



LITIGES DES FÊTES SEMB 2026

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) Assignment forcée pour les employés à temps partiels (sauf TP 5/20) qui ont un RLD/RI pour la semaine qui inclut des jours fériés fermés

L'employeur retire l'assignment de la journée fériée où la succursale est fermée, sur l'horaire de RLD/RI. Pour nous, l'employé TP devrait avoir le choix d'être en congé ou de sélectionner une autre assignment hors horaire du RLD/RI.

Voici comment reconnaître si vous êtes lésés :

1. Si vous êtes un TP (sauf 5/20) et assigné sur un RLD/RI, 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

3) Assignment 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.

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

4) 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.