LITIGES DES FÊTES SEMB 2025

Préparé par le département des relations de travail SEMB SAQ

Interprétation des litiges

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

Pour la procédure du retrait de la 7e 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 7ème 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 7e journée de TS

L'employeur nous a remonté un nouveau problème en lien avec la procédure du retrait de la 7e 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 5/20) qui ont un RLD pour la semaine qui incluse des jours fériés fermés

SIGMA-RH 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 5/20) 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 1 se produit, veuillez communiquer avec votre délégué(e).

Interprétation des litiges

5) Éclatement des intégraux COS pour l'offre du 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) Assignation imprévisible et temps supplémentaire imprévisible

Nous avons maintenant une nouvelle règle à l'article 11 :03 de la convention collective 2025-2029 qu'un besoin de 2h et moins doit être offert aux employés **réguliers** présents en succursale, dont le besoin est en continuité avec leur horaire de travail selon leur classification et en respect du registre de TS.

Pour les employés à temps partiel, l'article 8 :20 e) de la convention collective 2019-2023 s'applique toujours, soit jusqu'à 30 minutes additionnelles de travail précédant et/ou excédant leur assignation journalière.

Or l'employeur tente d'appliquer la nouvelle règle à tous peu importe leur statut.

Si le besoin de 2h et moins n'est pas comblé par les employés réguliers présent en succursale en continuité avec leur horaire, il sera d'abord offert aux employés réguliers non présents en succursale, en le modifiant à 3h et plus, puis à temps partiel en besoin imprévisible, à l'exception de l'heure de temps supplémentaire obligatoire prévue à l'article 11.07.1 b).

Ex :

- Il y a 3 employés le mercredi et la livraison arrive en retard. L'heure de livraison est prévu de 18h-22h.
- 3 employés ont les horaires suivants : Justin RG de 10h-20h, Émily RG de 10h-19h, Morgan TP de 17h-20h (Morgan a 37h d'horaire cette semaine)

L'employeur offre deux (2) heures de TS de 20h-22h à Justin d'abord, mais il refuse. Ensuite, il tente de l'offrir à Morgan de 20h-22h car c'est en continuité avec son horaire.

Selon nous, ce besoin devrait être offert d'abord à Émily de 19h-22h et si elle refuse, il devrait être offert de 19h-22h en tant que besoin imprévisible (non-TS) aux TP.

Interprétation des litiges

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 de deux (2) et de moins de trois (3) heures qui n'a pas été octroyée, tel que mentionné ci-haut

7) Les reprises de férié

L'employeur ne reconnaît pas le droit d'utiliser une reprise de congé férié. Pourtant, rien ne restreint l'utilisation d'un congé de type reprise férié durant cette période et que le refus ne devrait pas être automatique.

Voici comment reconnaître si vous êtes lésés :

À partir du moment où l'employeur vous refuse l'utilisation d'une reprise de férié sans raison comme la pénurie de main d'œuvre, veuillez communiquer avec votre délégué(e) régional(e) afin qu'il(elle) puisse compléter l'enquête.