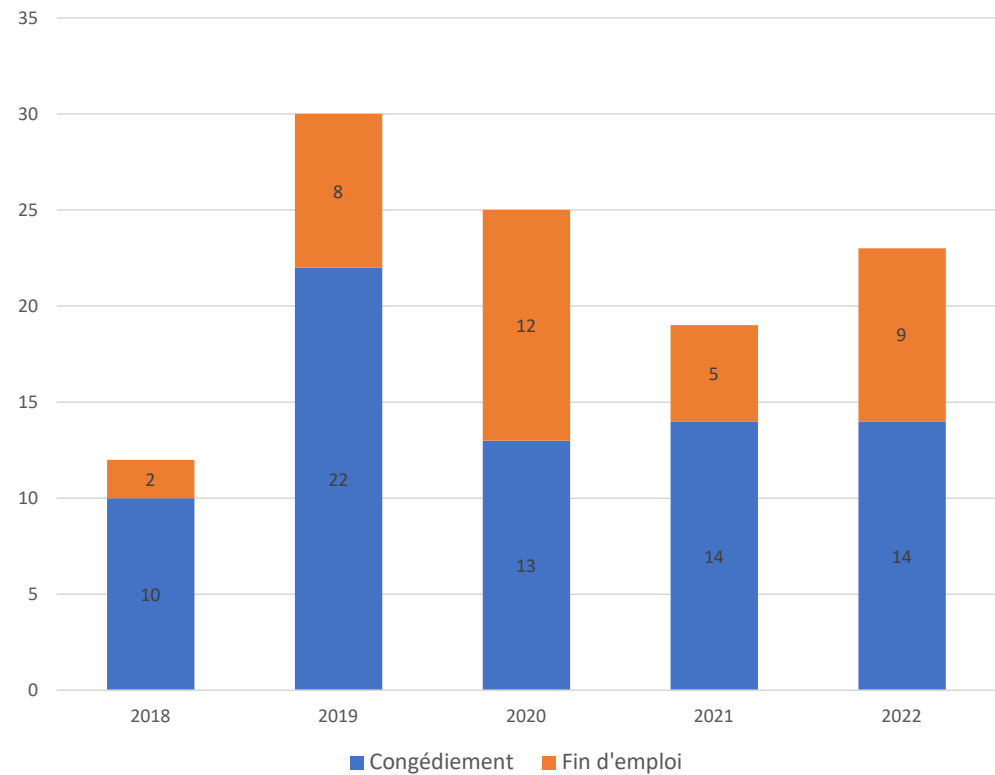
Portrait général des mesures disciplinaires

MOTIFS	Nombre de mesures
<i>Absences</i>	226
<i>Retards</i>	99
<i>Professionalisme</i>	89
<i>Comportement</i>	61
<i>Non-respect procédures</i>	32
<i>Prestation de travail</i>	16
<i>Inspire</i>	12
<i>Autre</i>	12
<i>Fraude / vol</i>	12
<i>Éthique de vente</i>	9
<i>Harcèlement psychologique</i>	7



Congédiements et fins d'emploi par année depuis 2018

*Notez que, dans certains cas, lorsque convoqués en enquête, des gens préfèrent donner leur démission.



État des dossiers de congédiement, fin d'emploi, fin de période d'essai et démission

Convention collective 2019-2023

Congédiements	Réglés	En discussion CCG	À l'arbitrage	En analyse	Total
2019	18	0	3	0	21
2020	23	1	9	0	33
2021	12	3	8	5	28
2022	5	0	4	9	18