

Bilan des litiges et des mesures disciplinaires et non disciplinaires

Année 2024

Fin de la convention collective 2019-2024

Situation des griefs de la convention 2010-2019

Il reste encore 26 griefs ouverts de la convention collective 2010-2019 versus 263 l'an dernier. Les griefs d'accommodement, qui étaient en médiation arbitrale, ont été réglés par le délégué en chef ce printemps avec une lettre d'entente. Les quelques griefs restants ont été déférés à des arbitrages, en cours ou à venir, ou sont en cours de règlement :

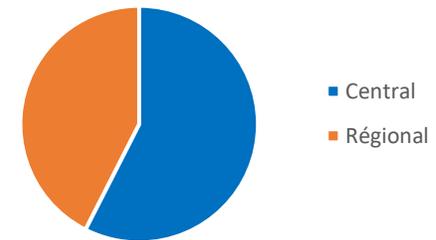
Réglés	Toujours ouverts
Échec de période de probation (lettre d'entente)	Griefs liés à des congédiements pendant la cc en cours
Remplacement COS/CPOS/CSS jours fériés (lettre d'entente)	Congé à traitement différé (arbitrage)
Planification annuelle (réglé à la négo, offre globale)	Éclatement des horaires intégraux COS pour offre de TS P10 (révision judiciaire)
Accommodements (lettre d'entente)	Contingents lors de changement de statut (comité)

Bilan des griefs convention 2019-2024

Les derniers griefs contestant des actions faites pendant l'application de la convention collective 2019-2024 ont été déposés en février 2025. Cela nous permet de faire un bref bilan des griefs déposés pendant cette convention collective :

Statut du dossier	Central	Régional	Total
Ouvert	277	28	305
Fermé	952	881	1833
TOTAL	1229	909	2138

Bilan griefs 2019-2025
Comité central vs régional



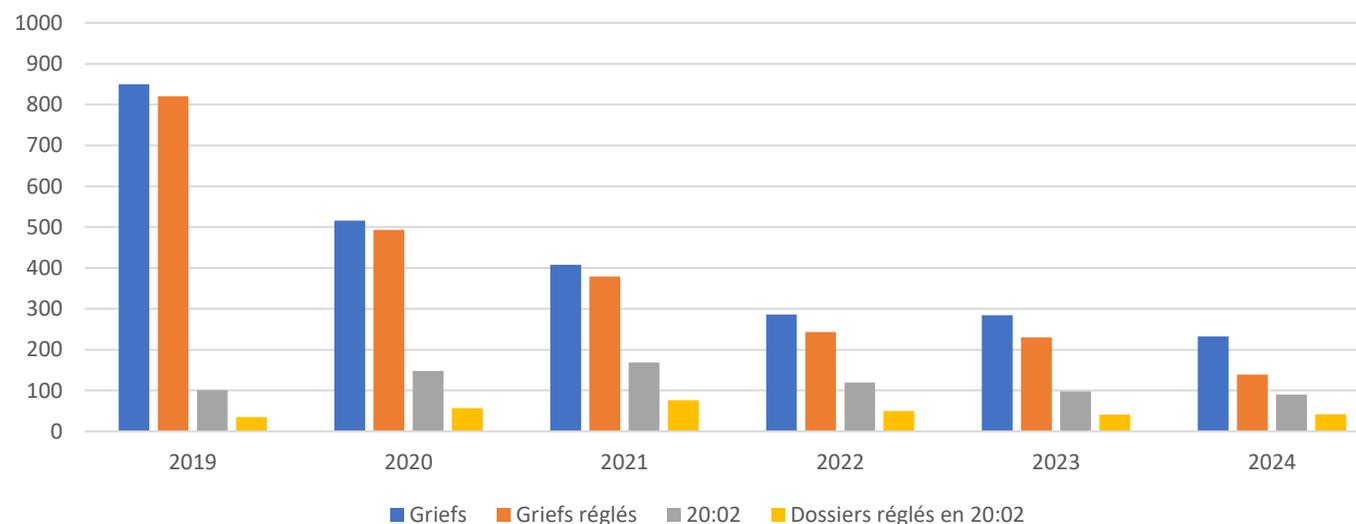
57% des griefs ont été déposés au comité central, les 909 restants étaient aux comités de griefs régionaux. De ce nombre, la grande majorité est déjà réglée (CRG). Les 28 griefs restants devraient être réglés d'ici l'automne, à la révision des griefs régionaux.

Jonathan Laroche, le délégué en chef, a déjà planifié le traitement des 277 griefs restants au comité central de grief (CCG). De ce nombre, certains sont en cours de règlement ou déjà déferés à l'arbitrage de griefs. On y retrouve des griefs liés à des mesures disciplinaires (congédiement, fin de période d'essai, etc.), des griefs liés à des enjeux d'accommodement, de climat de travail, incluant le harcèlement psychologique, et des problèmes de paie souvent liés à des dossiers de CNESST ou d'assurance salaire.

Griefs et demandes d'extension des délais (20:02) de 2018 à 2024

- + Après une stabilisation en 2023, le nombre de griefs déposés par année a encore diminué en 2024, une baisse de 18%.
- + Le nombre de litiges a un peu diminué aussi (-6,5%). Si, en principe, les délégué.es régionaux devraient rapporter chaque litige réglé hors grief (ou 20:02), ce n'est pas la majorité qui le fait. En réalité, il y a beaucoup plus de litiges, mais les délégué.es réussissent généralement à les régler directement avec l'employeur.
- + 13% des réclamations sont obtenues avec des demandes d'extension des délais (20:02), les autres avec des griefs.
- + Des 321 litiges en 2024, 90 ont été l'objet d'une demande en 20:02; 42 ont été réglés, 7 se sont avérés non fondés et 41 ont nécessité le dépôt d'un grief.

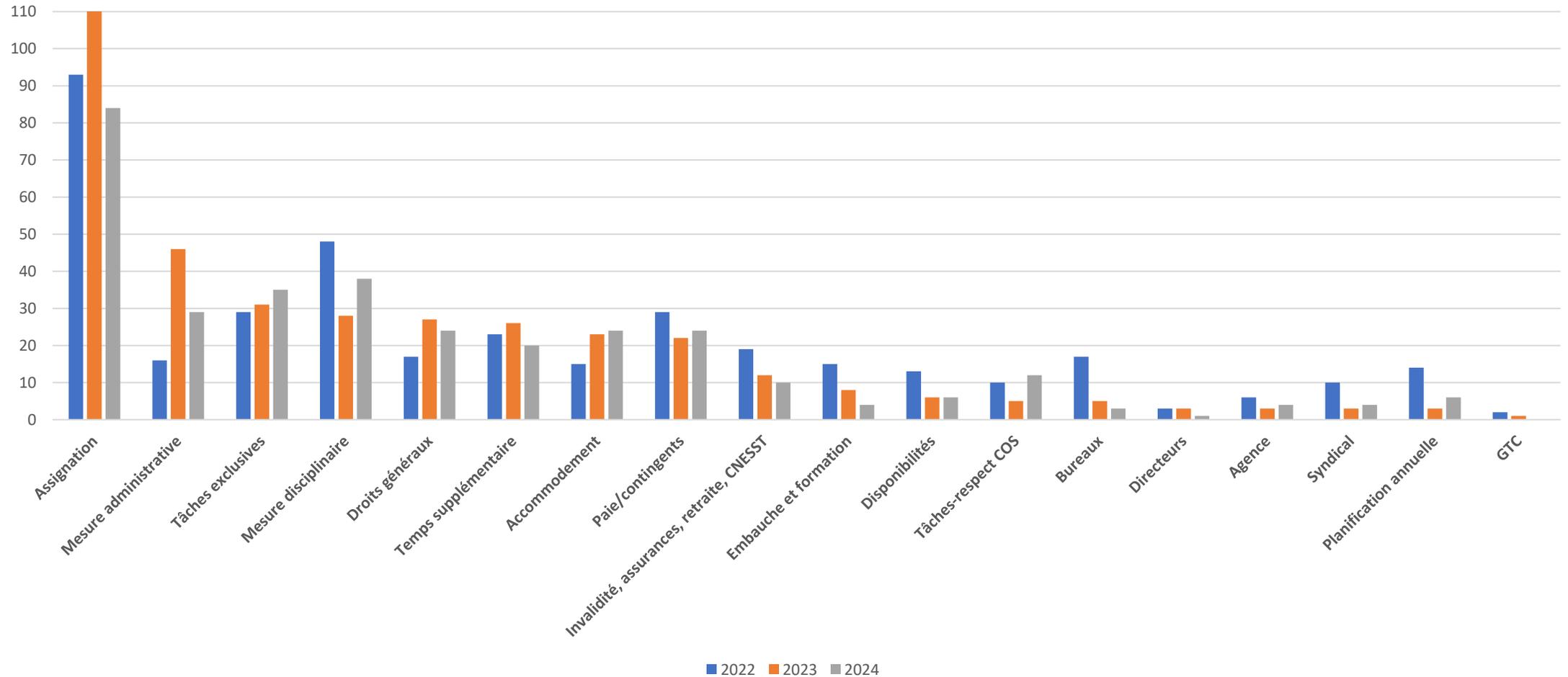
Année	Litiges	Comité régional	Comité central	Griefs	Litiges en griefs	Griefs réglés	Griefs réglés (%)	20:02	Dossiers réglés en 20:02	Grief vs 20:02
2018				1026		995	99%	126	15	1,4%
2019				850		711	95%	101	35	4,0%
2020	652	252	264	516	79%	41	89%	148	57	9,9%
2021	539	167	241	408	76%	198	87%	169	76	15,7%
2022	388	199	189	286	74%	122	84%	120	50	14,9%
2023	363	224	139	284	78%	44	79%	98	41	12,6%
2024	321	151	170	232	72%	84	76%	90	42	18,1%



Types de litiges en nombre et pourcentage + variations 2024 vs 2023

Types de litiges	2022		2023		2024		Variation 2024 vs 2023	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
<i>Assignation</i>	93	25%	111	31%	84	26%	-27	-29%
<i>Mesure administrative</i>	16	4%	46	13%	29	9%	-17	-106%
<i>Tâches exclusives</i>	29	8%	31	9%	35	11%	4	14%
<i>Mesure disciplinaire</i>	48	13%	28	8%	38	12%	10	21%
<i>Droits généraux (climat de travail, harcèlement, équité)</i>	17	4%	27	7%	24	7%	-3	-18%
<i>Temps supplémentaire</i>	23	6%	26	7%	20	6%	-6	-26%
<i>Accommodement</i>	15	4%	23	6%	24	7%	1	7%
<i>Paie/contingents</i>	29	8%	22	6%	24	7%	2	7%
<i>Invalidité, assurances, retraite, CNESST</i>	19	5%	12	3%	10	3%	-2	-11%
<i>Embauche et formation</i>	15	4%	8	2%	4	1%	-4	-27%
<i>Disponibilités</i>	13	3%	6	2%	6	2%	0	0%
<i>Tâches-respect COS</i>	10	3%	5	1%	12	4%	7	70%
<i>Bureaux</i>	17	4%	5	1%	3	1%	-2	-12%
<i>Directeurs</i>	3	1%	3	1%	1	0%	-2	-67%
<i>Agence</i>	6	2%	3	1%	4	1%	1	17%
<i>Syndical</i>	10	3%	3	1%	4	1%	1	10%
<i>Planification annuelle</i>	14	4%	3	1%	6	2%	3	21%
<i>GTC</i>	2	1%	1	0%	0	0%	-1	-50%

Types de litiges par année 2022 vs 2023 vs 2024



Litiges par
régions

*Comités
régionaux*

<i>Région</i>	Litiges	20:02	Griefs	Réglés	Taux de règlement
Laurentides Nord	22	18	4	22	100%
Laurentides Sud	19	5	15	19	100%
Montréal-Centre	16	9	13	9	56%
Montréal-Centre-Est	13	6	7	13	100%
Montréal-Sud	10	4	5	10	100%
Montérégie Est	10	5	5	10	100%
Montréal-Est	6	4	4	6	100%
Outaouais	6		5	6	100%
Laval	5	3	1	5	100%
Montérégie Ouest	5	2	5	5	100%
Capitale nationale Ouest	4	2	3	4	100%
Lanaudière	4	3	3	4	100%
Capitale nationale Est	3			3	100%
Mauricie et Centre-du-Québec	3	1	3	3	100%
Montréal-Ouest	2	1		2	100%
Chaudière-Appalaches	2	2	1	1	50%
Bureaux	2		2	2	100%
Montégérie Centre	2		1	2	100%

1 grief dans la région de Chaudière-Appalaches n'a pas pu être réglé en CRG. Il est prévu de passer aux facilitateurs, tel que prévu à l'article 10:10 de la convention collective au mois d'août.

Provenance des litiges 2024

La plupart des **litiges** viennent de non-respect des règles établies de la convention collective et sont réglés en comités **régionaux** de griefs par les délégué.es régionaux. Les litiges d'interprétation de la convention sont traités par les départements des relations de travail et de santé et sécurité au travail au comité **central** de griefs.

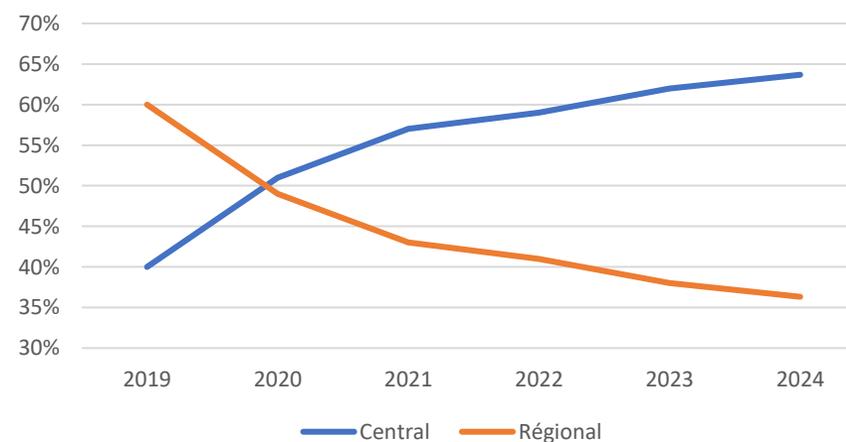
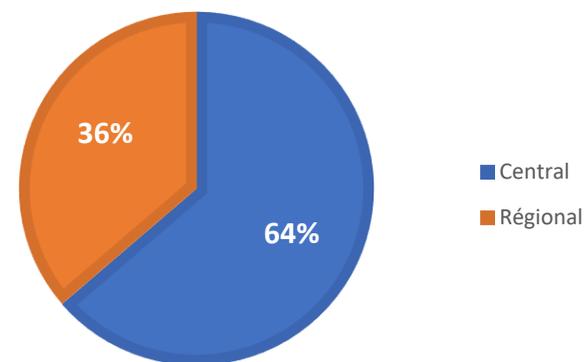
Comité **régional** :

- Assignation
- Tâches exclusives
- Paie et contingents

Comité **central** :

- Disciplinaire et administratif
- Accommodement
- Assurance salaire, invalidité, CNESST
- Griefs nationaux et syndicaux

<i>Provenance</i>	Litiges	Griefs	<i>Litiges réglés</i>
Délégué.es régionaux	223	166	78
Relations de travail	78	71	35
Santé et sécurité	32	30	10
Exécutif	1	1	1



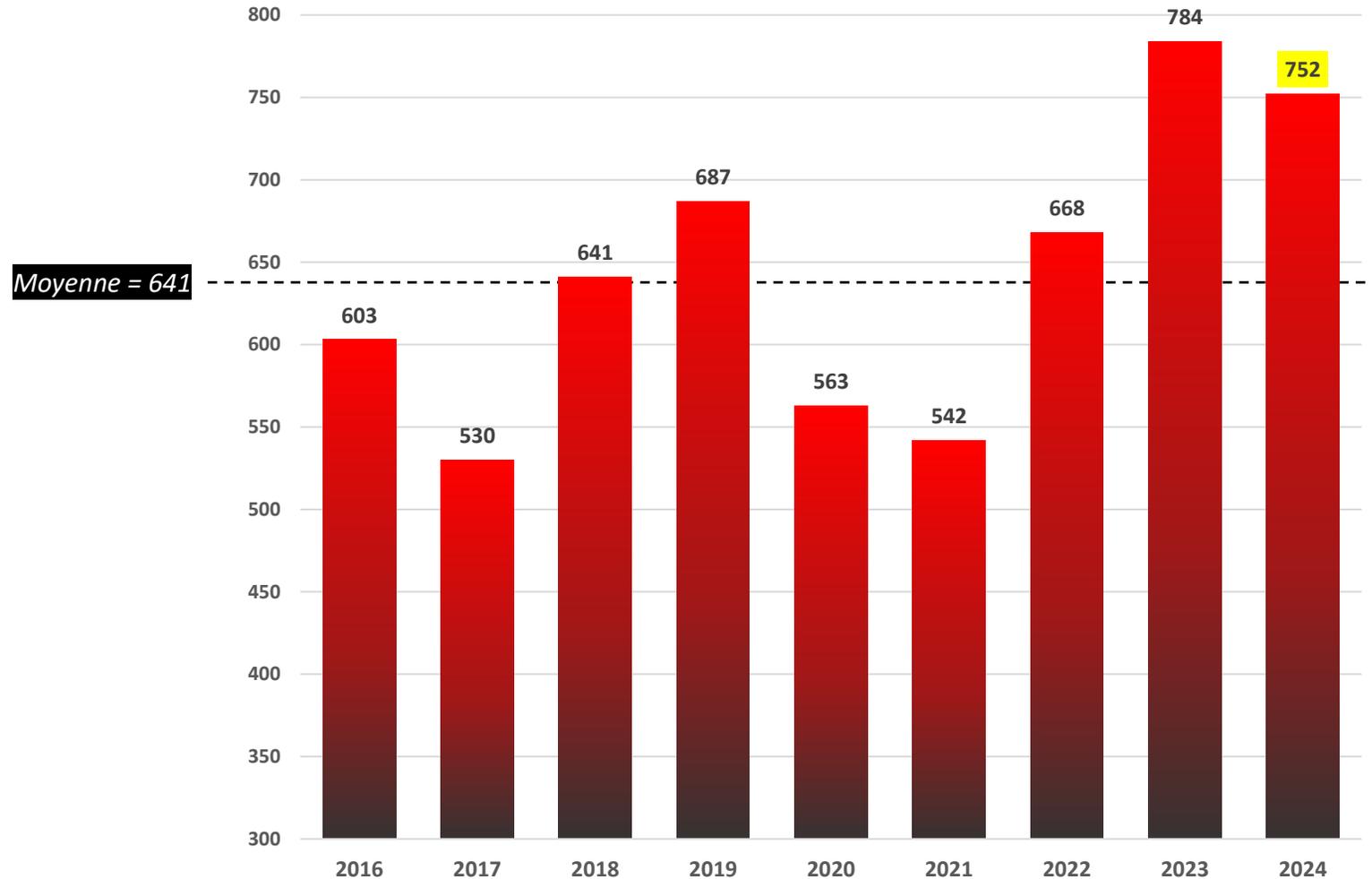


Mesures disciplinaires et non disciplinaires

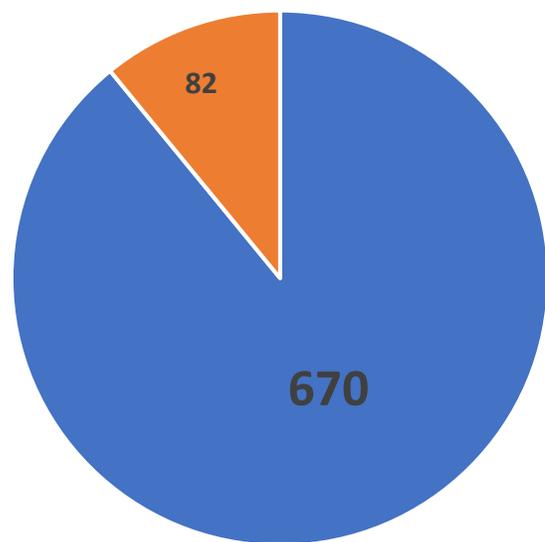
2024

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

Après deux fortes augmentations de 23 % (2022) et 17 % (2023), il y a eu une très modeste diminution de 4% du nombre de mesures en 2024.

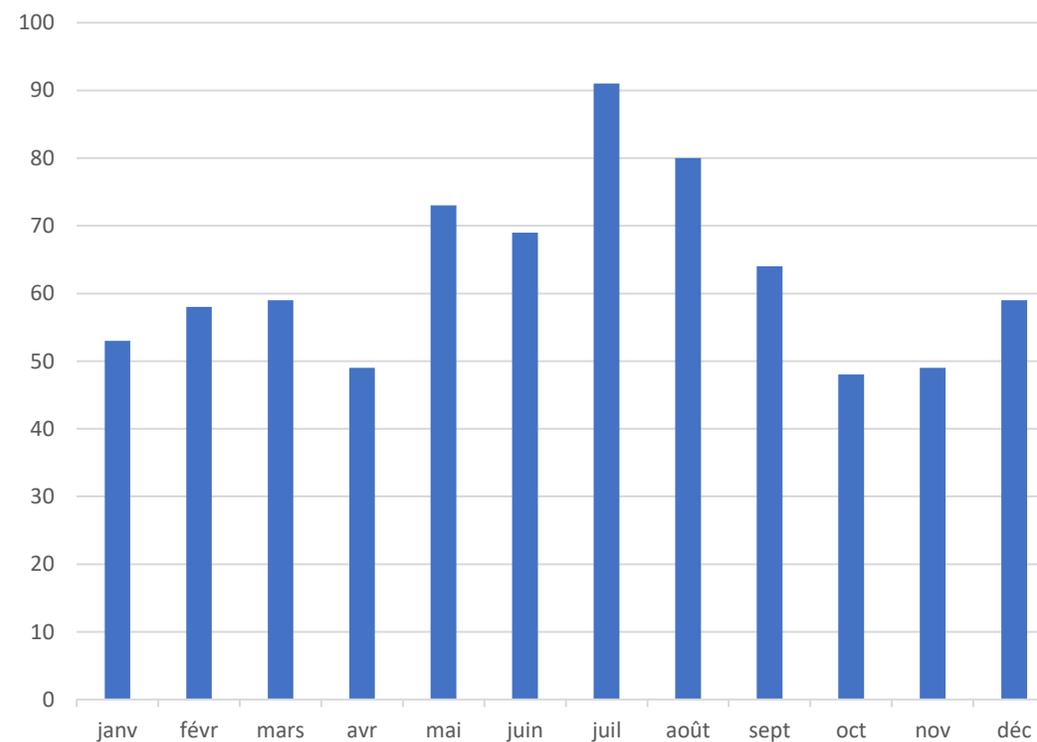


Disciplinaire vs administratif



■ Mesures disciplinaires ■ Mesures administratives

Mesures remises par mois



Mesures
remises
par
régions
par
années

Régions	Mesures remises 2024	Mesures remises 2023	Mesures remises 2022	Mesures remises 2021	Variation 2024 vs 2023	Variation 2023 vs 2022	Variation 2022 vs 2021	Nb membres 2024	Mesures / membres 2024
Montréal-Centre-Est	90	85	63	65	6%	35%	-3%	283	0,32
Montréal-Est	66	62	88	45	6%	-30%	96%	255	0,26
Capitale nationale Ouest	60	45	42	31	33%	7%	35%	262	0,23
Outaouais	56	45	34	26	24%	32%	31%	186	0,30
Montréal-Sud	51	57	41	22	-11%	39%	86%	215	0,24
Montréal-Centre	48	81	37	43	-41%	119%	-14%	231	0,21
Laval	40	40	32	29	0%	25%	10%	237	0,17
Lanaudière	38	36	31	27	6%	16%	15%	309	0,12
Montérégie Centre	37	62	32	25	-40%	94%	28%	292	0,13
Estrie	35	20	27	10	75%	-26%	170%	166	0,21
MOYENNE	31	33	28	23	-5%	17%	23%	205	0,15
Capitale nationale Est	31	36	44	38	-14%	-18%	16%	292	0,11
Montérégie Est	31	27	28	22	15%	-4%	27%	252	0,12
Montérégie Ouest	30	38	46	36	-21%	-17%	28%	312	0,10
Mauricie et Centre-du-Québec	24	23	28	22	4%	-18%	27%	210	0,11
Montréal-Ouest	24	19	23	20	26%	-17%	15%	174	0,14
Laurentides Nord	23	18	23	19	28%	-22%	21%	239	0,10
Chaudière-Appalaches	21	21	7	15	0%	200%	-53%	210	0,10
Laurentides Sud	16	36	20	25	-56%	80%	-20%	269	0,06
Saguenay - Lac St-Jean	9	17	13	4	-47%	31%	225%	163	0,06
Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine	6	3	2	4	100%	50%	-50%	68	0,09
Côte-Nord	6	2	1	0	200%	100%	100%	48	0,13
Bureaux - Mtl-Qc	5	1	2	0	400%	-50%	200%	70	0,07
Bas St-Laurent	4	7	4	5	-43%	75%	-20%	112	0,04
Abitibi-Témiscamingue	1	3	0	7	-67%	300%	-700%	66	0,02
TOTAL	752	784	668	540				4941	

Mesures remises par secteurs 2024

Secteurs	Mesures
<i>13522 - Mtl-Nord-Est</i>	94
<i>13513 - Mtl-Sud-Ouest / Nord</i>	60
<i>13527 - Centre-Ville</i>	53
<i>13528 - Mtl-Est</i>	52
<i>13502 - Québec Ouest</i>	51
<i>13514 - Laval</i>	44
<i>13517 - Outaouais Est/Montréal-Ouest</i>	44
<i>13523 - Estrie / Centre-du-Québec</i>	44
<i>13516 - Outaouais Ouest/Montréal-Ouest</i>	40
<i>13521 - Rive-Sud</i>	36
<i>13518 - Rive-Nord</i>	30
<i>13526 - Montérégie</i>	30
<i>13505 - Mauricie / Portneuf</i>	28
<i>13503 - Québec /Charlevoix /Côte-Nord</i>	25
<i>13506 - Québec /Saguenay /Lac-St-Jean</i>	24
<i>13515 - Lanaudière</i>	24
<i>13504 - Chaudière-Appalaches / Beauce</i>	20
<i>13511 - Laurentides / Abitibi-Témis.</i>	20
<i>13525 - Rive-Sud / Montérégie Est</i>	16
<i>13509 - Gaspésie / Bas St-Laurent</i>	11
<i>Centres d'appels - Cave de garde</i>	2
<i>Bureaux</i>	2

Mesures remises par statut d'emploi

Le nombre de mesures disciplinaires et non disciplinaires remises aux personnes à statut précaire (TP, 7/20, à l'essai, saisonnier) a représenté 79 % du nombre total de mesures cette année (lignes en jaune dans le tableau).

Les personnes à temps partiel, à elles seules, ont reçu encore cette année environ 60% de toutes les mesures remises, un taux similaire à celui des années passées.

STATUT D'EMPLOI	NB MESURES	%
Temps partiel	447	59,4%
Régulier CV	92	12,2%
Temps partiel à l'essai	92	12,2%
Temps partiel 5/20	39	5,2%
Régulier COS	33	4,4%
Régulier CPOS	16	2,1%
Saisonnier	14	1,9%
Régulier CVIN	13	1,7%
Commis bureau	5	0,7%
Régulier CSS	1	0,1%
<i>Total TP</i>	<i>592</i>	<i>79%</i>
<i>Total régulier</i>	<i>160</i>	<i>21%</i>

Types de mesures envoyés au syndicat

- Une des augmentations la plus significative vient des avis formels. Cela peut être expliqué en partie par les mesures remises aux personnes qui interviennent physiquement lors des vols en magasin. Ces actions sont maintenant punies par l'employeur par des avis formels directement.
- Environ 63 mesures n'ont pas été précédées d'avis de convocation.
- Plusieurs de ces mesures ont été contestées par des griefs, en plus du grief automatique de l'article 21:12 a).

MESURES	Nb 2024	Nb 2023	Nb 2022	Nb 2021	Différence 2024 vs 2023	%
Avis verbal (grade 1)	406	388	338	316	18	5%
Avis écrit (grade 2)	66	73	66	56	-7	-10%
Avis formel (grade 3)	27	38	23	14	-11	-29%
Avis formel (faute grave)	64	30	30	26	34	113%
Avis final (grade 4)	15	23	12	14	-8	-35%
Avis final (faute grave)	6	4	3	10	2	50%
Avis final + suspension	1	1	5	2	0	0%
Fin de contrat de travail	13	6	18	1	7	117%
Fin de période d'essai	14	22	17	18	-8	-36%
Relevé de fonctions	47	49	48	29	-2	-4%
Congédiement	17	8	14	14	9	113%
Lettre administrative : Attentes présence au travail	54	98	67	31	-44	-45%
Lettre administrative : Attentes comportement / rendement	14	23	14	4	-9	-39%
Fin d'emploi administrative	7	21	9	5	-14	-67%
Transfert administratif	1	0	4	1	1	100%

Portrait général des mesures remises

La présence au travail représente environ 60% des mesures remises cette année, incluant les mesures administratives.

Les mesures pour professionnalisme sont généralement remises pour des petits accrochages (incivilité) en magasin, avec des gestionnaires surtout, mais parfois aussi avec des collègues ou des clients, cela inclut aussi l'utilisation du téléphone portable personnel sur les heures de travail.

Les mesures pour des manquements aux procédures vont du port de l'uniforme à la gestion monétaire (coffre-fort, dépôt, monnaie).

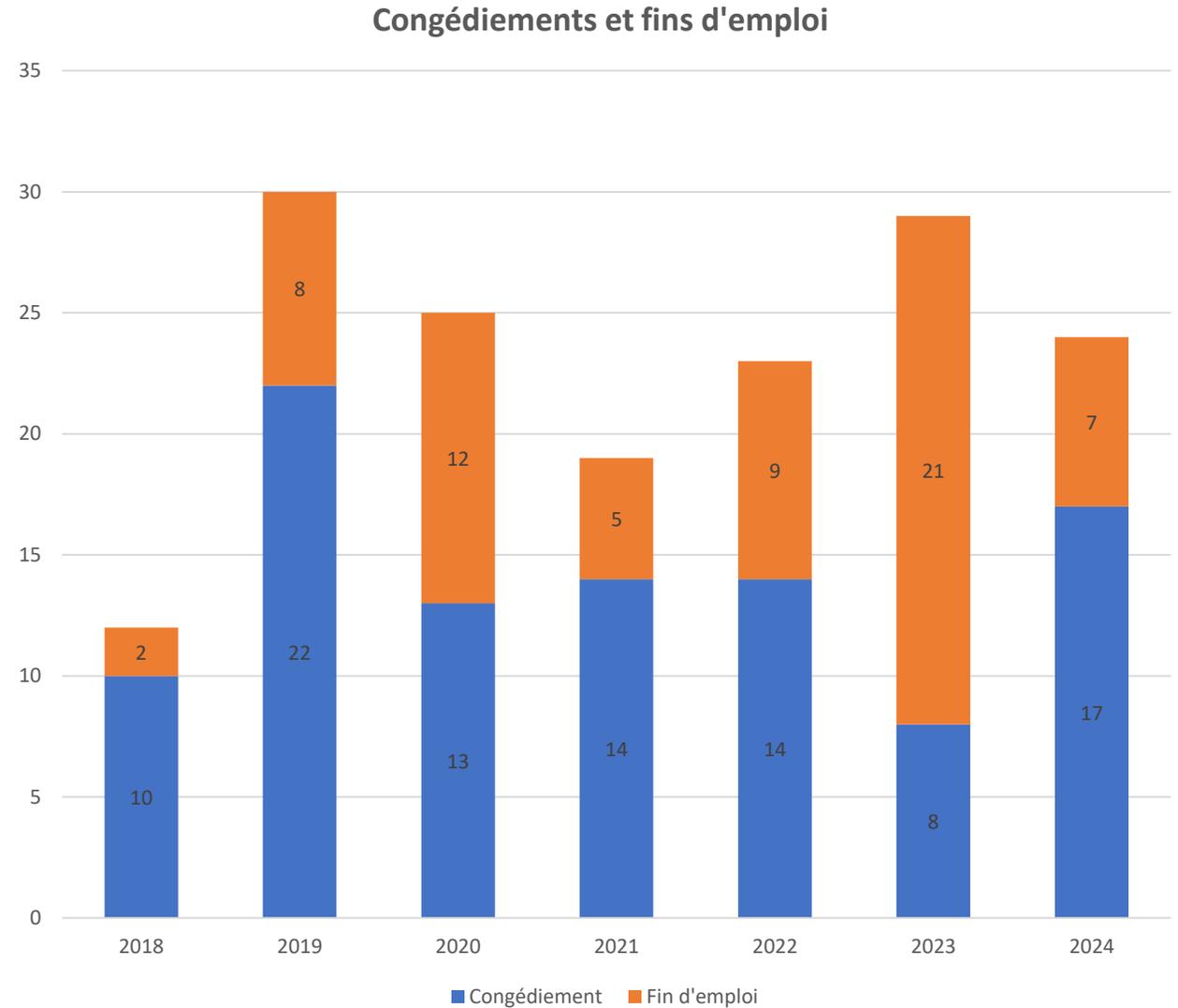
Comportement englobe notamment les enjeux de consommation et de violence.

MOTIFS	NB	%
Absences	280	37,2%
Retards	160	21,3%
Professionnalisme	126	16,8%
Procédures	50	6,6%
Relevé de fonctions pour enquête	47	6,3%
Comportement	24	3,2%
Autres	14	1,9%
Éthique de vente	13	1,7%
Intervention lors de vol	13	1,7%
Prestation de travail	10	1,3%
Fraude / vol	8	1,1%
Santé et sécurité	7	0,9%

Congédiements et fins d'emploi par années 2018 à 2024

Alors que le nombre de congédiements était plus bas l'an passé et les fins d'emploi plus nombreuses, c'est le contraire cette année. Les congédiements ont été à leur sommet depuis 2019, alors que les fins d'emploi sont trois fois moins nombreuses qu'en 2023, de 21 à 7.

**Notez que dans certains cas, lorsque convoquées en enquête, certaines personnes préfèrent donner immédiatement leur démission.*



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

Convention collective 2019-2024

Année	Réglés	En discussion CCG	À l'arbitrage	En traitement	Total
2019	19	0	2	0	21
2020	29	0	1	0	30
2021	25	0	2	0	27
2022	17	0	0	2	19
2023	26	0	3	0	29
2024	19	0	5	2	26

Lettres d'entente 2024

Ententes obtenues par le délégué en chef	Nombre
<i>Renonciations à la réintégration (congédiement, fin d'emploi et de période d'essai)</i>	14
<i>Ententes de réintégration</i>	5
<i>Griefs autres natures</i>	5
<i>Entente collective probation non réussie</i>	1
<i>Entente de type "dernière chance"</i>	1
<i>Ententes individuelles probation COS</i>	2
<i>Entente collective rétrogradation (4 plaignant.es)</i>	1
<i>Entente traitement des griefs CCG</i>	1