



FOIRE AUX QUESTIONS

Service continu SPTP

Le service continu tel que défini dans la convention collective est assimilable au concept d'« ancienneté ». Le service continu est un critère objectif et impartial permettant de distribuer certains bénéfices aux salariés, sans subjectivité ni arbitraire.

L'ordre de service continu donne une priorité sur le choix d'horaire :

- Horaires de quatre (4) jours (art. 7:08:02 et suivants);
- Temps supplémentaire obligatoire (art. 8:03);
- Choix de vacances (art. 9:05).

L'ordre de service continu confère également aux salariés une meilleure stabilité en emploi advenant des abolitions de poste via les règles de déplacements et de sécurité d'emploi et la priorité de rappel lors de mises à pied (art. 35 et 36).

Finalement, le service continu est un critère lors de la sélection des candidats aux postes affichés (art. 28:04) :

- Catégories 1 et 2, le candidat qui a plus d'années de service continu et qui satisfait aux exigences de l'affichage, sous réserve, s'il y a lieu, d'examens écrits;
- Catégorie 3, le candidat le plus compétent qui satisfait aux exigences de l'affichage. S'il y a plusieurs candidats à compétence égale, l'employeur choisira celui qui a le plus d'années de service continu.

De quelle façon est-ce que le service continu s'accumule, s'interrompt et se perd?

Un salarié temporaire n'a aucun droit relatif au service continu. Par exemple, si l'employeur affiche un poste régulier et que seuls des salariés temporaires soumettent leur candidature, l'employeur pourra attribuer le poste sans prendre en considération leur date d'embauche.

Ce n'est que lorsqu'il obtient un poste régulier, et qu'il obtient le statut de salarié régulier ou à l'essai, que celui-ci se fait reconnaître une date de service continu.

Les salariés qui ont obtenu un poste régulier à partir du 10 février 2014, soit la date de signature de la présente convention collective, se font reconnaître le temps travaillé de façon ininterrompue à titre de salariés temporaires. Un délai de 5 jours ouvrables et moins entre deux affectations temporaires ne constitue pas une interruption du service continu (art. 3:01 l)).

Le service continu s'accumule à l'occasion de congés sans traitement, congés partiels sans traitement, congés de maternité, libérations syndicales, préretraites, mises à pied avec droit de rappel, etc.

Le service continu est interrompu si le salarié quitte l'unité d'accréditation pour un autre emploi à la SAQ sauf s'il s'agit d'une affectation temporaire. Le service continu se perd lorsque le salarié n'a plus de lien d'emploi avec la SAQ.

Pourquoi mon temps à titre de salarié temporaire n'a pas été calculé aux fins de mon service continu?

Depuis le 10 février 2014, le temps travaillé à titre de salarié temporaire est reconnu dès l'obtention du statut de salarié à l'essai ou régulier. Dans les conventions précédentes, le temps travaillé à titre de temporaire n'était pas reconnu. Nous devons en comprendre que les salariés qui avaient déjà un statut de salarié à l'essai, régulier ou permanent au moment de la signature de la présente convention ne se sont pas fait reconnaître le temps travaillé à titre de salarié temporaire.

Le principe en cause est celui de la non-rétroactivité des conventions collectives, principe bien établi par la jurisprudence. Selon ce principe, une règle nouvelle ne peut avoir qu'un effet pour le futur et ne peut pas être susceptible d'affecter rétrospectivement des droits conférés par les conventions antérieures, sauf s'il existe une mention claire à ce sujet.

La convention collective ne peut donc pas modifier le service continu qui avait été reconnu. Si le temps travaillé à titre de salarié temporaire avait été reconnu rétroactivement à la convention collective, cela aurait eu pour effet de modifier l'ordre de service continu qui s'était établi au fil des années.

La situation actuelle fait en sorte qu'il est possible que les salariés, qui étaient temporaires au moment de la signature et régulier aujourd'hui, puissent avoir plus de service continu qu'un salarié qui a obtenu son statut régulier un peu avant le 10 février 2014. Bien que ces effets précis puissent être perçus comme inéquitables, la nouvelle règle a néanmoins le mérite de dorénavant reconnaître le temps travaillé comme temporaire.

Service chez l'employeur SAQ

Le service chez l'employeur débute au moment de l'embauche à la SAQ et s'accumule tant que le salarié a un lien d'emploi avec l'employeur. Un délai de 5 jours ouvrables et moins entre deux affectations temporaires ne constitue pas une interruption du service chez l'employeur (art. 3:01 l)).

Le service chez l'employeur permet de se qualifier au régime de congé à traitement différé (art. 12:09) et à l'indemnité salariale à l'occasion d'un congé de maternité (art. 13:10).

Le service chez l'employeur détermine également le nombre d'années admissibles aux fins du calcul de la retraite ainsi que le nombre de vacances annuelles payées que le salarié accumule durant une année.