

NOS INFOS » NOTRE NÉGO » NOTRE AVENIR »

Info-négo n° 24 • 4 juillet 2024



UN NOUVEAU CRITÈRE « 5/20 » POUR L'ASSIGNATION DES HORAIRES

Nous attendions cette percée depuis longtemps, mais ce n'est qu'au cours des derniers jours qu'elle s'est concrétisée à la table de négociation : un nouveau critère « 5/20 » sera pris en compte lors de l'assignation. Cela aura pour effet de rendre les horaires de travail beaucoup plus agréables pour les employé-es à temps partiel qui cumulent 5 années d'ancienneté et une moyenne hebdomadaire de 20 heures de travail.

Les employé-es qui se qualifient au critère « 5/20 » n'auront plus à donner de disponibilités minimales et ne seront pas assujettis au rebours : ils soumettront par ancienneté leurs préférences d'horaire, en fonction des besoins affichés, et ce, pour chacune des semaines du segment à venir. Rappelons que dorénavant, l'année sera divisée en cinq segments, comptant chacun de 8 à 12 semaines.

Il s'agit d'un gain très important pour les employé-es à temps partiel qui n'ont pas encore obtenu un poste régulier, malgré leur ancienneté importante.

Après que les employé-es réguliers se soient prévalus de l'amélioration de l'horaire en continu (AHC) – et notamment la possibilité de retrancher jusqu'à 7,25 heures par semaine –, les employé-es « 5/20 » seront les premiers, par ordre d'ancienneté, à prioriser leur horaire de travail pour chacune des semaines du segment à venir.

Les autres employé-es à temps partiel (ceux qui ne se qualifient pas au critère « 5/20 ») et les saisonniers pourront ensuite soumettre leurs préférences d'horaire à l'avance pour chacune des semaines du segment à venir. Ils demeureront les seuls à devoir sélectionner des besoins de fin de semaine et à être assujettis au rebours les vendredis soir, les samedis et les dimanches.

Néanmoins, leur horaire sera beaucoup plus prévisible qu'auparavant, et plus conforme à leur volonté.

Les dernières rencontres de négociation ont ainsi permis de peaufiner certaines modalités d'assignation. Dans cette nouvelle mécanique, nous devons nous assurer de conserver de nombreux acquis pour l'ensemble des temps partiel, notamment la fin de semaine sur quatre et la possibilité de retirer la 6^e et la 7^e journées de travail.

Depuis le début des discussions, nous avons exprimé à l'employeur notre volonté que les besoins de caissier-vendeur « libérés » par les employé-es réguliers lors de l'AHC soient entièrement ré-injectés dans le système d'attribution pour être offerts, d'abord aux employé-es « 5/20 », puis aux autres employé-es à temps partiel. La logique : s'assurer que l'AHC ne se traduise pas par une diminution d'heures travaillées et que tous les employé-es de la SAQ qui le souhaitent aient la possibilité de combler leurs semaines de travail incomplètes. L'employeur s'est dit ouvert à cette idée, mais les modalités demeurent à être convenues.

En fonction de ces avancées, les parties ont choisi d'ajouter deux journées de négociation (16 et 18 juillet), qui s'ajoutent aux rencontres prévues la semaine prochaine (9 et 10 juillet).

Enfin, conformément à nos mandats de négociation, nous sommes parvenus à augmenter le nombre de rencontres du groupe de travail consultatif, ce qui lui permettra notamment de renforcer son suivi des formations COS.

**Votre comité exécutif
enSEMBLE pour notre avenir**