



LITIGES DES FÊTES SEMB 2024

Préparé par le département des relations de
travail SEMB SAQ



Interprétation des litiges

1) Résiduels des 7^e journées de TS des réguliers non offerts en TS prévisible à d'autres réguliers

Pour la procédure du retrait de la 7^e journée de TS, les parties ne s'entendent pas sur l'offre des résiduels des besoins de TS retirés par ce processus.

Ex :

- Justin et Émily ont des horaires CV identiques du lundi au vendredi
- Justin a 50h de moins au registre qu'Émily
- L'employeur déclare un besoin de 10h-17h pour le dimanche ainsi qu'un 10h-17h pour le samedi
- Justin et Émily sélectionnent les 2 besoins
- Le logiciel octroie les 2 besoins à Justin
- L'employeur va mettre le besoin du samedi de Justin sous la rubrique « retrait de la 7^{ème} journée » et assigner ce besoin directement aux TP

L'employeur pense qu'il n'est pas nécessaire de le donner à Émily car on a essayé la façon la plus équitable possible.

Selon nous, ce besoin devrait être distribué à Émily.

Voici comment reconnaître si vous êtes lésés :

Dans l'horaire affiché en succursale, parmi les heures assignées à des TP, vous pourrez identifier la journée ou/et le besoin que vous aviez sélectionné, mais que vous n'avez pas pu obtenir et veuillez communiquer avec votre délégué(e) régional(le).

2) Imputation impossible pour des besoins de TS imprévisibles sur la plage retirée avec le processus du retrait de la 7^e journée de TS

L'employeur nous a remonté un nouveau problème en lien avec la procédure du retrait de la 7^e journée de TS.

Comme le logiciel a été programmé afin de ne pas imputer deux fois au registre une même plage horaire, cela cause un problème lors des offres de TS imprévisibles pour les réguliers.

L'employeur ne tente pas d'essayer d'ajuster manuellement, et le registre reste non conforme.

Si on reprend notre exemple de Justin du premier litige, ce dernier s'est fait désimputer les heures de la journée du samedi de 10h-17h.

Si Justin se fait offrir du temps supplémentaire en imprévisible ce même samedi, par exemple de 9h-18h, le logiciel ne sera pas en mesure de lui imputer les heures de la plage horaire qui lui a été retirée en prévisible de 10h-17h. Le logiciel impute seulement les heures des plages de 9h-10h et de 17h-18h.

Interprétation des litiges

Voici comment reconnaître si vous êtes lésés :

Vous pourrez identifier les besoins de TS imprévisibles offerts/effectués qui sont identiques ou qui chevauche le besoin de TS retiré après la procédure de la 7e journée de TS et veuillez communiquer avec votre délégué(e) régional(le).

3) Morcellement de besoins de temps supplémentaire en conflit avec l'horaire de l'employé régulier

Pour les besoins de temps supplémentaire qui sont en conflit avec l'horaire, les parties ne s'entendent pas sur l'interprétation du texte.

Ex: Besoin de TS de 9h-21h pour un employé assigné de 11h-18h

Selon l'employeur, le besoin doit être pris dans son entièreté, soit de 9h à 21h. Selon le SEMB, puisque ce besoin est en conflit avec l'horaire de travail, la nouvelle règle ne s'applique tout simplement pas; l'employé pourrait donc soit morceler le besoin et laisser un résiduel d'au moins trois heures ou morceler la partie qui est en conflit avec son horaire même si le résiduel est d'une durée moindre de trois heures. Dans notre exemple, il pourrait choisir 9h à 18h, 11h à 21h ou 9h à 21h.

Voici comment reconnaître si vous êtes lésés :

Dans l'horaire affiché en succursale, vous pourrez identifier les journées et les besoins que vous n'avez pas pu obtenir et veuillez communiquer avec votre délégué(e) régional(le).

4) Assignation forcée pour les employés à temps partiels et les saisonniers (sauf TP 7/20) qui ont un RLD pour la semaine qui incluse des jours fériés fermés

Timesphere assigne automatiquement une autre journée en dehors de son horaire de travail à l'employé sur un RLD en ne lui offrant plus la possibilité de reprendre ses heures, mais le force à le faire.

Voici comment reconnaître si vous êtes lésés :

1. Si vous êtes un TP (sauf 7/20) ou saisonnier et assigné sur un RLD, identifier une journée assignée en dehors de votre horaire de remplacement.
2. Si une situation tel que décrite au point un se produit, veuillez communiquer avec votre délégué(e).

Interprétation des litiges

5) Éclatement des intégraux COS pour l'offre de temps supplémentaire

Lors de l'étape de la création des horaires, les différents intégraux existants doivent être offerts aux réguliers. Pour le processus d'offre de temps supplémentaire, les intégraux non comblés doivent être éclatés afin d'offrir l'ensemble des besoins existants en temps supplémentaire. L'employeur refuse sans justification d'éclater les intégraux COS.

*Nous avons obtenu une sentence favorable en arbitrage en lien avec ce litige. Cependant, l'employeur avait émis une objection préliminaire, mais il ne l'a pas encore fait valoir auprès de l'arbitre. Nous ne savons pas encore de quelle manière il va l'appliquer pour cette année.

Voici comment reconnaître si vous êtes lésés :

- Si on vous a proposé un horaire intégral COS et qu'aucun employé régulier n'a accepté le remplacement, il est probable que vous avez été lésés lors de l'offre de temps supplémentaire.

6) L'offre des nouveaux intégraux en surplus sans obligation de les offrir aux employés réguliers

Lors de la dernière étape de la confection des horaires, l'employeur mentionne qu'à partir des besoins résiduels de temps supplémentaire, il est possible de créer des intégraux en surplus sans avoir à les offrir préalablement aux employés réguliers. Pourtant, la première étape de l'article 9.03 mentionne précisément que tous les intégraux seront offerts en premier lieu aux employés réguliers.

Voici comment reconnaître si vous êtes lésés :

- Dans l'horaire affiché en succursale, vous pourrez analyser les horaires en surplus et ainsi déterminer si l'employeur vous a offert les intégraux ou non.

7) Huit (8) heures de travail entre chaque assignation

En effet, la convention collective prévoit huit (8) heures entre chaque assignation en prévisible pour les temps partiels. Cette notion s'applique pour les quarts de travail jour et nuit. Cet article ne s'applique pas lors de l'offre d'un besoin (rappel imprévisible, temps supplémentaire) puisque l'employé peut le refuser s'il le désire. Le temps supplémentaire est assujéti à la règle prévue à l'article 11 pour un maximum de 12 heures travaillées.

Interprétation des litiges

8) Assignation imprévisible et temps supplémentaire imprévisible

Lors de la gestion d'un besoin imprévisible en succursale, l'employeur considère qu'il peut offrir des besoins de moins de trois (3) heures aux employés présents en succursale. Pourtant, encore une fois, la convention collective est précise à ce sujet.

Pour les employés à temps partiel, l'article 8:20 e) s'applique, soit jusqu'à 30 minutes additionnelles de travail précédant et/ou excédant leur assignation journalière.

Pour le reste des besoins, l'employeur doit déclarer un besoin de minimalement trois (3) heures et l'offrir selon le registre de temps supplémentaire. Il sera morcelé en besoin de moins de trois (3) heures aux employés réguliers présents en succursale si la situation s'applique.

Si le besoin n'est pas comblé par les employés réguliers, il sera alors offert aux employés à temps partiel en besoin imprévisible, à l'exception de l'heure de temps supplémentaire obligatoire prévue à l'article 11.07.1 b).

Voici comment reconnaître si vous êtes lésés:

- Pour les employés à temps partiel, toute offre d'assignation de plus de 30 minutes lors de l'assignation en imprévisible qui n'a pas été octroyée, tel que mentionné ci-haut.
- Pour l'ensemble des employés, toute offre d'un besoin de temps supplémentaire de plus d'une (1) heure et de moins de trois (3) heures qui n'a pas été octroyée, tel que mentionné ci-haut.

9) Dispo initiale/heure d'ouverture

Selon l'article 8:12 de la convention collective, lors des modifications aux heures d'ouverture et/ou de fermeture et lors des modifications de réception de marchandises, les employés à temps partiel peuvent modifier leur disponibilité à la hausse uniquement sur les plages identifiées par les modifications. Pour l'employeur, cette règle ne s'applique pas en P10.

Voici comment reconnaître si vous êtes lésés:

1. Il doit y avoir des modifications des heures d'ouverture/fermeture ou des modifications des heures de livraison de marchandises;
2. Si la disponibilité d'un employé à temps partiel ne couvre pas les nouvelles plages d'horaires et qu'il ne se fait pas offrir d'augmenter sa disponibilité, il sera alors lésé.