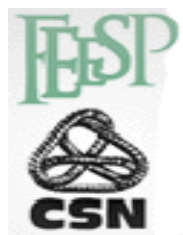


# CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
DE MAGASINS ET DE BUREAUX  
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC (CSN)**

ET

**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**



**En vigueur  
du 17 février 2010 au 31 mars 2017**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION.....	5
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE .....	6
ARTICLE 3 - DÉFINITION ET JURIDICTION .....	12
ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL .....	12
ARTICLE 5 - ÉCHANGE D'INFORMATION .....	16
ARTICLE 6 - AFFICHAGE, CONVOCATION ET CONSULTATION DU DOSSIER .....	18
ARTICLE 7 - STATUT DE L'EMPLOYÉ .....	19
ARTICLE 8 - LA GESTION DE L'EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL.....	20
ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL - BUREAUX .....	33
ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL - SUCCURSALES .....	36
ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	44
ARTICLE 12 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES .....	47
ARTICLE 13 - JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS .....	50
ARTICLE 14 - CONGÉS SOCIAUX PAYÉS .....	51
ARTICLE 15 - ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	53
ARTICLE 16 - CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ PUBLIQUE .....	55
ARTICLE 17 - DÉLÉGUÉ EN CHEF .....	56
ARTICLE 18 - ACCIDENT DU TRAVAIL, LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE .....	57
ARTICLE 19 - DROITS PARENTAUX .....	59
ARTICLE 20 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	66
ARTICLE 21 - MESURES DISCIPLINAIRES .....	68
ARTICLE 22 - ARBITRAGE .....	69
ARTICLE 23 - ANCIENNETÉ .....	70
ARTICLE 24 - APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETÉ .....	71
ARTICLE 25 - RÉDUCTION DE PERSONNEL.....	86
ARTICLE 26 - SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	92
ARTICLE 27 - ÉVALUATION DES TÂCHES.....	96
ARTICLE 28 - AUTOMATISATION.....	97
ARTICLE 29 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	98
ARTICLE 30 - CONGÉ SANS SOLDE.....	98
ARTICLE 31 - DROITS ACQUIS.....	105
ARTICLE 32 - CONGÉ POUR ACTIVITÉ JUDICIAIRE .....	105
ARTICLE 33 - ANNEXES ET AMENDEMENTS.....	106
ARTICLE 34 - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL .....	106
ARTICLE 35 - RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE ET DE CRÉDITS-MALADIE .....	108
ARTICLE 36 - RÉGIME DE RETRAITE .....	113
ARTICLE 37 - VERSEMENT DU SALAIRE .....	115
ARTICLE 38 - DROITS GÉNÉRAUX .....	116
ARTICLE 39 - TRAVAIL DONNÉ À UN CONTRAT.....	117
ARTICLE 40 - TENUE VESTIMENTAIRE .....	117
ARTICLE 41 - SALAIRE D'UNE NOUVELLE CLASSIFICATION .....	118

ARTICLE 42 - DROIT DE LA DIRECTION.....	118
ARTICLE 43 - VALIDITÉ.....	119
ARTICLE 44 - GRÈVE OU LOCK-OUT .....	119
ARTICLE 45 - SALAIRES .....	119
ARTICLE 46 - ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE .....	120
ARTICLE 47 - FRAIS DE REPAS, DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR .....	123
ARTICLE 48 - LANGUE DE TRAVAIL.....	125
ARTICLE 49 - EMPLOYÉS HORS ÉCHELLE .....	125
ARTICLE 50 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES .....	125
ARTICLE 51 – COORDONNATEUR DE SUCCURSALE .....	128
ARTICLE 52 – DURÉE ET RÉOTRACTIVITÉ .....	130
ANNEXE A – AUGMENTATION SALARIALES.....	133
ÉCHELLE DES SALAIRES- BUREAUX.....	134
ÉCHELLE DES SALAIRES- MAGASINS .....	136
ANNEXE B – LISTE DES SUCCURSALES PAR LOCALITÉ.....	138
“BUREAUX” LISTE DES SERVICES PAR RÉGION .....	149
ANNEXE 1 - RÈGLEMENT DES GRIEFS PASSÉS.....	150
ANNEXE 3 - ZONE COMMUNE DE TRAVAIL EN SUCCURSALE .....	151
ANNEXE 4 - GROUPE DE TRAVAIL CONSULTATIF .....	154
ANNEXE 5 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....	155
ANNEXE 6 - LISTE DES DIVISIONS ET SUCCURSALES .....	
EN VIGUEUR POUR LA PREMIÈRE ANNÉE D’OPÉRATIONS.....	158
ANNEXE 7 - POSTES BUREAUX N’AYANT PAS L’AUTORISATION DE L’HORAIRE VARIABLES SEMB.....	167
ANNEXE 8 - EXIGENCES DE BASE PRÉREQUIS.....	168
ANNEXE 9 - .....	172
ANNEXE 10 - DROITS ACQUIS.....	173
ANNEXE 12 - PROTOCOLE DE FONCTIONNEMENT DES TRAVAUX DU COMITÉ	
D’ÉVALUATION DES TÂCHES .....	175
ANNEXE 13 - PARTICULARITÉ LOCALITÉ 102 .....	177
ANNEXE 14 - CRITÈRES D’ÉLIGIBILITÉ .....	178
ANNEXE 17 - REMPLACEMENT D’UN COORDONNATEUR AUX OPÉRATIONS EN SUCCURSALE(COS) ET D’UN	
COORDONNATEUR PRINCIPAL AUX OPÉRATIONS EN SUCCURSALE (CPOS) AVEC HORAIRE	
ROTATIF NE COMPORTANT PAS LE MÊME NOMBRE D’HEURES À CHAQUE SEMAINE .....	179
ANNEXE 20 - MASSES NON RÉPARTIES .....	180
ANNEXE 21 - OBJET : NOMINATION D’UN RÉGULIER 38 HEURES – SUCCURSALE 23300 .....	181
ANNEXE 22 - SUJET : KIOSQUES .....	182
ANNEXE 23 - AGENCES .....	183
ANNEXE 24 - ENTENTE TRIPARTITE .....	184
ANNEXE 25 - LOGICIEL D’ASSIGNATION (GASPER) .....	187
ANNEXE 26 - RECONDUCTION DES ENTENTES INDIVIDUELLES .....	190
LETTRE D’ENTENTE #1 .....	191
LETTRE D’ENTENTE #3.....	192
LETTRE D’ENTENTE #4.....	193
LETTRE D’ENTENTE #5.....	194
LETTRE D’ENTENTE #6 CRÉATION DU POSTE DE COORDONNATEUR PRINCIPAL DES OPÉRATIONS	
(CPOS) .....	195
LETTRE D’ENTENTE #7.....	197

LETTRE D'ENTENTE #8 PERFECTIONNEMENT DU CONSEILLER EN VINS ..... 198  
LETTRE D'ENTENTE #11 ..... 200  
LETTRE D'ENTENTE #12..... 201  
LETTRE D'ENTENTE #13..... 202  
LETTRE D'ENTENTE #14..... 203

## ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1:01** La convention collective a pour but de promouvoir des rapports harmonieux et d'établir des relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les employés relativement aux conditions de travail.
- 1:02** En janvier 2007, les parties ont amorcé des discussions visant à établir un nouveau cadre de fonctionnement en relations de travail. Ce nouveau cadre a été défini au printemps 2009 et il est conçu autour de trois (3) grands principes clés, soit l'Information, la Consultation et la Décision conjointe.

Conformément à l'esprit du nouveau cadre de fonctionnement en relations de travail que les parties ont conjointement défini, les parties conviennent qu'à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots information, consultation et décision conjointe doivent être interprétés et appliqués conformément aux définitions qui suivent.

Toute mésentente quant à l'interprétation ou à l'application du présent article doit être soumise aux mécanismes de résolution concertée de problèmes généralement utilisés par les parties avant de faire l'objet d'un grief et d'être déféré en arbitrage, à moins que les parties en décident autrement. Dans un tel cas, les délais et prescriptions prévues à l'article 20 de la convention collective commencent à courir au moment où l'exercice de résolution de problèmes est complété ou au moment où les parties décident d'y mettre fin.

Dans le cas où un grief est déposé et déféré en arbitrage, la compétence de l'arbitre est de déterminer si l'application de l'article est conforme étant entendu que seules les parties peuvent modifier conjointement le sens des définitions qu'elles ont convenues ensemble.

Information :

Porte essentiellement sur des décisions qui appartiennent en propre à l'un des partenaires: Consiste à recevoir de l'information portant sur une décision, orientation ou autre, par le partenaire. L'information communiquée est accompagnée des explications pertinentes permettant une compréhension ainsi que la logique ayant mené à cette décision. Les partenaires se considèrent comme des interlocuteurs privilégiés et se communiquent les décisions en conséquence. Les partenaires souhaitent recevoir et transmettre l'information ainsi que les renseignements permettant de comprendre les objectifs spécifiques ou généraux.

Consultation :

Porte essentiellement sur des positions qui conduiront dans un temps déterminé à une décision finale par un des partenaires: Consiste à partager avec le partenaire certaines orientations ou décisions en lui donnant l'occasion d'exprimer son opinion, ses remarques, ses commentaires sur le sujet communiqué. La partie qui consulte convient de prendre en réelle considération les préoccupations, les intérêts et les remarques de la partie consultée avant de prendre toute décision. Également, le partenaire qui consulte convient de confirmer en priorité sa décision finale à la partie consultée, en lui fournissant toutes les explications nécessaires à sa compréhension de cette décision. Le partenaire consulté convient que la décision finale appartient à la partie qui consulte.

Décision conjointe :

Porte essentiellement sur des enjeux, des problématiques, des orientations pour lesquelles les parties conviennent qu'elles ont un intérêt à chercher conjointement des solutions: Consiste à prendre ensemble, avec le partenaire, la décision finale quant à l'enjeu, la problématique ou autre. La décision conjointe consiste également à partager avec son partenaire la promotion de cette décision et la responsabilité de sa mise en œuvre. La décision conjointe se réalise selon un processus convenu qui prend en compte les intérêts légitimes des partenaires dans la recherche de solutions.

- 1:03** L'employeur affirme son intention d'informer et de consulter le syndicat sur les orientations et décisions stratégiques de l'entreprise pouvant avoir un effet sur les conditions de travail des employés membres de l'unité d'accréditation.

L'employeur affirme également son intention d'instaurer progressivement dans les succursales un style de gestion plus participatif où l'imputabilité de la gestion demeure au directeur de succursale et est introduite à l'égard du poste de coordonnateur de succursales solo (CSS).

- 1:04** Les parties conviennent de maintenir le comité de soutien composé de 3 membres du comité de gestion de l'entreprise et de 3 membres de l'exécutif syndical. Ce comité devient le lieu d'échange où les parties se transmettent leurs préoccupations respectives. Le mandat du comité est plus amplement décrit à l'article 2:00.

L'employeur reconnaît que la participation du syndicat aux travaux du comité de soutien n'implique aucune renonciation aux droits et recours du syndicat ou des employés en vertu de la convention collective ou de toute loi ou règlement et ne constitue pas une autorisation de modifier les conditions de travail sans l'accord du syndicat.

## **ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE**

- 2:01** a) L'employeur reconnaît le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec comme le seul et unique représentant de l'ensemble des salariés assujettis à l'accréditation émise en date du 31 juillet 1964 et de ses amendements.
- b) Les parties affirment ci-après leurs intentions concernant l'article 2:00 :
1. L'article 2:00 a pour but de clarifier une situation problématique et litigieuse concernant l'interprétation ou l'application de la convention collective.
  2. L'objectif des parties est d'éliminer l'arbitraire et de diminuer les sources et les occasions de litige.
  3. Les dérogations convenues entre les parties aux articles 2:02, 2:03, 2:04 et 2:05 concernant l'exercice de tâches exclusives aux directeurs ou aux employés ont pour but d'assurer un meilleur service à la clientèle, une plus grande efficacité de l'organisation du travail en succursale et d'enrichir le travail des employés.
  4. En consentant à ces dérogations, le syndicat permet à l'entreprise d'élargir ses perspectives de développement et de créer des emplois. Ces dérogations n'ont pas pour objectif de réduire tant globalement que pour chacune des divisions les heures de travail des membres de l'unité d'accréditation et à cet effet, des garanties sont fournies par l'employeur aux articles 2:06 et 2:07.
  5. Les parties s'entendent pour que ces intentions soient clairement diffusées et communiquées à l'ensemble des gestionnaires, des représentants syndicaux et des employés, et ce, dans une action commune du syndicat et de l'employeur par le biais du comité de soutien qui est prévu à la convention collective.
- c) L'employeur affirme son intention de maintenir un style de gestion impliquant une participation accrue du syndicat dans l'organisation du travail.

Les parties maintiennent le comité de soutien. Ce comité, composé de trois (3) membres du comité de gestion de la SAQ et de trois (3) membres du comité exécutif du syndicat, a les mandats suivants :

- S'assurer que les engagements pris par les parties dans le cadre de la convention collective soient remplis;
- Informer et consulter le syndicat sur les orientations, les décisions stratégiques ainsi que le développement de marchés pouvant avoir un effet sur les conditions de travail des employés membres de l'unité d'accréditation;
  - S'assurer que le syndicat soit informé et consulté par les gestionnaires concernés sur toutes décisions pouvant avoir un effet sur les conditions de travail des employés membres de l'unité d'accréditation;
  - Échanger sur les préoccupations de l'entreprise et sur celles du syndicat;

- Soutenir l'orientation visant à favoriser une plus grande implication des employés de succursales dans l'organisation du travail par une gestion plus participative, notamment :
  - o Par la concrétisation d'un partage obligatoire, équilibré et sans obligation d'égalité des tâches comprises dans la zone commune définie à l'annexe 3;
  - o En donnant aux employés de succursales la formation nécessaire pour assurer un plein effet aux dispositions prévues aux articles 2:00 et 50:03;
  - o Par la mise à jour du rôle et des tâches du COS, du CPOS et du CSS en fonction de l'évolution future des besoins;
  - o En poursuivant la démarche ayant pour but que les employés de succursales soient consultés dans la détermination des priorités et dans l'organisation du travail.
- Soutenir les différents comités prévus à la convention collective et leur déléguer des mandats au besoin;
- S'assurer que les intentions des parties notamment celles exprimées à l'article 2:00 soient bien comprises, véhiculées et appliquées;
- Encadrer les groupes de travail consultatif (GTC), soutenir leur action et leur confier d'autres mandats au besoin;
- Assurer le suivi de tout mandat du comité.

Toute demande du syndicat concernant des données sur des opérations de la SAQ est acheminée au comité de soutien. L'employeur s'engage à répondre à ces demandes dans un délai raisonnable dans la mesure où ces demandes respectent les règles prévues à la Loi sur l'accès à l'information et à la protection des renseignements nominatifs et personnels.

- 2:02** 1- À l'exception des succursales solos où aucun employé régulier n'est affecté dans un poste régulier 38 heures, ainsi qu'à l'exception des dérogations convenues aux articles 2:03, 2:04 et 2:05, les représentants de l'employeur n'effectuent pas le travail normalement et habituellement accompli par les salariés couverts par l'unité d'accréditation.
- 2 - Dans tous les cas, sauf dans les succursales solos, seuls les employés membres de l'unité d'accréditation peuvent effectuer des tâches de manutention. Ces tâches consistent à recevoir, étiqueter, déplacer et expédier la marchandise, disposer les produits en tablettes, composer les étalages.
- 3 - L'affichage et la sélection des employés se fait conformément aux dispositions de l'article 24.

- 2:03** Dans le but d'assurer un meilleur service à la clientèle, d'enrichir le travail des employés et d'avoir une organisation du travail plus efficace, les parties conviennent de reconnaître les tâches exclusives à chacune d'elles et de créer une zone commune de tâches pouvant être accomplies par le directeur ou par les employés. L'énumération de ces tâches se trouve à l'annexe 3.

L'employeur s'engage à amender le manuel des procédures de succursales de manière à préciser que les tâches faisant partie de la zone commune peuvent être accomplies par le directeur ou par les employés.

- 2:04** La dérogation consentie par le syndicat permet aux représentants de l'employeur d'accomplir des tâches exclusives aux membres de l'unité d'accréditation dans certaines circonstances. L'employeur reconnaît que ces tâches demeurent exclusives aux membres de l'unité d'accréditation. Les parties conviennent que les représentants de l'employeur peuvent accomplir les tâches suivantes dans les circonstances suivantes:

**1- Succursales à un (1) employé régulier 38 heures, qu'il soit présent ou non:**

- Accueil des clients et conseils à la clientèle.
- Commandes à l'auto.
- Alignement des bouteilles.

- la prise des commandes de licenciés.
- lors de surcroît de travail ponctuel et pendant les périodes de repas et de repos : caisse enregistreuse et commandes de licenciés.

**2- Succursales à deux (2) employés réguliers 38 heures, qu'ils soient présents ou non :**

- Accueil des clients et conseils à la clientèle.
- Commandes à l'auto.
- Alignement des bouteilles.

**3- Succursales à trois (3) employés réguliers 38 heures et plus qu'ils soient présents ou non :**

- Accueil des clients et conseils à la clientèle.

**4- Succursales Express de deux employés réguliers 38 heures et moins, qu'ils soient présents ou non, et comptoirs de vin en vrac :**

- a) Si le directeur est seul dans la succursale ou en présence d'un employé régulier 38 heures, il peut accomplir les tâches suivantes:
  - Accueil des clients et conseils à la clientèle.
  - Commandes à l'auto.
  - Alignement des bouteilles.
  - La prise des commandes de licenciés.
  - Lors de surcroît de travail ponctuel et pendant les périodes de repas et de repos : caisse enregistreuse et commandes de licenciés.
- b) Si le directeur est en présence de deux (2) employés réguliers 38 heures, il peut accomplir les tâches suivantes :
  - Accueil des clients et conseils à la clientèle.
  - Commandes à l'auto.
  - Alignement des bouteilles.
- c) Dans une succursale Express et dans un comptoir de vin en vrac, aux fins d'application de la présente clause, l'expression "régulier détenteur d'un poste régulier 38 heures" inclut son remplaçant. Il n'est pas comptabilisé lorsqu'il est en période de repos ou de repas

**2:05** Cependant, lors de situations exceptionnelles et pour des raisons sérieuses et imprévisibles, le représentant de l'employeur peut intervenir pour assurer le service à la clientèle, même si pour ce faire, il doit effectuer une tâche exclusive à l'unité d'accréditation. L'employeur s'engage formellement à ce que ces situations ne servent aucunement de prétexte à une intervention régulière du représentant de l'employeur mais aident les employés à assurer le meilleur service à la clientèle sans pour autant priver un ou des membres de l'unité d'accréditation d'aucun temps de travail.

**2:06** Sous réserve des dispositions transitoires prévues à l'Annexe 5 :

- a) L'employeur garantit que le nombre de postes réguliers 38 heures est basé sur 60 % des heures totales travaillées moins les heures travaillées en remplacement de directeurs et les heures travaillées par les CSS et les heures travaillées en remplacement des CSS à chaque année de calendrier. Le résultat de cette opération divisé par 1983 heures donne le nombre de



postes réguliers 38 heures qui doit exister. L'employé qui devient régulier 38 heures obtient immédiatement la sécurité d'emploi par exception aux dispositions de l'article 26.01.

La garantie mentionnée ci-dessus inclut :

- Au moins un (1) employé régulier 38 heures membre de l'unité d'accréditation dans chacun des comptoirs de (vin en vrac) de la Société des Alcools du Québec. L'employeur s'engage à maintenir en tout temps ce minimum.
  - Au moins un (1) employé régulier 38 heures membre de l'unité d'accréditation dès l'ouverture d'une succursale Express. L'employeur s'engage à maintenir en tout temps ce minimum.
- b) L'employeur garantit que le nombre de postes réguliers 30 heures est basé sur 10 % des heures totales travaillées moins les heures travaillées en remplacement de directeurs, les heures travaillées par les CSS et les heures travaillées en remplacement des CSS à chaque année de calendrier.

Le résultat de cette opération divisé par 1560 heures donne le nombre de postes réguliers 30 heures qui doivent exister.

L'employé qui devient régulier 30 heures ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi. Par contre, en cas d'abolition de son poste, il bénéficie de la protection décrite à l'article 25 :04 a) 3.

- c) L'employeur s'engage pour la durée de la convention collective à opérer un maximum de soixante-dix-sept (77) succursales solos, soit des succursales où il n'y a pas d'employé régulier 38 heures autre qu'un CSS.
- d) Sous réserve de l'article 4 :08, l'employeur s'engage à maintenir au plus un (1) représentant de la direction par succursale y compris dans les comptoirs de vin en vrac, sauf six (6) exceptions, soit les succursales 23132, 23326, 23113, 23066, 33575 et 33868 dans lesquelles il peut maintenir un maximum de deux (2) représentants.

**2:07 a)** Sous réserve des dispositions transitoires prévues à l'Annexe 5 :

À compter de la date de la signature de la convention collective et pour chaque année de calendrier subséquente, l'employeur s'engage à utiliser les employés à temps partiel de succursales et les employés détenteurs d'un poste 16-19,5 pour un nombre total d'heures représentant au moins 80% du nombre total d'heures travaillées par ces employés lors de l'année de calendrier précédente, et ce, pour chacune des divisions. Du nombre total d'heures travaillées par ces employés, il faut soustraire le prorata des heures de postes réguliers 38 heures et 30 heures créés en cours d'année en vertu de la présente convention collective. Il faut également y soustraire les heures de remplacement des employés réguliers 38 heures et 30 heures, les heures effectuées à titre de directeur remplaçant, les heures travaillées en remplacement des CSS ainsi que les autres heures effectuées en dehors de l'unité d'accréditation.

L'employeur fournit au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective le nombre d'heures utilisées globalement et par division, et ce, par mois et de façon cumulative. Ces chiffres sont fournis à chaque groupe de travail consultatif (GTC) pour la division, au syndicat pour chaque division et pour l'ensemble, et ce, par période et de façon cumulative.

Chaque groupe de travail consultatif (GTC) vérifie si la norme de 80% a été respectée pour la division en tenant compte des facteurs de correction décrits ci-dessus ainsi que de la durée des exercices financiers (52 vs 53 semaines). Chaque GTC fait ensuite rapport aux parties. Il informe le comité de soutien lorsqu'une diminution significative des heures de travail lui semble provenir d'une utilisation exagérée de la clause 2.04 compte tenu de l'objectif prévu à 2.01 b) 4.

b) Sous réserve des dispositions transitoires prévues à l'Annexe 5 :

À compter de la date de la signature de la convention collective et pour chaque année de calendrier subséquente, l'employeur s'engage également à utiliser les employés à temps partiel de succursales et les employés détenteurs d'un poste 16-19,5 pour un nombre total

d'heures représentant au moins 85% du nombre total d'heures travaillées par ces employés lors de l'année financière précédente, et ce, pour l'ensemble du réseau de succursales. Du nombre total d'heures travaillées par ces employés, il faut soustraire le prorata des heures de postes réguliers créés en cours d'année (1982,84 heures/poste/année) en vertu de la présente convention collective et tenir compte de la durée des exercices financiers (52 vs 53 semaines).

- c) La marge de manœuvre découlant des garanties formulées en a) et b) permet à l'entreprise de s'ajuster en fonction:
- de son évolution commerciale, technologique ou de son organisation du travail ;
  - de l'évolution de son réseau de succursales, que ce soit par la fusion, la création ou la fermeture de succursales;
  - de la fluctuation du marché.
- d) Cependant, en cas de force majeure impliquant une chute dramatique des ventes, l'employeur doit justifier son incapacité à respecter les garanties formulées en a) et b).

**2:08** L'employeur garantit pour toute la durée de la convention collective que les agences seront approvisionnées par les succursales et sous le contrôle de ces dernières.

L'employeur et le syndicat conviennent de créer un comité consultatif, nommé comité agences et restauration, composé de trois représentants désignés par chacune des parties. Ce comité a pour mandat de discuter de tout renouvellement d'agences ou d'octroi de nouveaux contrats d'agences ainsi que d'échanger de l'information sur les services offerts aux restaurateurs. L'employeur s'engage à transmettre au syndicat toutes données pertinentes à ces discussions.

#### **2:09 Garantie de postes bureau**

- a) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2010, le plancher d'emploi actuel de 80 postes réguliers de bureaux est réduit de 5 postes par année. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, l'employeur maintient un plancher d'emploi de 60 postes réguliers.

Par ailleurs, avant de décider de procéder à des abolitions de postes, l'employeur informe et consulte le syndicat afin de favoriser la recherche de solutions permettant d'éviter de telles abolitions, de les retarder ou d'en minimiser les impacts, par exemple en priorisant l'attrition et la mutation.

Advenant un règlement ou une décision dans les litiges qui opposent le SEMB et le SPTP (requêtes en vertu de l'article 39 du Code du travail), le plancher d'emploi sera augmenté, le cas échéant, du nombre de postes réguliers convenu ou décidé, mais ce jusqu'à un plancher d'emploi comportant un maximum de quatre-vingts (80) postes.

Dans le but de favoriser le développement des salariés du groupe bureau, l'employeur et le syndicat peuvent convenir de revoir l'organisation du travail, les exigences, les compétences et la formation des employés.

- b) Lors de l'abolition de tout poste dans les bureaux, tout employé dont le poste est aboli ou qui est déplacé en vertu des dispositions de l'article 25 peut exercer ses droits de déplacement prévus à l'article 25 ou choisir d'occuper un poste vacant dans les succursales durant l'année suivant l'abolition de son poste ou de son déplacement.
- c) Si l'employé exerce son droit de déplacement dans les bureaux, ce choix est alors définitif et l'employé ne pourra pas aller occuper un poste devenu vacant en succursales, et ce, en vertu de l'article 2:09;
- d) Si l'employé choisit d'occuper un poste vacant dans les succursales, ce choix est alors définitif et l'employé ne pourra exercer son droit de déplacement dans les bureaux, et ce, en vertu de l'article 2:09;
- e) L'employé qui obtient un poste d'un taux horaire inférieur maintient son taux horaire.

## **2 :10 Comité consultatif de formation**

- a) Afin de favoriser la participation active du syndicat dans l'élaboration et la mise en place des formations s'adressant aux employés SEMB, les parties s'entendent pour créer un comité consultatif de formation, s'engagent à y participer activement et à rechercher le consensus.
- b) Le mandat du comité vise le développement du plan de formation des employés en lien avec l'analyse des besoins de l'ensemble des employés pour la bonne exécution de leur travail et en accord avec les alignements stratégiques et budgétaires – ceci inclut la consultation sur la formation pour le travail de bureau, en succursales pour les employés à temps partiel, pour les CPOS, pour les CSS, pour les Conseillers en vin accrédités et la formation générale dispensée aux employés SEMB.
- c) Le comité établit ses propres règles de fonctionnement en fonction des meilleures pratiques de formation.
- d) Toutes les dispositions du présent article sont sous réserve des attributions du comité paritaire de santé et sécurité SEMB-SAQ relativement à la formation en matière de santé et de sécurité au travail.

## **2:11 Formation (bureaux)**

- a) Employés réguliers
  - 1) La politique générale de l'entreprise de remboursement des frais de formation pour les employés réguliers titulaires de postes s'applique pour la durée de la convention collective.  
Les employés de bureau à l'extérieur du service comptable sont également éligibles au remboursement des frais de formation pour des cours de comptabilité selon la politique générale de l'entreprise pour autant que ces cours soient pertinents au sens de l'article 24.
  - 2) En cas d'échec, s'il est démontré clairement que l'employé a investi du temps et déployé des efforts raisonnables pour réussir, le cas est soumis au comité de relations de travail. S'il y a consensus des deux parties, l'employeur rembourse les frais de formation. En l'absence de consensus au comité de relations de travail, le syndicat et l'employé conservent leur droit de grief.
  - 3) Les frais d'entraînement et de formation spécifiques aux opérations (cours donnés par l'employeur) sont assumés par l'employeur.
  - 4) Lors de cours de formation dispensés par l'entreprise, l'employeur donne priorité par ancienneté aux employés qui ont manifesté clairement un intérêt pour un poste nécessitant cette formation, même s'il ne s'agit pas du poste occupé par l'employé, et ce, en fonction des besoins de l'entreprise.  
Les employés intéressés à suivre un cours dispensé par l'entreprise peuvent manifester leur intérêt en faisant une demande écrite à l'employeur.
  - 5) Au sens du présent article, les cours de formation que l'entreprise organise en fonction des besoins, sont les suivants:
    - chiffrier électronique
    - système d'exploitation
    - traitement de texte
- b) Employés à temps partiel
  - 1) Sauf l'exception prévue à l'alinéa 3, la politique générale de l'entreprise ne s'applique pas aux employés à temps partiel de bureaux.

- 2) Les frais d'entraînement et de formation spécifiques aux opérations sont assumés par l'entreprise comme pour les employés réguliers. La formation est offerte en fonction du rang d'assignation établi en vertu de l'article 8:00 et des besoins de l'employeur.

Les employés à temps partiel se voient offrir des cours de formation après les employés réguliers mais l'employeur ne peut refuser de leur accorder un remplacement sous prétexte qu'ils n'ont pas reçu la formation ou l'entraînement.

- 3) Les employés à temps partiel qui ont travaillé 1200 heures et plus pour l'année financière 2009-2010 peuvent se prévaloir de la politique générale mais seulement pour les cours exigés à titre de pré requis et suivis alors qu'ils sont à l'emploi de l'entreprise. De plus, tous les employés à temps partiel ayant une ancienneté supérieure à l'employé à temps partiel le plus jeune en ancienneté qui a travaillé 1200 heures ont également droit de se prévaloir de la politique générale.

Cette liste est établie d'année en année prenant comme période de référence l'année financière précédente et est transmise au syndicat au plus tard le 1er mai de chaque année.

- 4) Les exigences de scolarité pour occuper certains postes couverts par l'unité d'accréditation se retrouvent à l'annexe 8.

### **ARTICLE 3 - DÉFINITIONS ET JURIDICTION**

**3:01** Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots suivants désignent:

- a) "Employeur" : La Société des alcools du Québec.
- b) "Syndicat" : Le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec.
- c) "Employé" : Tout salarié au service de la Société des alcools du Québec visé par l'Accréditation émise le 31 juillet 1964 et ses amendements et par la présente convention collective.
- d) "Région" : Le regroupement des localités ou services apparaissant sous l'appellation "Québec" ou sous l'appellation "Montréal" à l'annexe B de la présente convention.
- e) "Conjoint" : Personne tel que définie aux polices d'assurances souscrites par les parties incluant les modifications qui pourraient être apportées à cette définition.
- f) Groupe de travail consultatif :

Groupe de travail constitué d'un maximum de deux (2) représentants patronaux directeurs de la division et de deux (2) représentants syndicaux employés de la division. Il y a un groupe de travail consultatif dans chacune des divisions. Les mandats des groupes de travail consultatifs sont énumérés à l'annexe 4 de la présente convention collective.

**3:02** La présente convention collective régit les employés visés par l'accréditation émise par la Commission des relations de travail du Québec, en faveur du Syndicat, le 31 juillet 1964 et ses amendements, à l'exception de ceux qui sont couverts par d'autres accréditations.

### **ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL**

- 4:01** a) Tout employé membre du syndicat à la date de la signature de la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention. Les employés actuels non membres doivent, comme condition du maintien de leur emploi, adhérer au syndicat dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention.

- b) Tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les quinze (15) jours de son embauche.
- c) L'employeur s'engage à faire signer l'autorisation de retenue syndicale, telle que décrite à la clause 4:03, à tout employé devant adhérer au syndicat à l'embauche et au réembauche.
- d) Il incombe à l'employeur d'aviser les employés de la présente disposition.

**4:02** Aucun employé ne perdra son emploi parce qu'il aura été expulsé du syndicat, mais il devra continuer, pour la durée de la présente convention, de payer les cotisations syndicales mentionnées à la clause 4:03 ci-dessous, et ces cotisations seront retenues sur son salaire tel que prévu dans cet article

**4:03** L'employeur doit retenir sur le salaire de tout employé membre du syndicat le montant spécifié par le syndicat à titre de cotisations et à cet effet, faire remplir par l'employé la formule d'autorisation suivante:

<b>RETENUE SYNDICALE</b>				
<b>Je</b> _____				
Enjoins, par la présente, mon employeur à retenir hebdomadairement sur ma paie, ma contribution syndicale, et à la remettre au :				
<b>SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC</b>				
pour la durée de la convention collective de travail entre mon employeur et ledit syndicat. De plus, j'autorise l'employeur à compléter et à transmettre les renseignements indiqués au verso de la présente.				
<b>Signature</b>				
<b>Date</b>				
	<b>Année</b>	<b>Mois</b>	<b>Jour</b>	<b>(voir verso)</b>
				
<b>RETOURNEZ CETTE PARTIE À :</b>				
No de l'employé(e) :				
Nom :				
Prénom :				
Adresse :				
Ville :				
Code postal :	Tél :			
Date de naissance :				
Date d'embauche :				
Succ. ou service :				

**4:04** L'employeur remet au trésorier du syndicat au cours des vingt (20) jours ouvrables qui suivent la fin de la période comptable, les cotisations syndicales prélevées conformément à la clause 4:03 accompagnées de la liste prévue à la clause 5:04.

**4:05** Le syndicat transmet à l'employeur un préavis d'au moins vingt (20) jours ouvrables précédant la fin d'une période comptable de toute modification apportée à la cotisation syndicale.

**4:06** L'employeur consent à indiquer sur les feuillets d'état de revenus d'emploi remis aux employés le montant total des retenues syndicales effectuées au cours de l'année.

**4:07** a) Cette clause s'applique à un employé qui accepte de remplacer temporairement une personne non couverte par l'unité de négociation.

b) Cet employé pendant cette période de remplacement où il n'est pas couvert par les dispositions de la convention collective bénéficie cependant des dispositions suivantes:

1 - Son statut de salarié dans la présente unité de négociation n'est que suspendu pour la période et tous les droits lui résultant de la convention collective sont conservés et continuent de s'accumuler.

L'employeur convient qu'il recouvre tous ses droits à son retour dans l'unité de négociation.

2 - Pendant la période de remplacement, cet employé est soumis aux conditions de travail prévues pour le poste qu'il occupe; il en assume toutes les responsabilités et tous les attributs dans la mesure où ils lui sont confiés par l'employeur.

3 - Le poste que l'employé occupait à son départ lui est conservé et il le reprend à son retour sous réserve des dispositions concernant l'article 25 (réduction de personnel).

4 - Le droit de grief en cas de congédiement ou suspension lui est maintenu.

5 - Pendant la période de remplacement, cet employé peut poser sa candidature à une promotion ou demander un transfert comme s'il était régi par la présente convention collective.

c) En considération de ce qui précède, l'employeur convient de continuer à percevoir les cotisations syndicales déterminées par le syndicat.

d) Nonobstant ce qui précède, une affectation à l'extérieur de l'unité d'accréditation dans un poste de directeur de succursale est pour une durée maximale de 12 mois consécutifs dans un même poste à l'exception des affectations suivantes pour lesquelles il n'y a pas de délai : projets spéciaux, programme de relève et COS et CPOS qui remplace dans sa succursale.

Une affectation à l'extérieur de l'unité d'accréditation dans un poste SPTP, STSAQ, PNS ou à titre de cadre autre que directeur de succursale est pour une durée maximale de 18 mois cumulatifs par période de 5 ans, sauf entente entre les parties. La période de 5 ans débute à compter du 22 février 2010.

Dans les deux cas qui précèdent, les employés de bureaux inscrits à la liste B tel que prévu à l'article 8 :33 ne peuvent travailler à l'extérieur de l'unité d'accréditation. Par ailleurs, au terme des périodes de douze (12) mois consécutifs dans un même poste de directeur de succursale et de dix-huit (18) mois cumulatifs dans les autres cas, l'employé qui demeure dans une affectation temporaire hors unité d'accréditation perd tous ses droits en vertu de la présente convention collective. Les cas problématiques seront référés au comité de relations de travail afin que les parties conviennent d'une solution.

e) L'employeur transmet au syndicat la liste des candidats qui participent au programme de relève à la direction de succursale ainsi que celle de ceux qui sont affectés comme directeur remplaçant ou dans tout autre poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation.

#### **4 :08 Deuxième directeur en succursale**

1) Programme de relève

Le but du programme de relève est de combler les postes de directeur de succursales qui sont vacants ou qui le deviendront dans le cadre d'un processus de planification de la main-d'œuvre.

L'objectif de la présence d'un deuxième directeur en succursale, impliquant un participant au programme de relève, est de lui permettre d'acquérir les connaissances nécessaires pour occuper un poste de directeur de succursale, à défaut de pouvoir exercer ses fonctions dans sa propre succursale.

L'employeur informe le syndicat de tous les besoins de deuxième directeur relativement au programme de relève, soit:

- L'information sur le « mapping »;
- Le nombre de succursales disponibles aux fins de la relève;
- Le nombre de succursales où il y aura besoin d'un deuxième directeur aux fins de ce programme;

Il n'y a pas de limite au nombre de 2<sup>ème</sup> directeur dans le réseau aux fins du programme de relève. Toutefois, lorsqu'un poste de directeur se libère dans une succursale et qu'il correspond au « profil de succursale du plan de relève », l'employeur favorise le transfert d'un tel directeur relève afin de diminuer le nombre de succursales avec deux (2) directeurs ;

## 2) Besoin de formation et développement à la carte

La présence d'un deuxième directeur en succursale a aussi pour objectif de permettre la formation et le développement à la carte des directeurs de succursale, et ce, aux conditions suivantes :

- L'employeur fournit au syndicat l'information sur les besoins, la durée et le lieu;
- La formation est d'une durée maximale de trois (3) mois par directeur;
- La formation ou le coaching est donné par un directeur nommé;
- L'autorité hiérarchique appartient au directeur nommé de la succursale;
- Au terme de la formation, le directeur retourne dans son poste, dans sa succursale;

## 3) Besoins opérationnels ponctuels

Enfin, la présence d'un deuxième directeur en succursale a aussi pour objectif de répondre à des besoins opérationnels ponctuels, et ce, aux conditions suivantes :

- La présence d'un deuxième directeur est nécessaire pour résoudre des situations particulières et ponctuelles;
- Ces personnes sont déjà des gestionnaires de la SAQ;
- L'employeur consulte le syndicat sur les besoins, la durée et le type d'intervention;

## 4) Dans le cas de formation, de développement à la carte et de besoins opérationnels ponctuels prévus aux paragraphes 2 et 3, l'employeur, après avoir défini son besoin en informe le syndicat. Par conséquent, les dérogations prévues à l'article 2 :04 s'appliquent uniquement lorsqu'elles sont en lien avec les besoins dénoncés par l'employeur;

## 5) Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet de diminuer la portée de l'article 50 :03.

## 6) L'employeur ne peut utiliser plus de vingt (20) « deuxièmes directeurs » en même temps dans le réseau pour répondre aux besoins de formation et de développement à la carte et aux besoins opérationnels ponctuels prévus aux paragraphes 2 et 3.

## ARTICLE 5 - ÉCHANGE D'INFORMATIONS

**5:01** L'employeur fournit au syndicat à tous les six (6) mois au plus tard le 1er avril et 1er octobre de chaque année, la liste des employés à son service et compris dans l'unité d'accréditation, par ordre alphabétique, en indiquant pour chacun:

- le nom et prénom ;
- la date de naissance ;
- le numéro d'employé ;
- l'adresse et le numéro de téléphone tel que communiqué par l'employé ;
- le statut ;
- la classification et le salaire s'y rattachant;
- le numéro de service ou de succursale ;
- l'état de sa banque de crédits-maladie en jours, heures et parties d'heure ;
- l'ancienneté: cette mention est fournie à titre informatif seulement et la liste prévue à la clause 5 :03 a priorité
- l'état de ses droits acquis en vertu de l'article 10:10.

**5:02** L'employeur fournit au syndicat hebdomadairement une liste comportant:

- le nom et prénom ;
- le numéro d'employé ;
- le numéro de service ou de succursale actuel et l'ancien s'il y a lieu ;
- la classification actuelle et l'ancienne s'il y a lieu ;
- le statut actuel et l'ancien s'il y a lieu ;
- la date du changement ;

de tous les employés qui durant la période, ont été embauchés, promus, rétrogradés, transférés de façon permanente incluant les congés sans solde et les congés de maternité, ainsi que ceux qui ont quitté leur emploi avec le motif de départ.

**5:03** Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et par la suite, le 15 avril et le 15 octobre de chaque année, l'employeur affiche pendant quinze (15) jours, bien à la vue des employés, à chaque endroit où il fait affaires, une liste d'ancienneté des employés comprenant les informations suivantes:

- le nom et prénom ;
- l'ancienneté de l'employé ;
- le statut ;
- la classification ;
- l'état de ses droits acquis en vertu de l'article 10:10.

Si cette liste contient des erreurs ou des omissions, elles sont discutées et corrigées, sinon un grief peut être déposé selon la procédure prévue à la présente convention.

Copie de cette liste est envoyée au syndicat. Lors du premier envoi, la liste indiquera en plus l'horaire de l'employé. Pour tout horaire modifié de façon temporaire en vertu de l'article 10 :10 c), l'employeur doit aussi fournir l'horaire d'origine de l'employé.

En ce qui concerne les employés de bureaux, l'employeur fournit au syndicat une liste d'ancienneté pour les employés à temps partiel et par service pour les employés réguliers.



- 5:04** L'employeur fournit au syndicat en même temps que la remise des cotisations prévues à la clause 4:03, une liste des noms des employés, par ordre alphabétique, comprenant les informations suivantes:
- le nom et le prénom;
  - le numéro d'employé;
  - le statut;
  - le montant hebdomadaire déduit pour chaque employé;
  - le total des montants déduits pour la période pour chaque employé;
  - le montant total de l'ensemble des déductions;
  - le code indiquant la raison de non déduction;
  - le numéro de succursale ou de service;
  - le salaire total sur lequel la déduction est perçue pour l'employé, pendant la période couverte.
- 5:05** Dans les 30 jours de la signature de la convention collective le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants aux divers comités, ainsi que la liste de ses officiers et délégués.
- Dans les mêmes délais, l'employeur fournit au syndicat la liste de ses représentants aux divers comités prévus à la convention.
- Les parties s'avisent dans les dix (10) jours de toute modification à ces listes.
- 5:06** L'employeur avise par écrit le syndicat dès que l'ouverture d'une succursale ou d'un service est déterminée en précisant la date prévue de l'ouverture, le numéro de succursale ou du service et l'emplacement prévu.
- L'employeur avise ensuite par écrit le syndicat au moins un mois à l'avance, lorsque c'est possible, de la date d'ouverture de toute nouvelle succursale ou de tout nouveau service en indiquant leur numéro et l'emplacement prévu.
- Dans le cas d'ouverture de nouvelles succursales, l'employeur convient de ne pas affecter les employés de façon permanente avant l'expiration d'un avis d'un (1) mois transmis au syndicat.
- La même disposition s'applique, sauf dans les cas de force majeure, à l'occasion de la fermeture d'une succursale ou d'un service.
- 5:07** Tout employé doit aviser par écrit son supérieur immédiat de tout changement de nom, adresse, numéro de téléphone en utilisant de façon prioritaire la formule « changement d'adresse » prévue à cette fin dans l'intranet et copie est transmise au syndicat par l'employeur. À défaut, il peut utiliser le formulaire écrit prévu à cette fin.
- 5:08** L'employeur transmet au syndicat, dans les cinq (5) jours de sa mise en application, copie de toute directive touchant les conditions de travail et s'adressant à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés compris dans l'unité d'accréditation.
- 5:09** L'employeur remet à chaque salarié un exemplaire de la convention collective en vigueur ainsi que les documents explicatifs disponibles concernant les régimes d'assurances et de retraite.
- De plus l'employeur remet au syndicat dans les 30 jours de la signature de la convention collective 50 exemplaires de cette convention en format « cartable métrique ».
- 5:10** Dans la transmission d'informations au syndicat, l'employeur fournit et maintient à jour un document explicatif des codes utilisés dans ses documents.
- 5:11** Afin de faciliter l'application de la convention collective, l'employeur convient de continuer sa politique d'aviser tout nouvel employé de son statut, de ses fonctions, du régime syndical auquel il est soumis et d'aviser le syndicat par les rapports périodiques des déductions syndicales.
- 5:12** L'employeur s'engage à aviser le syndicat, dans les dix (10) jours de la signature de la convention collective ou dans les cinq (5) jours de tout changement, du nom de la personne ressource responsable des listes et pouvant régler tout problème à ce sujet avec le syndicat.

**5:13** L'employeur s'engage à transmettre au syndicat les relevés des heures travaillées pour chacune des succursales, et ce, pour chaque mois, au moment où ils sont disponibles, mais au plus tard 30 jours après la fin du mois.

Si les relevés ne sont pas disponibles à l'intérieur de ce délai l'employeur avise le syndicat de la raison du retard et de la date prévisible de la transmission qui ne doit pas dépasser 30 jours additionnels.

Aussi, l'employeur affiche sur Intranet et transmet au syndicat, en janvier de chaque année, le nombre d'heures budgétées pour les horaires de travail dans chaque succursale.

**5:14** L'employeur fournit à chaque groupe de travail consultatif pour la division, au syndicat pour chaque division et pour l'ensemble, et ce, par mois et de façon cumulative, les heures utilisées en employés à temps partiel de succursales et en employés détenteurs d'un poste 16-19.5.

## **ARTICLE 6 - AFFICHAGE, CONVOCATION ET CONSULTATION DU DOSSIER**

**6:01** L'employeur convient de transformer en tableaux d'affichage fermés à clés, à l'usage exclusif du syndicat, les tableaux existants visés par le présent article.

Il est entendu que ces tableaux sont situés à des endroits appropriés dans tous les locaux où les employés travaillent et à un nombre suffisant d'endroits, bien à la vue des employés et le syndicat peut afficher toute information de nature syndicale signée par un représentant autorisé du syndicat.

De plus, le syndicat peut installer, à proximité des tableaux d'affichage, des boîtes de suggestion dans une succursale ou un service.

À l'exception des avis de convocation d'assemblée, aucun document ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise au représentant de l'employeur.

Le syndicat et l'employeur s'engagent à ne pas afficher tout texte comportant des atteintes à la réputation, l'honneur, la dignité ou la vie privée des personnes.

**6:02** Si un employé est convoqué à une rencontre avec un représentant de l'employeur durant ses heures normales de travail, il ne subit aucune perte de salaire durant son absence du travail. Si cette rencontre se fait en tout ou en partie en dehors de ses heures normales de travail, la rémunération prévue à l'article relatif au temps supplémentaire s'applique. Lorsqu'un employé est ainsi convoqué, l'employeur lui rembourse les frais de déplacement encourus selon les normes et modalités prévues à l'article 47.

**6:03** Sur demande à un représentant autorisé, désigné par l'employeur, un employé peut toujours consulter son dossier, au bureau du personnel. Ce dossier comprend plus particulièrement, mais non limitativement:

- la formule de demande d'emploi ;
- la formule d'embauchage ;
- toute autorisation de déduction ;
- toute mesure disciplinaire ;
- tout formulaire concernant un changement l'affectant.

De même, il peut toujours consulter son dossier médical au bureau des services de santé de l'employeur ou demander, par écrit, qu'on lui transmette une copie de ce dossier sous pli confidentiel.

Si l'employé y consent par écrit, le syndicat peut aussi consulter le dossier de l'employé.

**6:04** L'employé ou le syndicat, avec le consentement écrit de l'employé peut exiger de l'employeur toute copie de rapport médical ou certificat le concernant que l'employeur désire verser en preuve devant un tribunal, ou organisme administratif. De même, l'employeur peut exiger de l'employé et du syndicat semblable rapport médical ou certificat concernant l'employé que ce dernier ou le syndicat désire verser en preuve devant un tribunal, ou organisme administratif.

## ARTICLE 7 - STATUT DE L'EMPLOYÉ

**7:01** Tout employé possède l'un ou l'autre des statuts suivants:

- a) Employé permanent désigne tout employé qui bénéficie de la sécurité d'emploi aux termes de l'article 26 de la présente convention.
- b) Employé régulier bureau désigne tout employé qui a complété 300 heures cumulatives d'emploi comme employé à l'essai et qui est titulaire d'un poste régulier de bureau.
- c) Employé régulier 38 heures désigne tout employé qui a complété 300 heures cumulatives d'emploi comme employé à l'essai et qui est titulaire d'un poste régulier 38 heures.
- d) Employé régulier 30 heures désigne tout employé qui a complété 300 heures cumulatives d'emploi comme employé à l'essai et qui est titulaire d'un poste régulier 30 heures.
- e) Employé à l'essai désigne tout employé embauché pour remplir un poste régulier devenu vacant de façon permanente ou embauché à titre d'employé à temps partiel et qui compte moins de 300 heures cumulatives d'emploi comme employé à l'essai sauf s'il y a entente pour prolonger ladite période.
- f) Employé à temps partiel désigne tout employé qui a complété 300 heures cumulatives d'emploi comme employé à l'essai inscrit en vertu de la présente convention sur la liste prévue à l'article 8 pour le remplacement des absences, pour les surcroûts de travail, pour des besoins répétitifs qui ne nécessitent pas la création d'un poste régulier et pour tout travail à caractère temporaire ou occasionnel.
- g) Employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 heures désigne tout employé à temps partiel qui occupe un poste comportant un horaire de 16 à 19,5 heures qui doit comprendre les vendredis, samedis et/ou dimanches pour une période de un (1) an, dans la même succursale et qui a complété sa période d'essai comme employé à temps partiel.

**7:02** a) L'employé régulier 30 heures ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi et du droit au retranchement d'heures. Toutefois, il bénéficie de la protection d'emploi décrite à l'article 25 :04 a) 3). Sauf si autrement spécifié, l'employé régulier 30 heures bénéficie des mêmes avantages sociaux que l'employé régulier 38 heures. L'employé régulier 30 heures qui se prévaut du congé du dimanche prévu à l'article 10 :03 6) ne peut se voir offrir l'équivalent des heures prises lors dudit congé pour compléter sa semaine de travail.

- b) L'employé détenteur d'un poste 16 à 19.5 heures ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi et n'est pas compté dans la garantie de postes réguliers. Il bénéficie de tous les avantages sociaux de la présente convention au prorata des heures travaillées dans son poste ainsi que pour toutes heures additionnelles à son poste à l'exception des congés maladie et du régime d'assurance-salaire. Sa participation à l'assurance-vie est facultative. Sa participation à l'assurance-maladie (hospitalisation, médicaments, paramédicaux, etc.) est obligatoire, à moins qu'il en soit légalement exempté.

Il reçoit une prime de 4.4% du salaire gagné incluant le temps supplémentaire pour tenir lieu des congés maladie.

L'employé occupant ce poste progresse dans l'échelle de salaire de sa classification à partir de sa nomination et tant qu'il détient un tel poste. S'il quitte ce poste volontairement pour redevenir employé à temps partiel il retourne dans l'échelon prévu pour un employé à temps partiel.

- c) Les employés à temps partiel étant exclus des avantages sociaux prévus à la présente convention collective, reçoivent, pour en tenir lieu, un montant égal à dix-huit et 4 dixième pourcent (18,4%) du salaire gagné incluant le temps supplémentaire. Ce montant comprend tous les avantages sociaux, y compris la rémunération pour la Fête nationale.

Ce montant est versé à l'employé en même temps que le versement du salaire hebdomadaire.

Toutefois, un employé à temps partiel peut demander, avant le 1<sup>er</sup> mai d'une année, de recevoir hebdomadairement uniquement un montant égal à dix et quatre dixième pour cent (10,4%) du salaire gagné incluant le temps supplémentaire et que l'employeur retienne le solde de huit pour cent (8%) pour ses vacances annuelles. Ce solde sera versé à l'employé en totalité ou en partie au moment de son choix pour autant que le montant ainsi demandé ne soit pas inférieur à cent dollars (100\$) et en autant que l'employé ait formulé une demande d'avance de vacances 2 périodes de paie avant le début des vacances (voir texte de 12 :08 pour les réguliers). La demande de retenue et de retrait est faite par écrit en utilisant le formulaire prévu à cet effet et est reconduite d'année en année à moins d'un avis écrit à l'effet contraire de la part de l'employé. Le solde des montants ainsi retenus est versé en totalité à l'employé à la première paie suivant le 30 avril de chaque année.

- 7:03** Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'employé à l'essai sauf qu'il n'a pas le droit de grief en cas de mise à pied ou de congédiement. Ce congédiement devra être fait pour une cause juste et suffisante.

## **ARTICLE 8 – LA GESTION DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**

### **SUCCURSALES :**

- 8:01** Les employés à temps partiel sont rattachés à une succursale appelée succursale d'appartenance fixée par l'employeur après avoir tenu compte des recommandations du groupe de travail consultatif. Les employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 sont rattachés à la succursale où ils effectuent les heures de leur poste 16 à 19,5.
- 8:02** Les succursales sont regroupées en division tel qu'énoncé à l'annexe 6.
- 8:03** a) L'employeur constitue une liste d'assignation des employés à temps partiel, des employés à temps partiel à l'essai et des employés détenteur d'un poste 16 à 19,5 de la division par ordre d'ancienneté conformément à l'article 23 :01. Un employé ne peut appartenir à plus d'une division. Un employé à temps partiel est réputé faire partie de la division uniquement lorsqu'il a effectivement travaillé dans une succursale de la division.
- b) Cette liste comprend deux groupes :
- 1- le premier groupe comprend les employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 et les employés à temps partiel par ordre d'ancienneté.
  - 2- le deuxième groupe comprend les employés à temps partiel à l'essai. L'employé à temps partiel à l'essai demeure dans ce groupe jusqu'à un maximum de trois (3) semaines suivant l'obtention officielle de son 300 heures.
- c) Cette liste est affichée dans toutes les succursales de la division, sur le tableau d'affichage prévu à l'article 6:01 de la convention collective et une copie est envoyée au syndicat.

### **DISPONIBILITÉ :**

- 8:04** a) Au plus tard le 15 décembre de chaque année, tout employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 et tout employé à temps partiel doit remettre à l'employeur un formulaire de disponibilité qu'il s'engage à respecter de la deuxième semaine complète de janvier au jour précédent le début de la première semaine complète de septembre. Il indique à ce moment les succursales de sa division en dehors de sa localité où il désire travailler. Cette disponibilité est appelée disponibilité initiale.

Sur le formulaire de disponibilité, l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 et l'employé à temps partiel indiquent la priorité qu'il accorde à chacune des succursales de sa division et son intérêt à effectuer les horaires de 38 heures et/ou de 30 heures ne correspondant pas à sa disponibilité sous réserve de son éligibilité au sens de l'Annexe 14.

L'employé à temps partiel et l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 indique sur le formulaire s'il veut être assigné sur un remplacement de COS et/ou de CSS en vertu de l'article 8 :12. Il précise en cochant les cases appropriées si le remplacement est pour une semaine complète

et/ou pour une partie de semaine. Il indique aussi les succursales où il veut effectuer le remplacement de COS et /ou de CSS. L'employé peut annuler un ou plusieurs de ses choix en tout temps mais il ne pourra se réinscrire que lors de la prochaine remise de disponibilité initiale.

### **6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> journée**

L'employé peut signifier sur son formulaire de disponibilité sa décision de refuser la 6<sup>ème</sup> et/ou la 7<sup>ème</sup> journée(s) assignée(s), auquel cas le logiciel d'assignation GASPER respectera automatiquement ce choix, conformément à l'article 8 :16.

### **Jours fériés**

Sous réserve de l'article 8 :05, l'employé peut exprimer sa disponibilité pour tous les jours fériés sur le formulaire de disponibilité. Cette disponibilité est traitée en disponibilité élargie.

### **Remplacements de longue durée**

L'employé à temps partiel et l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 qui est affecté sur un remplacement de longue durée en vertu de 24 :13 voit sa nouvelle disponibilité être effective une fois son remplacement terminé.

- b) Au plus tard le 15 août de chaque année, tout employé détenteur d'un poste 16 à 19.5 heures et tout employé à temps partiel doit remettre à l'employeur un formulaire de disponibilité qu'il s'engage à respecter pour toute la période couvrant la première semaine complète de septembre à la fin de la première semaine complète de janvier. Les règles mentionnées au paragraphe a) s'appliquent tel quel en faisant les adaptations nécessaires.
- c) Suite à la réception de leur horaire scolaire, les étudiants pourront modifier cette disponibilité à la baisse tout en respectant la disponibilité minimale requise et les modifications prendront effet lors de la prochaine planification si elles ont été présentées au plus tard à 18H00 le mercredi précédant celle-ci. Dans ces cas, ceux-ci devront présenter copie de leur horaire scolaire justifiant les modifications et les journées ou parties de journées de congé doivent correspondre à celle(s) où il a un cour. Par ailleurs, à la mi-session et à la fin de session, l'étudiant a droit à un jour de congé pour chacun de ses examens. Sa banque de congé personnel n'est pas affectée par la prise d'un tel congé.

L'employé à temps partiel qui obtient un remplacement de longue durée peut réduire sa disponibilité pour fins d'études. Ceci a pour effet de mettre fin à son remplacement de longue durée.

Dans le cas où l'étudiant ne peut rencontrer la disponibilité minimale en raison d'un cour, il doit faire une demande de congé sans solde partiel tel que prévu à l'article 30 :02.

- d) Par exception, l'employeur permet un changement de disponibilité initiale à la hausse lors d'une modification d'heures d'ouverture d'une succursale de la division ou lors d'une modification des horaires de livraison. Ce changement de disponibilité doit correspondre à des heures touchées par ces modifications.
- e) L'employé détenteur d'un poste 16 à 19.5 et l'employé à temps partiel peuvent modifier leur disponibilité à la hausse en tout temps. Cet ajout de disponibilité est appelé disponibilité élargie et est valide jusqu'à la prochaine période de disponibilité. Pour être considérée lors de la prochaine assignation, cette modification doit être remise au plus tard à 18H00 le mercredi.
- f) L'employé détenteur d'un poste 16 à 19.5 et l'employé à temps partiel peuvent aussi modifier leur disponibilité pour chacune des semaines de décembre, à partir du premier dimanche de décembre jusqu'au 31 décembre, à la condition que la disponibilité soit à la hausse ou identique à la semaine précédente. Cette modification doit être remise au plus tard le 20 novembre. Cette modification est considérée au même titre que la disponibilité élargie. L'employé qui le désire peut prolonger cette disponibilité élargie jusqu'à la fin de la semaine si le 31 décembre n'est pas un samedi. Si le formulaire de disponibilité est remis après le 20 novembre, il est traité en vertu du paragraphe e).

- g) L'employé détenteur d'un poste 16 à 19.5 et l'employé à temps partiel peuvent aussi modifier leur disponibilité à la hausse pour la période comprise entre la première semaine complète de juin et le 31 août à la condition que cette modification de disponibilité soit pour une période minimale de 4 semaines. Cette modification prend effet et se termine aux dates indiquées par l'employé sur le formulaire de modification de disponibilité et est considérée au même titre que la disponibilité élargie. À la fin de cette période, l'employé retournera à la disponibilité qu'il avait avant cette modification. Ce formulaire doit être remis au plus tard le 15 mai. Si le formulaire de disponibilité est remis après le 15 mai, il est traité en vertu du paragraphe e).
- h) À l'exception du paragraphe f), dans l'application du présent article, lorsque le 31 août n'est pas un samedi, la disponibilité n'est pas modifiée avant la semaine suivante.

**8:05** L'employé doit respecter la disponibilité qu'il remet pour toute la période, à moins qu'il soit en congé autorisé par la convention collective ou par l'employeur. L'employeur considère l'ancienne disponibilité initiale de tout employé qui ne remet pas sa nouvelle disponibilité aux dates prévues à 8 :04 a) et b) et ce pour toute la période. Cependant, tout employé incapable de remettre sa nouvelle disponibilité aux dates prévues parce qu'il est en congé autorisé par la convention collective ou l'employeur peut modifier sa disponibilité à son retour.

#### **8:06 Disponibilité minimale**

- a) Tout employé à temps partiel doit fournir une disponibilité minimale incluant le vendredi soir de 17h00 à 21h00 et le samedi de 8h00 à 19h00, et ce, en disponibilité initiale.
- b) Malgré ce qui précède, l'employé à temps partiel détenteur d'un poste 16-19.5 n'est pas tenu d'offrir une disponibilité au-delà des heures correspondant à son poste.
- c) Disponibilité le dimanche

En janvier et en août, le GTC évalue les besoins du dimanche entre 8h00 et 23h00 dans les succursales de la division pour chacune des périodes mentionnées à 8 :04 a) et b) (le nombre d'employés réguliers le dimanche + le nombre d'employés détenteur d'un poste 16 à 19,5 + le nombre de besoins d'employés à temps partiel le dimanche = le nombre d'employés à temps partiel qui doivent être disponibles le dimanche).

Suite à la réception des formulaires de disponibilité remis en décembre et en août, le GTC détermine si le nombre d'employés détenteur d'un poste 16 à 19,5 et d'employés à temps partiel disponibles le dimanche est insuffisant pour répondre aux besoins du dimanche.

Si le nombre d'employés à temps partiel disponibles le dimanche pour la totalité du besoin est insuffisant, le GTC avise les employés à temps partiel qu'ils sont, par ordre inverse d'ancienneté, considérés disponibles pour chacune des périodes mentionnées à 8 :04 a) et b) aux fins des assignations du dimanche, et ce, en disponibilité élargie forcée. Ces employés sont assignés par ordre inverse d'ancienneté.

Advenant des besoins additionnels après avoir assigné les employés à temps partiel selon la disponibilité initiale, ensuite selon la disponibilité élargie et finalement selon la disponibilité élargie forcée, tous les autres employés à temps partiel requis sont considérés disponibles et sont assignés par ordre inverse d'ancienneté.

Après 3 dimanches consécutifs de travail, l'employé à temps partiel obligés à être en disponibilité élargie et l'employé à temps partiel assigné par ordre inverse d'ancienneté peuvent prendre un dimanche de congé.

- d) Advenant qu'il n'y ait pas suffisamment d'employés disponibles pour combler les besoins éventuels du lundi au samedi, l'employeur applique l'article 8 :20. Avant d'embaucher, l'employeur fixe sur recommandation du groupe de travail consultatif, le nombre d'employés à temps partiel par ordre inverse d'ancienneté dans la division qui seront obligés d'offrir cette disponibilité en disponibilité élargie. L'employé qui ne peut offrir cette disponibilité est

considéré comme démissionnaire sauf s'il est étudiant. Cette disposition ne peut avoir pour effet d'obliger un employé à temps partiel de déclarer une disponibilité de plus de cinq (5) jours.

- 8:07** L'employé à temps partiel qui ne fournit pas la disponibilité exigée à l'article 8:06 a) et l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 qui ne fournit pas la disponibilité exigée à l'article 8:06 b) sont considérés comme démissionnaires.

### **CRÉATION ET ATTRIBUTION DES POSTES 16 À 19,5**

- 8:08** Pendant la planification budgétaire, l'employeur, après consultation avec le COS, détermine le nombre de postes 16 à 19,5 et leur horaire.

- 8:09** a) Le GTC, après avoir validé la conformité des postes 16 à 19,5, offre ces postes à l'intérieur de la division en priorité aux employés déjà détenteurs d'un poste 16 à 19,5 selon leur rang d'ancienneté. Ensuite, ils sont offerts aux employés à temps partiel par ancienneté dans la division. Si tous les postes ne sont pas comblés, ils sont affichés à l'échelle provinciale. Les employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 entrent en fonction la première semaine complète de mai.

Les employés qui obtiennent un poste 16 à 19,5 voient leur disponibilité initiale adapter aux heures comprises dans leur poste 16 à 19,5 mais ne peuvent modifier leur disponibilité initiale à la hausse au-delà de ces heures.

- b) Si un poste 16 à 19,5 se libère avant le 1<sup>er</sup> février et que le besoin existe encore dans sa totalité, il sera offert selon le mécanisme prévu à l'article 8 :09 a). Dans ce cas, l'employé ayant obtenu un poste 16 à 19,5 remet un nouveau formulaire de disponibilité.

Par ailleurs, l'employeur peut, en cours d'année, offrir à l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 dans la succursale une heure ou moins d'une heure en ajout à son poste 16 à 19,5 en autant qu'il soit disponible et que ce soit en continu avec son horaire. Si aucun détenteur d'un poste 16 à 19,5 n'est disponible ou accepte l'ajout, l'offre est faite, par ancienneté, aux autres détenteurs d'un poste 16 à 19,5 dans la succursale sans égard à leur disponibilité.

- c) Dans les cas où l'horaire d'un poste 16-19.5 ou une journée de cet horaire, ne correspond plus aux besoins ou dans les cas de fermeture complète d'une succursale, l'employeur garantit cet horaire dans une autre succursale de la division, et ce, jusqu'à la semaine précédant la première semaine complète de mai. Par contre, si l'horaire ou une journée de cet horaire ne correspond pas à des besoins dans aucune succursale de la division, l'employeur s'engage à garantir à l'employé un autre horaire comportant le même nombre d'heures dans n'importe quelle succursale de la division, incluant celle où l'employé détenait ce poste, tout en respectant la disponibilité déclarée en vertu de l'article 8 :04, et ce, jusqu'à la semaine précédant la première semaine complète de mai. Ceci n'aura pas pour effet d'affecter les heures garanties des autres détenteurs de poste 16 à 19,5. Dans le cas d'une fermeture temporaire d'une succursale ou de la disparition temporaire d'un besoin suite à un cas fortuit ou de force majeure, l'employé revient à son poste d'origine dès que les heures sont à nouveau disponibles, et ce, jusqu'au processus suivant d'attribution des postes 16 à 19,5. Dans l'intervalle, l'employeur s'engage à garantir à l'employé un autre horaire fixe comportant le même nombre d'heures.
- d) Lors de l'offre annuelle des postes de 16 à 19,5, si les besoins ne sont pas suffisants pour fournir à tous les employés détenteurs d'un poste 16 à 19.5 de l'année précédente un tel poste, l'employé peut déplacer à l'intérieur de la localité un employé détenteur d'un poste 16 à 19.5 ayant moins d'ancienneté. Tout employé qui à la fin du processus ne peut obtenir dans sa localité un poste 16 à 19.5, faute d'ancienneté, redevient un employé à temps partiel. Il conserve cependant un droit de retour par ancienneté dans tout nouveau poste 16 à 19,5.
- e) Lorsqu'un employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 redevient employé à temps partiel suite à l'application du paragraphe précédent, l'employeur lui paie la valeur accumulée dans ses compteurs de vacances, de congés personnels et de jours chômés à reprendre sans préjudice à tous ses autres droits en vertu de la convention collective, notamment ceux prévus aux articles 45 et 46 à l'exclusion de l'assurance-salaire.

- f) L'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 qui redevient employé à temps partiel doit accepter tout poste 16 à 19,5 dans la localité qui lui est offert selon son rang d'ancienneté en vertu de la présente convention collective. S'il refuse, il est réputé avoir renoncé aux conditions applicables aux employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5. Il ne bénéficie alors que des conditions prévues à l'article 7:02.
- g) Si en cours d'année, l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 ne peut plus fournir la disponibilité lui permettant de remplir le poste, il doit remettre une disponibilité à la baisse qui exclut au minimum une partie des heures de son poste mais tout en respectant la disponibilité minimale d'un employé à temps partiel. L'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 qui bénéficie d'un congé sans solde complet pour fins d'études en vertu de l'article 30 est traité conformément au présent paragraphe.

#### **ASSIGNATION :**

- 8:10** a) À chaque semaine, l'employeur détermine et planifie tous ses besoins prévisibles pour la semaine suivante, et ce, à l'intérieur de chacune des succursales. Cette planification se fait en consultation avec le représentant syndical et l'employeur garde la décision finale. Ces besoins ne comprennent pas les heures qui seront effectuées par des employés réguliers et par les employés détenteur d'un poste 16 à 19,5 à l'intérieur de leur poste. L'assignation se fait à rebours, soit du samedi au dimanche.
- b) Le jeudi, les besoins de chacune des succursales sont regroupés au niveau de la division et le directeur responsable de la division constitue les horaires avec la participation du représentant syndical désigné pour la division. Le représentant syndical n'est pas rémunéré s'il n'était pas déjà au travail et aucun autre frais n'est remboursé pour cette activité.
- c) Les assignations journalières comportent un minimum de trois heures de travail. Toute assignation de trois (3) à six (6) heures de travail doit se faire au minimum au 30 minutes, sauf s'il s'agit d'une assignation en continu tel que spécifié à l'article 8:11. Il n'y a aucun chevauchement lors de l'émission des besoins prévisibles.
- d) L'employeur respecte la préférence mentionnée par l'employé détenteur d'un poste 16-19.5 et l'employé à temps partiel selon les articles 8 :04 a) et b) lorsque survient un besoin identique (même nombre d'heures) dans deux succursales différentes sauf lorsqu'il est possible d'assigner un employé dans la même succursale deux journées ou plus, de façon continue. Il est aussi entendu que le remplacement des employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 peut se faire en bloc. Un employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 peut faire le remplacement en bloc d'un poste de promotion 16 à 19,5 dans sa succursale seulement.
- e) Lors de remplacement intégral ou d'établissement d'horaires de 38 heures en surplus au sens de l'article 24 :13 les besoins sont comblés selon les principes de l'article 8 :11 a) et b) dans l'ordre suivant: les horaires 38 heures du lundi au vendredi, les horaires 38 heures de quatre jours n'incluant pas les deux jours de fin de semaine, les horaires 38 heures du mardi au samedi, les horaires 38 heures du dimanche au jeudi, les autres horaires de 38 heures et par la suite, les horaires de 30 heures de 4 jours et ensuite de 5 jours par semaine. Dans chacun de ces horaires, l'assignation se fera en priorisant les horaires comportant le moins de soirées de travail après 19h00.
- 8 :11** a) Dans un premier temps, si le besoin s'inscrit en continu avec les heures déjà effectuées par un employé dans un poste 16 à 19,5 et que sa disponibilité lui permet de l'effectuer, l'employeur le lui assigne en priorité. Cela ne doit pas avoir pour effet de rajouter plus d'une heure au début et/ou une heure à la fin de son assignation.
- b) Une fois les remplacements de longue durée offerts en vertu de l'article 24 :13, l'employeur comble, dans un deuxième temps, le remplacement intégral pour une semaine complète de CSS, de CPOS et de COS selon les modalités de l'article 24 :13 en respectant les principes et exceptions énoncés aux articles 50 :03 et 51. Il fait de même pour tout besoin de COS de 38 heures en surplus dans un horaire conforme à l'article 10.



- c) Dans un troisième temps, il comble tout poste vacant de caissier vendeur de 38 heures selon les modalités de l'article 24 :13. Il fait de même pour tout besoin de 38 heures en surplus dans un horaire conforme à l'article 10.

L'employeur peut combler un poste de conseiller en vins temporairement vacant par un poste de caissier vendeur selon le même horaire que le poste de conseiller en vins.

- d) Dans un quatrième temps, il comble tout poste vacant de 30 heures comportant un horaire mixte de COS et de caissier-vendeur selon les modalités de l'article 24 :13.
- e) Dans un cinquième temps, il comble tout poste vacant de 30 heures de caissier-vendeur selon les modalités de l'article 24 :13.
- f) Advenant qu'il reste des remplacements intégraux de 30 heures qui n'ont pas été comblés, tous les employés ayant manifesté leur désir d'être assignés sur un remplacement intégral 38 heures conformément à l'annexe 14 et qui n'ont pas été assignés sur un remplacement intégral de 38 heures se voient assignés sur le remplacement intégral 30 heures par ordre inverse d'ancienneté.
- g) Finalement, il peut combler en bloc tout poste de 16 à 19,5 vacant.
- h) Les autres besoins sont comblés quotidiennement en fonction du rang d'ancienneté sur la liste d'assignation de l'article 8 :03. Étant entendu que les employés détenteurs d'un poste 16-19.5 ne sont assignés que pour les heures additionnelles à celles de leur poste selon leur disponibilité, et ce, jusqu'à concurrence de la durée de la semaine normale de travail (38 heures). Les employés détenteurs de poste 16 à 19,5 ont accès aux remplacements de longue durée, aux remplacements intégraux et aux besoins de 38 heures en surplus.

- 8:12** a) Lors de l'assignation hebdomadaire pour les employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5, l'employeur s'engage à morceler un besoin journalier en deux parties pour l'employé détenteur d'un poste 16-19.5 sans toutefois faire dépasser par cet employé la semaine normale de travail. Le morcellement s'effectue si le besoin journalier est d'au moins 6 heures et ne devra pas avoir pour effet de créer un besoin inférieur à trois heures de travail. Cependant, aucun morcellement ne se fait en période 10. De même, aucun morcellement ne se fait pour un besoin de COS et de CSS sauf si une partie du besoin est comblé par un employé régulier 38 heures ou 30 heures.

Ces règles s'appliquent pour un employé à temps partiel qui effectue un remplacement en bloc d'un poste 16 à 19,5.

- b) De plus, dans la même succursale où il détient un poste 16 à 19,5, un employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 peut se voir assigner à son rang d'ancienneté sur la liste d'assignation sur tout besoin plus grand que son horaire garanti, si sa disponibilité le lui permet et si ce besoin est compris à l'intérieur de son horaire garanti. L'horaire ainsi libéré est comblé selon les mécanismes de l'article 8 :00.

L'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 COS qui bénéficie de la substitution conserve sa fonction de COS pour les heures prévues à l'horaire de son poste. Le besoin qui résulte de cette substitution est comblé à titre de caissier-vendeur selon les mécanismes de l'article 8 :00.

Ces règles s'appliquent pour un employé à temps partiel qui effectue un remplacement en bloc d'un poste 16 à 19,5.

- c) Le logiciel d'assignation GASPER assigne un employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 et un employé à temps partiel en continu dans une même succursale, et ce, même s'il y a une différence d'une heure et moins avec une assignation en discontinu. Ce principe est applicable que lors de la confection des horaires hebdomadaires.

- 8:13** Aucun morcellement ne sera effectué pour les employés à temps partiel en assignation hebdomadaire.

**8:14** Après avoir offert les besoins de la succursale aux employés réguliers 30 heures, l'employeur assigne les employés détenteur d'un poste 16 à 19,5, les employés à temps partiel et les employés à temps partiel à l'essai en fonction du rang d'ancienneté sur la liste d'assignation selon l'ordre suivant :

1. Employés à temps partiel et employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 selon leur disponibilité initiale
2. Employés à temps partiel et employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 selon leur disponibilité élargie
3. Employés à temps partiel à l'essai selon leur disponibilité initiale
4. Employés à temps partiel à l'essai selon leur disponibilité élargie
5. Employé à temps partiel selon les règles de l'article 8 :06
6. Employés à temps partiel et employé à temps partiel à l'essai par ordre inverse d'ancienneté

Il est entendu que la substitution est permise pour tous en élargie mais, pour l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5, cette substitution doit se faire dans la succursale où il détient son poste 16 à 19,5 pour les jours de son poste 16 à 19,5.

**8:15** a) L'horaire de l'employé est établi du lundi au dimanche et est affiché sur le tableau d'affichage de sa succursale d'appartenance le jeudi et doit mentionner les heures d'arrivée et de départ de l'employé ainsi que la ou les succursales où s'effectue le travail. L'horaire de tous les employés détenteurs d'un poste 16-19.5 et de tous les employés à temps partiel est affiché dans toutes les succursales de la division au cours de la semaine.

b) L'employé a la responsabilité de prendre connaissance de son horaire.

**8:16** L'employé détenteur d'un poste 16 à 19.5 et l'employé à temps partiel s'étant déclaré disponible pour tous les jours de la semaine et étant assigné 6 ou 7 jours, peut refuser, malgré la disponibilité exprimée, la ou les deux journées d'assignation hebdomadaire comportant le moins d'heures. Toutefois, aucune journée comprise dans l'horaire du poste d'un employé détenteur d'un poste 16 à 19.5 ne peut faire l'objet d'un tel refus.

• À cet effet :

- si l'employé n'a pas signifié un tel refus sur le formulaire de disponibilité :
  - il peut le faire lorsque l'employeur communique avec lui pour l'informer que son horaire comporte 6 ou 7 jours ;
  - dans le cas où l'employeur est dans l'impossibilité de joindre l'employé, l'horaire de 6 ou 7 jours est confirmé ;
  - dans un tel cas, l'employé devra contacter l'employeur avant vendredi 21h00 s'il désire exercer son droit de refus, auquel cas ces heures de travail seront offertes dans le cadre de rappels imprévisibles ;
  - si plus d'une journée comportent le même nombre d'heures, la ou les journées à retirer de l'horaire sont au choix de l'employé.

#### **BESOINS IMPRÉVISIBLES :**

**8:17** a) Après avoir offert tout besoin imprévisible survenant en cours d'assignation aux employés réguliers 30 heures de la succursale, l'employeur offre les heures à effectuer en respectant le même ordre que celui de l'assignation à la semaine et sans modifier les assignations déjà existantes. Cependant, tout employé à temps partiel et tout employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 peut refuser une telle offre d'assignation sans que cela l'empêche de se voir offrir tout nouveau besoin.

b) Pour les employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5, l'employeur s'engage à morceler un besoin journalier en deux parties sans toutefois faire dépasser par ces employés la semaine normale de travail. Le morcellement s'effectue si le besoin journalier est d'au moins 6 heures et ne doit pas avoir pour effet de créer un besoin inférieur à trois heures de travail. Cependant l'employeur s'engage à morceler un besoin de moins de six heures de façon à offrir à l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5, la possibilité de compléter sa semaine normale de travail. Ce morcellement sera effectué lorsque ce besoin dans son entier aurait pour effet de faire

dépasser à ce dernier la semaine normale de travail. Toutefois ce morcellement ne doit pas avoir pour effet de créer un besoin résiduel inférieur à trois heures. Aucun morcellement n'est effectué durant la période 10. Il n'y a pas de morcellement pour un besoin de COS et de CSS sauf si une partie du besoin est comblé par un employé régulier.

Pour les employés à temps partiel, l'employeur s'engage à morceler un besoin journalier en deux parties selon les mêmes règles, si ce besoin est dans la succursale où l'employé est assigné la journée correspondant au besoin. Un tel morcellement ne peut servir pour effet de modifier l'assignation d'un employé à temps partiel.

- c) De plus, dans la même succursale où il détient un poste 16 à 19,5, un employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 peut se voir offrir à son rang d'ancienneté sur la liste d'assignation tout besoin plus grand que son horaire garanti, si sa disponibilité le lui permet et si ce besoin est compris à l'intérieur de son horaire garanti. L'horaire ainsi libéré est comblé selon les mécanismes de l'article 8 :00.

L'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 COS qui bénéficie de la substitution conserve sa fonction de COS pour les heures prévues à l'horaire de son poste. Le besoin qui résulte de cette substitution est comblé à titre de caissier-vendeur selon les mécanismes de l'article 8 :00.

Ces règles s'appliquent pour un employé à temps partiel qui effectue un remplacement en bloc d'un poste 16 à 19,5.

- d) Les employés ainsi rappelés se verront offrir une période minimale de trois heures à taux simple sous réserve de l'article 11.
- e) Nonobstant les règles prévues aux paragraphes précédents, l'employeur pourra offrir à l'employé à temps partiel ou à l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 heures présents en succursale jusqu'à une demi-heure additionnelle de travail précédant et/ou excédant leur assignation journalière, sous réserve de l'article 11.

**8:18** L'employé détenteur d'un poste 16-19,5 heures et l'employé à temps partiel ne peut exiger d'être assigné pour un horaire de plus de trente-huit (38) heures semaine. De plus, il ne peut exiger un horaire dépassant 10 heures dans une même journée, le tout sous réserve des droits prévus à l'article 11.

**8:19** L'employé à temps partiel qui, sous réserve de l'application conforme des règles d'assignation, n'a pas travaillé dans une période de huit (8) mois consécutifs sera radié de la liste, à moins qu'il ne soit en congé autorisé par la convention ou par l'employeur.

**8:20** Avant que l'employeur ne procède à l'embauche d'un employé à temps partiel :

- a) Le groupe de travail consultatif offre aux employés détenteurs d'un poste 16-19,5 et aux employés à temps partiel de la division d'augmenter leur disponibilité initiale afin de répondre aux besoins. L'offre se fait par rang d'assignation. L'employé ne peut augmenter sa disponibilité initiale que pour les besoins déterminés par le GTC conformément à l'Annexe 4. Aucune autre modification n'est permise au formulaire de disponibilité.
- b) Ensuite, l'employeur donne priorité aux demandes de transfert d'une division à une autre. Ce transfert se fait par ordre d'ancienneté et l'employé qui accepte le transfert s'engage à fournir la disponibilité initiale demandée suite aux recommandations du groupe de travail consultatif. Il remplit un nouveau formulaire de disponibilité mais ne peut cependant augmenter sa disponibilité en vigueur dans sa division d'origine au-delà des besoins déterminés par le groupe de travail consultatif. Les demandes de transfert se prescrivent par année de calendrier. L'employé maintient son ancienneté. Si dans sa division d'origine, il était détenteur d'un poste 16 à 19,5, en acceptant le transfert, il quitte son poste 16 à 19,5 volontairement, est classé comme employé à temps partiel dans sa nouvelle division en fonction de son ancienneté, reprend les conditions d'un employé à temps partiel dont l'échelon salarial prévu pour l'employé à temps partiel et la valeur de ses compteurs (excluant le compteur de temps supplémentaire accumulé) lui est payée.

**8:21** En aucun temps des frais de déplacement ou une rémunération pour du temps de déplacement ne seront alloués à l'employé détenteur d'un poste 16 à 19.5 heures et à l'employé à temps partiel ayant à se déplacer d'une succursale à une autre en vertu de son assignation. Il sera accordé un temps raisonnable pour ce déplacement à l'employé détenteur d'un poste 16-19.5 heures et à l'employé à temps partiel ayant à se déplacer d'une succursale à une autre.

**8:22 REPAS ET REPOS:**

a) L'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 et l'employé à temps partiel assigné sur un horaire consécutif dans une seule succursale, a droit à une (1) heure non rémunérée pour le repas et à une période de repos de quinze (15) minutes payées aux conditions suivantes :

PÉRIODE DE REPAS :

1. Pour avoir droit à une (1) période de repas, l'employé doit être assigné plus de sept (7) heures et moins de dix heures et demi (10.5);
2. Pour avoir droit à deux (2) périodes de repas, l'employé doit être assigné dix heures et demi (10.5 heures) et plus ;
3. L'employé est réputé avoir pris sa ou ses périodes de repas s'il bénéficie d'une (1) heure pendant la ou les plages de repas prévue au point 8 :22a) 4 ;
4. La période de repas du midi est déterminée par l'employeur, Elle ne peut débuter plus tôt que 11h30 et ne peut se terminer plus tard que 14h30. La période du repas du soir ne peut débuter plus tôt que 16h30 et ne peut se terminer plus tard que 19h30 ;
5. L'employé reçoit pour le repas du soir l'allocation de repas prévue à l'article 47 à la condition que ce soit un deuxième repas ;

PÉRIODE DE REPOS :

6. Pour avoir droit à une (1) période de repos payée, l'employé doit travailler quatre (4) heures consécutives et moins de six (6) heures consécutives dans une seule succursale ;
  7. Pour avoir droit à deux (2) périodes de repos payés, l'employé doit travailler six (6) heures consécutives et plus dans une même succursale ;
  8. Les périodes de repos se prennent à intervalles réguliers après entente avec le supérieur immédiat. Si l'employé a droit à deux périodes de repos et que son horaire ne lui permet pas de bénéficier d'une période de repas, il peut juxtaposer ces deux périodes de repos. De plus, l'employé peut juxtaposer ses deux périodes de repos au moment convenu avec l'employeur afin de pouvoir prendre un repas pendant une des deux plages de repas prévues à cette fin même si son horaire prévoit une période de repas.
- b) L'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 et l'employé à temps partiel assignés sur un horaire non consécutif soit dans la même succursale ou dans plus d'une succursale, a droit à une (1) heure non rémunérée pour le repas et à une période de repos de quinze (15) minutes payée aux conditions suivantes :

PÉRIODE DE REPAS :

1. Pour avoir droit à une (1) période de repas, l'employé doit être assigné plus de sept heures et demie (7.5 heures) et moins de dix heures et demi (10.5 heures);
2. Pour avoir droit à deux (2) périodes de repas, l'employé doit être assigné dix heures et demi (10.5 heures) et plus ;
3. L'employé est réputé avoir pris sa ou ses périodes de repas s'il bénéficie d'une (1) heure pendant la ou les plages de repas prévues au point 8 :22a) 4 ;
4. L'employé reçoit l'allocation de repas aux conditions énoncées au point 8 :22 a)5 ;

PÉRIODE DE REPOS :

5. Pour avoir droit à une (1) période de repos payé, l'employé doit travailler six heures et demi (6.5) non consécutives dans une même journée;
6. Pour avoir droit à deux (2) périodes de repos payés, l'employé doit travailler plus de six heures et demi (6.5) non consécutives dans une même journée;

Si l'employé a droit à deux périodes de repos, il peut juxtaposer ses périodes de repos dans la période de travail de son choix. De plus, l'employé peut juxtaposer ses deux pauses au moment convenu avec l'employeur afin de pouvoir prendre un repas pendant une des deux plages de repas prévues à cette fin même si son horaire prévoit une période de repas.

- c) Nonobstant les dispositions précédentes, l'employé à temps partiel assigné sur un horaire non consécutif soit dans la même succursale ou dans plus d'une succursale et qui se situe dans une période de dix heures et demi (10.5) et plus entre le début et la fin de la journée de travail, a droit à deux (2) périodes non rémunérées pour le repas et à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes payées selon les conditions suivantes :

PÉRIODE DE REPAS :

1. En ce qui concerne les repas la règle ne s'applique que pour tout bloc d'heures d'au moins cinq (5) heures consécutives ;
2. L'employé est réputé avoir pris sa ou ses périodes de repas s'il bénéficie d'une (1) heure pendant la ou les plages de repas prévue au paragraphe 8 :22 a) 4 ;
3. L'employé reçoit pour la deuxième période de repas l'allocation prévue au paragraphe 8.22 a)5, s'il travaille au moins huit heures et demie (8.5 heures) dans une journée de travail ;

PÉRIODE DE REPOS :

4. Si un des deux blocs d'heures comporte moins de cinq (5) heures ou que les blocs comportent moins de cinq (5) heures chacun, l'employé peut juxtaposer ses deux périodes de repos dans la période de travail de son choix. De plus, l'employé peut juxtaposer ses deux pauses au moment convenu avec l'employeur afin de pouvoir prendre un repas pendant une des deux plages de repas prévues à cette fin même si son horaire prévoit une période de repas.
- d) Tout employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 et tout employé à temps partiel a aussi droit à l'allocation de repas si les conditions suivantes sont réunies :
- 1) il est requis de travailler dès 10h30 ou avant;
  - 2) cet employé travaille jusqu'à 20h30 ou plus dans la même succursale ou une autre succursale;
  - 3) il y a 90 minutes ou moins qui séparent les deux assignations.
- e) Toutes ces règles s'appliquent à un horaire de nuit en faisant les adaptations nécessaires (mutatis mutandis).
- f) Une norme de huit (8) heures consécutives pour fins de repos entre deux assignations sur des plages horaires différentes (jour/nuit) s'applique pour les employés à temps partiel et les employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5.

**8:23 VACANCES :**

- a) Un employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 et un employé à temps partiel a le droit de prendre des vacances annuelles d'une durée maximale de quatre (4) semaines par année de référence. La rémunération des vacances est faite en fonction des règles de l'article 7:02 b) et c).
- b) Les employés indiquent en mars leur préférence quant aux dates de la période de leurs vacances annuelles. La priorité quant au choix des dates de vacances est allouée selon le rang d'ancienneté. Cette période de vacances doit être prise par bloc minimal d'une semaine. Si après avoir planifié les vacances, il reste un solde qui ne permet pas de planifier l'équivalent d'une semaine, ce solde peut être pris en journée complète.
- c) Aucune période de vacances annuelles ne peut être prise au cours du mois de décembre sauf si l'employeur l'autorise.

- d) Avant d'autoriser les vacances d'un employé à temps partiel et d'un employé détenteur d'un poste 16 à 19,5, l'employeur doit s'assurer qu'il y aura dans la division un nombre suffisant d'employés disponibles pour combler les besoins de main-d'œuvre sans priver l'employé de son droit aux vacances. Tout problème relié au présent paragraphe est référé au groupe de travail consultatif.

#### **PÉRIODE D'ESSAI :**

- 8:24** Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, l'employé à temps partiel doit compléter une période d'essai de 300 heures travaillées comme employé à temps partiel à l'essai. Dès qu'un employé a complété sa période d'essai, l'employeur l'avise dans les trente (30) jours qui suivent avec copie au syndicat.
- 8:25** Pour fin d'assignation de l'employé à temps partiel à l'essai, l'employeur reconnaît la dernière date d'embauche.
- 8:26** Durant sa période d'essai, l'employé à temps partiel bénéficie des dispositions de la convention collective qui lui sont applicables sauf spécification contraire. Toutefois, il n'a pas droit de grief en cas de mise à pied ou de congédiement. Ce congédiement devra être fait pour une cause juste et suffisante.
- 8:27** Un employé à temps partiel promu à un statut d'employé régulier est considéré comme ayant complété sa période d'essai, s'il a complété sa période d'essai comme employé à temps partiel (incluant l'employé détenteur d'un poste 16-19.5).
- 8:28** Tous les droits prévus à la convention collective et en particulier les droits de griefs en matière disciplinaire s'appliquent aux employés détenteur d'un poste 16 à 19,5 et aux employé à temps partiel, sauf s'il en est autrement prévu.
- 8:29** L'employeur a le fardeau de prouver que l'employé ne possède pas la compétence requise pour accomplir le travail.
- 8:30** a) Un entraînement à l'embauche d'une durée de 20 heures sera dispensé à tout nouvel employé à temps partiel selon des modalités à déterminer par le groupe de travail consultatif. Cette formation devra comprendre des heures dans des succursales de différentes bannières dans la division. À l'intérieur de cette période d'entraînement, une heure est allouée au syndicat pour fins d'accueil et de formation syndicale.
- b) Ces heures de formation se planifient une fois les besoins prévisibles attribués selon les règles du présent article et ne doivent servir qu'à des fins de formation.

#### **RÈGLES APPLICABLES AUX EMPLOYÉS DE BUREAU :**

##### **8:31 Inscription aux listes d'assignation**

- a) Les employés à temps partiel sont inscrits sur l'une des deux listes suivantes, selon la région administrative de Montréal ou de Québec :

**Liste A : Pleine disponibilité**

**Liste B : Disponibilité restreinte**

- b) Les employés sont classés sur chaque liste par ancienneté.

##### **8:32 Liste A : Pleine disponibilité**

- a) La pleine disponibilité signifie la disponibilité correspondant aux horaires prévus à l'article 9 pour l'année complète.

- b) Sous réserve des situations prévues à l'article 8:34, l'employé à temps partiel inscrit sur la liste A ne peut refuser une offre de travail s'il est assigné continuellement. Cependant, s'il n'était pas déjà assigné, il n'est pas tenu d'accepter une assignation à moins d'avoir reçu un préavis de quatorze jours de calendrier de la part de l'employeur.
- c) L'employé inscrit sur la liste A peut s'absenter du travail pour les raisons prévues à la convention collective ou sur autorisation de l'employeur. Cet employé a droit à une période de vacances annuelles rémunérées selon les dispositions prévues à l'article 7.02. Aucun congé sans solde pour fin d'études n'est accordé à l'employé à temps partiel inscrit sur la liste A.

Cependant un employé de bureau qui cesse d'être pleinement disponible à cause d'un conflit d'horaire résultant de son inscription à un cours de comptabilité approuvé selon la politique de l'employeur peut aménager sa disponibilité pour tenir compte de ce conflit d'horaire sans perte de ses droits en vertu de la liste A prévus à l'article 8 :32. Cet employé doit fournir une preuve d'inscription ainsi que l'horaire du cours créant le conflit.

- d) L'employé qui s'est inscrit à la liste A et qui cesse d'être pleinement disponible ou qui refuse une offre de travail faite conformément au paragraphe b) est transféré à la liste B où il est classé selon son ancienneté.

### **8:33 Liste B : Disponibilité restreinte**

- a) La disponibilité restreinte signifie une disponibilité minimale obligatoire dans l'unité d'accréditation SEMB bureaux correspondant aux horaires prévus à l'article 9, durant les mois de juillet et août en tenant compte des dates de retour en milieu scolaire collégial et universitaire.
- b) Toutefois, l'employé à temps partiel déclarant une disponibilité restreinte peut ajouter une disponibilité supplémentaire pour la période qu'il désigne. Cette disponibilité supplémentaire doit correspondre aux horaires prévus à l'article 9. Cependant, lorsque la disponibilité supplémentaire ne correspond pas aux horaires prévus à l'article 9 et que l'employeur a un besoin, ce besoin sera offert à l'employé à temps partiel disponible pouvant combler toute la durée du besoin. Pour cette période, il a le droit sans préjudice de refuser toute offre de travail.
- c) Les employés à temps partiel inscrits à la liste B ont droit aux congés prévus à la convention collective ou autorisés par l'employeur sauf que pendant les mois de juillet et août, ils ne peuvent prendre de vacances ou demander un congé sans solde. Les congés pour raisons personnelles (article 14:06) sont cependant limités à une seule journée pendant cette période.
- d) Durant la période de disponibilité minimale, l'employé à temps partiel qui s'est inscrit à la liste B et qui cesse d'être pleinement disponible ou qui refuse toute offre de travail faite conformément au paragraphe a) perd son emploi.

### **8:34 Situation conflictuelle**

L'employé à temps partiel impliqué dans une situation conflictuelle avec un cadre de l'entreprise ou avec les employés d'un service peut demander que ladite situation soit considérée comme une raison suffisante pour refuser du travail. Une situation reconnue à la fois par le syndicat et l'employeur serait acceptable.

### **8:35 Révisions annuelles de la liste A**

- a) Deux (2) fois par année, au mois de février pour être en vigueur au mois de mars et au mois d'août pour être en vigueur au mois de septembre, tout employé à temps partiel qui désire augmenter sa disponibilité de façon à être inscrit à la liste A peut le faire en complétant une déclaration de disponibilité fournie par l'employeur.

- b) Cette disponibilité est valide respectivement de la 1<sup>ère</sup> semaine complète de mars jusqu'à la semaine précédant la 1<sup>ère</sup> semaine complète de septembre et de la 1<sup>ère</sup> semaine complète de septembre jusqu'à la semaine précédant la 1<sup>ère</sup> semaine complète de mars inclusivement.

### **8:36 Perte d'emploi**

Tout employé à temps partiel qui n'est pas assigné pour une période de douze mois consécutifs perd son emploi à moins qu'il ne soit en congé autorisé par la convention collective ou par l'employeur.

### **8:37 Détermination des besoins**

L'employeur détermine et planifie tous ses besoins de main-d'œuvre autres que les besoins déjà confiés aux employés réguliers selon les règles prévues à l'article 24.

### **8:38 Assignation des employés à temps partiel**

Les besoins non comblés par les employés réguliers sont offerts aux employés à temps partiel, par région administrative de Québec ou de Montréal, dans l'ordre suivant et en débutant par la tâche la plus rémunératrice.

1. Les employés à temps partiel inscrits à la liste A;
2. Les employés à temps partiel inscrits à la liste B;

### **8:39 Durée des assignations**

- a) L'employeur s'engage à dénoncer la durée totale du besoin connue lors de la première attribution.
- b) Si la durée du besoin est de moins de six (6) semaines, l'offre et l'assignation sont faites aux employés à temps partiel par ancienneté qui sont disponibles lors de l'attribution du besoin.
- c) Si la durée du besoin est de six (6) semaines et plus, l'offre et l'assignation sont faites aux employés à temps partiel par ancienneté qui sont disponibles ou qui sont assignés sur un besoin de moins de six (6) semaines, et ce, lors de l'attribution du besoin. L'employé à temps partiel doit combler l'assignation pour la durée connue du remplacement sous réserve de son droit d'y mettre fin après six (6) mois.
- d) L'employé informe l'employeur au moins deux (2) semaines avant l'expiration du délai de six (6) mois qu'il désire se voir offrir les nouveaux besoins. L'employé qui n'est intéressé par aucun nouveau besoin peut conserver son assignation.
- e) L'employé à temps partiel peut refuser toute offre de prolongation à l'échéance de la durée du besoin annoncée lors de l'attribution ou après six (6) mois du début du remplacement. L'employé à temps partiel retourne alors sur la liste A ou B selon le cas et est assigné en fonction des règles de 8 :39.
- f) L'employé assigné sur un remplacement de vacances de moins de 6 semaines sera considéré comme étant non disponible pour tout autre remplacement de vacances pendant la durée de son assignation.
- g) Nonobstant les paragraphes qui précèdent, dans l'éventualité où il y a changement de titulaire sur un poste, le remplacement sera considéré comme un nouveau besoin.



#### **8:40 Situation urgente et exceptionnelle**

- a) Si lors d'une situation urgente et exceptionnelle, l'employeur ne peut respecter les règles établies pour combler un besoin de main-d'œuvre, il doit impliquer le syndicat afin d'identifier un employé apte à combler ledit besoin et s'entendre avec le syndicat pour revenir aux règles établies dans les plus brefs délais.
- b) Dans l'intervalle, l'employeur paie quand même ceux à qui on aurait dû attribuer ce besoin selon les règles prévues à 24:22 et à 8:38.

#### **8:41 Exigences de base**

- a) L'assignation dans les diverses occupations se fait en autant que l'employé rencontre les exigences de base (pré requis) rattachées à chaque poste et plus amplement décrites à l'annexe 8 de la convention collective.
- b) L'employeur ne peut exiger qu'un employé rencontre une exigence de base (pré requis) si l'employé effectuait déjà la tâche. La liste des employés concernés sera convenue et signée par les parties au moment de la signature de la convention collective. Pour des raisons de confidentialité, les parties conviennent de ne pas reproduire cette liste en annexe à la convention collective mais reconnaissent qu'elle aura le même effet et la même valeur juridique que si elle avait été déposée au bureau de la Commission des relations du travail selon l'article 72 du Code du travail.

#### **8:43 Exigences particulières**

Quant aux exigences particulières à chacun des postes, soit les exigences spécifiées dans les descriptions de postes autres que les exigences de base, l'employeur s'engage à assurer la formation des employés en conséquence.

#### **8:44 Rôle du représentant du syndicat**

- a) Chaque vendredi matin, un représentant du syndicat désigné par le syndicat parmi les employés au travail rencontre le représentant de l'employeur responsable des assignations pour discuter des assignations de la semaine précédente et de la semaine suivante. L'employeur remet au représentant syndical les feuilles d'assignation en y ajoutant les informations suivantes:
  - Classification du poste;
  - Dates de début et de fin;
  - Numéro du service;
  - Raison du besoin (remplacement, surcroît de travail ou vacances);
- b) Le représentant du syndicat dispose d'un délai maximum d'une heure pour vérifier ces informations dans le but de permettre les discussions sur tout problème relié à l'assignation de façon à éviter, autant que faire se peut, toute mésentente sur l'application ou l'interprétation de la convention collective. Si une mésentente persiste, la procédure de règlement de grief prévue à l'article 20 de la convention collective s'applique.

#### **8:45 Application des articles 8:24 à 8:29**

Les articles 8:24 à 8:29 s'appliquent aux employés de bureaux mutatis mutandis.

### **ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL - BUREAUX**

- 9:01** Le présent article vise à définir les heures normales de travail et ne doit pas être interprété comme une garantie ni de travail ni de salaire. Cependant, cet article ne peut en aucun temps être

interprété de manière à contourner la sécurité d'emploi dont il est fait mention à l'article 26 de la présente convention collective.

S'il y avait manque de travail, l'employeur accepte de procéder d'abord à la mise à pied d'employés à temps partiel ensuite d'employés réguliers suivant les exigences de la présente convention collective au lieu de procéder à la réduction de la semaine normale de travail.

- 9:02**
- a) La semaine normale de travail des employés de bureaux est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement comprenant un arrêt d'une heure non rémunérée pour le repas du midi.
  - b) Les seules modifications qui peuvent être apportées aux horaires des employés sont celles conformes aux règles prévues à l'article 9:03.
  - c) Tout employé régulier de bureau a le droit, sur préavis d'une semaine, de choisir un horaire variable lui permettant de débiter le travail une demi (1/2) heure avant l'horaire normal pour terminer une demi (1/2) heure plus tôt ou de débiter le travail une demi (1/2) heure plus tard pour terminer une demi (1/2) heure plus tard, à l'exception des titulaires des postes mentionnés à l'annexe 7.
- 9:03** Toute modification des horaires en vigueur à la signature de la convention collective se fait de la façon suivante :
- a) Le comité de relations de travail est responsable de la supervision du processus de modification des horaires en s'assurant de l'uniformité des démarches dans chacun des services pour l'établissement des besoins et en assistant aux diverses rencontres visant à déterminer les nouveaux horaires. De plus, il doit étudier tout problème de partage de tâches découlant de l'application de nouveaux horaires, et ce, dans le but d'atteindre une flexibilité permettant d'offrir un meilleur service à la clientèle.
  - b) Dans les trois (3) mois de la signature de la convention collective, le gestionnaire responsable du service présente aux employés les problèmes soulevés par l'application des horaires actuels. Le gestionnaire et les employés participent à l'élaboration de nouveaux horaires visant à améliorer le service à la clientèle. Cet exercice peut se faire annuellement suite à un préavis de trois (3) mois au syndicat.
  - c) Avant de fixer définitivement les nouveaux horaires, le comité invite les employés à faire part de toute contrainte personnelle dont l'équipe peut tenir compte dans le choix des horaires retenus.
  - d) La plage horaire est de 8 h 00 à 18 h 00 du lundi au vendredi mais par exception, le comité peut recommander qu'un poste se situe à l'extérieur de cette plage. Cette recommandation ne peut prendre effet que si elle est entérinée par écrit par le syndicat et l'employeur.
  - e) L'horaire de chaque employé est un horaire fixe et ne peut comporter d'heures discontinuées.
  - f) Les nouveaux horaires sont offerts par ancienneté dans une même classification à l'intérieur du service aux employés qui rencontrent les pré requis énumérés à l'annexe 8 de la convention collective ou qui font partie de la liste des employés ayant déjà accompli la tâche selon l'article 8:41 b).
  - g) En toutes circonstances, un employé régulier à la signature de la convention collective a le droit de refuser tout horaire différent de son horaire actuel.
    - 1) Dans tous les cas où aucun employé régulier n'accepte un horaire modifié, l'employeur peut combler le besoin par l'utilisation d'employés à temps partiel.

- 2) Cependant, en tout temps, un employé régulier peut manifester son intention de changer d'horaire pour un horaire modifié selon les règles prévues au présent article. Si plusieurs employés réguliers manifestent cette intention, le nouvel horaire est attribué à l'employé ayant le plus d'ancienneté.
- 3) Un employé régulier qui a accepté un nouvel horaire peut revenir à un horaire conforme à l'article 9:02 à la condition qu'un autre employé régulier accepte le nouvel horaire.
- 4) Dans tous les cas où un employé régulier accepte volontairement un nouvel horaire dans un autre service que le sien, l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté dans le service, dans la même classification, est déplacé dans le poste qui était occupé par l'employé qui a accepté le nouvel horaire.

Par contre, si l'employé ayant le moins d'ancienneté n'a pas les pré requis pour combler le poste qui était occupé par celui qui accepte le nouvel horaire, le comité s'occupe de gérer les déplacements en minimisant leur impact.

- h) Tout changement d'horaire sera suivi d'une période de rodage au cours de laquelle le comité devra vérifier si le changement est adéquat et si les objectifs en terme d'amélioration du service à la clientèle ont été atteints.
- i) L'employeur confirme au syndicat dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de tout nouvel horaire, le nom des salariés impliqués, l'identification des services concernés, la classification, la description de l'horaire ainsi que la liste des déplacements engendrés par ce changement.

**9:04** a) L'employé a droit à un quart (1/4) d'heure de repos rémunéré au cours de la première partie de sa journée de travail et à un autre quart (1/4) d'heure de repos rémunéré au cours de sa deuxième partie et ce, à un temps désigné par son supérieur immédiat.

- b) En ce qui a trait au personnel affecté sur un horaire du lundi au vendredi midi, l'employé a droit à un quart d'heure (1/4) de repos rémunéré au cours de l'avant-midi seulement, et ce, à un temps désigné par son supérieur immédiat. Pour tenir compte du fait que l'employé ne bénéficie pas d'un arrêt de travail d'un quart d'heure (1/4), il reçoit une compensation de quinze (15) minutes payées à taux simple à titre de période de repos en plus de la journée normale de 7 heures 30.

**9:05** Les entrées et sorties (heures de travail) des employés de bureaux ne sont pas contrôlées au moyen d'un horodateur.

**9:06** Un horaire hebdomadaire des employés réguliers ou permanents peut comporter moins de trente-cinq (35) heures, mais, nonobstant ce fait, le salaire hebdomadaire de l'employé ne sera pas inférieur à ce qu'il serait pour un horaire hebdomadaire de trente-cinq (35) heures. Cependant, s'il y a entente écrite avec le syndicat et que l'employé accepte un nouvel horaire comportant moins d'heures, il est rémunéré en conséquence compte tenu des heures travaillées.

Pour les employés à temps partiel, le salaire payé sera celui prévu aux échelles apparaissant à l'annexe "A" des salaires, compte tenu des heures travaillées.

### **9 :07 Horaire de travail réparti sur 4 jours à la demande des employés**

Les employés peuvent se voir accorder un horaire réparti sur quatre (4) jours pour leur semaine de travail de trente-cinq (35) heures.

- a) Tout employé intéressé doit présenter une demande écrite à son gestionnaire avec copie conforme au syndicat. Cette demande doit être effectuée sur le formulaire approprié une fois par année (entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril). Cette demande doit être refaite annuellement.

- b) L'obtention de cet horaire de travail est sujette à la justification de la part de l'employé concerné à l'effet que cela ne nuise pas aux opérations du service et aux opérations entre services.
- c) La semaine de travail doit être répartie du lundi au jeudi et le nouvel horaire soumis par l'employé doit inclure la plage se situant de 9h00 à 16h00 chaque jour (en tenant compte de la compensation prévue à l'art. 9 :04 b))
- d) L'horaire de travail entrera en vigueur au mois de septembre, le lundi suivant le congé de la Fête du travail, pour une durée d'un (1) an.
- e) Les demandes des employés accordées par l'employeur ne peuvent avoir pour effet de modifier plus de cinquante pour cent (50%) des horaires des employés de bureaux.

Si le nombre de demandes pour ce type d'horaire est trop grand pour assurer l'efficacité d'un service, les horaires répartis sur quatre (4) jours seront accordés par le gestionnaire du service concerné aux employés possédant le plus d'ancienneté en respectant un processus d'alternance d'une année à l'autre. En d'autres mots, tout employé ayant obtenu un horaire réparti sur quatre (4) jours accepte que, pour les années suivantes, un employé du même service, ayant fait une demande et ayant une ancienneté moindre que la sienne ait priorité.

Le gestionnaire saisi d'une demande doit répondre par écrit à l'employé avec copie au syndicat avant le 21 mai. Dans l'éventualité qu'un employé ne soit pas satisfait de la réponse de son gestionnaire, il pourra soumettre le tout au comité des Relations de travail qui analysera la position de chaque partie, sans droit de grief.

## **ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL – SUCCURSALES**

**10:01 a)** Le présent article vise à définir les heures normales de travail et ne doit pas être interprété comme une garantie ni de travail ni de salaire. Cependant, cet article ne peut en aucun temps être interprété de manière à contourner la sécurité d'emploi dont il est fait mention à l'article 26 de la présente convention.

b) S'il y avait manque de travail, l'employeur accepte de procéder à la mise à pied d'abord des employés à temps partiel et des employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5, ensuite des employés réguliers 30 heures et finalement des employés réguliers 38 heures au lieu de procéder à la réduction de la semaine normale de travail.

**10:02** La semaine normale de travail des employés réguliers de succursales est de trente-huit (38) heures. Par ailleurs, l'employé régulier 30 heures a la possibilité d'accepter des heures, en temps régulier, dans sa succursale afin d'atteindre une semaine de travail de 38 heures.

**10:03** Les horaires hebdomadaires des employés réguliers sont fixés en respectant les normes suivantes :

1. À l'intérieur de la plage horaire de jour soit de 8:00 hres à 23:00 hres ou à l'intérieur de la plage horaire de nuit, soit de 23:00 hres à 8:00 hres devant comporter un minimum de 6 (six) heures de travail.

2. a) La semaine normale de travail est du dimanche au samedi comportant un minimum de 2 jours consécutifs de congés ou un maximum de 5 jours consécutifs de travail.

À titre d'exception à ces normes, tout horaire conçu sur un cycle de deux semaines est accepté à la condition qu'il contienne au moins deux (2) jours consécutifs de congé, le samedi d'une semaine et le dimanche de l'autre et au moins deux (2) autres jours consécutifs de congé à l'intérieur de l'une des deux semaines normales de travail qui se situent du dimanche au samedi.

Tout horaire constant du lundi au vendredi à chaque semaine est également accepté même s'il n'y a pas deux (2) jours consécutifs de congé dans la semaine normale comprise entre le dimanche et le samedi.

b) Particularités pour les employés réguliers 30 heures :

L'horaire de l'employé régulier 30 heures est fixe, peut inclure le samedi et le dimanche et comporte deux jours de congé consécutifs. Dans la mesure du possible, l'employeur priorise des horaires de travail sur 4 jours.

Conformément à l'article 10 :02, l'employé régulier 30 heures a la possibilité d'accepter des heures dans sa succursale afin d'atteindre une semaine de travail de 38 heures, et ce, en fonction des règles suivantes :

- toute heure prévisible ou imprévisible est offerte prioritairement et par ancienneté aux employés réguliers 30 heures de la succursale où le besoin est requis;
- l'employé peut renoncer à ses jours de congé hebdomadaire pour accepter toute heure prévisible ou imprévisible;

L'offre de ces heures prévisibles ou imprévisibles est faite par le gestionnaire de la succursale en appliquant l'éclatement des besoins mais en évitant de provoquer un horaire de travail avec des heures discontinues. Cet éclatement est possible si les heures offertes entrent en conflit avec son horaire de travail, auraient pour effet de lui faire dépasser la semaine normale de travail ou de lui donner une journée de travail de plus de 10 heures.

Aucune partie de l'horaire de l'employé ne peut être substituée.

L'employé régulier 30 heures dont l'horaire comprend le dimanche peut se voir forcé d'occuper le rôle de COS le dimanche, sous réserve de l'article 50 :03 2 a).

3. La durée de la journée normale de travail est d'un minimum de quatre (4) heures et d'un maximum de dix (10) heures par jour. Cela n'a pas pour effet d'empêcher l'offre d'un besoin prévisible ou imprévisible de moins de quatre (4) heures, à l'employé régulier 30 heures, pour compléter la semaine de travail.
4. La journée de travail ne peut comporter d'heures discontinues. Cela n'a pas pour effet d'empêcher l'offre d'un besoin prévisible ou imprévisible aux réguliers 30 heures qui entraîne des heures discontinues.
5. a) De façon à permettre aux employés réguliers 38 heures de bénéficier d'une fin de semaine sur deux (samedi et dimanche), les horaires peuvent être établis sur un cycle de deux semaines en respectant une moyenne de 38 heures par semaine. La semaine normale ne doit cependant jamais être inférieure à 28 heures ou supérieure à 48 heures. L'employé reçoit dans tous les cas à chaque semaine une paie calculée sur la base de 38 heures  
b) Sauf en période 10, l'employé régulier 38 heures peut cependant utiliser sa banque de congés personnels pour prendre congé le dimanche en plus du congé découlant de l'application de l'article 10:03 5a).
6. Sauf en période 10, l'employé régulier dont l'horaire comprend le dimanche, peut, pour bénéficier d'un congé un dimanche sur deux, utiliser ses banques de congés fériés à reprendre, de congés personnels ou de temps supplémentaire accumulé, ou prendre un congé à ses frais. L'employeur ne peut refuser un tel congé si la demande est faite au plus tard le mardi précédent. Ces congés ne peuvent être accordés deux dimanches consécutifs et ne sont accordés le dimanche qu'à l'employé qui ne bénéficie pas des dispositions de l'article 10:03 5). Cependant, l'employé peut utiliser sa banque de congés personnels pour bénéficier d'un congé deux dimanches consécutifs.
7. Lorsque l'employeur ouvre une succursale le dimanche et que cette succursale sera fermée une ou plusieurs journées dans la semaine, il donne au syndicat un avis de un (1) mois avant l'ouverture.

Le syndicat peut saisir le comité des relations de travail de tout problème relatif aux conditions de travail découlant de cette décision.

8. a) Il doit y avoir un minimum de 1 371 postes réguliers 38 heures dont l'horaire ne comporte pas le samedi et le dimanche si le résultat du calcul (excluant CSS- solo) prévu à la clause 2 :06 a) de la convention collective est égal ou supérieur à 1 371.

Si ledit résultat est inférieur à 1 371, le nombre de postes réguliers 38 heures dont l'horaire ne comporte pas le samedi et le dimanche doit correspondre au minimum au résultat de ce calcul.

- b) À l'intérieur de l'ensemble des postes mentionnés au paragraphe a), l'employeur garantit un minimum de 344 postes dont l'horaire est du lundi au vendredi et qui n'inclut qu'un seul soir de semaine.
- c) Sous réserve de ce qui précède et de l'article 10 :10, l'employeur peut créer de nouveaux postes comportant le samedi et/ou le dimanche, afficher de tels postes vacants et/ou modifier des postes existant qui ne comportent pas un tel horaire en des postes le comportant.

**10:04** L'horaire des employés réguliers est affiché dans la succursale concernée et doit mentionner les heures quotidiennes d'arrivée et de départ des employés.

**10:05 a)** Un horaire hebdomadaire peut comporter moins de trente-huit (38) heures en ce qui a trait aux employés réguliers 38 heures mais nonobstant ce fait, le salaire hebdomadaire de l'employé ne sera pas inférieur à ce qu'il serait pour un horaire hebdomadaire de trente-huit (38) heures. Dans ce type de poste, les employés à temps partiel et les employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5, reçoivent le salaire prévu aux échelles apparaissant à l'annexe "A" des salaires, compte tenu des heures travaillées.

- b) Un horaire hebdomadaire peut comporter moins de trente (30) heures en ce qui a trait aux employés réguliers 30 heures mais nonobstant ce fait, le salaire hebdomadaire de l'employé ne sera pas inférieur à ce qu'il serait pour un horaire hebdomadaire de trente (30) heures sous réserve des dispositions de l'article 25.

**10:06 a)** Une fois l'an, lors de la planification annuelle, les employés réguliers 38 heures qui désirent une modification d'horaire pour l'année financière suivante doivent remettre un formulaire à cet effet à leur gestionnaire avant le 8 janvier. De même, une fois l'an, au moment de l'établissement des budgets, l'employeur peut modifier l'horaire d'un employé régulier à l'intérieur des normes prévues à l'article 10. L'employeur détermine, après consultation avec le COS, les horaires des employés, en tenant compte des demandes de modification d'horaire et des besoins d'opérations. L'horaire de travail modifié vaut à partir de la première semaine complète d'avril. Le directeur communique l'horaire à chaque employé concerné en lui expliquant les raisons de la modification ou du refus de modification d'horaire. Dans le cas d'une modification d'horaire, l'employeur donne un préavis à l'employé au plus tard le 30 janvier avec copie au syndicat.

Les modifications d'horaire se font dans le respect de l'ancienneté et sont remis au GTC. Cependant, l'employeur ne peut modifier l'horaire d'un employé ayant conservé ses droits acquis en vertu de l'article 10:10 sauf à l'intérieur des normes de l'annexe 10 de la présente convention collective. Pour les employés n'ayant pas de droits acquis en vertu de l'article 10:10, les changements ne peuvent se faire qu'à l'intérieur de la même plage horaire.

- b) Si cette modification d'horaire implique des journées différentes, l'employé régulier concerné peut déplacer dans sa division dans les localités numéro un (1), dix (10) et cent (100) un employé de même statut ayant moins d'ancienneté sauf un employé dont les droits acquis sont reconnus en vertu de l'article 10:10. Dans les autres localités, ce déplacement ne peut se faire qu'à l'intérieur de la localité. Cette demande de déplacement doit se faire au plus tard le 6 février au comité de mouvement de personnel qui avise les employés concernés et supervise le processus. Les changements entrent en vigueur au plus tard le 15 avril.
- c) Outre le changement d'horaire prévu au paragraphe a), lors d'un changement d'heures de livraison et/ou d'heures d'ouverture ou de fermeture d'une succursale, l'employeur peut modifier-les heures d'entrée et de sortie d'un employé régulier suite à un préavis d'un (1) mois

donné à l'employé ainsi qu'au syndicat. L'horaire de travail de l'employé ainsi modifié demeure en vigueur au moins jusqu'à la première semaine complète d'avril suivant. De plus, si un employé est déjà inscrit à des cours dont les horaires sont en conflit avec le nouvel horaire déterminé par l'employeur, la modification à son horaire n'a lieu qu'à la fin de sa période de cours. Cette exception ne s'applique pas lors du changement d'horaire entrant en vigueur à la première semaine complète d'avril. Pour obtenir cette dérogation, l'employé doit présenter une preuve d'inscription à un cours.

Un tel changement d'horaire s'effectue en respectant l'ancienneté des employés réguliers de la succursale et après consultation avec eux. L'employeur doit respecter les droits acquis prévus à l'article 10:10. Pour les employés n'ayant pas de droits acquis en vertu de 10:10, les changements ne peuvent se faire qu'à l'intérieur de la même plage horaire. À titre informatif, l'employeur avise le GTC de ces changements.

- d) L'employé qui désire modifier son horaire en cours d'année doit en faire la demande par écrit à son directeur avec copie au syndicat. L'employé régulier ne peut modifier son horaire en s'attribuant des besoins inclus dans un poste vacant de façon permanente. Si cette modification n'implique aucune modification d'horaire à un autre poste régulier ou une modification à l'horaire d'un employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 et qu'elle correspond aux besoins de l'employeur, elle peut être accordée en cours d'année après entente avec le directeur, consultation de l'équipe et respect de l'ancienneté dans la succursale. Toute demande de changement d'horaire faite en vertu de l'article 10 :06 d) doit être complétée sur le formulaire approprié. Les demandes de modification d'horaire se prescrivent par année civile et ne sont valables qu'à la succursale où elles sont faites.

Par ailleurs, une fois par année dans le cadre du processus de mouvements de main-d'œuvre, l'employé régulier 38 heures peut modifier son horaire de travail en retranchant une partie de ses heures de travail par bloc minimal de trois (3) heures. Cette modification entre en vigueur pour une durée d'un an à compter de la première semaine complète d'avril. Cette modification se fait sans perte de droits acquis

Il est entendu qu'un employé qui choisit de procéder à un tel retranchement reçoit une rémunération équivalente aux heures travaillées nonobstant l'article 10:02 et conserve les bénéfices prévus à l'article 46, à la condition d'acquitter sa partie des coûts.

- e) Dans les 30 jours de la date à laquelle un poste devient vacant en cours d'année, l'employeur peut en modifier l'horaire. Cependant, l'horaire ainsi modifié est valide pour le reste de l'année financière en cours et pour toute l'année financière suivante.
- f) Au plus tard le 28 février, l'employeur fournit au comité de mouvement de personnel le résultat des déplacements, les horaires qui ont été modifiés, le nom des salariés impliqués dans tout changement d'horaire et l'identification des succursales concernées.

## **REPAS ET PAUSES**

- 10:07 a)** L'employé régulier a droit à une (1) heure non rémunérée pour le repas et à une période de repos de quinze (15) minutes payées aux conditions suivantes :

### PÉRIODE DE REPAS :

1. Pour avoir droit à une (1) période de repas, l'employé doit être assigné plus de sept (7) heures et moins de dix heures et demi (10.5);
2. Pour avoir droit à deux (2) périodes de repas, l'employé doit être assigné dix heures et demi (10.5 heures) et plus.
3. L'employé est réputé avoir pris sa ou ses périodes de repas s'il bénéficie d'une (1) heure pendant la ou les plages de repas prévues au point 10 :07a) 4.
4. La période de repas du midi est déterminée par l'employeur et ne peut débuter plus tôt que 11h30 et ne peut se terminer plus tard que 14h30. La période du repas du soir ne peut débuter plus tôt que 16h30 et ne peut se terminer plus tard que 19h30.

5. L'employé reçoit pour le repas du soir l'allocation de repas prévue à l'article 47 à la condition que ce soit un deuxième repas.

PÉRIODE DE REPOS :

6. Pour avoir droit à une (1) période de repos payée, l'employé doit travailler quatre (4) heures consécutives et moins de six (6) heures consécutives dans une seule succursale.
  7. Pour avoir droit à deux (2) périodes de repos payés, l'employé doit travailler six (6) heures consécutives et plus dans une même succursale.
  8. Les périodes de repos se prennent à intervalles réguliers après entente avec le supérieur immédiat. Si l'employé a droit à deux périodes de repos et que son horaire ne lui permet pas de bénéficier d'une période de repas, il peut juxtaposer ces deux périodes de repos. De plus, l'employé peut juxtaposer ses deux pauses au moment convenu avec l'employeur afin de pouvoir prendre un repas pendant une des deux plages de repas prévues à cette fin même si son horaire prévoit une période de repas.
- b) L'employé régulier 30 heures qui à la suite de l'offre d'heures pour compléter sa semaine de travail, accepte de travailler sur un horaire non consécutif, a droit à une (1) heure non rémunérée pour le repas et à une période de repos de quinze (15) minutes payée aux conditions suivantes :

PÉRIODE DE REPAS :

1. Pour avoir droit à une (1) période de repas, l'employé doit être assigné plus de sept heures et demi (7.5 heures) et moins de dix heures et demi (10.5 heures);
2. Pour avoir droit à deux (2) périodes de repas, l'employé doit être assigné dix heures et demi (10.5 heures) et plus.
3. L'employé est réputé avoir pris sa ou ses périodes de repas s'il bénéficie d'une (1) heure pendant la ou les plages de repas prévues au point 10 :07a) 4.
4. L'employé reçoit l'allocation de repas aux conditions énoncées au point 10 :07a) 5.

PÉRIODE DE REPOS :

5. Pour avoir droit à une (1) période de repos payé, l'employé doit travailler six heures et demi (6.5) non consécutives dans une même journée;
  6. Pour avoir droit à deux (2) périodes de repos payés, l'employé doit travailler plus de six heures et demi (6.5) non consécutives dans une même journée;
  7. Si l'employé a droit à deux périodes de repos, il peut juxtaposer ses périodes de repos dans la période de travail de son choix. De plus, l'employé peut juxtaposer ses deux pauses au moment convenu avec l'employeur afin de pouvoir prendre un repas pendant une des deux plages de repas prévues à cette fin même si son horaire prévoit une période de repas.
- c) Nonobstant les dispositions précédentes, l'employé régulier 30 heures qui à la suite de l'offre d'heures pour compléter sa semaine de travail accepte un horaire non consécutif qui se situe dans une période de dix heures et demi (10.5 heures) et plus entre le début et la fin de la journée de travail, a droit à deux (2) périodes non rémunérées pour le repas et à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes payées selon les conditions suivantes .

PÉRIODE DE REPAS :

1. En ce qui concerne les repas la règle ne s'applique que pour tout bloc d'heures d'au moins cinq (5) heures consécutives.
2. L'employé est réputé avoir pris sa ou ses périodes de repas s'il bénéficie d'une (1) heure pendant la ou les plages de repas prévues au paragraphe 10 :07a) 4.



3. L'employé reçoit pour la deuxième période de repas l'allocation prévue au paragraphe 10 :07a) 5 s'il travaille au moins huit heures et demie (8.5 heures) dans une journée de travail.

PÉRIODE DE REPOS :

4. Si un des deux blocs d'heures comportent moins de cinq (5) heures ou que les blocs comportent moins de cinq (5) heures chacun, l'employé peut juxtaposer ses deux périodes de repos dans la période de travail de son choix. De plus, l'employé peut juxtaposer ses deux pauses au moment convenu avec l'employeur afin de pouvoir prendre un repas pendant une des deux plages de repas prévues à cette fin même si son horaire prévoit une période de repas.
- d) Tout employé détenteur d'un poste régulier 30 heures a aussi droit à l'allocation de repas si les conditions suivantes sont réunies :
    1. Il est requis de travailler dès 10h30 ou avant;
    2. Cet employé travaille jusqu'à 20h30 ou plus;
    3. Il y a 90 minutes ou moins qui séparent les deux blocs d'heures;
  - e) Toutes ces règles s'appliquent à un horaire de nuit en faisant les adaptations nécessaires.
- 10:08 a)** Lors de l'ouverture temporaire d'un quart de nuit comportant des horaires de 38 heures par semaine ou du remplacement d'un employé régulier sur un quart permanent de nuit, dans une succursale, l'employeur offre par ancienneté, aux employés réguliers de la succursale les postes ainsi ouverts et/ou faisant l'objet d'un remplacement. L'employé régulier qui accepte cet horaire ne perd pas ses droits acquis reconnus à l'article 10:10.

Si le besoin subsiste toujours, il procède comme suit :

**Pour un poste de COS ou CPOS:**

1. Offre en respectant l'ordre de la liste d'assignation, les postes aux employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 et aux employés à temps partiel disponibles pour la totalité du besoin, et qui ont manifesté leur intérêt à agir comme COS sur le formulaire de disponibilité, d'abord en fonction de la disponibilité initiale et ensuite de la disponibilité élargie;
2. Offre en respectant l'ordre de la liste d'assignation, les postes aux employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 et aux employés à temps partiel disponibles pour la totalité du besoin, et qui n'ont pas manifesté leur intérêt à agir comme COS sur le formulaire de disponibilité, soit dans cette succursale ou ailleurs, d'abord en fonction de la disponibilité initiale et ensuite de la disponibilité élargie;
3. Offre en respectant l'ordre de la liste d'assignation, les postes aux employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 et aux employés à temps partiel non disponibles pour la totalité du besoin et qui ont manifesté leur intérêt à agir comme COS sur le formulaire de disponibilité;
4. Offre en respectant l'ordre de la liste d'assignation, les postes aux employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 et aux employés à temps partiel non disponibles pour la totalité du besoin et qui n'ont pas manifesté leur intérêt à agir comme COS sur le formulaire de disponibilité;
5. Offre aux employés à temps partiel l'essai en fonction des mêmes critères;

**Une fois le poste de COS ou CPOS comblé, l'employeur comble le poste de caissier vendeur comme suit :**

1. Offre en respectant l'ordre de la liste d'assignation, les postes aux employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 et aux employés à temps partiel disponibles pour la totalité du besoin, d'abord en fonction de la disponibilité initiale et ensuite de la disponibilité élargie;
2. Offre en respectant l'ordre de la liste d'assignation, les postes aux employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 et aux employés à temps partiel non disponibles pour la totalité du besoin;
3. Offre aux employés à temps partiel à l'essai en fonction des mêmes critères;

Cette offre s'effectue une fois avant l'ouverture temporaire d'un quart de nuit comportant des postes 38 heures ou du remplacement d'un employé régulier sur un quart permanent de nuit, dans une succursale en précisant la durée du quart temporaire ou du remplacement, et les employés qui acceptent ces postes sont assignés automatiquement sur ces postes à chaque semaine pour la durée du quart de nuit, sous réserve du transfert ou de la promotion d'un employé régulier.

- b) Ces horaires de nuit doivent respecter les normes prévues à l'article 10.03 mais exceptionnellement, après entente avec le syndicat, un horaire de nuit peut chevaucher les deux plages horaires prévues à l'article 10.03.
- c) Sous réserve de l'article 10 :03 2. b), si l'employeur décide de faire effectuer un surplus de travail de nuit pour une durée inférieure à la semaine normale de travail, ce besoin sera comblé par des employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 ou par des employés à temps partiel selon les règles de l'article 8:00. Cependant ce travail de nuit par des employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 ou par des employés à temps partiel ne peut entraîner aucune modification à l'horaire d'un employé régulier 38 heures ou d'un employé régulier 30 heures ou d'un employé détenteur d'un poste 16 à 19,5.

Pour les employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 et les employés à temps partiel, un bloc de moins de cinq (5) heures durant la nuit n'enlève pas la possibilité d'être assigné le jour, la même journée ou la journée qui précède. De tels blocs seront programmés immédiatement avant la fin de la plage de nuit.

**10:09 Abrogé**

**10:10 Conditions particulières**

- a) Les employés réguliers nommés avant le 1<sup>er</sup> mai 1997 ont le droit de conserver un horaire conforme aux normes reproduites à l'annexe 10 de la présente convention collective.

Les employés réguliers qui ont perdu leurs droits acquis depuis le 1<sup>er</sup> mai 1997 ainsi que les employés réguliers nommé avant le 1<sup>er</sup> mai 1997 qui dans l'avenir n'occuperont plus un poste dont l'horaire est conforme aux normes de l'annexe 10, se voient attribuer un statut de détenteur de droits acquis non activé. Ils ne peuvent exiger que l'employeur modifie leur horaire actuel afin d'obtenir un horaire conforme aux normes de l'annexe 10. Cependant, lorsque, par les mécanismes de la convention collective, ces employés redeviennent détenteurs d'un poste dont l'horaire est compris dans les journées incluses dans les normes régissant les droits acquis, ils voient leurs droits acquis activés et sont réputés avoir accepté un horaire modifié en vertu de l'article 10 :10 c).

L'employeur s'engage en cas de surplus ou de transfert à la demande de l'employeur créés par une modification d'horaire à trouver à ces employés un poste comportant un horaire compris à l'intérieur des normes régissant leurs droits acquis : Pour les localités 1 et 100, d'abord à l'intérieur de la division, ensuite à l'intérieur de la sous-localité. Pour les autres

localités, d'abord à l'intérieur de la localité, ensuite à l'intérieur de la division. Les localités 1 et 100 sont subdivisées de la façon suivante:

#### Localité 1

SOUS-LOCALITÉ SUD-OUEST : Divisions -23 – 24 – 25 – 26 – 73 – 74 – 77	SOUS-LOCALITÉ NORD-OUEST : Divisions -72 – 75 – 80 – 98
SOUS-LOCALITÉ SUD-EST : Divisions –65 – 66 – 76 – 78 – 79 – 81 - 82 – 83	SOUS-LOCALITÉ NORD-EST : Divisions -67 – 68 – 69 – 70 - 71

#### Localité 100

SOUS-LOCALITÉ EST : Divisions-121 – 122 – 128 – 129 – 130-131-132	SOUS-LOCALITÉ OUEST : Divisions 123 – 124 – 125 – 126 – 127 – 133
--	--

Cependant, les employés des succursales 33524, 33526, 33596, 33508, 33537 et 33575 pourront refuser d'être relocalisés dans la succursale 33604.

Si l'employé accepte dans sa succursale un horaire différent, il conserve le droit de reprendre dans sa localité un horaire conforme à ses droits acquis prioritairement à une demande de transfert provenant d'une autre localité. Cependant, si on offre à cet employé de reprendre dans sa sous-localité pour les succursales incluses dans les localités 1 et 100, un horaire conforme à ses droits acquis et qu'il refuse, il conserve son nouvel horaire et se voit attribuer un statut de détenteur de droits acquis non activé. Pour les autres localités, l'offre est faite au niveau de la localité et si l'employé refuse, il conserve son nouvel horaire et se voit attribuer un statut de détenteur de droits acquis non activé. Cette désactivation des droits acquis ne s'applique pas aux employés des succursales 33524, 33526, 33596, 33508, 33537 et 33575 qui refusent un horaire dans la succursale 33604.

- b) Dans les autres cas de surplus ou de transfert à la demande de l'employeur, l'employeur s'engage à trouver à l'employé qui conserve ses droits acquis en vertu de 10:10 a) un poste avec un horaire conforme à ses droits acquis.

Si l'employé exerce son droit de déplacement et qu'il déplace un employé ayant un horaire différent, il conserve le droit de reprendre dans sa localité un horaire conforme à ses droits acquis prioritairement à une demande de transfert provenant d'une autre localité.

- c) L'employé qui en cours de convention collective accepte un horaire différent de celui qu'il avait à la signature de la convention collective mais compris dans les journées incluses dans les normes régissant ses droits acquis peut en tout temps refuser un nouvel horaire à l'extérieur de ces normes. L'employé ne peut récupérer son horaire d'origine avant la fin de la période convenue avec son directeur ou avant le prochain processus de mouvements de personnel, et ce, selon les modalités de l'article 10:06 en fonction des besoins.

Cependant, s'il accepte un horaire comportant des journées à l'extérieur de ces normes, il se voit attribuer un statut de détenteur de droits acquis non activé. Si de nouvelles modifications effectuées en vertu de 10:06 lui permettent à nouveau d'occuper un horaire dont les journées sont incluses dans les normes régissant les droits acquis, il est réputé avoir accepté un horaire modifié en vertu de 10 :10c) et ses droits acquis sont réactivés.

Une confirmation est donnée au syndicat et à l'employé de l'état des droits acquis et ce dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement.

- d) Tout employé dont les droits acquis ne sont pas activés et qui détient ou obtient un poste dont l'horaire comprend des journées incluses à l'annexe 10 mais des heures différentes ne peut voir son horaire modifié que pour un horaire conforme aux normes de l'annexe 10. Il en

est de même pour l'employé dont les droits sont activés et qui suite à un transfert obtient un poste dont l'horaire comprend des journées incluses aux normes de l'annexe 10 mais des heures différentes.

## **ARTICLE 11- TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 11:01** a) Pour un employé régulier titulaire d'un poste de trente-huit (38) heures de même que pour un employé régulier ou à temps partiel de bureau, tout travail accompli à la demande de l'employeur en plus de trente-huit (38) heures par semaine pour les succursales et de trente-cinq (35) heures par semaine pour les bureaux ou en plus de sa journée normale de travail, constitue du temps supplémentaire. Pour l'employé régulier en congé partiel sans solde ou partiel sans traitement tout travail accompli à la demande de l'employeur pour toute heure excédant la journée normale de travail ou en plus de trente-huit (38) heures par semaine pour les succursales et de trente-cinq (35) heures par semaine pour les bureaux constitue du temps supplémentaire.
- b) Pour tout employé de succursale, autre que ceux mentionnés au paragraphe précédent, le temps supplémentaire est tout travail accompli après dix (10) heures dans une journée ou en plus de 38 heures dans une semaine.

### **11:02 RÉMUNÉRATION**

- 11.02.1 Le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demi le salaire de l'employé.
- 11.02.2 Le double du salaire de l'employé est payé à compter de la quatrième heure consécutive de travail en temps supplémentaire ou à compter de la quatrième (4<sup>ième</sup>) heure cumulative de travail en temps supplémentaire lorsque ces heures précèdent et suivent immédiatement sa journée de travail.
- 11.02.3 Le temps supplémentaire accompli le dimanche est rémunéré à raison du double du salaire de l'employé.

**11:03** Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en temps supplémentaire a droit à un minimum de trois (3) heures payées aux conditions prévues à la clause 11:02 du présent article.

- 11:04** a) Tout employé requis de travailler en temps supplémentaire de façon continue avec la fin de sa journée normale de travail pour une période d'au moins deux (2) heures a droit à une période d'arrêt de trente (30) à soixante (60) minutes non rémunérées pour son repas, au choix de l'employé quant à sa durée. Ce choix de l'employé doit cependant être communiqué avant l'affichage des horaires des employés à temps partiel. L'employeur accorde pour ce repas l'allocation de repas prévue à l'article 47.
- b) Tout employé requis de travailler en temps supplémentaire pour une période d'au moins quatre (4) heures consécutives bénéficie d'une période d'arrêt de trente (30) à soixante (60) minutes non rémunérées pour son repas, au choix de l'employé quant à la durée. Ce choix de l'employé doit cependant être communiqué avant l'affichage des horaires des employés à temps partiel. L'employé a droit à l'allocation de repas décrite à la clause 11:04 a) ci-dessus, à la condition toutefois que la durée du temps supplémentaire après le repas soit d'au moins deux (2) heures.
- c) Les dispositions prévues aux clauses 11:04 a) et 11:04 b) ci-dessus s'appliquent à chaque période de temps supplémentaire de quatre (4) heures additionnelles continues avec la période précédente aux mêmes conditions.

**11:05** Lorsque le temps supplémentaire a duré deux (2) heures et qu'on prévoit qu'il s'étendra pour au moins trente (30) autres minutes, l'employé a droit à quinze (15) minutes de repos payées au taux applicable au moment où il en bénéficie. Le même bénéfice s'applique de deux (2) heures

en deux (2) heures aux mêmes conditions à moins que la période de repos coïncide avec une période de repas.

- 11:06**
- a) Tout employé qui le demande peut accumuler ses heures effectuées en temps supplémentaire. Ces heures supplémentaires sont compilées dans une seule banque, communément appelé compteur.
  - b) Le temps supplémentaire est payé au taux horaire de la période où il a été accumulé et peut être repris après entente avec le supérieur immédiat sauf au cours du mois de décembre pour les succursales, et du mois d'avril pour les bureaux.
  - c) Le deuxième jeudi de novembre, l'employeur paie à l'employé les heures de temps supplémentaire non reprises excédant l'équivalent de 76 heures au compteur pour l'employé régulier de succursale et 70 heures au compteur pour l'employé régulier bureau. Toutefois, l'employé peut en tout temps se faire payer, en tout ou en partie, les heures de temps supplémentaire accumulées au compteur.
  - d) Cependant, l'employé peut accumuler ses heures effectuées en temps supplémentaire pendant les cinq (5) ans précédant sa date d'admissibilité à une préretraite. Le paiement de ces heures se fait au taux applicable au moment du départ de l'employé.

**11:07 MODALITÉS D'APPLICATION SUCCURSALES**

11.07.1 Le travail en temps supplémentaire est volontaire sauf dans les cas suivants:

- a) Lors d'événements résultant d'un cas fortuit ou dans un cas de force majeure.
- b) À compter du premier dimanche de décembre jusqu'au lendemain du jour de l'an inclusivement, pendant une (1) heure précédant son horaire journalier jusqu'à concurrence d'une (1) heure suivant cet horaire.
- c) Dans le cas de temps supplémentaire obligatoire où la présence de tous les employés n'est pas requise, l'employé a droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement à moins que l'employeur n'ait pu trouver dans la succursale un employé compétent pour faire ce travail et qui consente à le faire. Dans le cas où aucun employé présent de la succursale n'y consent, l'employeur désigne le ou les employé(s) ayant le moins d'ancienneté présent(s) dans la succursale et compétent(s) pour faire ce travail.

11.07.2 a) À partir du premier dimanche de décembre jusqu'à la fin du mois, pour connaître le nombre d'employés réguliers qui acceptent de faire du temps supplémentaire, l'employeur offre le mardi précédant chaque semaine les heures prévisibles de temps supplémentaire.

L'employé régulier de la succursale fait connaître au représentant de l'employeur son acceptation ou son refus pour exécuter le temps supplémentaire au plus tard le lendemain à midi. Les besoins de main-d'œuvre subsistants sont comblés par l'utilisation d'employés détenteur d'un poste 16 à 19,5 et d'employés à temps partiel rémunérés à taux simple.

- b) Pour les besoins imprévisibles en temps supplémentaire, l'employé doit faire connaître son acceptation ou son refus d'exécuter le travail en temps supplémentaire dans l'heure suivant l'offre.
- c) Pour les autres périodes de l'année, lorsque l'employeur offre à un employé régulier de travailler en temps supplémentaire, cet employé doit faire connaître son acceptation ou son refus dans l'heure suivant l'offre.

11.07.3 Le temps supplémentaire est réparti de la façon la plus équitable possible entre les employés réguliers de la succursale avant d'être offert, si nécessaire, aux employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 et aux employés à temps partiel dans la succursale au moment où le temps supplémentaire est requis en respectant l'ordre de la liste d'assignation.

- a) Les heures de temps supplémentaire effectuées par chaque employé régulier à l'intérieur ou à l'extérieur de sa succursale d'appartenance sont comptabilisées sur un registre constitué à cette fin dans chacune des succursales. Si l'employé refuse le temps supplémentaire, les heures offertes, incluant les heures de repas, sont comptabilisées au registre comme si elles avaient été effectuées.

Ce registre doit être affiché et disponible pour consultation en tout temps. Le registre de temps supplémentaire est cumulatif d'année en année et n'est jamais remis à zéro.

- b) L'employeur offre le temps supplémentaire à l'employé régulier ayant le moins d'heures inscrites sur le registre. Lorsque le nombre d'heures sur la liste est égal, l'ancienneté prime. De façon exceptionnelle, l'employeur ne sera pas tenu de respecter cette règle si un employé régulier doit finaliser une journée de travail au-delà des heures normales à cause de la présence de clients en succursale.
- c) L'offre de temps supplémentaire aux employés réguliers se fait par classification lorsqu'il s'agit d'une tâche exclusive à cette classification. Cette offre se fait selon le mécanisme prévu au paragraphe a) et les heures ainsi offertes sont inscrites au registre de la succursale.
- d) Les heures sont comptabilisées au registre en faisant la conversion en temps régulier.
- e) L'employé absent pour une raison prévue à la convention collective ou suite à une autorisation de l'employeur se voit imputer pendant son absence toutes les heures de temps supplémentaire qui lui aurait été offertes.
- f) L'employé transféré ou nommé dans une autre succursale se voit imputer la moyenne des heures inscrites sur le registre de cette nouvelle succursale.
- g) L'employeur n'est pas tenu d'offrir du temps supplémentaire en dehors de la plage horaire déterminée à l'article 10:03, et ce en toute période de l'année.

11.07.4 Dans tous les cas, l'employé doit posséder la compétence nécessaire pour effectuer le travail.

11.07.5.1 En aucun cas, la programmation de la journée de travail ne doit dépasser 12 heures travaillées.

**11:08** L'employeur peut faire appel à tout employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 et à tout employé à temps partiel en respectant les dispositions prévues à l'article 8:00 en tout temps sauf à compter du premier dimanche de décembre jusqu'au lendemain du jour de l'an inclusivement. Pendant cette période, les employés réguliers ont priorité pour effectuer le travail, incluant les jours chômés, et ce, à l'intérieur de leur plage horaire. Cette priorité s'applique en dehors des heures comprises dans les horaires garantis aux employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 ainsi qu'aux heures octroyées aux employés réguliers 30 heures à temps régulier pour compléter leur semaine normale de travail.

#### **11:09 MODALITÉS D'APPLICATION BUREAUX**

- a) Le travail en temps supplémentaire doit être réparti équitablement entre les employés travaillant dans la classification dans le service où tel travail doit être fait et qui sont compétents pour effectuer ce travail.

Toutefois, lorsqu'un travail a déjà été confié à un employé pendant ses heures normales de travail et que l'employeur décide que ce travail doit être terminé en temps supplémentaire, cet employé se voit offrir de compléter le travail. Ces heures sont comptées pour les fins du calcul d'équité.

- b) L'employé a droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire, sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du travail supplémentaire, à moins que l'employeur n'ait pu trouver dans le service un employé compétent pour faire ce travail et consentant à le faire. Dans le cas où aucun employé du service n'y consent, l'employeur désigne l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le service qui soit compétent pour faire ce travail. Toutefois, dans tous les cas de refus, les heures concernées sont quand même comptabilisées aux fins du calcul d'équité.
- c) De manière à s'assurer de la répartition équitable, l'employeur constitue une liste par service, mise à jour à chaque période comptable et affichée avec copie au syndicat.

## **ARTICLE 12 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES**

- 12:01 a)** Aux fins de l'article 12, la notion de service continu est reconnue pour tous les employés au moment de leur nomination à un poste régulier. La reconnaissance du service continu se fait sur la base des heures réellement travaillées et payées (c'est-à-dire toutes les heures excluant les congés sans solde, maladie et le temps supplémentaire) entre la dernière date d'embauche et la date de nomination à un poste régulier.

Aux fins du calcul prévu au paragraphe précédent, la méthodologie suivante est retenue :

- Période postérieure au 6 juin 1999 :

Les heures travaillées et payées entre le 6 juin 1999 et la date de nomination à un poste régulier divisées par le per diem d'heures de la catégorie.

- Période antérieure au 6 juin 1999 :

Pour toutes les années travaillées et antérieures au 6 juin 1999, le nombre d'années reconnues aux fins du service continu correspond à la moyenne annuelle du temps reconnu à la période ci-dessus.

- 12 :01 b)** L'employé régulier 38 heures qui au premier (1<sup>er</sup>) mai d'une année n'a pas un (1) an de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées conformément à l'article 12 :09, d'une durée de 12,67 heures par mois civil de service continu chez l'employeur avant le premier (1<sup>er</sup>) mai, avec un maximum de 152 heures pour un employé dont l'horaire est de 38 heures par semaine.

De même, l'employé régulier 30 heures qui au premier (1<sup>er</sup>) mai d'une année n'a pas un an de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées conformément à l'article 12 :09, d'une durée minimale de 10 heures et maximale de 12,67 heures par mois civil de service continu chez l'employeur avant le premier (1<sup>er</sup>) mai, avec un maximum de 152 heures. Les heures de vacances additionnelles au minimum de 10 heures par mois sont calculées au prorata des heures travaillées entre 30 et 38 heures par semaine.

Enfin, l'employé régulier bureau dont l'horaire est de 35 heures par semaine et qui au premier (1<sup>er</sup>) mai d'une année n'a pas un an de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées conformément à l'article 12 :09, d'une durée de 11,67 heures par mois civil de service continu chez l'employeur avant le premier (1<sup>er</sup>) mai, avec un maximum de 140 heures.

- 12:02** L'employé régulier qui au premier (1<sup>er</sup>) mai d'une année a un (1) an de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées conformément à l'article 12 :09, d'une durée :
- de 152 heures pour un employé régulier 38 heures;
  - d'un minimum de 120 heures et d'un maximum de 152 heures pour l'employé régulier 30 heures. Les heures de vacances additionnelle au minimum de 120 heures par année sont calculées au prorata des heures travaillées entre 30 et 38 heures par semaine;

- de 140 heures pour un employé régulier bureau dont l'horaire est de 35 heures par semaine.

**12:03** L'employé régulier qui au premier (1er) mai d'une année a dix-sept (17) ans ou plus de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées conformément à l'article 12 :09, selon le tableau qui suit :

Années de service continu	VACANCES		
	Horaire hebdomadaire d'un minimum de 30 et d'un maximum de 38 heures	Horaire hebdomadaire 35 heures	Horaire hebdomadaire 38 heures
17 ans	128 à 162 heures	148 heures	162 heures
19 ans	136 à 172 heures	156 heures	172 heures
21 ans	142,5 à 180,5 heures	164 heures	180,5 heures
23 ans	148 à 187 heures	172 heures	187 heures
24 ans	150 à 190 heures	175 heures	190 heures
28 ans	180 à 228 heures	210 heures	228 heures

**12:04** En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé régulier reçoit une indemnité équivalente aux vacances accumulées et non prises jusqu'à son départ. Si l'employé régulier a pris ses vacances, il a droit à une indemnité proportionnelle à la durée des vacances accumulées depuis le premier (1<sup>er</sup>) mai qui précède son départ.

**12:05** a) Les employés réguliers indiquent en mars leur préférence quant aux dates de la période de leurs vacances annuelles, l'employé ayant le plus d'ancienneté a préséance sur l'employé ayant moins d'ancienneté. Tout employé doit prendre ses vacances d'une manière continue. Cependant, il peut, s'il le désire, les prendre en deux, trois, quatre (4) ou cinq (5) périodes. Aux fins du présent paragraphe, une semaine complète doit correspondre à sept (7) jours consécutifs de calendrier.

Pour les employés de bureaux, le choix des vacances est accordé prioritairement aux employés réguliers des services et ensuite aux employés à temps partiel de la liste A. En aucun temps, la reprise de temps supplémentaire accumulé ne peut empêcher un employé régulier ou à temps partiel de prendre ses vacances.

b) Dans le cas des employés réguliers travaillant dans une succursale, la planification des vacances annuelles se fait avec l'équipe de travail et dans le but d'assurer la continuité des opérations. En l'absence d'entente, l'employeur applique les quantités de vacances suivants qui doivent être respectés tant à l'égard du nombre d'employés réguliers de chaque classification que du nombre d'employés réguliers dans chaque succursale:

NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS 38 HEURES ET D'EMPLOYÉS RÉGULIERS 30 HEURES DANS LA SUCCURSALE	NOMBRE MAXIMUM D'EMPLOYÉS RÉGULIERS 38 HEURES ET RÉGULIERS 30 HEURES EN VACANCES SIMULTANÉMENT DANS LA SUCCURSALE
1 ou 2	1
3 ou 4	2
5 ou 6	3
7 ou plus	50 %, min. 4 employés



NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS 38 HEURES ET D'EMPLOYÉS RÉGULIERS 30 HEURES PAR CLASSIFICATION DANS LA SUCCURSALE	NOMBRE MAXIMUM D'EMPLOYÉS RÉGULIERS 38 HEURES ET RÉGULIERS 30 HEURES EN VACANCES SIMULTANÉMENT PAR CLASSIFICATION DANS LA SUCCURSALE
1 ou 2	1
3 ou 4	2
5 ou 6	3
7 ou plus	50 %, min. 4 employés

Dans les succursales, l'employeur s'engage à respecter la préférence exprimée par un employé si elle se situe à l'intérieur des quanta prévus au paragraphe précédent.

- c) L'employeur affiche en avril les dates des périodes de vacances annuelles des employés réguliers de manière à ce que chacun connaisse à l'avance la période de ses vacances annuelles. L'employé qui désire, après entente avec l'employeur, changer la date de ses vacances après le trente (30) avril, doit attendre que les quanta apparaissant à l'alinéa 12:05 b) le permettent pour fixer une nouvelle période de vacances. Cependant, la période qu'il laisse ainsi libre peut être utilisée par un autre employé aux conditions de l'alinéa 12:05 b). Et ainsi de suite.
- d) Aucun employé régulier ne peut accumuler ni reporter sa période de vacances payées, à moins d'y être autorisé.
- e) Aucune période de vacances annuelles payées ne peut être prise au cours du mois de décembre par un employé régulier de succursales, à moins que l'employeur l'autorise.
- f) Dans le cas où un employé régulier est transféré par l'employeur d'une façon permanente entre le trente (30) avril et sa période prévue de vacances, il peut prendre ses vacances à la période affichée avant son transfert. Ceci n'affecte cependant nullement le nombre maximum d'employés pouvant prendre simultanément leurs vacances en vertu du paragraphe 12:05 b). Cette disposition ne s'applique pas dans le cas de transfert à la demande de l'employé ou de promotion. Cependant, la place laissée ainsi vacante peut être remplie par un autre employé au sens du paragraphe 12:05 b). Et ainsi de suite ...
- g) Si des conjoints sont employés de la Société des alcools du Québec, ils peuvent prendre leurs vacances annuelles en même temps; cependant, leur période de vacances est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté. En toute circonstance, les quanta prévus au paragraphe 12:05 b) doivent être respectés.

**12:06** L'employé régulier incapable de prendre ses vacances pour raison de maladie, accident ou accident de travail survenu avant le début de ses vacances peut reporter ses vacances selon les modalités et conditions suivantes:

- I. si l'employé régulier est malade ou accidenté pour une période de moins de onze (11) mois, il peut reporter ses vacances dans la période de son choix en autant que les quanta prévus au paragraphe 12:05 b) le permette;
- II. si l'employé est malade ou accidenté pour une période de onze (11) mois ou plus, il doit prendre ses vacances durant le mois d'avril.

**12:07** L'employé en congé préretraite doit prendre ses vacances au cours de son congé préretraite et n'affecte pas les quanta prévus à 12:05 b).

**12:08** L'employeur doit verser à l'employé une avance égale à la rémunération nette pour vacances annuelles incluant les primes d'éloignement, et ce, en autant que l'employé a formulé une demande d'avance de vacances 2 périodes de paie avant le début des vacances. Dans tous les cas, les déductions à la source doivent être effectuées conformément à la loi et sur la base du salaire hebdomadaire de l'employé.

Lorsque le changement se fait à la demande de l'employeur, celui-ci s'engage à remettre à l'employé la paie de vacances, avant son départ, à l'employé qui a complété un formulaire « Avance vacances » ou à l'employé qui en fait la demande lors du changement. Si la paie de vacances n'est pas disponible, l'employeur s'engage à lui verser une avance. Lorsque le changement se fait à la demande de l'employé et qu'il désire une avance vacances, l'employeur s'engage à verser une avance si la paie de vacances n'est pas disponible.

**12:09** La rémunération de vacances se calcule à partir du taux de salaire de base de la classification régulière de l'employé ou du taux de salaire de base de la classification qu'il occupe depuis quatre semaines complètes au moment de son départ si c'est plus avantageux.

**12:10** Pour tous les employés, les congés sans solde d'une durée minimale de plus de trente (30) jours consécutifs prévus à la clause 15:11 et aux articles 16 et 30 et à la clause 19:27 de la présente convention collective sont exclus pour fins de calcul de la rémunération de vacances.

En ce qui concerne le congé partiel sans traitement de la clause 19:27 et le congé partiel sans solde de l'article 30 d'une durée de plus de vingt (20) jours ouvrables cumulatifs, la rémunération de vacances est calculée au prorata du temps travaillé.

**12:11** Nonobstant les dispositions prévues à l'article 12 :05 d), l'employé qui a 17 ans ou plus de service continu au premier mai d'une année, a droit de reporter, à l'année suivante, un total maximal de 35 heures pour les employés dont l'horaire est de 35 heures par semaine ou un total maximal de 38 heures pour les employés dont l'horaire est de 30 ou 38 heures par semaine.

**12:12** Pour tout employé de bureau dont l'horaire serait modifié conformément à l'article 9.03 de la convention collective et dont une partie de cet horaire comporterait plus de huit heures par jour, l'employeur applique l'article 12 en vigueur le 17 décembre 1997 (vacances en jours) pour déterminer les vacances auxquelles l'employé a droit.

## **ARTICLE 13 - JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS**

**13:01** L'employeur accorde aux employés réguliers et aux employés détenteur d'un poste 16 à 19,5 treize (13) jours chômés et payés du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Les jours suivants sont chômés:

- Jour de l'an;
- Lendemain du Jour de l'an;
- Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- Jour de la fête Nationale des Patriotes;
- Jour de la fête Nationale;
- Jour de la fête de la Confédération;
- Jour de la fête du Travail;
- La fête de l'Action de Grâce;
- La veille de Noël;
- Le jour de Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'an.

Tout employé dont l'horaire comprend le dimanche aura la possibilité de remplacer l'un des jours chômés et payés prévus à l'article 13 :01 par le Dimanche de Pâques. Il devra aviser l'employeur de son choix au moins deux (2) semaines avant le dimanche de Pâques et indiquer à ce moment le jour chômé et payé auquel il renonce.

Nonobstant toute autre disposition, toute assignation touchant la journée du 24 juin devra obligatoirement être offerte sur une base volontaire. Cependant en cas d'insuffisance de

personnel l'employeur pourra assigner les employés à temps partiel par ordre inverse d'ancienneté.

- 13:02** Si l'employé travaille au lieu de chômer un des jours déterminés au paragraphe 13:01, il est payé conformément aux clauses 11:02:1, 11:02:2 en plus de la rémunération à temps simple pour ce congé.
- 13:03** Toute fête ci-dessus mentionnée reportée à un autre jour par la loi ou les gouvernements fédéral et provincial, sera célébrée ce jour-là et les présentes dispositions s'appliqueront à celui-ci.
- 13:04** Pour avoir droit à la paie du jour chômé, l'employé doit travailler le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé, à moins qu'il ne soit absent pour un motif prévu à la convention collective ou suite à une autorisation de l'employeur, incluant le cas d'une mise-à-pied survenant le jour précédent ou le jour suivant ce congé.
- 13:05** Si un jour chômé et payé mentionné à l'article 13:01 coïncide avec une journée de vacances, ce congé est ajouté aux vacances de l'employé ou, après entente avec le supérieur immédiat, reporté à une autre date, sous réserve de l'article 13.08.
- 13:06** Lorsqu'un de ces jours chômés tombe une journée de congé hebdomadaire de l'employé de succursale, ce jour de congé lui est remis dans les quatre (4) semaines qui suivent après avis de 3 jours ouvrables avec priorité selon l'ancienneté. L'employeur doit lui accorder si les quantas prévus à la clause 12:05 b) sont respectés. À défaut, le congé lui est remis au choix de l'employeur selon leur ancienneté.  
Pour les employés de bureau, ce jour est remis le premier jour ouvrable complet qui suit ou qui précède.
- 13:07** Une journée de congé reportée en vertu des paragraphes 13:05 et 13:06 équivaut à 1/5 des heures de travail prévues à l'horaire de l'employé pour la semaine dudit congé reporté pour les employés de succursale. Cependant pour les employés dont l'horaire de travail est comprimé sur quatre (4) jours une journée de congé reporté équivaut à ¼ des heures de travail prévues à l'horaire de l'employé et sur trois (3) jours à 1/3 des heures de travail prévues à l'horaire de l'employé.
- 13:08** L'employé de succursale peut obtenir que ce jour chômé soit ajouté à sa banque d'heures au lieu de lui être remis tel que ci-dessus prévu.  
Pour l'employé à temps partiel, lorsqu'un jour chômé coïncide avec sa période de vacances annuelles ou lorsque l'employé à temps partiel travaille lors d'un jour férié, il peut accumuler jusqu'à concurrence de six (6) jours sans solde par année, reprendre ceux-ci à un moment convenu avec le supérieur immédiat et reporter ces six (6) jours d'une année à une autre. Le fait de reporter les jours de congé d'une année à une autre n'a pas pour effet de permettre plus de six (6) jours d'accumulation.
- 13:09** La paie du jour chômé est calculée au taux simple de la classification dans laquelle l'employé aurait normalement travaillé s'il avait été au travail.

## **ARTICLE 14 - CONGÉS SOCIAUX PAYÉS**

- 14:01** Sur demande, dans les circonstances suivantes, l'employeur permet à un employé de s'absenter de son travail sans perte de salaire pour chaque jour qui coïncide avec une journée normale de travail:
- a) Pour lui permettre d'assister aux funérailles:
    - I. dans le cas du décès du conjoint ou de l'enfant: sept (7) jours de calendrier consécutifs dont le jour des funérailles;

- II. dans le cas du décès d'un ascendant ou d'un descendant de l'employé autre que son enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un demi-frère, d'une demi-soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, du conjoint du père ou de la mère, d'une belle-soeur, d'un beau-frère, d'une bru, d'un gendre: trois (3) jours pas nécessairement consécutifs mais en lien avec l'événement dont un jour doit inclure le jour des funérailles.

L'employé n'a droit à un permis d'absence dans les cas de décès ci-dessus énumérés que s'il assiste aux funérailles du défunt; s'il y assiste et que les funérailles ont lieu à deux cent quarante (240) kilomètres ou plus de sa résidence, l'employé a droit à un permis d'absence d'une journée supplémentaire, sans perte de salaire. Cette journée additionnelle peut être prise avant ou suivant le jour des funérailles.

III. Lors du décès des grands-parents du conjoint, la journée des funérailles.

- b) Pour lui permettre d'assister au mariage d'un père, d'une mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une soeur, d'un demi-frère, d'une demi-soeur: un (1) jour, le jour du mariage.
- c) Son mariage: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage.

Dans ce cas, la rémunération de l'employé lui est remise à l'avant-dernière paie qui précède son départ pour congé, à la condition qu'il donne un préavis d'un (1) mois à l'employeur.

**14:02** L'employé doit utiliser immédiatement ce permis d'absence et ne peut le remettre à plus tard.

**14:03** Aucune de ces journées de congé n'est accordée si elle coïncide avec toutes journées pour lesquelles l'employé est déjà absent du travail pour quelque raison que ce soit.

**14:04** L'employé qui doit s'absenter du travail ou ne peut s'y présenter pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui n'a pas droit à un congé en vertu des autres dispositions de la présente convention, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de salaire.

Si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable son supérieur immédiat, il l'informe des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire. Les raisons invoquées à l'appui de sa demande doivent être précises et la nécessité de l'absence doit être prouvée.

**14:05** En cas de déménagement lors de changement de sa résidence principale, l'employé a droit, sur demande, le jour du déménagement, à un congé d'une (1) journée par année de calendrier, sans perte de salaire.

**14:06** a) L'employé qui en fait la demande a droit à 22,80 heures de congé par année (premier dimanche de janvier au premier samedi de janvier) pour des raisons personnelles (22,80 heures pour les employés à temps partiel). Pour obtenir un tel permis d'absence, l'employé doit formuler une demande à son supérieur immédiat avant la préparation de l'horaire hebdomadaire, à moins d'entente avec le gestionnaire ou d'une raison imprévisible. Le supérieur immédiat ne peut refuser ce congé que pour insuffisance de personnel pour assurer les besoins du service. Quant à l'employé régulier 38 heures qui travaille sur un horaire de 4 jours, il a droit à 28,5 heures de congé par année.

Un congé demandé avant l'assignation est accordé si les assignations déterminées par le logiciel (GASPER) démontrent qu'il y a suffisamment de personnel.

L'employé à temps partiel qui demande un congé ne perd pas ce congé ni aucune heure de sa banque de congés personnels si, dans les faits, il n'aurait pas été assigné lors de l'assignation hebdomadaire (besoin prévisible).

b) L'employé de bureau qui en fait la demande a droit à 21 heures de congé par année (premier dimanche de janvier au premier samedi de janvier) pour des raisons personnelles. Pour obtenir un tel permis d'absence, l'employé doit formuler une demande à son supérieur

immédiat au moins trois (3) jours à l'avance. Le supérieur immédiat ne peut refuser ce congé que pour insuffisance de personnel pour assurer les besoins du service.

- c) L'employé qui n'a pas utilisé les journées ci-dessus prévues, reçoit au plus tard le 30 janvier, une compensation égale au solde des heures non utilisées multiplié par le taux horaire de son affectation de base au moment du versement.

## **ARTICLE 15 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

**15:01** Le président et le secrétaire du syndicat peuvent s'absenter du travail sans rémunération pour s'occuper des affaires du syndicat après en avoir prévenu leur supérieur immédiat.

**15:02** Tout membre du syndicat peut s'absenter sans paie, du travail pour assister à des congrès, réunions, colloques, causeries, conférences et autres activités semblables de nature syndicale, pourvu qu'il ait été désigné à cette fin par le syndicat. Dans ce but, le supérieur immédiat est avisé verbalement par l'employé lui-même ou par le syndicat au moins trois (3) jours à l'avance.

En cas d'urgence, la règle du délai est levée pour au maximum un employé à la condition que le motif de l'urgence soit précisé et que les autres règles continuent de s'appliquer.

Pas plus de soixante (60) membres à la fois et, à moins que l'employeur y consente, pas plus d'un (1) membre par service ou par succursale, ne peuvent ainsi s'absenter. Cette restriction ne s'applique pas dans le cas où le personnel est assez considérable pour permettre plus d'une absence à la fois.

Pour la période prévue à l'article 11.08, l'employé libéré à temps plein pour activités syndicales maintient son droit de se voir offrir tout travail en temps supplémentaire conformément aux règles prévues à l'article 11.

Pour les autres périodes, l'employé libéré à temps plein pour activités syndicales maintient son droit de se voir offrir tout travail en temps supplémentaire conformément aux règles prévues à l'article 11 en fonction des adaptations suivantes :

- a) L'employé avise l'employeur par écrit de son intention d'effectuer ou non du travail en temps supplémentaire.
- b) L'employé ne se verra offrir aucun travail en temps supplémentaire pour des heures précédant son horaire de travail et ces heures de temps supplémentaire ne sont pas comptabilisées au registre.
- c) Dans ces circonstances, le temps supplémentaire est déterminé en fonction de l'horaire de travail de son poste ou du poste sur lequel il est assigné dans sa succursale ou dans son service en vertu de la convention collective.

Pour les employés libérés pour des activités syndicales ponctuelles les dispositions prévues à l'article 11 s'appliquent.

**15:03** Tout délégué de service ou de succursale peut s'absenter du travail sans perte de salaire, pour enquête ou discussion relatives aux griefs, pourvu que le grief ait originé du groupe que le délégué est chargé de représenter. Cependant, le délégué doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat ou du représentant de celui-ci.

Si un besoin urgent oblige le supérieur à retarder une permission, alors il l'accorde aussitôt que possible. À son retour, le délégué doit en informer son supérieur immédiat ou son représentant.

Le délégué régional peut agir comme délégué de succursale ou délégué de service, sans perte de salaire, pour enquête ou discussions relatives au grief. Ce délégué doit aviser le directeur de la succursale ou du service avant de procéder à son intervention.

**15:04** Tout membre d'un comité établi en vertu de cette convention peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour participer à des rencontres avec les représentants de l'employeur mais il doit au préalable en prévenir son supérieur immédiat. Dans le cas des succursales, pas plus d'un (1) employé par succursale ne peut faire partie d'un tel comité.

Chaque année, l'employeur verse au syndicat la somme de 30 000 \$, répartie mensuellement, pour couvrir les frais de participation, excluant les libérations syndicales, à tous les comités, à l'exception du comité paritaire en santé et sécurité du travail.

**15:05** Aux fins de cette convention, le syndicat a droit de nommer des délégués tel que prévu ci-après pour agir comme représentant syndical dans les succursales ou services où ils sont nommés.

Sauf pour fins administratives, l'employeur évite de transférer les délégués d'une succursale à une autre. Advenant qu'il y ait transfert, le syndicat en est avisé aussitôt que possible.

#### DÉLÉGUÉS DES BUREAUX

1. Un délégué par service
2. Un délégué additionnel lorsque le nombre des employés atteint trente (30).
3. Un troisième délégué s'ajoute lorsque le nombre atteint cent (100).
4. Un quatrième s'ajoute lorsque le nombre des employés atteint cent cinquante (150).
5. Un cinquième s'ajoute lorsque le nombre des employés atteint deux cents (200).

#### DÉLÉGUÉS DES SUCCURSALES

Un par succursale.

**15:06** a) Le syndicat peut désigner trois employés pour s'occuper en permanence des affaires du syndicat. Il doit en prévenir l'employeur par écrit, en identifiant les employés qu'il désire voir libérer.

b) Deux (2) semaines après la réception de la lettre du syndicat par l'employeur, les employés peuvent quitter leur travail et son considérés en congé aux conditions prévues aux clauses 15:08 et 15:10, jusqu'à ce que le syndicat informe par écrit l'employeur que ce congé est terminé.

c) Si les personnes libérées en vertu du présent paragraphe, cessent pour quelque raison que ce soit d'occuper les fonctions syndicales susdites, le syndicat peut les remplacer aux mêmes conditions.

**15:07** Tout membre du comité de négociation du syndicat peut s'absenter du travail sans traitement à l'occasion des séances de négociation directe, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage pour fin de renouvellement de la convention collective. Un maximum de cinq (5) employés membres de ce comité sont autorisés à quitter leur travail sans perte de traitement pour les mêmes fins. Tout membre du comité de négociation du syndicat peut s'absenter du travail sans traitement pour l'élaboration des textes syndicaux relatifs à ces négociations. Les employés ainsi libérés doivent toutefois prévenir leur supérieur immédiat ou son représentant de leur absence.

**15:08** Pendant toute absence et toute libération prévues aux présentes, l'ancienneté de l'employé continue de s'accumuler. Il retourne dans son poste une fois cette absence ou libération terminée et s'il y a lieu l'employé qui le remplaçait retourne lui-même à son poste antérieur. Si pendant cette absence ou libération le poste est aboli, l'employé exerce alors ses droits conformément aux dispositions de la présente convention collective.

**15:09** Les conseillers et les experts du syndicat peuvent participer à toute réunion conjointe des comités prévus par cette convention et à toute rencontre des parties et assister les officiers et les délégués du syndicat dans les tâches qui leur sont reconnues par les présentes.

**15:10** Dans les cas de permis d'absence sans solde accordés en vertu du présent article, le salaire normal, les augmentations de salaires et les avantages sociaux de l'employé sont maintenus sujets à remboursement par le syndicat à l'employeur pour chaque heure ouvrable d'absence, d'une somme égale au taux horaire d'un tel employé.

L'employeur remet au syndicat un état détaillé des sommes à rembourser par le syndicat pour chaque période comptable. Le syndicat rembourse cette somme en totalité dans les vingt (20) jours ouvrables suivants. Cependant, s'il y a contestation d'une partie de la réclamation, le syndicat fait parvenir dans le même délai le paiement de la partie non contestée et, par écrit, les motifs qui fondent la contestation.

Les représentants de l'employeur et du syndicat se rencontrent dans les dix (10) jours suivants afin de tenter de régler les contestations qui subsistent. L'employeur s'engage à remettre au syndicat dans le même délai de vingt (20) jours ouvrables les cotisations syndicales qu'il a prélevées pour la même période comptable.

Tant qu'il n'a pas fait remise des sommes qu'il a ainsi prélevées, l'employeur ne peut exiger le remboursement prévu au présent paragraphe.

**15:11** Tout employé élu à un poste de l'exécutif d'une organisation syndicale à laquelle le syndicat est affilié, peut s'absenter, sans solde, de son travail pour la durée de son mandat.

**15:12** Tout employé libéré en vertu de la clause 15:11 conserve sa banque de crédits-maladie sauf qu'il n'y a ni accumulation ni droit d'y puiser. L'employeur maintient à son égard les régimes de retraite, d'assurance-vie et d'assurance-maladie, sous réserve que l'employé paie, outre sa participation, la contribution que l'employeur verse normalement pour lui.

**15:13** L'employé libéré en vertu des dispositions du présent article peut poser sa candidature à une promotion ou demander un transfert au même titre que n'importe quel autre employé régi par la présente convention. Il n'est réputé détenir cette promotion à titre permanent qu'un fois terminée la période probatoire à laquelle il peut être soumis lorsqu'il aura réintégré son poste conformément à la clause 15:08.

**15:14** Pour toutes les demandes de libération prévues au présent article, l'avis verbal est donné au supérieur immédiat et énonce la durée prévisible et la raison de la libération permettant à l'employeur de constater qu'il s'agit dans les faits d'une activité syndicale. Cet avis précise la clause de la convention sur laquelle la libération est fondée, sans permettre à l'employeur à cette occasion de s'immiscer dans les affaires internes du syndicat. Cet avis est subséquemment confirmé par une lettre du syndicat à l'employeur qui énonce la date, la durée, la raison de l'absence ainsi que la clause de la convention sur laquelle la libération est fondée. Le délai de trois (3) jours de préavis est compté à compter de l'avis verbal.

En cas de désaccord entre le supérieur immédiat et le salarié au sujet de la libération, le cas est référé sans délai au syndicat et au Service des relations de travail.

## **ARTICLE 16 - CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ PUBLIQUE**

**16:01** Tout employé qui désire se porter candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire peut, à cette fin obtenir un congé sans solde d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours, et ce, dès le soixantième (60<sup>ième</sup>) jour précédant le jour du scrutin s'il le désire et ce après un préavis d'une semaine lorsque possible.

**16:02** Tout employé candidat à l'exercice d'une fonction civique peut, s'il est élu au dit poste, obtenir un congé sans solde et sans bénéfice pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Au terme de son mandat, il doit aviser son employeur au moins vingt (20) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

Cependant, dans le cas d'absences en vertu du présent article, l'employé conserve et accumule son ancienneté. Il conservera sa banque de crédits-maladie sans accumulation et sans pouvoir y puiser. L'employeur maintient à son égard les régimes de retraite, d'assurance-vie et d'assurance-maladie, sous réserve que l'employé paie, outre sa participation à ces régimes, la contribution que l'employeur verse normalement pour lui.

**16:03** Advenant le cas où un employé est nommé au conseil d'administration de la Société des alcools du Québec, il est libéré sans perte de traitement pour assister aux réunions et autres activités auxquelles il est appelé à participer en sa qualité de membre du conseil d'administration.

En conséquence, il doit remettre et/ou rembourser à la Société des alcools du Québec toute rémunération reçue en sa qualité de membre du conseil d'administration et ce, jusqu'à concurrence du traitement régulier maintenu en vertu de l'alinéa précédent.

**16:04** L'employé peut, sur autorisation, obtenir un congé sans solde pour la durée nécessaire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction, s'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle de sa part. Cette demande de congé sans solde doit être adressée, par écrit, au supérieur immédiat une semaine à l'avance dans les cas de réunions statutaires et de deux (2) jours à l'avance dans les cas de réunions spéciales. Si en raison de circonstances urgentes l'employeur ne peut accorder le congé sans solde, il en informe l'employé aussitôt que possible.

## **ARTICLE 17 - DÉLÉGUÉ EN CHEF**

**17:01** Les parties reconnaissent le poste de délégué en chef. Sa fonction a pour but de favoriser le règlement prompt et équitable des griefs des employés.

**17:02** Le délégué en chef doit être un employé au sens de cette convention. Il exerce sa fonction dans le cadre de la convention.

**17:03** Le délégué en chef est libéré à plein temps de son travail d'employé à la Société et il continue de recevoir de l'employeur le salaire régulier qu'il gagnait au moment de sa nomination, plus les augmentations découlant de la convention collective, moins les déductions régulières. Il ne doit pas nécessairement être en tout temps dans les immeubles de l'employeur pour recevoir son salaire. Son salaire lui sera expédié par la poste, à l'adresse de sa résidence.

**17:04** L'ancienneté du délégué en chef continue de s'accumuler. Il a droit à ses vacances régulières, aux jours chômés et payés, aux congés sociaux sauf si ces avantages sont déjà payés par le salaire en vertu de l'article 16:03. Il accumule et peut bénéficier de ses jours de maladie ou accident et participe aux régimes d'assurance-vie, assurance-maladie et au régime de retraite. L'employeur maintient, pour sa part, sa contribution à ces régimes conformément à la présente convention.

**17:05** Le syndicat peut lui nommer un successeur, avec les mêmes fonctions, droits et privilèges.

**17:06** Le délégué en chef, lorsqu'il est dans les immeubles de l'employeur, est soumis aux règles et aux règlements de l'employeur.

**17:07** Le délégué en chef peut intervenir à n'importe quel stade de la procédure de griefs et d'arbitrage, conseiller les délégués départementaux, étudier les griefs ou mécontentes au sens de cette convention, enquêter sur ces derniers, pendant et en dehors des heures de travail, sur les lieux du travail ou ailleurs, après avoir obtenu l'autorisation du supérieur immédiat qui ne peut refuser



sans raison valable, et d'une manière générale, faire toutes les démarches et consulter toute personne, au nom du syndicat, relativement aux griefs ou mécontentes au sens de cette convention.

**17:08** Le syndicat peut désigner un remplaçant au délégué en chef dans les cas d'absences pour vacances ou maladie de plus de trois (3) jours. L'employeur libère le remplaçant aux mêmes conditions que le délégué en chef.

**17:09** En outre de la libération du délégué en chef, le Syndicat peut recourir à un membre de l'exécutif et à un membre désigné par le Syndicat pendant l'équivalent de douze (12) mois chacun par année. Ces personnes peuvent ainsi être libérées de leur travail pour activités syndicales aux mêmes conditions que celles prévues pour la libération avec solde du délégué en chef.

**17:10** À Montréal, l'employeur fournit un local meublé à l'usage exclusif du syndicat.

À Québec, l'employeur sur demande du syndicat s'engage à fournir, lorsque disponible, un local pour permettre au représentant du syndicat de rencontrer les employés ainsi qu'un local pour tenir une assemblée des employés de bureaux en dehors des heures normales de travail.

Les locaux doivent être situés dans les bureaux administratifs de l'employeur.

**17:11** Le syndicat peut engager une personne pour effectuer du travail clérical dans les locaux mis à la disposition du syndicat. Cette personne est payée par le syndicat et ses activités sont limitées aux locaux du syndicat.

**17:12** Le délégué en chef bénéficie également des dispositions de l'article 15.

## **ARTICLE 18 - ACCIDENT DU TRAVAIL, LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE**

**18:01** L'employé incapable de travailler par suite d'un accident de travail subi alors qu'il est au service de l'employeur ou libéré avec ou sans solde en vertu des articles 15 et 17 à l'exception de 15:11, reçoit pendant la durée de l'incapacité totale:

a) pour les soixante (60) premiers jours de calendrier d'incapacité, la différence entre le montant de son revenu net retenu et celui de l'indemnité de remplacement du revenu versée conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, différence prise à même sa réserve de jours de crédits-maladie: les jours d'absences causés par l'accident seront soustraits de la réserve de l'employé dans la proportion du complément d'indemnité fourni par l'employeur.

b) À compter de la soixante et unième (61<sup>ième</sup>) journée d'incapacité, le complément d'indemnité prévu ci-dessus, sans affecter la réserve de jours de crédits-maladie.

Ce complément d'indemnité représente 10 % du revenu net retenu, revenu net tel que défini à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Le revenu net retenu ne tient pas compte des revenus gagnés chez d'autres employeurs.

**18:02** À compter de la signature de la présente convention, l'employeur verse à titre d'avance, dès la première journée d'absence jusqu'au retour au travail l'équivalent de l'indemnité à laquelle l'employé a droit conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et le complément d'indemnité prévu à la clause 18:01 s'il y a lieu.

En considération de ce qui précède, l'employé subroge à toute fin que de droit l'employeur dans le droit aux indemnités de remplacement de revenu qu'il percevra de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et ce, jusqu'à concurrence des avances versées. L'employé s'engage,

en outre, à signer toutes formules de remboursement conformes au présent article, requises par l'employeur.

**18:03** Aux fins du présent article, un employé est incapable de travailler tant qu'il reçoit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, une indemnité de remplacement du revenu. Cependant, cette disposition n'empêche pas l'application des articles relatifs à l'assignation temporaire d'un travail en vertu de la Loi des accidents du travail et maladies professionnelles.

**18:04** a) L'employeur et l'employé sont liés par la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail quant au droit du salarié au versement de l'indemnité de remplacement du revenu tant que cette décision n'a pas été infirmée par une autre instance prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

b) Dans le cas où l'agent d'indemnisation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail refuse en première instance à l'employé le droit à l'indemnité de remplacement du revenu, l'employé qui est reconnu en incapacité totale temporaire reçoit les prestations prévues à l'article 35 en autant qu'il y ait droit et ce, à partir de la date effective où cesse le versement de l'indemnité de remplacement du revenu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

L'employeur ne procède pas au recouvrement de la différence entre les avances faites en vertu de l'article 18.02 et les prestations prévues à l'article 35 avant l'expiration des délais d'appel ou de révision ou avant une décision finale en appel. Si l'employé n'exerce pas ses recours en révision ou en appel ou n'obtient pas une décision favorable, il rembourse de la manière suivante :

- 1) par entente à l'amiable sur les modalités de remboursement;
- 2) à défaut d'entente, l'employeur pourra se payer en prélevant un maximum de 15 % de la paie nette hebdomadaire du salarié jusqu'au parfait paiement.

Dans le cas d'un employé à temps partiel, l'employeur recouvre les avances faites en vertu de l'article 18:02 de la manière ci-dessus mentionnée.

c) Dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail suite au processus de révision ne maintient pas le paiement de l'indemnité de remplacement du revenu, si l'employé est reconnu en incapacité totale temporaire, il reçoit les prestations prévues à l'article 35 en autant qu'il y ait droit jusqu'à ce qu'il obtienne le rétablissement de l'indemnité de remplacement du revenu.

Si l'employé laisse expirer les délais d'appel ou obtient une décision négative en appel, il doit rembourser à l'employeur la différence, s'il en est, entre les avances reçues et l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle il a droit et/ou les prestations payables en vertu de l'article 35 s'il y a droit. Ce remboursement se fait selon les modalités prévues à l'article 18:04 b)

d) Si l'employé voit annulé son droit à l'indemnité de remplacement du revenu en dernière instance, il bénéficie, pour la période où il est reconnu en incapacité totale temporaire, des prestations de l'article 35 en autant qu'il y ait droit.

Il doit alors rembourser à l'employeur la différence, s'il en est, entre les avances reçues et l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle il a droit et/ou les prestations payables en vertu de l'article 35 s'il y a droit. Ce remboursement se fait selon les modalités de l'article 18:04 b).

e) Dans tous les cas où l'employé voit son droit rétabli par une des instances de révision ou d'appel, l'employeur fait les corrections nécessaires afin qu'il reçoive rétroactivement

l'indemnité de remplacement du revenu et le complément d'indemnité tant que son droit est reconnu.

- 18:05** Sous réserve et sans préjudice aux contestations possibles, l'employeur et le syndicat s'engagent à collaborer avec l'employé et à l'assister dans la préparation et la présentation de sa réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

S'il survient des difficultés reliées au système administratif de l'employeur, l'employé peut s'adresser au représentant désigné par l'employeur dans le but de trouver le correctif nécessaire dans les meilleurs délais.

L'employeur s'engage à aviser le syndicat, dans les dix (10) jours de la signature de la convention collective ou dans les cinq (5) jours de tout changement, du nom de la personne ressource pouvant régler tout problème à ce sujet avec le syndicat.

- 18:06** Nonobstant toutes dispositions de la convention collective, les parties s'engagent à prendre tous les moyens raisonnables pour permettre la réintégration d'un employé atteint d'une incapacité partielle suite à une invalidité, à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

- 18:07** Suite à une période d'absence de trois (3) mois ou plus causée par un accident de travail, une maladie professionnelle ou une invalidité, l'employeur établit, en consultation avec l'employé et son représentant syndical, un plan de réintégration si les parties le jugent nécessaire.

Le plan de réintégration doit être effectif au retour au travail de l'employé et doit tenir compte de l'avis du médecin traitant et établir les paramètres nécessaires pour favoriser un retour au travail durable.

Le plan de réintégration prévoit, s'il y a lieu :

- la façon dont l'horaire hebdomadaire est planifié dans un cas de retour progressif;
- les attentes du gestionnaire en fonction du respect des limitations;
- le déroulement de l'intégration à l'équipe de travail;
- toute autre action jugée pertinente par l'employeur et les parties consultées.

- 18:08** Les dispositions qui précèdent s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires lorsque l'indemnité de remplacement du revenu est versée en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

## **ARTICLE 19 - DROITS PARENTAUX**

### **SECTION 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 19:01** Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période d'absence causée par une grossesse pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ne s'applique pas.

- 19:02** Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé de la SAQ.

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

- 19:03** L'employeur ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

- 19:04** Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail, à moins de stipulations expresses à l'effet contraire.

## **SECTION II – CONGÉ DE MATERNITÉ**

- 19:05** L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 19:08 doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 19:10 et 19:11, selon le cas.

- 19:06** L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement à également droit à ce congé de maternité.

- 19:07** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

- 19:08** Sur demande de l'employé, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé.

- 19:09** Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme (conformément à la *Loi sur les normes du travail*) attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical ou un rapport écrit et signé par une sage-femme atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un des documents précédemment énumérés attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

## **CAS ADMISSIBLES AU RQAP**

- 19:10** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>(\*)</sup> continu avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du RQAP est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 19:13 :

- a) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité en vertu du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % <sup>(\*\*)</sup> de son traitement hebdomadaire de base <sup>(\*\*\*)</sup> et la prestation de maternité qu'elle reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP.

(\*1) L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité et comporte une prestation ou une rémunération.

(\*2) 93 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations au régime de retraite, du RQAP et de l'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son traitement.

(\*3) On entend par "traitement hebdomadaire de base" le traitement régulier de l'employée, incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que des primes, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations de maternité qu'une employée a droit de recevoir en vertu du RQAP, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la loi sur l'assurance parentale.

- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

**19:10 A)** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 19:08, l'employeur reprend les versements de l'indemnité à laquelle elle a droit, en vertu de la clause 19 :10 a) ou 19 :10 b).

**19:10 B)** L'employeur ne peut compenser par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'employée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de l'employée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations versées en vertu du RQAP, indemnités et traitements ne peut cependant excéder 93 % du total des traitements de base versés par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

#### **CAS NON ADMISSIBLES AU RQAP**

**19:11** L'employée exclue du bénéfice des prestations reçues en vertu du RQAP ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

L'employée, y compris l'employée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service continu avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations du RQAP pour le motif que son revenu assurable, gagné pendant sa période de référence, est inférieur à deux mille dollars (2 000,00 \$)

**19:12 Dans les cas prévus par les paragraphes 19 :10 et 19 :11 :**

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'employeur dans les deux semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au RQAP, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu du RQAP. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sous la responsabilité du Conseil de gestion de l'assurance parentale au moyen d'un relevé officiel.

**19:13** Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 19:15 de la présente section, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

À son retour au travail, l'employeur convient d'informer les employées en congé de maternité, parental ou de paternité de leurs droits de crédit et de rachat conformément aux lois des régimes de retraite en vigueur.

- 19:14** Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut bénéficier d'une extension du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de l'employée l'exige. La durée de cette extension est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l'employée.

Durant ces extensions, l'employée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni traitement.

- 19:15** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 19:16** L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 19:27 et/ou 19:30.

L'employée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 19:17** Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son poste, ou le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant son congé conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

### **SECTION III – CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT**

- 19:18** L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même classification ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'une autre classification, dans les cas suivants:

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement sur un écran d'ordinateur.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

L'employée ainsi affectée temporairement à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

#### **AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX**

**19:19** L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

**19:20** Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 19:13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 19:17 de la section II. L'employée visée à la clause 19:19 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Dans le cas de visites visées au sous-alinéa c) de la clause 19:19, l'employée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée. Cependant dans le cas du sous-alinéa c), l'employée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus avant de bénéficier du régime des congés de maladie et d'assurance-salaire.

#### **SECTION IV – AUTRES CONGÉS PARENTAUX**

##### **Congé de paternité**

**19:21** Un employé peut s'absenter du travail pour un congé payé maximal de cinq (5) jours ouvrables par enfant à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

L'employé a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, c'est à la discrétion du gestionnaire d'accorder un congé fractionné, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.

### **Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption**

**19:22** L'employé qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint, à droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint, lui-même employé de la SAQ, n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

**19:23** L'employé qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) journées. Les deux (2) premières journées d'absences sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

**19:24** Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 19:21, l'employé reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaines si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.

Le traitement hebdomadaire de base de l'employé ou de l'employé à temps partiel est établi selon les dispositions de l'article 19 :10 \*3.

**19:25** L'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre qu'un enfant de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

S'il en résulte une adoption, l'employé ou l'employée peut convertir ce congé sans solde en un congé avec solde s'il ne s'est pas prévalu du congé avec solde prévu à la clause 19:21.

L'employé qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

**19:26** Le congé pour adoption prévu à la clause 19.21 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si l'employé en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, l'employé bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement prévus à l'article 30 de la présente convention.

Lorsque le congé pour adoption prend effet, à la date du début du congé sans traitement ou congé partiel sans traitement, l'employé bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

### **Congé sans traitement et congé partiel sans traitement**

**19:27** Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employé selon les modalités suivantes :



- Le congé sans traitement ou partiel sans traitement doit se prendre à l'intérieur de deux (2) ans qui suit la fin de congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption;
- Le congé ne doit pas nécessairement être pris immédiatement après la fin du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption;
- Un seul permis d'absence est autorisé à l'employé et ce congé doit être continu.

L'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités et conditions prévues.

- 19:28** a) Les modalités du congé partiel sans traitement sont prévues à l'article 30.04.
- b) L'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son supérieur, de se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :
- modifier son congé sans traitement en un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
  - modifier son congé partiel sans traitement en cours selon les modalités de l'article 19:28 a).
- 19:29** Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, l'employé accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances et de retraite qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant sa quote-part des cotisations (art. 81.15 L.N.T.).
- 19:30** L'employé peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.
- 19:31** Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, l'employé retourne dans son poste ou celui qu'il ou elle a obtenu pendant son congé. Si pendant son absence le poste est aboli, l'employé exerce alors ses droits conformément aux dispositions de la présente convention collective.

### **Dispositions diverses**

- 19:32** Les congés visés à la clause 19:21, au premier alinéa de la clause 19:24 et au premier alinéa de la clause 19:26 sont accordés à la suite d'une demande écrite, présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement la demande doit préciser la date du retour au travail.

- 19:33** L'employeur doit faire parvenir à l'employé au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employé à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 19:26.

L'employé qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Aux termes de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

- 19:34** L'employé à qui l'employeur fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement ou partiel sans traitement doit donner un préavis de son

retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

- 19:35** L'employé qui prend un congé pour adoption prévu par la clause 19:22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 19:13, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 19:17, de la section II.

## **ARTICLE 20 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 20:01** Tout grief ou mésentente au sens du Code du travail entre l'employé ou le syndicat et l'employeur est soumis à la procédure qui suit.

- 20:02** Avant de soumettre un grief, le délégué en chef du syndicat ou son représentant peut s'adresser au représentant désigné par l'employeur pour lui soumettre l'objet de la plainte à l'origine d'un grief, et demander une suspension du délai de prescription prévue aux clauses 20:03 et 20:04 pour une période de quinze (15) jours ouvrables. Cette demande a pour but de tenter de régler préalablement le litige et doit être accordée.

À la suite de cette demande, le représentant de l'employeur obtient sur demande un délai supplémentaire de quinze (15) jours ouvrables pour les mêmes fins, qui a également pour effet de suspendre le délai de prescription.

- 20:03** L'employé, seul ou accompagné de son délégué syndical, soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits, sous réserve de la clause précédente, ou au plus tard, dans les six (6) mois de calendrier de leur occurrence.

La même procédure s'applique au syndicat qui dépose un grief pour et au nom d'un employé ou d'un groupe d'employés d'une même succursale ou d'un même service.

- 20:04** Dans les mêmes délais, le syndicat qui dépose un grief pour lui-même ou pour un groupe d'employés de plusieurs services ou de plusieurs succursales, le soumet au directeur des relations de travail ou à son représentant. Il en est de même pour les griefs relatifs à un congédiement.

- 20:05** La rédaction du grief comprend le nom de celui qui le fait, la désignation des personnes concernées s'il y a lieu, la désignation des services concernés, la nature du grief, la date du grief.

- 20:06** Le représentant de l'employeur doit donner une réponse écrite au grief dans les vingt (20) jours ouvrables de sa réception.

La réponse de l'employeur est adressée au plaignant avec copie au syndicat.

- 20:07** Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre indicatif. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles de la convention s'y rapportant peuvent être amendées.

Cependant, si un amendement est apporté une fois que le grief est porté à l'arbitrage, soit lors de l'audition sur le mérite du grief soit lors de l'audition portant sur la réparation recherchée la partie adverse aura droit à une période de deux (2) semaines au cours de laquelle on ne procédera pas à l'audition, pour étudier la cause en fonction de l'amendement.

Un amendement peut être apporté aussi souvent que nécessaire en autant qu'il n'est pas inutile ou qu'il n'en résulte pas une demande entièrement nouvelle sans rapport avec la demande originale.

L'amendement peut notamment viser à modifier, rectifier ou compléter les énonciations ou conclusions, invoquer des faits nouveaux ou survenus en cours d'instance ou faire valoir un droit échu depuis le dépôt du grief.

Les parties reconnaissent la pratique de scinder les auditions en deux parties principales, la première portant sur le mérite du grief et la seconde sur la réparation recherchée.

Les parties peuvent toutefois convenir par écrit de procéder en une seule étape.

- 20:08** Si la réponse de l'employeur n'est pas jugée satisfaisante, ou à défaut de réponse, le grief est immédiatement référé au comité de griefs prévu à l'article 29.
- 20:09** Sauf les griefs contestant un congédiement ou une suspension de plus d'une semaine, tout grief doit être soumis au comité central de griefs ou au comité régional de griefs et discuté au comité central de griefs avant d'être référé à l'arbitrage. À cette fin, le comité central de griefs et les comités régionaux de griefs, s'il y a des griefs actifs, se réunissent au minimum une fois par mois. Les parties conviennent d'agir avec diligence tant dans le traitement des dossiers, de leur suivi et des réponses à donner. Le refus d'une partie de soumettre et de discuter le grief au comité central de griefs accorde à l'autre partie le droit de référer le grief à l'arbitrage.
- 20:10** Les délais prévus aux clauses 20:03 et 20:04 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.
- 20:11** À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2010, les parties réunissent le comité de griefs au moins une (1) fois l'an pour procéder à une révision complète de tous les griefs déposés depuis plus de six (6) mois et qui n'ont pas encore été portés à l'arbitrage. Les parties peuvent alors décider conjointement de laisser tout grief en suspens. L'une ou l'autre des parties peut exiger qu'il soit porté à l'arbitrage.

Suite à la rencontre prévue ci-dessus, et à défaut par l'une ou l'autre des parties d'exiger de porter à l'arbitrage les griefs ayant fait l'objet de ladite révision et n'ayant pas été réglés, les parties conviennent de référer l'ensemble de ces griefs à un des médiateurs suivants dans les 30 jours suivant la date de ladite rencontre. À défaut d'entente, les médiateurs agissent à tour de rôle.

- |                        |                         |
|------------------------|-------------------------|
| 1) Gabriel M. Côté     | 2) Alain Corriveau      |
| 3) Jean-Pierre Lussier | 4) André Ladouceur      |
| 5) André Sylvestre     | 6) Francine Lamy        |
| 7) Lyse Tousignant     | 8) Suzanne Marleau      |
| 9) Denis Provençal     | 10) Paul-Émile Thelland |

À défaut d'entente sur lesdits griefs en médiation, l'une ou l'autre des parties dispose de 15 jours pour soumettre chacun desdits griefs à l'arbitrage. Les parties conviennent de référer le grief à un des arbitres suivants. À défaut d'entente, les arbitres agissent à tour de rôle pour entendre ces griefs :

- |                     |                        |
|---------------------|------------------------|
| 1) André Bergeron   | 2) Serge Brault        |
| 3) Jean-Louis Dubé  | 4) Diane Fortier       |
| 5) Claude H. Foissy | 6) François Hamelin    |
| 7) Carol Jobin      | 8) Richard Marcheterre |
| 9) François Blais   | 10) Marcel Morin       |

Les parties peuvent aussi convenir de la nomination d'un autre arbitre ou médiateur.

Les délais prévus au présent article ne peuvent être prolongés qu'après entente entre les parties.

- 20:12** Les propos échangés par les parties au comité de griefs et en médiation ne sont pas admissibles en preuve lors de l'arbitrage de grief. Toute confirmation de règlement lors d'un comité de grief doit être consignée par écrit. Dans le but d'éviter de judiciaireiser les dossiers, les parties peuvent en tout temps convenir d'une autre procédure pour régler leur litige.

## **ARTICLE 21 - MESURES DISCIPLINAIRES**

- 21:01** L'employeur ne peut congédier, suspendre, réprimander ou adopter une autre mesure disciplinaire ou non disciplinaire sans cause juste et suffisante.

- 21:02** L'employeur s'engage à fournir par écrit à l'employé, dans les cinq (5) jours ouvrables de la mesure disciplinaire ou non disciplinaire qui a été prise à son égard, les faits importants et les raisons qui l'ont motivée, y compris dans les cas visés par l'article 21 :04.

Le délai prévu à l'article 20:03 se compute à partir du jour de la réception de cet écrit par l'employé. Cet énoncé n'est pas exhaustif eu égard à la preuve qui doit être soumise en vertu de l'article 22.

Un avis de la mesure disciplinaire ou non disciplinaire prise doit être envoyé au syndicat.

- 21:03** Aucune réprimande n'est versée au dossier d'un employé avant qu'une copie ne lui ait été remise.

- 21:04** À moins que la nature d'une offense soit telle qu'elle exige une suspension ou un congédiement, la procédure est d'abord de convoquer l'employé à une rencontre portant sur les faits à l'origine de la mesure disciplinaire ou non disciplinaire.

En cas de récidive, l'employeur réprimande l'employé deux (2) fois par écrit avant de procéder à une suspension ou à un congédiement.

Aucune mesure disciplinaire ou non disciplinaire ne peut être imposée après trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits par l'employeur.

- 21:05** Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé est prescrite après une période de six (6) mois, sauf s'il y a eu mesure disciplinaire pour une offense similaire durant ladite période.

- 21:06** L'employeur s'engage à éliminer du dossier personnel de l'employé prévu à l'article 6:03 et de tout dossier de l'entreprise tout document relatif à une mesure disciplinaire prescrite en vertu de la clause précédente.

- 21:07** L'employeur qui doit suspendre un employé pour enquêter ou autrement le relever de ses fonctions doit lui communiquer sa décision, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivants. L'employé doit alors reprendre ses fonctions avec traitement, sinon l'employeur lui verse l'équivalent de son traitement régulier.

- 21:08** Un employé convoqué par l'employeur pour lui imposer une mesure de nature disciplinaire ou non disciplinaire peut être accompagné du ou des représentant(s) désigné(s) par le syndicat. Il incombe à l'employeur qui convoque ainsi un employé de l'informer au préalable de l'existence du droit reconnu au présent paragraphe d'être accompagné du ou des représentant(s) désigné(s) par le syndicat.

L'exercice de ce droit ne doit ni retarder ni annuler la convocation. Cependant, l'employeur doit laisser à l'employé un temps raisonnable pour aviser le syndicat et obtenir la présence du ou des représentant(s) désigné(s) par le syndicat.

Toute déclaration verbale ou écrite obtenue par un représentant de l'employeur, d'un employé sans que cet employé ait été préalablement informé du droit d'être accompagné du ou des représentant(s) désigné(s) par le syndicat, ne peut être mis en preuve contre lui devant un tribunal d'arbitrage, la Commission des relations de travail du Québec ou le tribunal du travail.

Un tel représentant doit soit être un délégué syndical ou un employé du SEMB ou de la SAQ.

- 21:09** Sur demande de l'employé ou du syndicat sur autorisation écrite et signée par l'employé, l'employeur lui remet copie de toutes ses déclarations écrites le concernant.
- 21:10** Dans tous les cas mentionnés au présent article incluant toute mesure non disciplinaire le fardeau de la preuve appartient à l'employeur. Une erreur technique ne peut invalider une mesure disciplinaire ou non disciplinaire.

## **ARTICLE 22 - ARBITRAGE**

- 22:01** Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante l'une ou l'autre des parties peut référer le grief à l'arbitrage. Le grief est soumis à un arbitre choisi par les parties ou à défaut d'entente par un arbitre désigné par le Ministre du travail.
- 22:02** Une fois nommé, l'arbitre doit tenir la première séance d'audition dans les trente (30) jours ouvrables de sa nomination.
- 22:03** L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la fin de l'audition sauf dans les cas de suspension et de congédiement où cette décision doit être rendue dans les trente (30) jours ouvrables de la fin de l'audition.
- 22:04** À défaut par l'arbitre de respecter les délais ci-haut mentionnés ou d'obtenir l'accord des parties pour prolonger ces délais l'une ou l'autre des parties pourra le dessaisir du grief et le confier à un autre arbitre, le tout au moyen d'un avis écrit transmis à l'autre partie, de même qu'à l'arbitre.
- 22:05** Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.
- 22:06** Dans le cas de griefs en matière disciplinaire ou non disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de modifier, de réduire, d'annuler la mesure prise, la suspension, le congédiement ou la réprimande, la rétrogradation et d'ordonner la réinstallation de l'employé dans l'emploi qu'il occupait et de décider de toute compensation totale ou partielle jugée équitable en fait de salaire et autres avantages. Dans le cas où l'arbitre décide de réduire ou d'annuler la peine, si l'employé a travaillé ailleurs pendant la période de son congédiement ou de sa suspension, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de la compensation prévue ci-haut. En outre, l'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au code du travail.
- 22:07** Lorsque le plaignant est présent à l'audition, l'employeur le libère sans perte de traitement pour la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief collectif ou de plusieurs griefs sur un même sujet où plus d'un plaignant doit être présent, les parties s'entendent sur le nombre de plaignants à libérer, lesquels devront l'être sans perte de traitement. À défaut d'entente, l'arbitre tranchera.
- 22:08** Chaque partie paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre et toutes les dépenses de ses représentants et témoins sous réserve de la clause précédente.

## ARTICLE 23 - ANCIENNETÉ

**23:01** La date d'ancienneté est la dernière date d'embauche et la liste d'ancienneté provinciale comprend tous les employés de bureaux et de succursale par ordre d'ancienneté.

Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé doit compléter la période d'essai tel que défini à l'article 7:01 e) à titre d'employé à l'essai chez l'employeur.

Lors d'embauche simultanées, le comité de mouvements de personnel effectue un tirage parmi tous les employés qui ont la même date d'embauche pour déterminer leur rang sur la liste d'ancienneté.

- 23:02** a) Dans les cas d'absences dues aux accidents de travail ou à une maladie industrielle, l'ancienneté d'un employé est maintenue et continue de s'accumuler.  
b) Dans les autres cas de maladie, accidents ou mise à pied d'un employé régulier, le lien d'emploi est maintenue selon le tableau suivant :

	<i>Maintien</i>
employé de 5 ans d'ancienneté et +	60 mois
employé de moins de 5 ans d'ancienneté	36 mois

- c) À la fin du total de la ou des périodes ci-dessus mentionnées, l'employé régulier perd son ancienneté et n'est plus considéré comme employé de l'employeur.

Les périodes mentionnées au présent article sont des périodes continues. Tout retour au travail survenant au cours d'une de ces périodes ou selon le cas au cours d'une période de maintien consécutive à une période d'accumulation, annule le temps ainsi écoulé pour les fins du présent article sauf dans les cas d'absence pour maladie où l'employé régulier doit reprendre le travail pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

- d) Dans les autres cas d'absences autorisées ou non autorisées par cette convention ou par l'employeur, l'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler.  
e) L'employé perd son ancienneté s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est l'objet d'un congédiement valide au sens de cette convention.  
f) À moins qu'il n'en soit autrement prévu au présent article, l'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler.

**23:03** Durant sa période d'essai, un nouvel employé n'a aucun droit d'ancienneté et l'employeur peut le muter et le rétrograder sans affecter les employés réguliers, le mettre à pied ou le congédier sans qu'il ait le droit de soumettre un grief selon la procédure de griefs. Ce congédiement devra être pour une cause juste et suffisante.

**23:04** L'ancienneté d'un employé qui accepte à titre permanent une fonction salariée exclue de l'unité d'accréditation continue de s'accumuler pendant trois (3) mois. L'employé qui réintègre l'unité avant l'expiration de ce délai recouvre l'ancienneté qu'il avait accumulée mais au terme de cette période il perd ses droits d'ancienneté.

Cependant si un employé accepte, à titre permanent, un poste cadre il est réputé avoir démissionné de façon définitive de son poste dans l'unité d'accréditation.

## ARTICLE 24 - APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETÉ

### 24:01 Définitions

- a) Transfert : signifie le passage d'un employé d'un poste à un autre poste dans la même occupation dans la même succursale ou le même service, dans une autre succursale ou dans un autre service ou dans le cas d'un transfert vertical (rétrogradation) le passage d'un employé d'un poste à un autre poste dans une occupation comportant une échelle de salaire inférieure dans la même succursale ou service ou une autre succursale ou service .
- b) Promotion : signifie le passage d'un employé d'une occupation à une autre occupation comportant une échelle de salaire supérieure.
- c) Mutation : affectation à la demande d'un employé de bureaux dans une occupation dans les succursales et inversement dans une occupation dans les bureaux en ce qui concerne les employés de succursales.
- d) Localité : désigne le regroupement des succursales tel que décrit à l'annexe B ainsi que les régions où elles se trouvent.

### **Règles particulières aux succursales :**

- 24:02 a) Les nominations des employés à temps partiel dans des postes 16 à 19,5 se font selon les règles prévues à l'article 8:09.
- b) Advenant qu'un employé régulier désire redevenir un employé à temps partiel, les règles suivantes s'appliquent :
  - La demande de l'employé régulier est acceptée si elle est faite au moment de la planification annuelle, au plus tard le vendredi de la première semaine complète de janvier;
  - Si la demande de l'employé régulier est faite en cours d'année, elle peut faire l'objet d'une entente après avoir été évaluée par les membres du Comité de relations de travail;
  - Lorsque l'employé redevient temps partiel, les conditions suivantes s'appliquent :
    - Il reprend le statut et les conditions d'un employé à temps partiel dont l'échelon salarial prévu pour l'employé à temps partiel, perd sa sécurité d'emploi le cas échéant et la valeur de ses compteurs lui est payée à l'exclusion de sa banque de temps supplémentaire accumulé.
    - Il est classé selon sa date d'ancienneté sur la liste d'assignation;
    - Si l'employé obtient ensuite à nouveau un poste régulier, il est traité de la même façon qu'un employé à temps partiel qui obtient pour la première fois un poste régulier.
- c) Les nominations des employés réguliers se font selon les règles de l'article 24:00. L'employeur doit informer le syndicat dans les trente (30) jours de la date où un poste devient vacant de façon permanente de sa décision d'en modifier l'horaire ou non en vertu de l'article 10 :06 e). À l'expiration de ce délai le poste est reconduit sans aucune modification.

Dans tous les cas, les règles de l'article 24:04d) s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.
- d) Lors du calcul annuel du nombre de postes garantis selon les règles de l'article 2:00, l'employeur s'engage à combler les postes requis pour atteindre ce nombre au plus tard la première semaine complète d'avril suivant.
- e) Suite à tout mouvement de personnel, l'employé conserve son ancienneté.

- f) Pour se prévaloir des clauses prévues au présent article, l'employé doit pouvoir remplir les exigences normales de l'occupation.
- g) L'employeur ne soumettra pas les employés à des examens oraux ou écrits, ni pour combler un poste vacant de façon permanente, ni pour remplir un poste vacant de façon temporaire.

Malgré le paragraphe précédent, l'employeur peut soumettre les employés à des examens oraux et/ou écrits pour combler un poste vacant de façon permanente de CPOS et de CSS, tel que prévu à la convention collective.

- h) Tout poste vacant doit faire l'objet d'un affichage, que ce soit un poste de promotion ou non. La durée de l'affichage est celle prévue à l'article 24 :04. Le poste est considéré vacant de façon permanente jusqu'à l'application des résultats de l'affichage annuel.

Ce poste vacant est comblé selon les règles de l'article 24 :13 ou de l'article 8 :00.

Ce même principe s'applique dans le cas du poste laissé vacant par l'employé qui exerce son droit de retour prévu à l'article 24:06.

L'employé qui comble ainsi cette occupation en obtient le salaire sauf dans le cas du CPOS où l'employé reçoit le salaire du COS s'il n'a pas déjà réussi l'examen de CPOS ou de CSS.

- i) Poste régulier 30 heures qui devient 38 heures

Si un poste régulier 30 heures est modifié en un poste régulier 38 heures, les règles suivantes s'appliquent :

- Si le nouveau poste de 38 heures comporte les 2 jours de fin de semaine, il est offert, par ancienneté, aux employés réguliers 38 heures de la succursale dont l'horaire comporte les 2 jours de fin de semaine et aux employés réguliers 30 heures de la succursale;
- Si le nouveau poste 38 heures ne comporte pas les 2 jours de fin de semaine, il est affiché selon les règles de la convention collective prévues à cet effet;
- Si le nouveau poste 38 heures est un poste de promotion, il est affiché selon les règles de la convention collective prévues à cet effet;
- L'horaire de ce poste ne peut être modifié pour une période d'un an sous réserve de 10 :06 c);

Dans le cas où l'employé régulier 30 heures dont le poste est modifié en poste régulier 38 heures n'obtient pas le poste, les règles suivantes s'appliquent :

Étape 1	Si un poste régulier 30 heures est vacant dans sa région, il est offert à l'employé. Si l'employé l'accepte, le poste lui est alors attribué. Si l'employé refuse le poste offert, il renonce à la protection d'emploi et pourra appliquer sur tout poste lors de l'affichage annuel. Si l'employé n'obtient pas de poste lors de l'affichage annuel, il redevient employé à temps partiel dans sa division, reprend les conditions d'un employé à temps partiel dont l'échelon salarial prévu pour l'employé à temps partiel et la valeur de ses compteurs lui est payée.
Étape 2	S'il n'y a pas de poste régulier 30 heures vacant dans sa région, l'employé en surplus peut postuler sur les postes disponibles à l'affichage annuel. S'il n'obtient pas de poste, il pourra supplanter selon les règles de l'article 25 :04, sauf en ce qui a trait aux frais de déménagement qui ne sont pas remboursés. Si c'est impossible de supplanter un employé possédant moins d'ancienneté dans le cadre de l'application de l'article 25 :04, l'employé bénéficie de la protection d'emploi jusqu'au prochain affichage annuel. S'il n'obtient pas de poste lors de cet affichage, il retourne comme employé à temps partiel dans sa division, reprend les conditions d'un employé à temps partiel dont l'échelon salarial prévu pour l'employé à temps partiel et la valeur de ses compteurs lui est payée, à l'exception de son compteur de temps supplémentaire accumulé.



- j) L'employé qui accepte un poste de nuit (nomination, transfert ou promotion) se verra octroyer une période d'adaptation de 30 jours. Pendant cette période, l'employé pourra décider de retourner sur son poste de jour.

#### **24:03 Affichage**

- a) L'ensemble du processus de mouvements de personnel (transfert, promotion et nomination) s'effectue une fois par année au cours des mois de mars et avril. Il en va de même pour l'abolition et la création de postes. L'attribution de tous les postes réguliers vacants ainsi que de ceux qui deviennent vacants en raison de l'attribution desdits postes se fait dans le cadre du même processus.

À cet effet, un registre de postes réguliers est affiché sur le site Intranet auquel l'employeur s'engage à faciliter l'accès tant au syndicat qu'aux employés. Ce registre est mis à jour de façon continue en cours d'année en fonction des départs, des changements d'horaires et des postes de réserve.

Dans le cadre dudit processus annuel et sur la base du registre de postes réguliers, les employés identifient, par ordre de préférence, les postes réguliers qu'ils souhaitent obtenir, qu'ils soient vacants ou non.

- b) Avant d'afficher tout poste vacant l'employeur donne priorité à toute relocalisation faite en vertu de l'article 10 :10 a) deuxième et troisième paragraphes ainsi qu'à toutes relocalisations devant être faites en vertu du devoir d'accommodement.
- c) Un employé peut consulter à tout moment le registre de postes sur le site Intranet de l'employeur.
- d) La période d'affichage pendant laquelle les employés postulent sur les postes qu'ils souhaitent obtenir dure vingt (20) jours de calendrier en février.
- e) Le registre de postes indique le numéro et l'adresse de la succursale, la bannière, le titre d'emploi et le numéro du poste, les exigences normales de l'occupation à savoir, les qualifications de base requises, les autres exigences spécifiques à la tâche et l'horaire spécifique du poste, le nom et la date d'ancienneté du titulaire du poste. Les qualifications de base et les exigences spécifiques sont celles convenues entre les parties au comité paritaire d'évaluation des tâches.
- f) À la fin des périodes prévues au paragraphe d), l'employeur transmet au syndicat, par courrier électronique, la liste par ancienneté des candidats incluant toutes informations pertinentes en relation avec l'article 24 :04.
- g) Lors de l'ouverture d'une succursale en cours d'année qui constitue l'ajout d'un point de vente au réseau, l'employeur procède à un mini affichage composé des postes créés dans ce nouveau point de vente. L'affichage dure vingt (20) jours de calendrier. Cependant durant la période d'été (du 25 juin à la Fête du travail) la durée de l'affichage est de six (6) semaines sans toutefois dépasser le 15 septembre mais pour un délai minimum de vingt (20) jours de calendrier. Les postes d'origines des employés qui obtiendront les postes dans la nouvelle succursale ne sont pas comblés de façon permanente avant le prochain affichage annuel et l'employeur, s'il décide de les combler, peut le faire selon les règles du remplacement de longue durée ou en assignation hebdomadaire.

#### **24:04 ATTRIBUTION DES POSTES RÉGULIERS VACANTS DE FAÇON PERMANENTE**

- a) Tout poste qui est ou devient disponible dans le cadre du processus de mouvements de personnel est octroyé par ancienneté, selon l'ordre de préférence exprimé, à l'employé qui a répondu à l'affichage, et qui satisfait aux exigences normales de l'occupation. L'employé qui se voit octroyer un poste doit obligatoirement l'occuper.
- b) Cependant dans les cas de surplus de personnel dans une succursale, au sens de l'article 24 :12, lorsque le nombre de postes vacants d'une même classification est égal au nombre

d'employés en surplus de cette même classification dans la localité ou la sous-localité, l'employeur applique les règles suivantes :

1. Affichage dans la localité des postes vacants et de tout poste qui devient vacant suite au premier affichage et aux suivants, le cas échéant;
  2. Pour les localités 1 et 100, lorsque les postes vacants et les postes en surplus ne se retrouvent que dans une seule sous-localité, l'affichage des postes vacants et de tout poste qui devient vacant suite au premier affichage et aux suivants, le cas échéant, n'a lieu que dans la sous-localité;
  3. À la fin du processus, l'employé dont le poste demeure en surplus est transféré dans le poste vacant qui reste. S'il y a plus d'un poste en surplus, le transfert dans les postes vacants qui restent a lieu selon le choix des employés en surplus par ancienneté.
- c) Lorsque le nombre de postes vacants excède le nombre de postes en surplus dans une localité, l'employeur affiche tous les postes vacants à l'échelle provinciale, procède à la nomination dans le nombre de postes vacants qui excède le nombre de postes en surplus. Par la suite, comme le nombre de postes vacants devient égal au nombre de postes en surplus, les règles prévues au paragraphe b) s'appliquent.
- d) L'employeur reconnaît que, lorsqu'il assume un poste en surplus dans une localité au lieu d'appliquer les règles de l'article 25, ce poste est réputé vacant au sens du présent article et doit être affiché selon les règles prévues ci-dessus.
- e) L'attribution des postes se fait par logiciel conformément aux règles énoncées au présent article sous la supervision du comité de mouvements du personnel et donc conjointement par un représentant désigné par chacune des parties. Les parties s'engagent de part et d'autre à faire diligence pour ne pas retarder le processus d'attribution.
- f) L'employé régulier 38 heures qui postule sur un poste régulier 30 heures et l'obtient, prend les conditions de travail du poste régulier 30 heures et perd notamment la sécurité d'emploi prévu à l'article 26 de la convention collective.
- g) Suite à l'attribution des postes, l'employeur transmet au syndicat, par courrier électronique, une copie du registre de postes et affiche ledit registre sur le site Intranet, dans chaque succursale et services. L'employeur transmet par écrit à l'employé la confirmation de l'attribution du poste, avec copie au syndicat, et en avise le syndicat par courrier électronique. La date effective de tous les mouvements de personnel est également indiquée sur ce document, laquelle date constitue la date officielle de nomination.

#### **24:05 Formation et probation**

L'employeur accorde à l'employé dont la candidature a été retenue pour un poste qui s'avère une promotion pour lui une période de formation d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables sous la surveillance d'un de ses représentants.

Cette période de formation consiste à informer le candidat des procédures inhérentes aux fonctions de l'occupation postulée. L'employeur informe le syndicat cinq (5) jours à l'avance de la tenue de la période de formation.

Le délégué en chef du syndicat ou son représentant peut vérifier le déroulement de la période de formation. Le représentant du délégué en chef doit prévenir son supérieur immédiat de son absence deux (2) jours à l'avance.

À compter de la date d'occupation du poste, l'employé bénéficie d'une période de probation de deux cent soixante six (266) heures travaillées incluant la période de formation, avant d'être confirmé dans son poste de promotion. À l'expiration de ce délai, l'employé est automatiquement

confirmé dans son poste. En tout temps au cours de cette période, l'employeur peut le confirmer dans son poste ou le refuser advenant qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation. Durant la période de probation, l'employé reçoit le salaire de l'occupation ainsi remplie. Pendant sa période de probation, l'employé ne peut obtenir un poste de la même classification que celle pour laquelle il est en probation avant l'expiration du délai de deux cent soixante-dix heures (266) travaillées.

Tout employé qui occupe temporairement un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation a l'obligation de compléter sa période de probation avant le processus budgétaire de janvier suivant et le préavis de 4 semaines prévu à l'article 24 :13 s'applique.

L'employé régulier qui obtient une promotion a droit pendant la période de probation de revenir au poste régulier qu'il détenait avant sa nomination sans perte d'aucun droit. Son poste d'origine ou, selon le cas, son poste de promotion n'est pas comblé de façon permanente avant le prochain affichage annuel et l'employeur, s'il décide de le combler, peut le faire selon les règles du remplacement de longue durée ou en assignation hebdomadaire. Il en est de même lorsque l'employeur exerce son droit de lui refuser cette promotion pendant sa période de probation.

Dans le cas de l'employé à temps partiel qui exerce son droit de renoncer à son poste de promotion ou qui se le voit refuser par l'employeur, il redevient un employé à temps partiel et reprend son rang dans la liste d'assignation de sa division d'origine. Cependant, si l'employé a obtenu à la fois un poste de promotion et un poste d'entrée, l'attribution du poste d'entrée est suspendue jusqu'à ce qu'il soit confirmé ou refusé dans le poste de promotion ou qu'il le refuse. S'il refuse la promotion ou est refusé par l'employeur, il est confirmé dans le poste d'entrée. Le poste de promotion laissé vacant n'est pas comblé de façon permanente avant le prochain affichage annuel et l'employeur, s'il décide de le combler, peut le faire selon les règles du remplacement de longue durée ou en assignation hebdomadaire.

Dans le cas de l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 qui exerce son droit de renoncer à son poste de promotion ou qui se le voit refuser par l'employeur, il reprend son poste 16 à 19,5. Cependant, si l'employé a obtenu à la fois un poste de promotion et un poste d'entrée, l'attribution du poste d'entrée est suspendue jusqu'à ce qu'il soit confirmé ou refusé dans le poste de promotion ou qu'il le refuse. Pendant la période de probation, son poste d'origine n'est pas redistribué et l'employeur, s'il le décide, peut le remplacer en bloc. Advenant le retour au poste 16 à 19,5, le poste de promotion laissé vacant n'est pas comblé de façon permanente avant le prochain affichage annuel et l'employeur, s'il décide de le combler, peut le faire selon les règles du remplacement de longue durée ou en assignation hebdomadaire. Si l'employé est confirmé dans son poste de promotion, son poste 16 à 19,5 pourra être redistribué conformément à l'article 8 :09 a)

L'employeur, suite à la période de probation, transmet au syndicat le nom de l'employé confirmé dans le poste avec son ancienneté et le numéro d'identification du poste ainsi comblé.

#### **24:06 Mutation**

L'employé de bureau qui obtient un poste dans les succursales reçoit le salaire du poste et bénéficie d'une période de familiarisation d'une durée maximale de trente (30) jours de calendrier. Durant cette période, l'employé reçoit la formation et l'information nécessaires afin qu'il puisse se familiariser avec l'ensemble de ses nouvelles tâches. L'employé, s'il le désire, pourra retourner dans son poste à l'intérieur du même délai.

#### **24 :07 Abrogé**

#### **24 :08 Abrogé**

#### **24 :09 Abrogé**

#### **24:10 Nomination d'employés à temps partiel (incluant les employés détenteurs d'un poste 16-19.5) dans un poste régulier**

- a) L'employé à temps partiel qui a déjà complété sa période d'essai comme employé à temps partiel est considéré comme ayant complété sa période d'essai comme employé régulier pour tout poste de la classification de caissier-vendeur.
- b) Un délai raisonnable lui permettant de s'installer est accordé à l'employé à temps partiel et à l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 qui s'est vu attribuer un poste régulier et qui est appelé à déménager. Dans ce cas, l'employé nommé reste ou redevient temporairement employé à temps partiel et sa date de nomination comme employé régulier est celle de la première journée travaillée dans son nouveau poste.

#### **24 :11 Abrogé**

#### **24:12 Transferts décidés par l'employeur**

- a) Aucun transfert ne peut être temporaire.
- b) Les droits prévus à l'article 10:00 ont priorité avant tout transfert par l'employeur lorsque le nombre de postes vacants est égal ou supérieur au nombre de postes en surplus. Après l'application de ces droits, l'employeur peut dans une même localité telle que définie à l'annexe B transférer un employé d'une succursale à une autre selon les modalités prévues à l'article 24 :04 b) et c). Ce transfert ne peut avoir lieu que dans le seul cas où il y a un surplus de personnel dans une occupation d'une succursale.

Dans tous les cas de surplus, avant d'appliquer l'article 24 :04 b) et c), un employé peut choisir de déplacer dans sa succursale dans un autre horaire un employé moins ancien.

L'employeur transfère l'employé ayant le moins d'ancienneté dans l'occupation et l'horaire concernés de cette succursale mais dans la même plage horaire. Cependant un employé sur un horaire de nuit peut être transféré sur un horaire de jour,

L'employeur s'engage à donner à l'employé un préavis de dix (10) jours ouvrables avant tout transfert.

Si l'employé se croit lésé par ce transfert ou le croit injustifié, il peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage prévue par cette convention collective.

- c) Les problèmes de surcharge de travail résultant des transferts sont portés au comité de relations de travail et les parties s'efforcent d'y apporter une solution. L'employeur n'exige pas de ses employés une charge excessive de travail.
- d) Si l'employeur ouvre de nouvelles succursales, le comité de relations de travail tentera de s'entendre pour, soit les adjoindre à une localité et une division déjà existantes, soit les considérer comme faisant partie d'une localité et une division séparées. À défaut d'entente, elles sont considérées comme faisant partie d'une localité et une division séparées. Cependant lors de l'ouverture d'une succursale dans un micromarché elle sera jointe à une division existante à la suite de l'analyse des besoins et après consultation avec le syndicat.

#### **24:13 Postes temporairement vacants:**

- a) Les postes rendus temporairement vacants pour quelque raison que ce soit sont comblés, si nécessaire, de la façon suivante:

##### **1- Remplacement de moins d'une semaine normale :**

Sous réserve des dispositions pour le remplacement du COS et du CPOS (24 :13 g) et du CSS (51 :00), si le remplacement est pour une partie de semaine, l'employeur l'offre par ancienneté aux employés réguliers présents en succursale, à la condition qu'il s'agisse

pour eux d'une promotion. Il assigne ensuite les employés détenteur d'un poste 16 à 19,5 et les employés à temps partiel en suivant les règles de l'article 8.

## **2- Remplacement intégral de courte durée (semaine complète) :**

Lorsque l'employeur décide de remplacer intégralement un poste régulier laissé vacant de façon temporaire, le remplacement est offert comme suit, à l'intérieur de la succursale :

- 2.1 D'abord, par ancienneté aux employés réguliers de la même classification dont l'horaire de travail est différent.
- 2.2 Ensuite, aux autres employés réguliers par ancienneté à la condition que ce soit pour eux une promotion.
- 2.3 Enfin, l'employeur assigne selon les règles de l'article 8 :00, les employés à temps partiel et les employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 disponibles pour la totalité du besoin ou éligibles au remplacement intégral selon l'annexe 14 même si la disponibilité ne correspond pas à la totalité du besoin.

## **3- Remplacement intégral de longue durée**

On entend par « remplacement intégral de longue durée » tout remplacement ou affectation dans un poste vacant de 4 semaines et plus. Les règles particulières qui suivent, régissent ces remplacements d'employés réguliers.

Lorsque l'employeur décide d'effectuer un remplacement de longue durée, il doit le faire jusqu'au retour ou à la nomination du titulaire. Ceci constitue pour l'employeur une obligation de remplacer les besoins.

- 3.1 Si l'employeur décide de combler un poste vacant ou temporairement vacant selon les règles de remplacement intégral de longue durée, il l'offre selon l'ordre suivant :
  - D'abord, par ancienneté aux employés réguliers de la succursale et de la même classification dont l'horaire de travail est différent.
  - Ensuite, aux autres employés réguliers de la succursale à la condition que cela soit pour eux une promotion.
  - Enfin, selon les règles de l'article 8, aux employés à temps partiel et aux employés détenteur d'un poste 16 à 19,5 disponibles pour la totalité du besoin ou éligibles au remplacement intégral selon l'annexe 14, même si la disponibilité ne correspond pas à la totalité du besoin.
- 3.2 Le poste de l'employé régulier qui accepte d'effectuer le remplacement intégral de longue durée doit être comblé selon les mêmes règles d'attribution, qu'il s'agisse d'un poste de la même classification ou impliquant une promotion.
- 3.3 L'employé à temps partiel et l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 qui a accepté de remplacer pour une longue durée ne peut bénéficier d'un changement d'horaire pendant la durée de ce remplacement.
- 3.4 L'employé à temps partiel et l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 qui accepte un remplacement de longue durée se verra cependant offrir toute promotion temporaire dans la même succursale où il effectue le remplacement en fonction de son rang d'ancienneté. Cependant, si cette promotion temporaire est de longue durée, l'employeur offrira le remplacement en respectant les règles prévues au présent article.

- 3.5 L'employé à temps partiel et l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 qui accepte un tel remplacement ne s'insère pas dans le registre de temps supplémentaire et ne bénéficie pas des quanta de vacances des employés réguliers.
- 3.6 L'employé à temps partiel et l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 qui accepte un remplacement de longue durée sur un poste de réserve est avisé de la possibilité que l'employé ayant obtenu une promotion mais toujours détenteur du poste revienne sur ce poste au cours de sa période de probation

#### **Remplacement intégral de longue durée d'une durée déterminée**

- 3.7 Les règles qui suivent s'appliquent à l'employé qui accepte un remplacement intégral de longue durée d'une durée déterminée :
- Sous réserve de l'article 24 :13 a) 1 et 2, l'employé est dans l'obligation de demeurer dans ce remplacement au moins jusqu'à la 4<sup>ème</sup> semaine de la fin prévue;
  - entre la 4<sup>ème</sup> semaine de la fin et la date de la fin prévue, l'employé peut, après en avoir fait la demande, laisser ce remplacement pour accepter une nouvelle offre de remplacement intégral de longue durée;
  - dans tout cas d'absence à durée déterminée qui prend fin avant la date prévue, l'employé absent doit aviser de son retour 30 jours à l'avance afin de permettre à l'employé qui fait le remplacement intégral de longue durée de laisser ce remplacement pour accepter, si possible, une nouvelle offre de remplacement de longue durée;
  - dans le cas où la date de retour de l'employé absent est repoussée, le remplacement devient un nouveau besoin. Si l'employeur décide de combler ce nouveau besoin selon les règles du remplacement intégral de longue durée, il est offert de nouveau selon les dites règles;
  - dans le cas de remplacement de vacances (incluant la reprise de temps supplémentaire) :
    - ces remplacements peuvent être offerts pour une durée de 2 semaines et plus, et ce, nonobstant la règle à l'effet que pour constituer un remplacement de longue durée, le besoin doit être de 4 semaines et plus;
    - les règles ci-dessus décrites se rapportant au remplacement d'une durée déterminée s'appliquent, sauf que l'employé qui accepte de faire un remplacement de vacances (incluant la reprise de temps supplémentaire accumulé) doit être disponible pour toute la durée du remplacement et il ne peut donc pas prendre ses vacances pendant la durée du remplacement;
    - les vacances de plusieurs employés ne peuvent être regroupées;
  - dans le cas où un remplacement intégral à durée déterminée devient un remplacement intégral à durée indéterminée, l'employé doit demeurer dans ce remplacement jusqu'à la date de retour initialement prévue. Si l'employeur décide de combler ce nouveau besoin à durée indéterminée, selon les règles du remplacement intégral de longue durée, il est offert de nouveau selon les règles prévues au paragraphe 3.8;
  - nonobstant ce qui précède, tout remplacement n'est offert que jusqu'au processus de mouvements de personnel d'avril. Dans la mesure où l'employé absent occupe toujours le même poste et n'est pas de retour, le remplacement doit être réoffert selon les règles prévues à 24 :13.

#### **Remplacement intégral de longue durée d'une durée indéterminée**

- 3.8 Les règles qui suivent s'appliquent à l'employé qui accepte un remplacement intégral de longue durée d'une durée indéterminée :
- après 6 mois de remplacement, l'employé peut laisser ce remplacement; cependant, dans les 4 semaines précédant la fin de cette période de 6 mois, il doit choisir :
    - de laisser ledit remplacement;
    - de compléter ledit remplacement;
    - d'accepter un autre remplacement de longue durée;

- lorsque la date de retour est connue, le remplacement intégral à durée indéterminée devient un remplacement intégral à durée déterminée; l'employé doit alors demeurer dans ce remplacement et les règles du remplacement intégral à durée déterminée prévues au paragraphe 3.7 s'appliquent;
- nonobstant ce qui précède, tout remplacement n'est offert que jusqu'au processus de mouvements de personnel d'avril. Dans la mesure où l'employé absent occupe toujours le même poste et n'est pas de retour, le remplacement doit être réoffert selon les règles prévues à 24 :13.

3.9 Afin d'arrimer le processus d'attribution des postes, il est convenu de procéder comme suit :

Étape 1 : Attribution des postes faite dans le cadre du processus de mouvements de personnel.

Étape 2 : Identification des postes qui seront comblés selon les règles du remplacement de longue durée.

Étape 3 : Offre et attribution du remplacement de longue durée selon l'article 24 :13.

Étape 4 : Les résultats obtenus entrent en vigueur dans les deux (2) semaines qui suivent l'entrée en poste des employés réguliers.

- b) L'employeur peut combler un poste de conseiller en vin temporairement vacant par un poste de caissier vendeur selon l'horaire intégral du poste du conseiller en vin concerné. Ce poste est attribué selon les règles de remplacement prévues au présent article.
- c) Lorsque l'employeur décide de remplacer tous les employés réguliers absents dans leur horaire intégral, il peut, s'il le désire, établir des horaires de 38 heures en surplus. Il peut faire de même lorsque tous les employés réguliers sont présents en succursale. Dans ces deux cas, les horaires de travail doivent être conformes aux normes prévues à l'article 10:00 de la présente convention collective. Ces besoins sont comblés selon les règles de remplacement prévues au présent article.
- d) Dans tous les cas, l'employé doit posséder les qualifications de base pour remplir les exigences normales de l'occupation. L'employé qui comble ainsi cette occupation obtient le salaire de cette occupation.
- e) Lorsque le remplacement est terminé, l'employé retourne à son occupation antérieure.

#### **Remplacement du COS, du CPOS et du CSS :**

- f) Le remplacement du COS, du CPOS et du CSS pour une ou plusieurs semaines complètes se fait selon les règles de remplacement intégral de courte ou de longue durée ci-dessus prévues.

Tout besoin de remplacement du COS, du CPOS et du CSS de moins de 38 heures doit être comblé selon les règles suivantes :

- 1) Le remplacement du COS, du CPOS et du CSS est offert par ancienneté d'abord à l'employé régulier présent en succursale pour la durée correspondant à son horaire.
- 2) Lors de l'assignation hebdomadaire, le logiciel Gasper octroie, après les remplacements intégraux de 38 heures et de 30 heures, les besoins d'assignation de COS et de CSS de moins de 38 heures aux employés à temps partiel et aux employés détenteur d'un poste 16 à 19,5 qui figurent sur la liste d'assignation et qui ont indiqué leur désir d'être assignés sur un besoin de COS et de CSS en vertu de l'article 8 :04 a) et b). Il n'y a pas de morcellement pour un besoin de COS et de CSS sauf si une partie du besoin est comblé par un employé régulier.

Lors des rappels imprévisibles, les besoins de COS et de CSS sont offerts aux employés à temps partiel et aux employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 qui figurent sur la liste d'assignation incluant ceux assignés à un horaire intégral de 38 heures. L'octroi ou l'offre de ces besoins est fait uniquement en fonction des critères d'ancienneté, de la disponibilité et l'acceptation du remplacement de COS et de CSS.

- 3) Dans l'éventualité où l'employeur désire créer un besoin de COS supplémentaire, les mêmes règles s'appliquent.
- g) Le remplacement du COS et du CPOS se fait en tout temps et selon les règles ci-dessus mentionnées en respectant les principes et exceptions énoncés à l'article 50:03.
- h) Le remplacement d'un COS avec horaire rotatif ne comportant pas le même nombre d'heures à chaque semaine se fait selon les règles prévues à l'annexe 17.

#### **24:14 Changement d'emplacement ou de bannière d'une succursale**

- a) Lors de la relocalisation d'une succursale conservant le même numéro de succursale d'un local à un autre, lors de la fusion de deux succursales, lors de la fermeture temporaire d'une succursale et de sa réouverture au même endroit ou ailleurs et que les parties conviennent que la nouvelle succursale est comprise dans la même division ainsi que lors d'un changement de bannière, les employés réguliers des succursales concernées devront combler par ancienneté les occupations et les horaires de travail dans la nouvelle succursale en autant que ces horaires respectent les règles et droits acquis prévus à l'article 10. Sinon, ils seront traités selon les dispositions de l'article 10:00. S'il n'y a pas suffisamment de postes dans la nouvelle succursale les employés qui n'ont pu combler les occupations seront traités selon l'article 24:15c).
- b) Si la relocalisation, la fusion ou la réouverture de la succursale s'effectuent hors de la division, les employés réguliers de la succursale concernée ont priorité selon leur occupation et leur ancienneté pour remplir les occupations dans la nouvelle succursale.
- c) Durant le délai d'un (1) mois prévu à l'article 5:06, le comité de relations de travail se réunit pour tenter de relocaliser les employés qui ont refusé d'exercer la priorité prévue à 24:15b). Dans ce cas, les employés affectés ont priorité sur tous postes vacants de même classification sauf si l'exercice de cette priorité a pour effet de créer un surplus au sens de l'article 25 et d'entraîner une réduction de personnel ou s'il y a déjà un surplus au sens de l'article 25.

Advenant que le comité des relations de travail ne puisse en arriver à une entente sur la relocalisation des employés par voie de transfert, les employés concernés effectuent le déplacement conformément aux dispositions de l'article 25 de la présente convention.

Les deux paragraphes précédents s'appliquent aussi lors d'une fermeture complète d'une succursale.

#### **24:15 ENTRAÎNEMENT**

L'employeur facilite l'entraînement à tout employé qui possède les connaissances de base nécessaires dans le but de se qualifier pour un poste supérieur à celui qu'il occupe et pourvu que l'employé en fasse la demande par écrit à son employeur.

#### **24:16 FARDEAU DE LA PREUVE**

Dans l'application du présent article, le fardeau de prouver que l'employé ne peut remplir les exigences normales de l'occupation incombe à l'employeur.



## **RÈGLES PARTICULIÈRES AUX BUREAUX**

### **24:17 RÈGLES GÉNÉRALES**

- a) Les nominations des employés réguliers se font selon les règles qui suivent. L'employeur doit informer le syndicat dans les soixante (60) jours de la date où un poste devient vacant de façon permanente de sa décision de le combler ou non.
- b) Suite à tout mouvement de personnel, l'employé conserve son ancienneté.
- c) L'employeur ne soumettra pas les employés à des examens oraux ou écrits, ni pour combler un poste vacant de façon permanente ni pour remplir un poste vacant de façon temporaire. La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où l'employeur vérifie les habiletés en ce qui a trait au nombre de mots à la minute convenu à l'annexe 8 pour l'utilisation d'un clavier d'ordinateur. Cette vérification ne peut se faire qu'à l'égard des nouveaux employés ou des employés actuels dont l'habileté n'a pas été reconnue par les parties à l'annexe 9 de la convention collective ou des employés dont l'habileté n'a jamais été vérifiée.
- d) Tous les postes à temps complet de bureau doivent se voir attribuer un numéro d'identification.

### **24:18 POSTES VACANTS ET AFFICHAGE**

- a) Tout poste vacant de façon permanente et tout poste nouvellement créé que l'employeur veut combler est comblé en premier lieu par les employés en surplus de la région dans leur classification d'origine ou dans une classification supérieure à leur classification actuelle mais inférieure à leur classification d'origine par ordre d'ancienneté. L'employé doit posséder les qualifications de base (pré-requis) et répondre aux exigences spécifiques du poste. Si le poste n'est pas comblé par un employé en surplus, l'employeur en fait l'affichage.
- b) L'employeur remet au syndicat cinq (5) jours ouvrables avant tout affichage une copie de celui-ci.
- c) Sous réserve du paragraphe a), l'employeur affiche tout poste vacant sur intranet ainsi que sur les tableaux d'affichage prévus à l'article 6.01 ainsi qu'à la lettre d'entente #11. L'affichage dure vingt (20) jours de calendrier consécutifs, sauf pendant la période d'été (à savoir du 24 juin au 15 août) où la période d'affichage dure six (6) semaines. L'employeur considère les candidatures reçues à l'intérieur du délai d'affichage au Service des ressources humaines avec copie au syndicat soit directement, soit par l'intermédiaire d'un représentant syndical. À la fin de cette période, l'employeur transmet au syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables la liste par ancienneté des candidats en indiquant la classification, le statut, le numéro d'identification du poste et le service d'origine.

Un employé peut consulter à tout moment le site intranet des postes vacants affichés.

- d) L'affichage indique le service, la classification, le salaire, l'occupation, la raison d'être du poste, le numéro d'identification du poste, l'horaire spécifique du poste en précisant s'il s'agit d'un horaire conforme à l'article 9:02 ou modifié selon l'article 9:03 et les exigences normales de l'occupation, soit: les qualifications de base (pré-requis) décrites à l'annexe 8 et les autres exigences spécifiques à la tâche. Les exigences spécifiques à la tâche sont celles que l'on retrouve dans les descriptions de postes qui ont été ou seront acceptées par les parties. Les descriptions de postes convenues à la date de la signature de la convention collective sont celles reproduites à l'annexe 11.
- e) Aucune promotion dans une classification ne peut entraîner le déplacement dans la même classification d'un autre employé de son poste de travail à un autre poste dans le même service ou un autre service sauf s'il a lui-même demandé un transfert.

- f) L'employé régulier ou à temps partiel qui comble temporairement un nouveau poste est rémunéré selon la classification déterminée au préalable par l'employeur. Lors de la révision par le Comité paritaire d'évaluation des tâches et de la détermination de la classification du poste nouvellement créé, l'employeur rémunère rétroactivement, s'il y a lieu, l'employé qui a occupé ce poste.

L'employeur affiche le nouveau poste selon les règles prévues au présent article au plus tard dans les trente (30) jours de la recommandation du Comité paritaire d'évaluation des tâches selon la classification déterminée par ce Comité. L'employé qui obtient le poste reçoit, à compter de sa nomination, le salaire correspondant à la classification.

#### **24:19 NOMINATIONS**

- a) Dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période prévue à l'article 24:18c) les candidatures sont retenues par ancienneté dans l'ordre suivant:
- 1- Les employés de bureaux réguliers et à temps partiel
  - 2- Les employés de succursales réguliers et à temps partiel
  - 3- Embauche d'un nouvel employé
- b) L'employé de bureau ou de succursale qui obtient le poste prend le salaire de l'occupation.
- c) Les postes vacants sont offerts par ancienneté selon l'ordre prévu au paragraphe a) aux employés ayant posé leur candidature et qui possèdent les qualifications de base (pré-requis) décrites à l'Annexe 8.

Les appels pour offrir les postes et pour confirmer les nominations des employés sont faits conjointement par les représentants des parties. Les parties s'engagent de part et d'autre à faire diligence pour ne pas retarder le processus de nomination.

- d) L'employé à temps partiel qui est nommé dans un poste régulier et qui a déjà complété sa période d'essai comme employé à temps partiel est considéré comme ayant complété sa période d'essai comme employé régulier.
- e) L'employeur informe le syndicat et l'employé de la nomination au poste vacant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant toute nomination.

#### **24:20 FAMILIARISATION ET PROBATION**

- a) L'employé régulier ou à temps partiel qui finalement comble le poste bénéficie d'une période de familiarisation / probation maximale de quarante (40) jours travaillés. Durant cette période, l'employé reçoit la formation et l'information nécessaires pour se familiariser avec l'ensemble de ses nouvelles tâches. En tout temps au cours de cette période, l'employeur peut le confirmer dans son poste ou le refuser, advenant qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation.

À l'expiration du délai l'employé est automatiquement confirmé dans le poste.

- b) Durant la période de familiarisation/probation, l'employé reçoit le salaire prévu pour l'occupation ainsi remplie.
- c) L'employé régulier qui obtient un transfert, une promotion ou une mutation a droit pendant la période de familiarisation/probation de revenir à son poste d'origine sans perte d'aucun droit. Ce poste d'origine n'est pas comblé de façon permanente pendant ce délai. En tout temps, l'employé peut renoncer à son droit de retour avec le consentement du syndicat. En ce qui a trait à l'employé à temps partiel, s'il est refusé ou s'il refuse le poste il demeure un employé à temps partiel avec tous ses droits et privilèges.

- d) Tout employé qui occupe temporairement un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation doit occuper le plus rapidement possible son nouveau poste afin de compléter sa période de familiarisation/probation. Si l'employé refuse de faire sa familiarisation/probation il est réputé refuser le nouveau poste.

#### **24:21 POSTES TEMPORAIREMENT VACANTS**

- a) Si la décision communiquée en vertu de l'article 24.18 a) est à l'effet de combler le poste, l'employeur doit combler le poste à titre temporaire, à compter de la date de cet avis et jusqu'à la nomination. Cette nomination doit se faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivants.

Cette affectation temporaire est offerte prioritairement aux employés réguliers selon l'article 24:22 et ensuite aux employés à temps partiel selon l'article 8:38.

Dans le cas où un employé exerce le droit de retour prévu à l'article 24:20, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier recommence.

L'employé obtient le salaire de l'occupation comblée. Lorsque le remplacement est terminé, l'employé retourne à son occupation antérieure, s'il y a lieu.

- b) Les postes vacants et les postes temporaires qui doivent être remplis pour une durée de moins de quatre (4) mois ne sont pas affichés. Ils sont comblés selon les règles décrites aux articles 24 :22 et 8:38. Si cependant, ce poste est rempli pour plus de quatre (4) mois de façon temporaire, il est dès lors considéré comme ayant du être déclaré permanent. L'employé qui finalement occupera ce poste a droit à une rétroactivité de salaire remontant au premier jour qui suit le deuxième mois où le poste est devenu vacant.

L'employeur informe par écrit le syndicat de toute nomination ainsi faite.

De façon exceptionnelle, si l'employeur désire combler un besoin temporaire engendré par un surcroît de travail et pour une durée de plus de quatre (4) mois, il doit s'entendre au préalable et par écrit avec le syndicat sur la durée et les modalités de ce poste temporaire.

- c) Tout poste temporairement vacant pour quelque raison que ce soit peut être comblé selon les règles qui suivent:
  - 1) Les remplacements dans les postes temporairement vacants sont comblés par les employés réguliers qui sont inscrits sur la liste prévue à l'article 24 :22 et ensuite par les employés à temps partiel selon l'article 8 :38 .
  - 2) Lorsque le remplacement est terminé, s'il s'agit d'une personne qui était déjà à l'emploi de l'employeur au moment du remplacement, elle retourne à son occupation antérieure.
- d) Dans tous les cas de remplacements ou de postes temporaires l'employeur doit annoncer la durée connue du besoin lors de l'attribution de ce dernier. Si la durée totale est inconnue l'employeur doit l'annoncer dès qu'elle devient connue.

#### **24:22 A) INSCRIPTION DES EMPLOYÉS RÉGULIERS À UNE LISTE D'ASSIGNATION DANS LEUR SERVICE OU DANS D'AUTRES SERVICES.**

De manière à permettre aux employés réguliers d'un service ou aux employés en surplus de combler les besoins dans leur service ou d'autres services, que ce soit une promotion ou non, les parties conviennent des mesures suivantes :

1. Deux fois par année, en février pour mars et en août pour septembre, un affichage permet aux employés réguliers de s'inscrire pour travailler dans leur service et dans d'autres services.

2. Malgré cette inscription, l'employé peut refuser toute offre de travail sous réserve de l'exception prévue pour les employés en surplus.
3. Lors de l'inscription, les employés doivent préciser les services , incluant le leur, ainsi que les classifications où ils sont intéressés à travailler et ils n'auront aucune autre offre de travail pour d'autres services ou d'autres classifications.
4. Lorsque l'employeur établit le nombre d'employés qui doivent recevoir une formation pour tout poste où il est raisonnable d'envisager des besoins de remplacement, il doit impliquer le syndicat dans le processus.

## **PRIORITÉ DES EMPLOYÉS RÉGULIERS**

Les employés réguliers ont priorité, par ordre d'ancienneté, sur tous les besoins en fonction des règles suivantes.

### **B) POUR TOUS BESOINS:**

- a) Pour un remplacement ou un besoin temporaire de moins de six (6) semaines, le besoin est offert dans l'ordre suivant aux employés disponible pour toute la durée du remplacement :
  - 1) Les réguliers du service ;
  - 2) Les employés à temps partiel.
- b) Pour un remplacement ou un besoin temporaire de six (6) semaines et plus mais de moins de six (6) mois, le besoin est offert dans l'ordre suivant :
  - 1) Les employés réguliers du service;
  - 2) Les employés réguliers de la région déplacés en vertu des articles 25 et/ou 26 dans un poste dont la classification est inférieure à la classification d'origine. Cette offre se limite à tout travail dans n'importe quelle classification inférieure ou égale à la classification d'origine mais supérieure à celle qu'il occupe;
  - 3) Les employés réguliers de la région ;
  - 4) Par la suite, l'employeur peut par ordre inverse d'ancienneté obliger les employés réguliers de la région en surplus à combler un besoin.
  - 5) Les employés à temps partiel
- c) Pour un remplacement ou un besoin temporaire de six (6) mois et plus, le besoin est offert dans l'ordre suivant :
  - 1) Les employés réguliers de la région déplacés en vertu des articles 25 et/ou 26 dans un poste dont la classification est inférieure à la classification d'origine. Cette offre se limite à tout travail dans n'importe quelle classification inférieure ou égale à la classification d'origine mais supérieure à celle qu'il occupe;
  - 2) Les employés réguliers de la région ;
  - 3) Par la suite, l'employeur peut par ordre inverse d'ancienneté obliger les employés réguliers de la région en surplus à combler un besoin.
  - 4) Les employés à temps partiel
- d) Dans tous les cas mentionnés aux paragraphes précédents, l'employé qui accepte un remplacement ou un besoin temporaire cesse ce remplacement ou ce besoin temporaire à l'échéance de la durée dénoncée du besoin sauf dans le cas d'une prolongation à laquelle il consent.

Pour les remplacements ou besoins temporaires annoncés pour six (6) semaines et plus mais de durée totale inconnue, l'employeur met fin au remplacement ou au besoin temporaire lorsque le besoin est terminé.

Lorsque l'employeur connaît la durée totale du besoin il en avise l'employé aussitôt et ce dernier doit décider s'il poursuit le remplacement ou s'il y met fin.

Après six (6) mois dans un remplacement ou un besoin temporaire, l'employé peut y mettre fin. Pour ce faire, il doit informer l'employeur au moins deux (2) semaines avant l'expiration du délai de six (6) mois qu'il désire se voir offrir les nouveaux besoins. L'employé qui n'est intéressé par aucun nouveau besoin peut conserver son remplacement ou son besoin temporaire ou retourner dans son poste avec tous les droits prévus au présent article. S'il décide de quitter, il doit, avant l'arrivée de l'échéance, assurer l'entraînement de l'employé qui continue le remplacement ou le besoin temporaire.

S'il continue le remplacement il doit demeurer dans le poste pour la durée totale connue du besoin mais pour un nouveau maximum de six (6) mois.

### **C) CHOIX DE L'EMPLOYÉ**

À moins que l'employé régulier ne soit déjà assigné conformément à l'article 24 :22 B), l'employeur doit, lorsque deux ou plusieurs besoins sont à combler, permettre à l'employé de choisir parmi tous ces besoins, et ce, tant que le remplacement ou le besoin temporaire n'a pas débuté. Ce choix de l'employé ne peut être effectué que dans les services et les classifications qu'il a désignés en vertu de l'article 24 :22 A) alinéa 3 (liste d'assignation).

#### **24:23 TRANSFERT DÉCIDÉ PAR L'EMPLOYEUR**

- a) Tout employé peut être transféré d'un poste à un autre, mais seulement à l'intérieur de l'unité d'accréditation dans sa propre classification, le tout sans discrimination. Cependant, aucun transfert ne peut être temporaire.
- b) L'employé qu'il se trouve ainsi à déplacer s'il en est, et qui doit aussi être transféré ne peut l'être que selon les mêmes règles.
- c) À l'occasion d'un transfert, l'employeur s'engage à aviser l'employé quinze (15) jours ouvrables à l'avance.
- d) Les problèmes de surcharge de travail résultant des transferts sont portés au comité des relations de travail et les parties s'efforcent d'y apporter une solution. L'employeur n'exige pas de ses employés une charge excessive de travail.
- e) Lorsque praticable, l'employeur évite de transférer les employés qui ont plus d'ancienneté.

#### **24:24 FUSION ET SCISSION DE SERVICES**

À l'occasion de la fusion et/ou de la scission de deux ou plusieurs services, l'employeur avise le syndicat au moins deux (2) mois à l'avance.

Durant ce délai, le comité de relations de travail se réunit pour informer le syndicat des motifs qui justifient la fusion et/ou la scission. Les employés des services concernés continuent d'occuper un poste de la même occupation dans le nouveau service. Les horaires du nouveau service doivent être conformes à l'article 9:02 ou être modifiés et acceptés par l'employé conformément à l'article 9:03. Si un poste est modifié dans une occupation, tous les postes de cette occupation y compris le poste modifié dans le nouveau service sont comblés par ancienneté par les détenteurs de poste de cette occupation. S'il n'y a pas suffisamment de postes dans le nouveau service, le comité de relations de travail tente de relocaliser par voie de transfert les employés directement affectés et ce par ordre inverse d'ancienneté dans chacune des occupations où il y a abolition de poste. Dans ce cas, les employés affectés ont priorité sur tout affichage dans la même occupation.

Advenant que le comité de relations de travail ne puisse en arriver à une entente sur la relocalisation des employés par voie de transfert, les employés affectés effectueront le déplacement conformément aux dispositions de l'article 25 de la présente convention collective et sont assurés du maintien du salaire de leur classification, tout en bénéficiant des augmentations prévues à la convention collective pour lesdites classifications.

#### **24:25 FERMETURE D'UN SERVICE**

À l'occasion de la fermeture d'un service, l'employeur avise le syndicat au moins deux (2) mois à l'avance, sauf s'il ne peut le faire en raison de circonstances imprévisibles.

Durant ce délai, le comité de relations de travail se réunit pour tenter de relocaliser les employés directement affectés par voie de transfert. Dans ce cas, les employés affectés ont priorité sur tout affichage dans la même occupation.

Advenant que le comité de relations de travail ne puisse en arriver à une entente sur la relocalisation des employés par voie de transfert, les employés affectés effectueront le déplacement conformément aux dispositions de l'article 25 de la présente convention collective et sont assurés du maintien du salaire de leur classification, tout en bénéficiant des augmentations prévues à la convention collective pour lesdites classifications.

#### **24:26 RÉTROGRADATION**

Advenant qu'un employé ne se sente plus apte à remplir les exigences normales de son occupation, il est traité selon les règles de transfert vertical.

#### **24:27 ENTRAÎNEMENT**

L'employeur facilite l'entraînement à tout employé qui possède des connaissances de base nécessaires dans le but de se qualifier pour un poste supérieur à celui qu'il occupe ou à un poste de même classification, et ce, pourvu que l'employé soit inscrit aux listes prévues aux articles 24 :22 et 8:38 ou ait obtenu une promotion.

#### **24:28 FARDEAU DE LA PREUVE**

Dans l'application du présent article, le fardeau de prouver que l'employé ne peut remplir les exigences normales de l'occupation, incombe à l'employeur.

### **ARTICLE 25 - RÉDUCTION DE PERSONNEL**

- 25:01** a) L'employeur effectue une "réduction de personnel" c'est-à-dire une diminution du nombre d'employés réguliers ou permanents dans une occupation lorsqu'il y a un surplus de ce personnel au niveau d'une localité (pour les employés de succursales) ou parmi les employés de bureaux.
- b) Dans le cadre d'une réduction de personnel, un employé régulier qui ne détient pas la sécurité d'emploi ne peut exercer ses droits d'ancienneté à l'encontre d'un employé qui la détient.

De plus, un employé régulier 30 heures ne peut exercer ses droits d'ancienneté à l'encontre d'un employé 38 heures qui ne détient pas la sécurité d'emploi.

Un employé régulier 38 heures qui de façon volontaire exerce ses droits d'ancienneté à l'égard d'un employé régulier 30 heures prend les conditions d'un employé régulier 30 heures et perd sa sécurité d'emploi.

- c) Les règles prévues à l'article 25:04 b) s'appliquent aux employés à temps partiel dont la période d'essai est complétée lorsque l'employeur ferme une division.

**25:02** Lorsque l'employeur prévoit une réduction de personnel au sens de l'article 25:01 ou la fermeture d'une succursale ou d'une division, il convoque le comité de relations de travail. Suite à cette convocation, les parties ont 15 jours pour se réunir dans le but de :

- analyser les réductions de personnel ou la fermeture d'une succursale ou d'une division;
- en définir les conséquences;
- identifier clairement les postes abolis;
- étudier toute alternative visant à minimiser les déplacements.

Pour les succursales, les abolitions de poste seront annoncées lors de la planification budgétaire en janvier mais seront effectives lors de l'application des résultats de l'affichage en avril.

**25:03** a) S'il y a lieu, à la suite des réunions précédentes, l'employeur s'engage à aviser par écrit le syndicat au moins un (1) mois avant la réduction de personnel au sens de l'article 25:01. Ce préavis doit indiquer la ou les localités où le nombre d'employés réguliers ou permanents d'une occupation sera diminué ainsi que les succursales ou les services affectés. Pour les employés à temps partiel, le préavis indique la division concernée. Une copie de ce préavis doit être expédiée à l'employé ou aux employés concernés avec la liste prévue à l'article 25:03 b) alinéa 2.

b) L'employeur doit transmettre au syndicat avec le préavis de l'article 25:03 a), les informations suivantes, sans quoi le préavis est réputé ne pas avoir été donné :

1. La liste des employés directement visés par la mesure de réduction de personnel indiquant pour chacun :
  - nom et prénom;
  - numéro d'employé;
  - occupation;
  - ancienneté;
  - numéro de succursale ou du service;
  - nom et prénom, occupation et ancienneté des employés réguliers et permanents travaillant à la succursale ou au service et des employés à temps partiel dans le cas de la fermeture d'une division.
2. La liste, par occupation, des employés de la région en indiquant :
  - nom et prénom;
  - numéro d'employé;
  - ancienneté;
  - succursale ou service;
  - type de poste détenu, à savoir régulier 38 heures, régulier 30 heures, régulier bureau ou 16 à 19,5.

Cette liste est présentée en ordre croissant ou décroissant d'ancienneté.

3. Pour chacune des succursales directement visées, les données relatives aux activités de la succursale en indiquant les ventes en dollars et en bouteilles pour l'année précédente et l'année en cours ainsi que les prévisions ou la répartition du travail dans le service concerné, s'il y a lieu.
4. - La liste des postes vacants;
  - S'il y a lieu, copie du ou des programmes de mise à la retraite anticipée et la liste des employés qui pourraient y être admissibles et les informations financières pertinentes;

- S'il y a lieu, copie du ou des programmes d'indemnisation de départ volontaire.

- c) Un formulaire "demande de renseignements sur des conditions personnelles" préparé et accepté par les parties est expédié par l'employeur avec la copie du préavis prévu à l'article 25:03a). L'employé doit compléter ce formulaire et le transmettre au syndicat et à l'employeur avant la tenue du comité prévu à l'article 25:03d).
- d) Le comité de relations de travail doit se réunir dans les quinze (15) jours suivant le préavis de l'article 25:03 dans le but de voir à l'application conforme du processus de déplacement et de discuter des modalités afin de tenter de réduire les préjudices causés par le déplacement des employés concernés.

**25:04** a) Tout employé régulier touché par la réduction de personnel ou tout employé régulier affecté par la fermeture d'une succursale qui n'a pu être transféré selon l'article 24:14 c), tout employé régulier affecté par la fusion de services qui n'a pu être transféré selon l'article 24 :24, tout employé régulier affecté par la fermeture d'un service qui n'a pu être transféré selon l'article 24:25, déplace exclusivement dans les succursales ou dans les bureaux, selon l'ordre suivant :

- 1) dans son occupation, dans sa localité ou son service, tout employé possédant moins d'ancienneté. Si l'employé déplace un employé ayant un horaire différent, il conserve le droit de reprendre un horaire conforme à ses droits acquis prioritairement à une demande de transfert provenant d'une autre localité ;
- 2) si c'est impossible, il déplace dans une classification inférieure, dans sa localité ou son service, tout employé possédant moins d'ancienneté. Si l'employé déplace un employé ayant un horaire différent, il conserve le droit de reprendre un horaire conforme à ses droits acquis prioritairement à une demande de transfert provenant d'une autre localité ;

### 3) **SUCCESSALES**

Si c'est impossible de déplacer un employé selon le paragraphe 2), l'employé de succursale déplace dans toute localité de son choix de la région l'employé possédant le moins d'ancienneté dans la même occupation ou dans une occupation inférieure; dans le cas où les deux possibilités se présentent pour une localité choisie, l'employé doit d'abord déplacer dans son occupation selon les règles susdites, jusqu'à ce qu'un employé ne puisse, en vertu de son ancienneté, déplacer un autre employé.

Si l'employé ne peut déplacer à cette étape un employé ayant un horaire conforme à ses droits acquis, l'employeur s'engage à lui trouver un poste, dans sa localité, avec un horaire conforme à ses droits acquis selon les règles prévues à l'article 10:10.

L'employé régulier permanent qui n'a pas de droits acquis en vertu de l'article 10:10 est traité, à cette étape, selon les règles prévues à l'article 26:02.

L'employé régulier non permanent qui n'a pas de droits acquis en vertu de l'article 10:10 est transféré par l'employeur, nonobstant l'article 24:12, dans un poste régulier dans toute succursale de la localité jusqu'à l'application des résultats de l'affichage suivant.

L'employé régulier 30 heures ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi. Toutefois, ces employés réguliers 30 heures bénéficient de la protection d'emploi suivante :

- L'employé conserve son statut et ses conditions d'employé régulier 30 heures pendant 1 an de l'entrée en vigueur de l'abolition de son poste ou de sa supplantation faite dans le cadre du processus de mouvements de personnel (avril à mars);



- Sa succursale d'appartenance demeure celle où il détenait un poste avant d'être supplanté;
- L'employé doit être disponible 7 jours par semaine et 24 heures par jour, sauf pour ses deux journées de congé hebdomadaire, afin de combler le maximum d'heures offertes par la division jusqu'à concurrence de 30 heures par semaine;
- L'employé se voit octroyer des heures (prévisibles et imprévisibles) en priorité avant toutes heures octroyées aux employés à temps partiel de la division;
- Si l'employé se voit offrir moins de 30 heures par semaine, sa rémunération jusqu'à concurrence de 30 heures par semaine et ses avantages sont garantis. Lors d'absence ou d'un refus d'effectuer toute heure (prévisible ou imprévisible) à l'extérieur de ses deux journées de congé hebdomadaire, les heures refusées et les avantages s'y rapportant sont soustraits de la garantie de 30 heures;
- À l'affichage de l'année suivante, l'employé qui n'obtient pas de poste régulier perd la protection d'emploi et reprend alors le statut et les conditions d'un employé à temps partiel, dont l'échelon salarial prévu pour l'employé à temps partiel et la valeur de ses compteurs lui est payée à l'exception du compteur de temps supplémentaire accumulé. Il est classé selon sa date d'ancienneté sur la liste d'assignation.
- S'il obtient ensuite un poste régulier lors d'un affichage subséquent, l'employé récupère l'échelon qu'il détenait au moment de l'abolition de son poste régulier 30 heures mais sa date d'avancement d'échelon sera déterminée conformément à l'article 45 :04 a);
- Le tableau suivant résume et illustre la séquence des événements relative à la réduction de personnel :

Étapes	Mécanique	Échéancier
1) Annonce de l'abolition de poste	Lors de la planification budgétaire, le gestionnaire avise l'employé concerné que son poste sera aboli à la fin de l'année financière en cours. Le registre de postes est mis à jour en conséquence.	Janvier
2) Choix de supplantation, le cas échéant	L'employé manifeste son choix de supplanter, si possible, un employé de sa succursale de même classification ou de classification inférieure qui possède moins d'ancienneté.	Janvier
3) Discussions en Comité de relations de travail	Le comité de relations de travail se réunit pour tenter de replacer l'employé en surplus dans un poste vacant conformément aux règles de l'article 25 :02. L'employé peut refuser un tel poste.	Février
4) Affichage annuel	L'employé en surplus peut postuler sur les postes disponibles dans le cadre de l'affichage annuel.	Mars
5) Supplantation	Dans le cas où l'employé n'a pas obtenu de poste, il supplante selon les règles de l'article 25 :04 (toutefois, les frais de déménagement ne sont pas remboursés).	Avril
6) Protection d'emploi	Si l'employé ne peut supplanter un employé possédant moins d'ancienneté dans le cadre de l'application de l'article 25 :04, l'employé en surplus bénéficie d'une protection d'emploi jusqu'au prochain affichage annuel.	Avril à mars
7) Affichage annuel	Si l'employé détenant la protection d'emploi n'obtient pas de poste lors de l'affichage annuel, il retourne comme temps partiel dans sa division.	Avril de l'année suivante

## BUREAUX

Si c'est impossible de déplacer un employé selon le paragraphe 2), l'employé de bureau déplace, dans tout service de son choix de la région, l'employé possédant le moins d'ancienneté dans la même occupation ou dans une occupation inférieure; dans le cas où les deux possibilités se présentent pour un service choisi, l'employé doit d'abord déplacer dans son occupation selon les règles susdites, jusqu'à ce qu'un employé ne puisse en vertu de son ancienneté déplacer un autre employé.

Dans ce cas, l'employé est mis à pied selon les règles prévues à la convention collective et son nom est porté à la liste de rappel sauf s'il bénéficie de la sécurité d'emploi prévue à l'article 26:00.

- 4) dans le cas des déplacements ci-haut mentionnés, l'employé doit pouvoir remplir les exigences normales de la tâche.
  - 5) à chacune des étapes, l'employé conservant un droit acquis en vertu de l'article 10:10 n'est pas obligé de déplacer un employé ayant un horaire non conforme à ses droits acquis.
- b) En cas de fermeture d'une division, les règles de déplacement pour les employés à temps partiel et les employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 de succursales qui ont complété leur période d'essai sont les suivantes :
1. Tout employé à temps partiel de succursale et tout employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 et qui est affecté par la fermeture d'une division peut déplacer dans toute division de la région tout employé à temps partiel et tout employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 possédant moins d'ancienneté en modifiant sa disponibilité en conséquence.
  2. Tout employé à temps partiel ainsi déplacé et tout employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 peut à son tour déplacer un employé à temps partiel ou un employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 de sa division dont le rang sur la liste d'assignation est inférieur au sien en changeant sa disponibilité en conséquence.

**25:05 a)** Tout employé visé à l'article 25:04 devra faire connaître son choix selon les modalités suivantes:

1. Tout employé dont le poste est aboli doit faire connaître son choix de déplacement dans les deux (2) semaines suivant la tenue du comité prévu à l'article 25:03d).
  2. Tous les autres employés déplacés suite à la réduction de personnel et qui pourraient choisir de déplacer à leur tour sans être admissibles à un déménagement en vertu de l'article 26:09a) doivent donner leur réponse quant au choix de déplacement au plus tard dans les quatre (4) semaines suivant la tenue du comité prévu à l'article 25:03d).
  - 3) Tous les autres employés déplacés suite à la réduction de personnel et dont le seul choix de déplacement les rend admissibles à un déménagement en vertu de l'article 26:09a) doivent donner leur réponse quant au choix de déplacement au plus tard dans les six (6) semaines suivant la tenue du comité prévu à l'article 25:03d).
  - 4) L'employeur n'exige pas de l'employé dont le seul choix de déplacement le rend admissible à un déménagement en vertu de l'article 26:09 a) et qui dans les faits déménage, qu'il se rende à son nouveau port d'attache avant l'expiration d'un délai de trois (3) mois de la connaissance par l'employé de son déplacement.
  - 5) À chaque fois qu'un employé est déplacé dans le cadre d'une réduction de personnel, l'employeur l'en informe et lui transmet la liste prévue à l'article 25:03 b) alinéa 2. Une copie de cet avis est transmise au syndicat. Aucun déplacement n'est valide sans qu'une copie de l'avis ne soit transmise au syndicat.
- b) Cependant, si l'employé a de ses enfants résidant chez lui, qui fréquentent une maison d'enseignement, l'employeur ne peut exiger que l'employé déménage au cours de l'année scolaire, sauf s'il y consent.
- c) À défaut par l'employé de faire connaître son choix dans le délai imparti, l'employeur fera le choix en lieu et place de l'employé afin que tous les choix soient complétés dans le délai de l'avis prévu à l'article 25:05.

- d) Dans tous les cas, le choix de l'employé sera validé au comité de relations de travail.
- e) Aucun des préavis prévus aux articles 25:03 et 25:05 n'est expédié à l'employé durant sa période de vacances annuelles.
- f) Dans le cas d'absence autorisée à long terme par la convention collective, aucun des préavis prévus aux articles 25:03 et 25:05 n'est expédié sauf lorsque la durée d'absence est prévue se terminer au cours de l'année. Le mécanisme de déplacement s'effectuera lors du retour au travail de l'employé.
- g) L'employeur informe le syndicat ainsi que les salariés affectés par la réduction de personnel de la date d'entrée en vigueur des nouvelles affectations.

**25:06** Aucun employé régulier n'est mis à pied de préférence à un employé qui n'a pas acquis de droit d'ancienneté en vertu de l'article 23, à condition qu'il puisse remplir les exigences de l'occupation.

**25:07 RAPPEL AU TRAVAIL DES EMPLOYÉS MIS À PIED**

Lorsqu'il y a des occupations vacantes, l'employeur doit les combler selon la procédure prévue à cette fin dans la présente convention. S'il reste des occupations vacantes que les employés déjà au travail ne peuvent combler ou n'offrent pas de combler selon ladite procédure, l'employeur doit y appeler, selon leur ancienneté, les employés réguliers mis à pied avant de procéder à la nomination d'un employé à temps partiel dans un statut d'employé régulier. Les employés ainsi rappelés doivent cependant pouvoir remplir les exigences normales de l'une ou l'autre des occupations encore vacantes.

Un employé dûment rappelé par l'employeur doit revenir au travail dans les sept (7) jours ouvrables, à défaut de quoi, il est considéré comme ayant quitté volontairement l'emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un rappel pour une période inférieure à un (1) mois, selon l'avis de l'employeur exprimé à l'employé à ce moment, ce dernier peut refuser sans perdre son ancienneté.

**25:08** Tout employé qui a été déplacé en application du présent article, a droit à une période raisonnable de familiarisation.

La période de familiarisation est une période d'adaptation pour l'employé qui possède, outre la préparation de base appropriée, des connaissances suffisantes dans le genre de travaux compris dans l'occupation pour pouvoir les exécuter d'une manière satisfaisante une fois qu'il a été mis au courant des détails et procédés particuliers à l'occupation visée et qu'il a obtenu les renseignements relatifs à ces travaux. L'employeur coopère pour renseigner ainsi l'employé.

**25:09 RÉTROGRADATION**

Si l'employeur juge qu'un employé est devenu incapable de remplir les exigences normales de son occupation, il peut le retirer de cette occupation, auquel cas l'employé sera traité suivant les règles prévues au présent article 25, à la condition que ce soit dans une occupation inférieure à la sienne.

L'employé qui croit la décision de l'employeur non fondée ou qui estime n'être pas traité suivant les règles susdites, pourra recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage.

Dans l'application de la présente clause, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

**25:10 ÉTANCHÉITÉ DES DEUX (2) RÉGIONS :**

Pour les fins d'application de l'article 25, les droits d'ancienneté ne s'appliquent pas d'une région à l'autre.

Cependant, si l'employé l'accepte, il peut être transféré dans l'autre région à la condition que cela n'entraîne aucun déplacement de personnel dans l'autre région et que les demandes de transfert des employés de cette autre région aient priorité.

## **ARTICLE 26 - SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**26:01** Tout employé régulier qui a acquis dix-huit (18) mois d'ancienneté dans un poste régulier 38 heures ou régulier bureau devenu vacant de façon permanente bénéficie de la sécurité d'emploi.

**26:02** En cas de réduction de personnel au sens de l'article 25 et après avoir épuisé le mécanisme de déplacement prévu à cet article, l'employé permanent qui n'a pu, faute d'ancienneté, déplacer un autre employé et qui serait autrement mis à pied, demeure à l'emploi de l'employeur et continue de bénéficier des augmentations de salaire de la présente convention jusqu'à ce qu'il soit replacé dans un autre emploi tel que prévu aux dispositions qui suivent. De même, l'employé permanent tenu de déplacer un autre employé aux termes de l'article 25 conserve le salaire de l'occupation qu'il détenait, si celui-ci est supérieur, au moment d'effectuer le déplacement et bénéficie des augmentations de salaire de la présente convention.

**26:03** a) Le remplacement se fait dans un poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation pour lequel l'employé permanent rencontre les exigences normales et en tenant compte de l'ancienneté dans l'ordre suivant: à l'intérieur de sa localité puis à l'intérieur des autres localités de la région administrative. Cependant, l'employé permanent qui a été replacé a préséance pour tout poste disponible dans la même occupation dans la localité de sa succursale d'appartenance avant le remplacement, sur tout employé permanent des autres localités. Cette préséance vaut indépendamment de l'ancienneté de ces derniers.

b) L'employé permanent visé aux paragraphes précédents peut refuser d'être replacé, si ce remplacement implique un déménagement. Cependant l'employé le moins ancien qui refuse est considéré comme ayant remis sa démission.

c) L'employé à qui on offre un remplacement entraînant un déménagement dispose d'un délai de deux (2) semaines avant d'être obligé de faire part de son acceptation ou de son refus. Si, à l'expiration de ce délai, l'employé permanent refuse ou à défaut de communiquer sa décision, il est considéré comme ayant remis sa démission à moins que les dispositions de l'article 26:03 b) s'appliquent.

d) Chaque partie désigne un représentant et ces personnes font conjointement les offres de remplacement.

**26:04** Si les mécanismes prévus à l'article 26:03 ne permettent pas de replacer l'employé permanent dans son unité d'accréditation, ce dernier pourra l'être dans une autre unité d'accréditation dans un emploi à taux de salaire identique ou moindre que celui qu'il détenait avant son déplacement mais supérieur à celui qu'il détient au moment de l'ouverture sans diminution de salaire.

Dans ce cas, les employés permanents travaillant dans la localité 1 peuvent être replacés dans une autre unité d'accréditation chez l'employeur et seulement à Montréal. Les employés permanents travaillant dans la localité 100 peuvent être replacés dans une autre unité d'accréditation chez l'employeur et seulement à Québec.

Un employé permanent travaillant à l'extérieur des localités ci-haut décrites qui y consent peut néanmoins être replacé à Montréal ou à Québec dans une autre unité d'accréditation chez l'employeur.

En ce qui a trait aux employés de bureaux, ils ne peuvent être replacés, à l'intérieur comme à l'extérieur de la présente unité d'accréditation, que dans la localité 1 pour ceux travaillant dans les bureaux de Montréal et que dans la localité 100 pour ceux travaillant dans les bureaux de Québec. L'employé de bureau qui y consent peut néanmoins être replacé à l'extérieur des localités ci-dessus décrites.

**26:05** Si un poste devient vacant ou est nouvellement créé de façon permanente à l'intérieur de la localité de l'employé permanent déplacé en vertu de l'article 25:00 et qui conserve son taux de salaire en vertu de l'article 26:02, dans un emploi dont le taux de salaire est identique ou moindre que celui qu'il détenait avant son déplacement mais supérieur à celui qu'il détient au moment de l'ouverture, ce poste lui est offert. Si l'employé le refuse, il est dès lors rémunéré au taux de salaire de l'occupation qu'il comble et continue de bénéficier des augmentations de salaire et des autres avantages prévus à la présente convention.

Si aucun poste dont le taux de salaire est identique ou moindre mais supérieur au sens du paragraphe précédent ne devient vacant de façon permanente dans la localité de l'employé permanent mais qu'un tel poste devienne vacant dans la région, la même procédure que celle prévue au paragraphe précédent s'applique à moins que l'acceptation implique un déménagement.

Cependant, ces dispositions ne s'appliquent pas à l'employé rétrogradé en vertu de l'article 25:09.

**26:06** L'employé permanent nommé dans une autre unité d'accréditation conserve et accumule son ancienneté.

**26:07** a) L'employé permanent replacé dans une autre unité d'accréditation en vertu du présent article a la priorité de revenir au sein de la présente unité, durant une période de vingt-quatre (24) mois à un emploi comportant un taux de salaire identique ou inférieur à celui du poste qu'il détenait dans la présente unité avant d'être déplacé, selon l'ancienneté, et ce, nonobstant toutes dispositions de la présente convention, sauf celles ayant trait aux promotions et aux transferts à l'intérieur de la présente unité.

b) L'employé permanent perd ce droit de retour et touche dès lors le taux de salaire de l'occupation qu'il remplit dans l'autre unité, s'il est inférieur, s'il refuse le poste offert selon le paragraphe a) qui précède.

c) L'employeur fournit au syndicat et maintient à jour une liste des employés permanents de la présente unité replacés dans une autre unité en indiquant leur ancienneté et la date de tels replacements.

**26:08** Dans l'application de l'article 26:02 dans le cas de l'employé permanent qui n'a pu, faute d'ancienneté, déplacer un autre employé et qui serait autrement mis à pied, l'employeur avise par écrit le syndicat et lui fournit les détails nécessaires pour en discuter au comité de relations de travail de manière à replacer ledit employé et les parties discuteront des modalités afin de tenter de réduire les préjudices causés par le remplacement des employés concernés. Si ce remplacement provoque un déménagement, l'employeur avise par écrit le syndicat un mois à l'avance.

**26:09** a) Pour qu'un déménagement puisse être autorisé pour les employés réguliers 38 heures et réguliers bureaux et permanents, les conditions suivantes doivent être réalisées:

1) le déménagement doit faire suite à un déplacement conforme aux articles 25:03 et 25:05 ou à un remplacement conforme à l'article 26:03 impliquant un changement de domicile;

2) la distance entre l'ancien et le nouveau port d'attache doit être supérieure à 48 kilomètres. Toutefois, lorsque la distance se situe entre 16 et 48 kilomètres, un déménagement peut être accepté s'il n'existe pas de transport en commun permettant à l'employé de se rendre à son nouveau port d'attache.

3) la distance entre le domicile actuel de l'employé et le nouveau port d'attache doit être de plus de 16 kilomètres et doit être supérieure à la distance entre ce domicile et son ancien port d'attache.

- 4) la distance supplémentaire entre le domicile actuel de l'employé et son nouveau port d'attache par rapport à celle existant entre ce domicile et son ancien port d'attache doit être supérieure à seize (16) kilomètres.
  - 5) le déménagement doit avoir pour effet de situer le nouveau domicile de l'employé à une distance raisonnable de son nouveau port d'attache.
  - 6) un déménagement ne peut être admis lorsque le changement de port d'attache s'effectue à l'intérieur d'une même localité, d'une même agglomération urbaine ou du territoire métropolitain de Québec ou de Montréal.
- b) Les dispositions qui suivent visent tout employé qui, suite à un déplacement conforme à l'article 25:00 ou un remplacement, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.
- c) Tout employé déplacé ou remplacé a droit aux permis d'absence et avantages suivants:

- 1) permis d'absence avec traitement d'une durée maximum de trois (3) jours ouvrables, sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à l'employé les frais de transport pour lui et son conjoint pour un voyage aller-retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la directive concernant les "Frais de déplacement, de séjour et repas en temps supplémentaire".
- 2) permis d'absence avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de séjour et de transport de l'employé et de ses dépendants lui sont remboursés conformément à la directive ci-dessus mentionnée.
- 3) **FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

L'employeur s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé et de ses dépendants, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à condition qu'il fournisse à l'avance au moins trois (3) estimations détaillées des frais à prévoir.

Toutefois, l'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de son nouveau domicile ne soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

4) **ENTREPOSAGE DE MEUBLES**

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et des effets personnels de l'employé et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

5) **COMPENSATION POUR LES DÉPENSES CONCOMITANTES**

L'employeur paie une indemnité équivalente à deux semaines de salaire à tout salarié déplacé, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques ou de maisons mobiles, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ledit salarié ne soit affecté ou muté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'employeur.

6) **RUPTURE DE BAIL**

À l'abandon d'un logement sans bail signé, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé visé une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a bail, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur.

7) **VENTE ET ACHAT DE RÉSIDENCE**

L'employeur paie relativement à la vente ou à l'achat de la maison résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes sur production des contrats ou pièces justificatives:

- les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale;
- les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, par l'achat d'une maison pour fins de résidence principale à son nouveau lieu de domicile, à la condition que l'employé ou son conjoint soit déjà propriétaire de sa maison au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue; les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;
- la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;
- la taxe municipale sur les mutations immobilières;
- les frais d'évaluation exigés par l'institution prêteuse, et ce, uniquement pour l'achat d'une nouvelle résidence principale.

8) Il peut arriver toutefois que la maison de l'employé déplacé ou replacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, ne soit pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger. L'employeur, dans ce cas, ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue mais, le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, il rembourse à l'employé les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives:

- les taxes municipales et scolaires;
- l'intérêt sur l'hypothèque;
- le coût de la prime d'assurance incluant la taxe.

9) Lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration des préavis prévus aux articles 25:03, 25:05 et 26:03 l'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la directive concernant les "Frais de déplacement, de séjour et repas en temps supplémentaire", pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de préavis.

10) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de l'employé et de ses dépendants, conformément à la directive sur les "Frais de déplacement, de séjour et repas en temps supplémentaire" pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

- 11) Si l'employeur autorise un retard du déménagement et si les dépendants de l'employé ne sont pas relogés immédiatement, les frais de transport de l'employé lui sont remboursés pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 milles) si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 milles) aller-retour et une fois par mois, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1609) kilomètres (1000 milles), si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 milles).
  - 12) L'employé, après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache, bénéficier des allocations ci-avant prévues.
- d) L'employeur transmet au syndicat copie de toutes modifications aux dites normes dans les trente (30) jours de leur mise en application et elles ne peuvent être moindres que celles qui existaient à la date de la signature de la convention collective.
- 26:10** Dans l'application du présent article, l'employé doit remplir les exigences normales de l'occupation où il est replacé après une période raisonnable de familiarisation. Dans ce cas, le fardeau de prouver que l'employé ne peut remplir les exigences normales incombe à l'employeur.
- 26:11** À l'occasion d'un poste vacant de façon permanente, les dispositions du présent article ont préséance uniquement à l'égard des employés permanents couverts par la présente convention sur le mécanisme de promotion prévu à l'article 24.
- 26:12** Pour fins de comparaison, le taux de salaire prévu à l'échelle en annexe est ramené sur une base horaire.

## **ARTICLE 27 - ÉVALUATION DES TÂCHES**

- 27:01** L'employeur et le syndicat maintiennent le comité paritaire d'évaluation des tâches. Le comité est composé de 2 représentants du syndicat et de 2 représentants de l'employeur. Les règles de fonctionnement du comité sont celles prévues à l'annexe 12 de la présente convention collective.
- La nouvelle échelle salariale et les modifications apportées aux descriptions de tâche des employés de succursale ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une demande de réévaluation de l'une ou l'autre des classifications prévues à la convention collective à moins que l'employeur n'effectue des modifications substantielles à ces classifications postérieurement aux modifications résultant de cette convention collective.
- 27:02** Aux fins de l'application du présent article, les parties s'entendent à l'effet que le plan d'évaluation appliqué lors du processus initial d'évaluation demeure en vigueur. Ce plan d'évaluation sous sa forme intégrale est celui apparaissant à l'annexe 3 du rapport final du comité paritaire d'évaluation des tâches pour valoir comme s'il était réitéré au long dans la présente convention collective.
- 27:03** a) Tout le travail des représentants syndicaux du comité d'évaluation des tâches concernant le présent article, est exécuté durant les heures régulières de travail et lesdits représentants sont libérés à cette fin. Cette libération est faite sans perte de salaire lorsque ces représentants siègent en comité paritaire c'est à dire avec la partie patronale et couvre le temps normal de transport.
- b) Dans le cas où un employé fait une demande de révision en vertu de l'article 41, deux desdits représentants syndicaux nommément désignés par le syndicat pourront faire des travaux de vérification de description des tâches en dehors du comité paritaire. Pour ces travaux, les représentants seront libérés comme s'ils l'étaient en vertu de 27:03 a).



- c) Les représentants syndicaux du comité d'évaluation des tâches ainsi libérés avertissent au préalable, le directeur des ressources humaines et rémunération ou son représentant de la nature du travail à exécuter, de l'endroit de son exécution et de sa durée approximative. Avant de commencer tout travail, ils signalent leur présence au supérieur immédiat, sur place.

**27:04** Le comité se réunit aussi souvent que nécessaire.

**27:05** Le comité a pour mandat :

- a) d'évaluer tout nouveau poste de travail déterminé par l'employeur avant d'en faire l'affichage. Pour ce faire, le comité devra d'abord s'assurer que la description des tâches lui étant soumise par l'employeur est précise, conforme au standard des descriptions des tâches existantes et a fait l'objet d'une validation auprès du titulaire ou de son remplaçant et du supérieur immédiat;
- b) de procéder à l'évaluation suite à toute demande de révision de la classification faite en vertu de l'article 41:00 ;
- c) d'évaluer, à la demande de l'employeur, tout poste de travail devant faire l'objet de modifications;
- d) de faire des recommandations par écrit à l'employeur et au syndicat au sujet de la classification dans les plus brefs délais ou au plus tard dans les 30 jours suivants la demande suite à l'évaluation prévue aux alinéas a), b) et c) à moins que les membres du comité ne conviennent de la nécessité d'un délai supplémentaire;
- e) de tenir à jour le dossier comprenant toutes les descriptions des tâches ainsi que l'évaluation respective de tous les postes de travail.

**27:06** a) Toutes modifications à une description des tâches devra faire l'objet d'une validation auprès du titulaire ou de son remplaçant et du supérieur immédiat. Seules les descriptions ayant fait l'objet d'une validation seront les descriptions finalisées par le comité.

- b) La description des tâches finalisée de tout nouveau poste devra être transmise au titulaire ou à son remplaçant ainsi qu'à son supérieur immédiat.

**27:07** Si l'employeur modifie une description des tâches, il doit en remettre une copie au comité.

**27:08** À défaut d'entente entre les membres du comité sur le contenu d'une description des tâches, sur le pointage ou sur l'évaluation, ceux-ci pourront recourir à tout mécanisme de règlement de litige qu'ils jugeront approprié.

Si une mésentente persiste, le cas en litige peut être référé à un arbitre de grief.

**27:09** Aucune des parties ne pourra invoquer ou utiliser les résultats partiels ou non finalisés par le comité.

**27:10** Malgré tout résultat de l'évaluation, un employé conserve le salaire de la classification qu'il détient si ce salaire est supérieur.

## **ARTICLE 28 - AUTOMATISATION**

**28:01** Advenant qu'au cours de la présente convention, l'employeur introduise un nouveau procédé dû à l'utilisation de machinerie ayant pour effet de réduire le nombre d'employés dans une classification, le comité de relations de travail se réunit dans les meilleurs délais pour tenter de

relocaliser les employés directement affectés par voie de transfert à l'intérieur de la localité. Dans ce cas, les employés affectés ont priorité sur les employés inscrits à la liste des transferts.

- 28:02** Advenant que le comité de relations de travail ne puisse en arriver à une entente sur la relocalisation des employés par voie de transfert, les employés visés directement par l'introduction du nouveau procédé, au sens du paragraphe 28:01, effectuent le déplacement conformément aux dispositions de l'article 25 de la présente convention et sont assurés du maintien du salaire de leur classification, tout en bénéficiant des augmentations prévues à la convention collective pour lesdites classifications.
- 28:03** Advenant que l'employeur introduise un nouveau procédé dû à l'utilisation de nouveaux équipements et qu'il y a lieu que les employés bénéficient d'une période de formation, l'employeur en informe le syndicat deux (2) mois avant le début des périodes de formation. Dans un tel cas les employés visés bénéficient d'une période de familiarisation d'une durée de trente (30) jours ouvrables dans le cas des employés de succursales et d'une durée de soixante (60) jours ouvrables dans le cas des employés de bureaux.
- 28:04** Les changements de méthodes et de procédés d'ordre administratif ne sont pas visés par le présent article.
- 28:05** Si l'employeur modifie la façon d'opérer les appareils informatiques actuels ou introduit de nouveaux appareils, il doit tenir une séance d'information complète pour les employés concernés et leur fournir une période de formation.

## **ARTICLE 29 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

- 29:01** Les parties maintiennent un comité de relations de travail composé de six (6) membres, soit trois (3) représentants désignés par chacune des parties. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers et des experts.
- 29:02** Le comité, à caractère consultatif, a pour objet l'étude de toutes questions dont les parties ont un intérêt commun à rechercher la solution. Ce comité peut, en particulier, étudier les moyens de favoriser le perfectionnement professionnel des employés, toutes questions qui ne relèvent pas d'autres comités prévus en vertu de la présente convention ainsi que le règlement des griefs selon la procédure prévue à l'article 20.
- 29:03** Ce comité se réunit une (1) fois par mois à la date convenue entre les membres ou plus souvent, s'ils le désirent, il se réunit également conformément aux modalités prévues à l'article 20. Chaque partie doit, avant la tenue de toute réunion, communiquer à l'autre la nature des problèmes qu'elle désire soumettre à l'attention du comité.

Le comité peut nommer un secrétaire qui a pour tâche de dresser le procès-verbal des réunions et le communiquer aux membres du comité de même qu'au syndicat et à l'employeur.

- 29:04** L'employeur s'engage à saisir le comité de relations de travail de tout changement majeur susceptible de modifier les conditions de travail des employés afin de lui permettre de faire les représentations à ce sujet et ce, sans préjudice au droit de grief et à tout autre droit du syndicat ou de ses membres.
- 29:05** Les propos échangés par les parties au comité de relations de travail ne sont pas admissibles en preuve lors de l'arbitrage d'un grief.

## **ARTICLE 30 - CONGÉ SANS SOLDE**

- 30:01** Un employé peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère,

d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées. L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

L'employé a droit, après avoir donné un préavis d'un (1) mois, à un congé sans solde ou à un congé partiel sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans aux fins de consacrer ses activités à un organisme humanitaire et philanthropique ou pour lui permettre d'assumer une responsabilité familiale.

Une absence aux fins d'assumer une responsabilité familiale, soit un problème relié à la santé, la garde ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, doit être justifiée par un document.

L'employeur se réserve le droit de vérifier la véracité et l'authenticité de ce document.

Pour la durée de son permis d'absence, il ne bénéficie d'aucun droit prévu à la convention à l'exception de l'accumulation de son ancienneté, et ce, pourvu qu'à l'expiration de ce permis d'absence, il reprenne son emploi.

Pour la durée de son congé partiel sans solde, l'employé bénéficie des dispositions de la convention collective au prorata des heures travaillées, sous réserve de dispositions contraires (voir notamment 12.10).

L'employeur peut renouveler ce congé sans solde après entente avec le syndicat.

Un congé sans solde peut être accordé aux réservistes des Forces canadiennes conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail

L'employeur peut, pour un motif valable, accorder à un employé un congé sans solde ou un congé partiel sans solde aux mêmes conditions que celles prévues aux paragraphes précédents.

**30:02** Un employé a droit, sur demande, à un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de quatre (4) ans pour fins d'études aux mêmes conditions que celles prévues au paragraphe précédent. Toutefois, dans le cas d'un congé partiel sans solde, l'employé doit soumettre son horaire de cours et les journées ou parties de journée de congé doivent correspondre à celle(s) où il a un cour. De plus, les modalités de l'article 30 :04 pour les congés de moins de 3 heures s'appliquent.

Un employé de bureau qui cesse d'être pleinement disponible à cause d'un conflit d'horaire résultant de son inscription à un cours de comptabilité approuvé selon la politique de l'employeur peut aménager sa disponibilité pour tenir compte de ce conflit d'horaire sans perte de ses droits en vertu de la Liste A prévue à l'article 8.32. Cet employé doit fournir une preuve d'inscription ainsi que l'horaire du cours créant le conflit.

### **RÈGLES PARTICULIÈRES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET AUX EMPLOYÉS DÉTENTEURS D'UN POSTE 16 À 19,5**

#### **▪ LE CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE POUR FINS D'ÉTUDES**

L'employé peut demander un congé partiel sans solde pour fins d'études s'il ne peut respecter la disponibilité minimale en raison d'un cour. L'employé doit alors soumettre son horaire de cours et les journées ou parties de journées de congé doivent correspondre à celle(s) où il a un cour.

Dans les autres cas où il peut rencontrer la disponibilité minimale, l'article 8 :04 c) s'applique.

L'employé à temps partiel qui obtient un remplacement de longue durée peut bénéficier d'un congé sans solde partiel pour fins d'études. Ceci a pour effet de mettre fin à son remplacement de longue durée.

L'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 qui ne peut plus, à cause d'un conflit d'horaire de cours, rencontrer une partie des heures de son poste, peut obtenir un congé partiel sans solde pour ces heures sans perdre son droit aux autres heures de son poste. L'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 peut se prévaloir d'un tel congé partiel sans solde à deux (2) reprises à l'intérieur de la durée prévue de la convention collective.

Toutefois, l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 COS ne peut obtenir un tel congé partiel sans solde le dimanche s'il est le seul employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 dans la succursale.

Si l'employé détenteur de poste 16 à 19,5 ne peut plus rencontrer aucune disponibilité requise par son poste 16 à 19,5 il perd son poste et redevient employé à temps partiel.

#### ▪ **LE CONGÉ SANS SOLDE COMPLET.**

L'employé à temps partiel et l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 peut aussi demander un congé sans solde complet pour fins d'études. Si l'employé est détenteur de poste 16 à 19,5, il perd son poste et redevient employé à temps partiel.

**30:03** Un employé qui a obtenu un congé sans solde ou un congé partiel sans solde peut revenir avant ou à l'expiration du congé et reprendre le poste qu'il détenait avant l'obtention du congé sans solde à la condition qu'il fasse parvenir à l'employeur un préavis écrit d'au moins un (1) mois s'il revient avant l'expiration du congé. Si, durant son absence, le poste est aboli ou changé, les dispositions de la convention collective s'appliquent.

**30:04** Pour obtenir un congé partiel sans solde, l'employé régulier devra toutefois pouvoir travailler cinquante (50 %) pour cent de son horaire régulier, à défaut, il devra prendre un congé sans solde complet. Cependant un congé partiel sans solde ne peut être d'une durée inférieure à trois (3) heures dans une journée sans le consentement de l'employeur.

Les modalités d'un congé partiel sans solde incluant l'entente pour un congé de moins de trois (3) heures demeurent en vigueur si l'employé est transféré dans une autre succursale à la demande de l'employeur. Cependant lors de tout autre transfert les modalités de ce congé demeurent en vigueur à l'exception du congé de moins de trois (3) heures sauf consentement du nouveau directeur.

### **RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

#### **30:05 Définition**

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

#### **30:06 Durée du régime**

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, j, k, et l du paragraphe 30.10. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

### **30:07 Durée du congé**

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 30 :10, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa m) du paragraphe 30 :10 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux dispositions de la convention collective, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de la SAQ, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 30.10 auquel s'ajoute, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 30.10 pour des avantages sociaux.

### **30:08 Conditions d'obtention**

La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être employé régulier;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant :
  - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
  - la durée du congé;
  - le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime;

- d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

### **30:09 Retour**

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de réduction de personnel.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

### **30:10 Modalités d'application**

#### **a) Salaire**

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de même que toute rémunération additionnelle prévues à la convention collective. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	2 ans %	3 ans %	4 ans %	5 ans %
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	n/a	77,76	83,32	86,6
9 mois	n/a	75,0	81,25	85,0
10 mois	n/a	72,2	79,15	83,32
11 mois	n/a	n/a	77,07	81,66
12 mois	n/a	n/a	75,0	80,0

Les autres primes sont versées à la personne salariée, en autant qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

**b) Régime de retraite**

Aux fins de l'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le paragraphe 30.10 a).

**c) Ancienneté**

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

**d) Vacances annuelles**

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 30.10.

Si la durée du congé est de un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

Pour les vacances autres que celles réputées prises en vertu du sous-alinéa précédent, la personne salariée exprime son choix de vacances conformément à la convention collective.

**e) Congés- maladie**

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés- maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés- maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 30.10.

**f) Assurance- salaire**

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1) Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, la pleine prestation d'assurance-salaire qui s'applique.

2) Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

- elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 30.10 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de l'article 35.

Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de l'article 35, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité.

- elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de l'article 35. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

#### **g) Congé ou absence sans solde**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde, voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu à l'article 19 équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa m) s'appliquent.

#### **h) Congés avec solde**

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 30.10.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

#### **i) Congés personnels**

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés personnels.

Pendant la durée du régime, les congés personnels sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 30.10.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés personnels auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieur à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congé personnels auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

#### **j) Congé de maternité**

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt (20) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

**k) Retrait préventif**

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

**l) Mise à pied**

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa m) s'appliquent.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue à l'article 26 continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas remplacée. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéa précédents s'appliquent à cette personne salariée. Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé.

**m) Bris de contrat**

Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement, expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé.

- 1) Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt);
- 2) Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse le solde à l'employeur (sans intérêt);

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

**n) Bris de contrat pour raison de décès**



Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

- si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

**o) Renvoi**

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa m) s'appliquent.

**p) Régimes d'assurances groupe**

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions de l'article 35, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 30.10. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

**30:11** Trente (30) membres de l'unité au maximum peuvent bénéficier du congé à traitement différé par année de calendrier. Les membres qui sont dans la phase de financement du régime ne doivent pas être considérés aux fins de ce maximum. De plus, si un employé a débuté son congé dans une année de calendrier, il n'est pas comptabilisé pour la détermination de l'atteinte du maximum de l'année suivante.

**30:12** Ce congé est régi par les dispositions administratives sur le Congé sabbatique à traitement différé (CSTD) prévues à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

## **ARTICLE 31 - DROITS ACQUIS**

**31:01** Les droits acquis sont des avantages supérieurs aux conditions prévues à cette convention ou des avantages non prévus à celle-ci, obtenus par des employés ou par des catégories d'employés et reconnus pour ces employés ou pour ces catégories d'employés par l'employeur antérieurement à la signature de la convention.

Dans cette optique, ces droits acquis sont maintenus pour la durée de la présente convention, à la condition qu'ils n'en contredisent pas les dispositions de celle-ci.

## **ARTICLE 32 - CONGÉ POUR ACTIVITÉ JUDICIAIRE**

**32:01** L'employé qui doit s'absenter pendant ses heures normales de travail pour agir comme juré continue de recevoir de l'employeur pour la période durant laquelle son absence est nécessaire à cette fin, le salaire qu'il aurait autrement gagné s'il avait travaillé les heures normales inscrites à son horaire.

L'employé qui doit s'absenter pendant ses heures normales de travail parce qu'il est assigné comme témoin dans une cause ne découlant pas de l'application de la convention collective ou du Code du travail ou dans une cause où il n'est pas l'une des parties, continue de recevoir le salaire qu'il aurait autrement gagné s'il avait travaillé les heures normales inscrites à son horaire.

L'employé rembourse l'employeur de toute indemnité reçue pour avoir agi en qualité de juré ou témoin, correspondant aux heures normales de travail. Pour bénéficier des dispositions de la présente clause, l'employé doit présenter une copie de son assignation comme juré ou témoin ou si ce n'est pas possible indiquer à l'employeur le nom des parties et le numéro de dossier de la cour.

- 32:02** De plus, l'employé doit se présenter au travail suite à sa libération comme juré ou témoin. À cette fin, l'employeur accorde à l'employé, sur demande faite avant le début de son absence, un permis d'absence payée aux conditions énoncées ci-haut, pour le temps de voyage nécessaire à son retour au travail.
- 32:03** L'article 32, aux conditions y énoncées, s'applique à l'employé qui est appelé à comparaître devant un tribunal civil ou pénal dans une cause où il est une partie en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.
- 32:04** Lorsque l'employeur conteste une décision rendue par la C.S.S.T. et que telle contestation donne lieu à une audition, le plaignant est libéré avec traitement pour la durée de l'audition. Cependant, si c'est l'employé qui conteste une décision rendue par la C.S.S.T., celui-ci est libéré au frais du syndicat.

### **ARTICLE 33 - ANNEXES ET AMENDEMENTS**

- 33:01** Toutes les annexes de cette convention, de même que les lettres d'entente qui y sont annexées ou celles qui pourront être conclues pendant sa durée, en font partie intégrante.

Ces ententes ou amendements doivent obligatoirement porter la signature du président et du secrétaire du syndicat ou de la ou des personne(s) désignée(s) par eux.

### **ARTICLE 34 – SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

- 34 :01** Afin de favoriser le développement d'une culture d'entreprise en matière de prévention des accidents du travail, l'employeur et le syndicat s'engagent à participer activement à la promotion et la valorisation d'un milieu de travail sain et sécuritaire.

- 34 :02** L'employeur doit utiliser les moyens nécessaires, dont l'inspection paritaires du milieu de travail, pour assurer la sécurité des employés et la protection de leur santé, et de leur bien-être dans le maintien et l'établissement des conditions et des méthodes de travail, et ce, avec la coopération du syndicat.

À cette fin, les parties reconnaissent que les lois et règlements en vigueur, applicables en matière de santé et de sécurité au travail constituent la base des mesures qui doivent être prises été respectées.

- 34 :03** L'employeur s'engage à inclure un volet de santé et sécurité à la période d'entraînement à l'embauche prévue à l'article 8 :30.

- 34 :04** L'employeur doit mettre à la disposition des employés un mécanisme de transmission de toute information jugée pertinente en rapport avec la santé et sécurité du travail vers le comité paritaire de santé et sécurité du travail.

- 34 :05** Le délégué en chef ou son représentant accompagné de tout expert de son choix peut enquêter sur tout problème se rapportant au bien-être, à la santé et à la sécurité des employés et a, dans ce but, accès à tous les locaux concernés.

Il doit prévenir l'employeur de l'endroit qu'il désire visiter et l'aviser de la nature du problème à enquêter pour permettre d'y apporter une solution selon les dispositions de la clause précédente.

- 34 :06** Toute question relative aux clauses précédentes ou tout problème s'y rapportant soumis à l'employeur par le syndicat, doit être étudié par l'employeur afin d'apporter une solution

satisfaisante. Si le syndicat n'est pas satisfait des mesures prises quant à la santé et la sécurité du travail, le cas peut être soumis à l'arbitrage par le syndicat.

#### **LE COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CPSST)**

- 34 :07** Afin de promouvoir et valoriser un milieu de travail sain et sécuritaire, même s'ils ne font pas partie d'un secteur prioritaire selon la loi et les règlements sur la santé et sécurité du travail, pour former un comité provincial de santé et sécurité pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de la Société des alcools du Québec, membres du syndicat.
- 34 :08** Les parties conviennent de se soumettre à la Loi sur la santé et sécurité du travail et particulièrement aux articles 68 à 97, de même qu'aux règlements sur les comités de santé et sécurité du travail et aux règlements sur le représentant à la prévention dans un établissement, et ce, comme base de fonctionnement.
- 34 :09** Le comité paritaire de santé et sécurité doit siéger à une fréquence minimale d'une fois par période sauf entente entre les parties.
- 34 :10** Le comité paritaire de santé et sécurité du travail établit ses propres règles de fonctionnement conformément à l'article 73 de la loi et poursuivra les travaux selon ces règles ou selon les amendements convenus à l'unanimité.
- 34 :11** Les fonctions du comité sont définies à l'article 78 de la Loi sur la santé et sécurité du travail et viennent en préciser le mandat. Les principales fonctions du comité sont :
- D'établir au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail.
  - De choisir les moyens et équipements de protection individuels les mieux adaptés aux besoins des travailleurs.
  - De faire des recommandations à l'employeur concernant le programme de prévention.
  - De participer à l'identification et à l'évaluation des risques présents dans les milieux de travail.
  - De tenir des registres des accidents de travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer.
  - De produire un rapport annuel de ses activités.
  - De recevoir copie des avis d'accident et d'enquêter sur les événements qui ont causés ou auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle.
  - De recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, du syndicat et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération et y répondre.
  - De recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués dans le réseau de succursales et les bureaux.
- 34 :12** En cas de désaccord sur l'un ou l'autre des sujets mentionnés à l'article 78 de la Loi sur la santé et sécurité du travail l'une ou l'autre des parties pourra demander à la personne ressource désignée par la commission de la santé et de la sécurité du travail d'émettre une recommandation pour trancher le désaccord. Les parties conviennent que cette recommandation sera exécutoire.
- 34 :13** Le comité se dote, une fois par année, d'un plan de travail et s'entend sur l'utilisation du budget de fonctionnement qui lui est attribué par l'employeur.
- 34 :14** Le budget prévu à l'article 34:13 inclut les frais de fonctionnement, de libérations et de déplacement nécessaires à l'accomplissement du mandat du comité paritaire de santé et sécurité du travail ainsi qu'à l'accomplissement de ses mandats.

**34 :15** Les parties reconnaissent que le comité de santé et sécurité du travail doit poursuivre de façon diligente la réalisation des objectifs sociaux et d'ordre public prévus à la Loi sur la santé et sécurité du travail et aux règlements.

#### **REPRÉSENTANT EN PRÉVENTION**

**34 :16** Le syndicat désigne un des employés membres du syndicat pour agir à titre de représentant à la prévention et celui-ci est libéré à temps complet pour exercer cette fonction.

L'équivalent de 1983 heures supplémentaires par année financière est octroyé au syndicat, qu'il peut gérer comme il le veut (en l'octroyant à une personne ou en le divisant en blocs). Le syndicat convient que les interventions du/de ces préventionnistes devront être faites dans une optique de prévention.

**34 :17** Les fonctions du représentant en prévention sont définies à l'article 90 de la loi sur la santé et sécurité du travail. Son rôle consiste, notamment, à contribuer à la prise en charge par les milieux de travail des questions de santé et sécurité. Les principales fonctions du représentant en prévention sont :

- De faire l'inspection des lieux de travail;
- De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causés ou auraient été susceptibles de causer un accident du travail;
- D'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- De faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité paritaire de santé et sécurité, aux travailleurs, au syndicat et à l'employeur;
- D'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi et les règlements;
- D'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
- D'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- De participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs.

**34 :18** Le représentant à la prévention agit aussi à titre de membre du comité paritaire de santé et sécurité du travail.

**34 :19** Tous les frais de libération et de déplacement liés à l'accomplissement de ses fonctions sont inclus au budget prévu à l'article 34 :13.

#### **ARTICLE 35 - RÉGIMES D'ASSURANCE SALAIRE ET DE CRÉDITS-MALADIE**

**35:01** Les employés réguliers et les employés à l'essai embauchés pour remplir un poste régulier devenu vacant de façon permanente qui travaillent normalement à temps complet, après un (1) mois de service continu, acquièrent des crédits-maladie et commencent à bénéficier des régimes décrits ci-dessous dans le même délai.

**35:02** Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'employeur.

**35:03** Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

**35:04** Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme, de toxicomanie ou de jeu pathologique, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme, de toxicomanie ou de jeu pathologique, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements, thérapies ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

**35:05** Subordonné aux dispositions des présentes, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit : au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail;
- b) à compter de l'épuisement des jours de congés-maladie accumulés, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 40 \$ par semaine plus 60% de son salaire régulier en excédent de ce montant mais pas moins de 66 2/3% de son salaire régulier;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à 75 % du montant déterminé pour la période précitée.
- d) Pour l'employé régulier 30 heures, le salaire de référence est calculé sur la moyenne des gains réguliers des 13 dernières périodes précédant la première journée de l'assurance-salaire de courte durée et ne peut être inférieure à 30 heures. Le salaire est figé après les 5 premiers jours d'absence. La cotisation de l'employé à l'assurance-salaire est en fonction du salaire de référence.

**35:06** Le salaire de l'employé prévu au paragraphe 35:05 a) aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de l'échelle applicable à l'employé à la date où commence le paiement de la prestation visée au paragraphe 35:05 b) ci-dessus.

**35:07** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime universel de retraite et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, il doit verser les cotisations requises sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés-maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime universel de retraite sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

**35:08** Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi sur la santé et sécurité au travail, du Régime de retraite et de la Loi de l'assurance automobile, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

**35:09** Les jours de maladie au crédit d'un employé à la date de la signature de la présente convention collective demeurent à son crédit et subordonné aux dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de la date de signature viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé étant précisé que les jours monnayables sont épuisés en premier lieu.

**35:10** Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé atteint l'âge de 65 ans. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

**35:11** Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

Cependant, l'employeur ne peut retarder ni suspendre le versement des prestations pour la seule raison qu'une pièce justificative requise ne peut être obtenue immédiatement pour une raison indépendante de la volonté de l'employé ou qu'une pièce justificative serait incomplète, sans préjudice aux droits de vérification de l'employeur tel que stipulé au présent article.

**35:12** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurances prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Direction des Ressources Humaines du Canada (DRHC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

**35:13** La vérification peut être faite au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'employeur le juge à propos. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

**35:14** De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie. Pour être autorisé, l'employé doit fournir à l'employeur une explication établissant la cause de son absence.

S'il y a abus ou si l'absence excède trois (3) jours consécutifs l'employeur pourra exiger la production d'un certificat médical sauf dans les cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté. Le contenu de ce certificat est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur qui peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence, le coût de cet examen n'étant pas à la charge de l'employé.

Tout examen médical effectué à la demande de l'employeur par un médecin choisi par lui, s'effectue pendant les heures normales de travail, incluant le temps nécessaire pour le transport sans perte de salaire. Toute présence requise en-dehors des heures normales de travail de l'employé est rémunérée selon les dispositions de l'article 11 sans puiser dans la banque de crédits-maladie. Les frais de déplacement encourus par l'employé aux fins de cet examen sont à la charge de l'employeur conformément aux dispositions prévues à l'article 47.

**35:15** Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

**35:16** S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure normale de griefs. Dans ce cas, l'employeur avise l'employé des motifs qui justifient le refus de paiement. Toutefois, la procédure qui suit doit être utilisée avant tout arbitrage de griefs.

Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité :

1) La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité selon la procédure suivante :

1. L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité

que l'employeur fera parvenir au médecin-arbitre ou à l'arbitre, selon le cas, et qui sera ou seront utilisé(s) à la procédure d'arbitrage prévue à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.

2. La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.
3. Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical s'applique :
  - a) les parties ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux jours (2) jours qui suivent par le médecin traitant. Dans ce cas, les parties disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, ce dernier se désigne à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants : (liste à déterminer par les parties)

Physiatrie  
QUÉBEC

MONTRÉAL

Psychiatrie  
QUÉBEC

MONTRÉAL

Orthopédie  
QUÉBEC

MONTRÉAL

- b) Pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.
- c) Dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou le représentant syndical et l'employeur transmettent au médecin-arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.
- d) Le médecin-arbitre rencontre la personne salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les quarante-cinq (45) jours de la détermination de la spécialité pertinente. La personne salariée est accompagnée et représentée par une personne désignée par le syndicat. L'employeur ne participe pas à cette rencontre.
- e) Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.
- f) Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa c) et de la rencontre prévue au sous-alinéa d). Il doit rendre sa décision au plus tard dans les soixante (60) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

4. Dans le cas où l'invalidité ne relève pas du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage prévue à l'article 22 s'applique.

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin-arbitre ou de l'arbitre, la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance-salaire prévues au présent article.

L'employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin-arbitre n'en aura pas décidé autrement.

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Les frais et honoraires du médecin-arbitre ou de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

- 35:17** À chaque 164,66 heures travaillées, l'employeur crédite aux employés de succursales visés au paragraphe 35:01, 7,6 heures de congé-maladie. À chaque 151,66 heures travaillées, l'employeur crédite aux employés de bureaux visés au paragraphe 35:01, 7 heures de congé-maladie. Le nombre d'heures crédités est d'un maximum de 92 heures par année.

Au sens du paragraphe précédent, « heures travaillées » réfère à toute heure rémunérée en fonction de la semaine normale de travail.

Lors d'absence maladie d'un employé, les heures prévues à sa journée de travail sont rémunérées à même sa banque de crédits-maladie.

Si l'absence de l'employé régulier 30 heures se prolonge au-delà d'une première semaine, l'employé est rémunéré à même sa banque de crédit-maladie en calculant la moyenne des heures travaillées au courant des 4 semaines précédant son absence. Lorsque cette moyenne donne une fraction d'heure, une heure complète est comptée si la fraction est supérieure à ½ heure. Lorsque la fraction est inférieure à ½ heure, celle-ci n'est pas comptée. Si la moyenne des heures travaillées au courant des 4 dernières semaines est inférieure à 30 heures, il est rémunéré, à même sa banque de crédit-maladie sur une base de 30 heures.

Toutefois, un employé régulier 30 heures ayant accepté un remplacement de longue durée de 38 heures par semaine est rémunéré à même sa banque de crédit-maladie sur une base de 38 heures

- 35:18** Le salarié qui n'utilise pas au complet ses congés-maladie accumule sans limite les jours non utilisés.
- 35:19** Si la maladie se prolonge au-delà des jours de congés accumulés dans la réserve de l'employé, l'employeur pourra, dans des cas spéciaux, accorder une prolongation du paiement des prestations prévues au présent article, telles prestations devant être débitées à la réserve à venir de l'employé et ne devant pas excéder soixante-dix (66) jours ouvrables ou trois (3) mois de calendrier.
- 35:20** Les invalidités en cours de paiement à la date de la signature de la présente convention collective sont couvertes par les présentes dispositions.
- 35:21** Si un employé ayant au moins une année de service démissionne ou est congédié, s'il est mis à sa retraite avec pension différée ou s'il décède avant sa mise à la retraite, l'employeur paie à l'employé ou à ses ayants droit une gratification en espèces égale à la moitié du solde de ses crédits-maladie accumulés, calculée de la façon indiquée à l'article 36:02. La gratification en



espèces ne doit en aucun cas excéder une somme égale à trois (3) mois de salaire à la date du départ.

**35:22** Un employé peut utiliser toutes ses banques de congés ou de temps supplémentaire accumulé pour compenser le délai de carence d'une absence pour cause de maladie dépassant les congés avec traitement prévus à cette fin.

**35 :23** Suite à une période d'absence de trois (3) mois ou plus causée par une invalidité, l'article 18 :07 s'applique.

## **ARTICLE 36 - RÉGIME DE RETRAITE**

**36:01** Le régime de retraite des employés est celui prévu à la Loi du régime de retraite des fonctionnaires ou du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

**36 :02** Tout employé, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, a droit à un congé de retraite dont la durée en nombre de jour est déterminé selon la formule suivante : heures accumulées dans ses compteurs / la semaine normale de travail / 5 jours.

À la place de ce congé, l'employé, s'il le désire, pourra toucher une gratification en espèces égale à la moitié du solde de ses crédits-maladie accumulés.

### **Programme de retraite progressive**

**36:03** Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à un employé régulier de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

**36:04** L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins de la succursale ou du service.

Un employé régulier ne peut se prévaloir du programme qu'une (1) seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

**36:05** Le programme de retraite progressive est assujéti aux modalités qui suivent :

#### **1) PÉRIODE COUVERTE PAR LES PRÉSENTES DISPOSITIONS ET PRISE DE LA RETRAITE**

- a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à un employé régulier pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
- b) Cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente »;
- c) À la fin de l'entente, l'employé régulier prend sa retraite;
- d) Toutefois dans le cas où l'employé régulier n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

#### **2) DURÉE DE L'ENTENTE ET PRESTATION DE TRAVAIL**

- a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
- b) La demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente. Elle doit également prévoir la durée de l'entente;

- c) Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40%) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80%) de celle d'un employé régulier 38 heures;
- d) L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre l'employé régulier et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et l'employé régulier peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;
- e) L'entente entre l'employé régulier et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.

### 3) DROITS ET AVANTAGES

- a) Pendant la durée de l'entente, l'employé régulier reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;
- b) L'employé régulier continue d'accumuler son ancienneté comme si il ne participait pas au programme;
- c) L'employé régulier se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service qu'il accomplissait avant le début de l'entente;
- d) Pendant la durée de l'entente, l'employé régulier et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail que l'employé régulier accomplissait avant le début de l'entente;
- e) Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, l'employé régulier est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'il accomplissait avant le début de l'entente;

Pendant une période d'invalidité, l'employé régulier reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenu, et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

- f) conformément à l'article 35, les jours de congé maladie au crédit d'un employé régulier peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour le dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente, et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;
- g) pendant la durée de l'entente, l'employé régulier bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont il bénéficiait avant le début de l'entente;
- h) l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que l'employé régulier paie sa quote-part.

### 4) RÉTROGRADATION

Lors de la rétrogradation d'un employé régulier qui bénéficie du programme de retraite progressive, ce dernier et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

## 5) **SUPLANTATION OU MISE À PIED**

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'il est supplanté, l'employé régulier est réputé fournir la prestation de travail normalement prévue à son poste. Il continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où l'employé régulier est mis à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

## 6) **CESSATION DE L'ENTENTE**

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- retraite
- décès
- démission
- congédiement
- désistement avec l'accord de l'employeur
- invalidité de l'employé régulier qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celui-ci était admissible à l'assurance- salaire.

Dans ce cas ainsi que dans celui prévu à l'article 36 :05 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu. Le cas échéant, les cotisations non versées accumulées avec intérêt, demeurent à son dossier.

**36:05** Ce programme est régi par les dispositions administratives sur le départ progressif (retraite progressive) prévues à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA). Avant de conclure une entente de retraite progressive (départ progressif) l'employé régulier doit remplir le formulaire de demande de confirmation d'admissibilité à la retraite progressive de la CARRA pour que cette Commission puisse confirmer l'admissibilité à une rente de retraite à la fin de cette entente.

## **ARTICLE 37 - VERSEMENT DU SALAIRE**

**37:01** Le salaire des employés est payé par chèque dans une enveloppe scellée et ou par dépôt direct au choix de l'employé tous les jeudis.

Lorsque les chèques de paie ne sont pas disponibles le jeudi, l'employeur fournit à l'employé une avance provisoire de 70 % du salaire brut prévu à l'échelle contre signature par ce dernier d'un engagement à rembourser l'avance sur réception de son chèque de paie.

L'employeur rembourse tous les frais bancaires payés par le salarié du fait que le dépôt direct n'a pas été effectué dans le temps voulu par la faute de l'employeur.

**37:02** Le salaire et toutes rémunérations additionnelles sont payés au plus tard dans les deux (2) semaines suivant celle au cours de laquelle ils sont gagnés.

**37:03** Les renseignements suivants apparaissent sur le chèque ou le talon du chèque :

- a) nom et prénom du salarié;
- b) date et période de paie;
- c) le nombre d'heures normales de travail, le taux horaire et le montant total pour la semaine courante;
- d) le nombre d'heures en temps supplémentaire, le taux horaire et le montant total pour la semaine courante;
- e) détail des déductions;
- f) paie nette;

- g) le numéro d'employé;
- h) l'état de la banque de crédits-maladie;
- i) l'état des congés chômés à prendre;
- j) l'état de la banque de vacances;
- k) l'état de la banque des congés personnels;
- l) le solde des heures de temps supplémentaire cumulées ainsi que le taux moyen.

L'employeur indiquera sur le talon du chèque, et ce, à toutes les trois périodes, le numéro de téléphone de la personne que les employés peuvent rejoindre en cas d'interrogation relative à des éléments de leur chèque ou bordereau de paie.

- 37:04** Lorsqu'il y a des modifications aux déductions visant l'ensemble des employés, l'employeur joint au chèque de paie une note explicative.
- 37:05** Lorsqu'il y a des erreurs relatives aux déductions autorisées visant un employé, l'employeur joint au chèque de paie une note explicative.
- 37:06** Dans le cas de départ d'un employé, les montants qui lui sont dus en guise de salaire, de vacances et de crédits-maladie, conformément aux dispositions de la présente convention, lui sont versés au cours des deux (2) semaines qui suivent l'émission de son dernier chèque de paie régulier. Un état détaillé de ces montants est joint.
- 37:07** Pour toute somme due par un employé à l'employeur, ce dernier doit prendre entente avec l'employé sur les modalités de remboursement.

À défaut d'entente, l'employeur pourra se payer en prélevant un maximum de 15 % de la paie nette hebdomadaire du salarié jusqu'au parfait paiement. Cependant, si la somme due est moindre que vingt (20 \$) dollars, elle peut être déduite entièrement sur la paie suivante.

- 37:08** Lors de la mise en application du nouveau système de rémunération en janvier 1986 l'employeur a procédé au versement d'un montant d'une semaine régulière de travail à titre d'avance, et ce, pour tous les employés à son emploi à cette date.

Le remboursement de ces montants demeure exigible et sera compensé à même les sommes qui lui sont dues alors par l'employé ou à défaut par toute autre forme appropriée, à tout employé concerné lors de sa mise à pied ou de sa cessation d'emploi.

## **ARTICLE 38 - DROITS GÉNÉRAUX**

- 38:01** L'employeur et le syndicat reconnaissent que la Charte des droits et libertés de la personne adoptée par le gouvernement du Québec (L.R.Q, C. c-12) s'applique aux employés couverts par la convention collective.

Notamment l'employeur et le syndicat ne font directement ni indirectement quelque menace ou distinction injuste, ne dispensent aucune faveur et n'exercent aucune contrainte ni n'imposent aucune mesure disciplinaire ou non disciplinaire à un employé en raison de la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, la conviction politique, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ni en raison de l'exercice par lui d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

L'employeur considère que le personnel a droit à un milieu de travail sain, exempt de toute forme de harcèlement et de violence et prohibe donc toute conduite ou tout comportement qui porterait atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à la santé, à la sécurité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe. Tout harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel ou discriminatoire, tout abus de pouvoir ou tout acte de violence physique,

psychologique ou verbale, qu'ils se manifestent de manière répétée ou par un seul acte grave, ne sont nullement tolérés ( tolérance 0 ).

## **ARTICLE 39 – TRAVAIL DONNÉ À CONTRAT**

- 39:01** a) Tout employé régulier déplacé par l'adjudication d'un contrat exerce ses droits conformément aux dispositions de l'article 25 – réduction de personnel, et est assuré du maintien du salaire de son occupation, tout en bénéficiant des augmentations prévues à la convention collective pour ladite occupation.
- b) Il est également loisible à l'employeur d'affecter l'employé déplacé par l'adjudication d'un contrat à un poste de son choix comportant le maintien des avantages prévus ci-haut et ce, nonobstant toutes dispositions contraires prévues à la convention. Toutefois, l'assignation d'un employé au sens du présent paragraphe, ne peut être faite de manière à déplacer un autre employé de l'unité de négociation. Aucune assignation n'est effectuée des succursales aux bureaux et vice-versa.
- c) Tout employé qui a été déplacé au sens de l'article 25 ou qui a été assigné par l'employeur bénéficie d'une période d'entraînement d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables dans son nouveau poste.
- d) Sans égard aux dispositions relatives aux promotions, l'employeur accorde à l'employé, qui a été ainsi déplacé ou ainsi assigné en vertu du présent article, tout poste vacant dans une occupation supérieure à celle qu'il détient alors, jusqu'à ce que cet employé revienne dans l'occupation qu'il détenait avant l'adjudication d'un contrat. En application du présent paragraphe, aucun employé n'est tenu d'accéder à un poste à l'extérieur de sa localité. Il est également convenu que l'employé ainsi promu ne doit pas subir d'inconvénients majeurs quant aux distances à parcourir pour se rendre au travail.

Advenant le refus d'un employé d'accepter un poste d'une occupation supérieure pour des raisons autres que prévues ci-haut, le maintien du salaire de son occupation cesse; il est classifié et rémunéré dans l'occupation qu'il remplit.

**39:02** L'adjudication d'un contrat n'entraîne pas la mise à pied d'employés réguliers et permanents.

**39:03** Rien dans ce qui précède ne doit être interprété comme une restriction au droit de l'employeur d'acheter du matériel, des matériaux, de l'outillage pour l'exploitation de l'employeur.

**39:04** S'il survient certaines difficultés concernant l'application de cet article, le problème peut être soumis au comité de relations de travail selon l'article 29 de la convention.

**39 :05** L'employeur s'engage à consulter le syndicat lorsque surviennent des problématiques qui pourraient générer de la sous-traitance. Si aucune solution n'est trouvée par les parties, l'employeur se réserve la décision.

## **ARTICLE 40 – TENUE VESTIMENTAIRE**

**40:01** L'employeur fournit gratuitement à ses employés tout uniformes qu'il exige. Ces vêtements doivent être utilisés durant les heures de travail et doivent être entretenus de façon convenable au frais de l'employé en ce qui a trait au nettoyage, lavage et réparations mineures. L'employé n'aura pas à faire la remise du vieux vêtement lors de son remplacement.

L'employeur, lorsqu'il décide de modifier l'uniforme exigé, s'engage à procéder à une consultation préalable auprès du syndicat et de ses membres, afin d'obtenir les commentaires et les suggestions appropriées dans le but d'effectuer toute amélioration opportune.

Le renouvellement est effectué annuellement pour les employés réguliers ainsi que les employés à temps partiel et les employés détenteurs d'un postes 16 à 19,5 ayant acceptés un horaire

hebdomadaire de 19 heures ou plus. Ce renouvellement comprend trois (3) pantalons ou jupes, six (6) chemises ainsi qu'une cravate facultative.

Pour les employés à temps partiel et les employés détenteur d'un poste 16 à 19,5 ayant un horaire hebdomadaire de moins de 19 heures, l'employeur fournit annuellement un (1) pantalon ou jupe, trois (3) chemises ainsi qu'une cravate facultative.

Un comité est mis en place pour toute modification de la tenue vestimentaire.

## **ARTICLE 41 - SALAIRE D'UNE NOUVELLE CLASSIFICATION**

**41:01** Le salaire d'une classification créée en cours de convention est fixé par l'employeur après discussions avec le syndicat. De même le salaire d'un employé dont les tâches sont modifiées substantiellement pendant la durée de la convention collective, et ce, en fonction du plan d'évaluation prévu à l'article 27:00, par rapport à l'ensemble des employés de sa classification est révisé par l'employeur suite à la recommandation du comité paritaire d'évaluation des tâches faite en vertu de l'article 27:05 et après discussion avec le syndicat.

**41:02** Avant de créer tout nouveau poste de travail, l'employeur transmet au comité paritaire copie de la description de tâches conformément à l'article 27:05 a) pour permettre au comité de faire ses recommandations aux parties.

Cependant, en cas de besoin immédiat, l'employeur peut afficher le poste mais doit inscrire la mention "non officiel" à l'item occupation sur l'affichage prévu à l'article 24:04 b) ou à l'article 24:18.

**41:03** S'il survient un désaccord avec le syndicat sur la classification ou le taux de salaire, ce désaccord est soumis pour discussion au comité de relations de travail.

**41:04** Si le désaccord sur la classification et/ou le taux de salaire persiste, l'employé ou le syndicat peut soumettre à l'employeur une plainte selon la procédure de griefs et d'arbitrage.

**41:05** L'arbitre a le pouvoir de déterminer la classification et/ou le taux de salaire dans le cas d'une nouvelle classification et dans le cas d'une modification substantielle aux tâches d'un employé en fonction du plan d'évaluation prévu à l'article 27:00 par rapport à l'ensemble des employés de sa classification.

## **ARTICLE 42 - DROITS DE LA DIRECTION**

**42:01** Le syndicat reconnaît que l'employeur a seul le droit de diriger ses affaires y compris sans s'y limiter les droits de :

- a) localiser ses succursales et bureaux, déterminer l'équipement dont ils sont pourvus, gérer son commerce, en diriger les opérations et embaucher;
- b) classer, exercer ses droits de direction, faire les mouvements de personnel, éliminer des classifications, opérer la mise à la retraite des employés conformément au plan en vigueur, exercer la discipline et donner des sous-contrats sujet toutefois aux droits de grief;
- c) de combiner ou de changer les classifications et de déterminer les méthodes selon lesquelles les opérations sont ou seront exécutées, le tout sans diminution de salaire des employés concernés et sujet à un grief de rajustement de salaire s'il y a lieu;
- d) de diriger les employés, y compris le droit de décider le nombre d'employés requis en tout temps pour un travail, changer le nombre d'employés nécessaires à un travail, pourvu qu'il n'en résulte pas de surcharge pour les employés concernés;
- e) déterminer les exigences d'une tâche, les normes de travail, de compétence et de rendement, à la condition que tout changement n'entraîne pas de déclassements pour les

employés au service de l'employeur lors de la signature de la présente convention. Si, toutefois, un employé cesse de pouvoir remplir les exigences d'une classification à cause de la diminution de sa capacité, il est déplacé et la clause d'ancienneté s'applique;

- f) faire et appliquer les règlements non incompatibles avec les dispositions de la convention collective et à être observés par les employés, concernant la sécurité, l'ordre, la discipline et la protection de ses propriétés pourvu que les sanctions applicables soient laissées sujettes à l'appréciation de l'arbitre dans les griefs.

**42:02** Les droits dont il est question au paragraphe 42:01 qui précède doivent être exercés conformément aux dispositions de la présente convention collective et aux droits de l'employé.

**42:03** Tout droit et obligation de l'employeur dont l'exercice n'est pas conditionné par la convention collective demeurent le droit et obligation de l'employeur.

### **ARTICLE 43 – VALIDITÉ**

**43:01** Tout article ou partie d'article de la présente convention qui est ou qui devient en contradiction avec la législation est réputé nul et non avenu sans que cela affecte la validité des autres articles ou parties d'articles de la présente convention.

### **ARTICLE 44 - GRÈVE OU LOCK-OUT**

**44:01** Il n'y a pas de grève ni lock-out pendant la durée de la présente convention. Le syndicat n'ordonne, n'encourage et n'appuie pas un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

### **ARTICLE 45 – SALAIRES**

**45:01** L'employé est rémunéré suivant le taux de salaire prévu à l'annexe A de la présente convention collective selon l'occupation qu'il remplit effectivement.

**45:02** Le taux horaire s'obtient en divisant le taux annuel par 1 826,3 h pour les titres d'emploi à 35 heures par semaine et par 1 982,84 h pour les titres d'emploi à 38 heures par semaine.

**45:03** Le taux hebdomadaire s'obtient en divisant le taux annuel par 52,18 semaines.

**45:04** a) L'employé nommé régulier obtient son avancement d'échelon au 1<sup>er</sup> mai ou au 1<sup>er</sup> novembre qui suit d'au moins six (6) mois la date de sa nomination. Il obtient ses autres avancements d'échelon à cette même date annuellement.

Dans le cas de l'employé à temps partiel nommé régulier dans un poste de caissier-vendeur, il bénéficie de l'avancement d'échelon à la date de sa nomination et il obtient ses autres avancements d'échelon au 1<sup>er</sup> mai de chacune des années suivantes.

Le conseiller en vin qui obtient son accréditation bénéficie d'un avancement d'échelon effectif à la date de réussite de l'examen. Il obtient ses autres avancements d'échelon à sa date statutaire.

L'employé qui obtient un poste de CPOS bénéficie d'un avancement d'échelon à la date de sa nomination sous réserve des dispositions de la lettre d'entente #6.

La date d'avancement d'échelon n'est pas affectée par la promotion, l'avancement de classe ou l'affectation temporaire dans un autre poste.

b) Un employé qui obtient un poste 16 à 19,5 en mai selon l'article 8:00 de la convention collective bénéficie d'un avancement d'échelon le 1<sup>er</sup> novembre suivant. Un employé qui

obtient un poste 16 à 19,5 à une autre date obtient un avancement d'échelon selon la pratique établie à l'article 45 :04 a). Lorsqu'un employé détenteur d'un poste 16 à 19,5, redevient employé à temps partiel, il retourne à l'échelon 1 de la classification de caissier-vendeur s'il n'a pu obtenir un tel poste à l'occasion de la distribution de postes 16 à 19,5 annuelle de mai. Il maintient toutefois son échelon salarial dans les cas prévus à 8 :09 survenant en cours d'année, et ce, jusqu'à la distribution de postes 16 à 19,5 annuelle de mai suivant.

- c) L'employé détenteur d'un poste 16-19.5 est rémunéré suivant le taux de salaire prévu à l'annexe A de la présente convention pour les heures de son poste ainsi que pour toutes heures additionnelles à son poste.
- d) Tout employé nommé dans un poste de promotion ou affecté à un remplacement temporaire dans un poste de promotion est payé à l'échelon du poste de promotion correspondant à une majoration de son taux horaire au moins égale à la différence entre les échelons 1 et 2 de l'échelle salariale du poste de promotion.
- e) Remplacement temporaire dans un poste de promotion

Tout employé régulier ou détenteur d'un poste 16 à 19,5 affecté à un remplacement temporaire dans un poste de promotion obtient un avancement d'échelon selon l'échelle salariale du poste de promotion à sa date statutaire dans son poste à la condition que son affectation soit d'une durée minimale de 6 mois.

Le salarié en affectation temporaire à sa date statutaire mais dont la durée de l'affectation n'est pas connue, pourra bénéficier de l'avancement d'échelon lorsqu'il aura complété six (6) mois continus dans son poste de remplacement. Cet avancement d'échelon s'appliquera alors rétroactivement à sa date statutaire.

Le salarié qui a atteint l'échelon maximum de son titre d'emploi depuis plus d'un (1) an et qui est en affectation temporaire dans un poste comportant une échelle de traitement plus élevée, pourra bénéficier d'un avancement d'échelon à la date du premier (1<sup>er</sup>) novembre ou du premier (1<sup>er</sup>) mai qui suit son changement, en autant qu'il respecte la condition à l'effet que son affectation temporaire soit d'une durée minimale de six (6) mois continus. S'il y a changement de date, le changement de date statutaire n'a lieu qu'une seule fois et aussi longtemps que le salarié occupe son poste de base peu importe son poste de remplacement.

- f) Pendant tout remplacement temporaire les avancements d'échelon de son poste habituel sont maintenus de sorte qu'à son retour dans son poste, l'employé est rémunéré au taux de salaire de l'échelon qu'il aurait acquis s'il était demeuré à son poste.

**45:05** Un employé nommé à un poste de coordonnateur aux opérations en succursale de nuit reçoit, en plus du taux de salaire de coordonnateur aux opérations en succursale et de la prime de nuit, une allocation additionnelle de 6% de son taux de salaire. Cette allocation est par exception traitée comme étant intégrée à son salaire.

## **ARTICLE 46 - ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE**

**46:01** Les régimes d'assurance-vie, le régime d'assurance-maladie et le régime d'assurance-salaire longue durée présentement en vigueur le demeureront jusqu'à ce que l'employeur et le syndicat conviennent de modifications.

**46:02** Pour la durée de la convention, l'employeur participe à cinquante pour cent (50%) du coût des bénéficiaires assurés pour chaque employé, plus :

- Pour chaque assuré avec personne à charge pour la garantie médicaments : 8,81 \$ par période de 28 jours plus les taxes applicables;



- Pour chaque assuré sans personne à charge pour la garantie médicaments : 3,09 \$ par période de 28 jours plus les taxes applicables.
- 46:03** L'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 n'est éligible qu'à participer aux régimes d'assurance-maladie et d'assurance-vie et cette participation est facultative. Si l'employé adhère, l'employeur s'engage à verser sa pleine participation conformément à l'article 46 :02.
- 46:04** Les employés réguliers et les employés à l'essai embauchés pour remplir un poste régulier vacant de façon permanente bénéficient des régimes prévus au présent article. Pour l'employé régulier 30 heures, le salaire de référence est calculé sur la moyenne des gains réguliers des treize (13) dernières périodes précédant le décès et ne peut être inférieur à 30 heures. La cotisation de l'employé à l'assurance-vie est fonction du salaire de référence. À moins qu'il ait renoncé à ses droits dans les circonstances prévues à l'article 25:11c) l'employé à temps partiel qui a déjà été employé régulier détenteur d'un poste composé maintient obligatoirement tous ses régimes d'assurance. Toutefois, la contribution et la protection en matière d'assurance-vie et d'assurance-salaire sont établies sur la base des heures garanties dans le poste à temps partiel. La protection pour les autres régimes est maintenue intégralement. La contribution de l'employeur demeure celle prévue à l'article 46:02. Il en est de même pour l'employé détenteur d'un poste 16-19.5 en faisant les adaptations nécessaires en matière d'assurance-vie.
- 46:05** Le comité paritaire des assurances est composé de six (6) membres, en outre de son président, soit de trois (3) représentants désignés par l'employeur et de trois (3) représentants désignés par le syndicat.
- Ce comité voit à l'application des régimes prévus au présent article.
- 46:06** Les parties conviennent que le président ne doit pas être l'un des représentants désignés par l'une ou l'autre des parties. Le président demeure en fonction jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective. Dans les trente (30) jours de la vacance de la fonction de président un nouveau président est choisi par les parties.
- Les parties, si elles le désirent, peuvent renouveler le mandat du président sortant.
- À défaut d'entente entre les parties, le président est choisi dans les quinze (15) jours qui suivent par le président de la Commission des relations du travail ou à défaut par le Ministre du travail. Ce président est de préférence un actuaire membre de l'Institut canadien des actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes. Le comité peut choisir un secrétaire hors de ses membres et les parties peuvent s'adjoindre des conseillers et des experts. Les frais et honoraires des conseillers et des experts sont assumés par la partie qui les désigne.
- 46:07** La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant l'arbitre de griefs.
- 46:08** a) Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. La participation à un régime optionnel suppose la participation aux régimes obligatoires.
- b) La protection d'assurance-vie libérée sur la tête des retraités est maintenue selon les modalités de partage de coûts établies à la clause 46:02.
- 46:09** Tout régime d'assurance-invalidité de longue durée doit répondre aux exigences suivantes :
- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de crédits-maladie du prestataire, le cas échéant.

- les prestations nettes d'impôt, payables en vertu du régime d'assurance invalidité de longue durée et en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, du Régime de rentes du Québec, de la Loi des accidents du travail et du régime de retraite de l'employé ne doivent pas dépasser 90 % du traitement net d'impôt.

Ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources.

- Les prestations d'assurance-salaire payées en vertu du régime d'assurance-salaire prévu à l'article 35 se soustraient du montant prévu par le régime d'assurance-invalidité de longue durée.

**46:10** Le comité peut apporter des modifications aux régimes obligatoires implantés par les parties et établir les dispositions des régimes optionnels qu'il pourra instaurer dans l'avenir; le comité doit également préparer à ces fins un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance collective couvrant l'ensemble des participants aux régimes.

À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres public à toutes les compagnies d'assurance ayant une place d'affaires au Québec.

**46:11** Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

**46:12** Advenant qu'un assureur modifie à quelque moment que ce soit les bases du calcul de sa rétention, cesse de se conformer au cahier des charges, modifie substantiellement son tarif, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix d'assureur.

**46:13** Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes :

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;

- e) dans le cas de promotion, rétrogradation ou transfert, l'assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'saturabilité, un montant d'assurance-vie non inférieur au montant d'assurance-vie antérieurement détenu par cet employé.

Le montant d'assurance-vie dont il est question dans le précédent sous-paragraphe est déterminé en tenant compte de la valeur des rentes de survie, laquelle valeur est déterminée par le comité paritaire.

**46:14** Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes obligatoires et des régimes optionnels; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.

**46:15** Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires du président du comité ainsi que les honoraires du secrétaire si ce poste est comblé par une personne ne provenant pas de la S.A.Q., frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent, sur décision du comité, une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur.

Lorsque les dividendes ou ristournes pour une année d'expérience sont déclarés pour une période donnée, ces dividendes ou ristournes, une fois acquittées les charges susmentionnées, sont au bénéfice des assurés du régime en cause et de l'employeur dans la proportion prévue à l'article 46:02 (50%), sous forme de réduction de prime.

**46:16** Lorsque pour une année d'expérience aucun dividende ou ristourne n'est déclaré ou s'avère insuffisant, le solde non couvert des honoraires, y compris ceux du président ou du secrétaire, le cas échéant, sont payés à parts égales par chacune des parties.

**46:17** Un employé qui bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde, de même qu'un employé congédié, jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue, peut continuer de bénéficier des régimes d'assurance à la condition qu'il acquitte la totalité de la prime à compter du début de la période de paie qui coïncide avec ou qui suit la date du congédiement ou la date du début du congé sans solde. De même, l'employé qui bénéficie d'un congé partiel sans solde peut continuer de bénéficier des régimes d'assurance à la condition qu'il acquitte la totalité des primes pour la proportion du congé sans solde.

Un employé 16 à 19,5 qui perd son poste en vertu de la présente convention collective ne bénéficie plus de l'assurance collective.

**46:18** RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

Sans égard à l'article 46.08, il est convenu que, sur demande du syndicat d'instaurer un régime d'assurance dentaire dont le coût devra être en totalité à la charge des employés, le comité paritaire des assurances devra faire les démarches nécessaires à sa mise en place conformément aux dispositions prévues à l'article 46.

## **ARTICLE 47 - FRAIS DE REPAS, DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR**

**47:01** **AFFECTATION TEMPORAIRE SANS COUCHER**

L'employé en affectation temporaire, qui est requis par l'employeur d'effectuer un travail hors de sa localité, ainsi que l'employé convoqué hors de sa localité, a droit à l'indemnité de repas pour le dîner et le souper au montant prévu aux normes et aux procédures administratives de la Société pour autant qu'intervienne la période de repas prévue aux articles 9 et 10.

**47:02** **AFFECTATION TEMPORAIRE OU CONVOCATION PAR L'EMPLOYEUR AVEC COUCHER**

Lorsqu'un employé est requis par l'employeur de coucher à l'extérieur de sa localité dans le cadre de son travail ou d'une convocation par l'employeur, les frais raisonnables et réellement encourus sont remboursés :

- a) dans un établissement hôtelier, sur présentation de pièces justificatives;
- b) chez un parent ou un ami, une indemnité est versée à titre de compensation.

Quant aux frais de repas, ils sont remboursés suivant les tarifs établis aux procédures administratives de la Société. Ces tarifs ne peuvent pas être moindres que ceux qui existaient lors de la signature de la présente convention.

**47:03** L'employé, appelé par l'employeur à se rendre chez un médecin hors de sa localité, a droit au remboursement des frais prévus aux clauses 47:01 ou 47:02 selon le cas.

**47:04** L'employeur rembourse à l'employé appelé à se déplacer les frais réellement encourus lors de l'utilisation du transport en commun.

**47:05** Lorsque requis par l'employeur d'utiliser un taxi dans l'exercice de ses fonctions, l'employé est remboursé des frais encourus sur présentation d'un reçu.

**47:06** L'employé requis d'utiliser un transport en commun, mais qui utilise plutôt une automobile personnelle, n'a droit qu'à une compensation égale au prix du transport en commun, à moins qu'il n'y ait pas de transport en commun disponible ou qu'au moment où l'employé est ainsi requis d'utiliser le transport en commun il soit hors de son domicile et ait en sa possession une automobile privée.

**47:07 AUTOMOBILE PERSONNELLE**

a) L'employé qui est requis d'utiliser son automobile reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité équivalente au tarif fixé aux procédures administratives de la Société. Il est entendu que ce tarif ne peut pas être moindre que celui qui existait au moment de la signature de la présente convention;

b) L'employeur rembourse à l'employé les frais encourus pour péage et stationnement lorsque ce dernier est requis d'utiliser son automobile.

**47:08** L'employé qui est requis de se déplacer hors de sa localité pour participer à une période de formation a droit au remboursement des frais de transport, de repas et de séjour.

**47:09** L'employé qui n'a pas été avisé la veille d'une affectation temporaire et qui a utilisé son automobile pour venir au travail peut l'utiliser pour se rendre à l'endroit de cette affectation temporaire et a droit aux indemnités prévues à la clause 47:07.

**47:10** Sur demande, lorsqu'il y a frais de séjour comportant un coucher, l'employé reçoit une avance de voyage correspondant à l'estimation des frais qu'il aura à encourir pour ce séjour.

**47:11** Sauf s'il y a avance, l'employeur effectue le remboursement des frais prévus au présent article au retour de l'employé à sa succursale ou à son service.

**47:12** L'employeur transmet au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention, copie des normes s'appliquant aux employés en vertu du présent article et les communiqués également aux employés concernés dans le même délai. Les taux des indemnités prévus à ces normes ne seront pas moindres que ceux qui existaient à la date de la signature de la convention collective.

Par la suite, l'employeur transmet au syndicat copie de toute modification aux dites normes dans les trente (30) jours de leur mise en application et les communique aux employés dans le même délai.

- 47:13** La politique sur les frais de déplacement, de séjour et de repas en temps supplémentaire s'applique à tous les employés couverts par la convention collective. Les taux prévus à cette politique ne peuvent être moindres que ceux existant à la date de la signature de la convention collective

#### **ARTICLE 48 - LANGUE DE TRAVAIL**

- 48:01** Aucun employé dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue pour fins de communication interne.
- 48:02** L'employé dont la langue maternelle est le français doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît pour fins de service à la clientèle, selon les nécessités du service.
- 48:03** Sous réserve des pré requis mentionnés à l'Annexe 8, l'employé dont la langue maternelle est le français ne voit pas ses chances d'avancement diminuées du seul fait qu'il lui est impossible de s'exprimer dans une autre langue.
- 48:04** Les articles 41 à 49 de la Charte de la langue française sont réputés faire partie intégrante de la présente convention collective.

#### **ARTICLE 49 - EMPLOYÉS HORS ÉCHELLE**

- 49:01** L'augmentation de salaire des employés dont le salaire est hors échelle, est de 50 % du pourcentage de l'augmentation de salaire prévue à la convention collective.

#### **ARTICLE 50 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

##### **50:01 DÉFICIT ET EXCÉDENT DE CAISSES ENREGISTREUSES**

Tout déficit est absorbé par l'employeur et tout excédent d'argent est, et demeure la propriété de l'employeur.

##### **50 :02** Abrogé

- 50:03** 1. Dans le but d'assurer un meilleur service à la clientèle, d'enrichir le travail des COS ou de CPOS, d'établir une organisation du travail plus efficace et de garantir que les tâches prévues à la zone commune soient effectivement accomplies par les employés membres de l'unité d'accréditation et par le directeur de succursale, les parties dénoncent leur intention de valoriser le rôle du COS et du CPOS.

Cette valorisation se fait d'une part en élargissant le rôle du COS et du CPOS afin qu'il prenne en charge les opérations de la succursale en l'absence du directeur mais aussi en s'assurant qu'il accomplisse prioritairement aux autres employés certaines tâches de la zone commune tant en l'absence qu'en présence du directeur.

Les parties affirment leur intention d'assurer aux COS et CPOS une formation uniforme leur permettant d'assumer leurs nouvelles responsabilités notamment en ce qui concerne l'accomplissement des tâches prévues à la zone commune, les techniques de gestion et les techniques de communication.

2. a) Nonobstant les règles prévues à l'article 4 :08 et à l'exception des succursales solos il est de l'attribution du COS, ou du CPOS, à l'intérieur de son horaire, de prendre en charge les

opérations de sa succursale pendant toute absence de la personne qui agit comme directeur de succursale, y compris ses congés hebdomadaires. Cependant, lorsque la personne qui agit comme directeur de succursale prévoit s'absenter une ou deux semaines complètes de calendrier (du dimanche au samedi), l'employeur offre en priorité au COS ou au CPOS de la succursale ce remplacement comme directeur de succursale. À compter de la troisième semaine d'absence consécutive, l'employeur peut nommer un directeur de succursale de son choix pour le remplacer.

Si pour une raison quelconque, une absence prévue pour une partie de semaine se transforme en absence d'une semaine complète, le COS ou le CPOS continue, à l'intérieur de son horaire, de prendre en charge les opérations de la succursale pour compléter cette semaine. Il est alors payé rétroactivement au taux de directeur pour toutes les heures effectuées à compter de la 1<sup>ère</sup> journée. Si l'absence du directeur se poursuit au delà de la 1<sup>ère</sup> semaine, le remplacement est offert en priorité au COS ou au CPOS jusqu'à concurrence d'une semaine additionnelle. Si le COS ou le CPOS accepte, il est payé au taux de directeur.

Dans les mêmes conditions, à l'extérieur de l'horaire du COS ou du CPOS, au lieu de désigner un directeur remplaçant, la prise en charge des opérations de la succursale doit être effectuée par un COS remplaçant (CPOS remplaçant si l'employé qui obtient le remplacement a complété et réussi sa formation) nommé selon les règles d'attribution prévues à l'article 24 dès que la personne qui agit comme directeur de succursale s'absente de la succursale, sauf si cette absence n'est que pour sa période de repos ou de repas. Ce COS remplaçant n'est pas lui-même remplacé pendant ses périodes de repos ou de repas.

Dans les succursales où il n'y a pas de COS le dimanche, le rôle de COS est offert, par ancienneté, aux employés réguliers de la succursale dont l'horaire de travail comprend le dimanche. Cette offre est faite après l'application des résultats de l'affichage, en avril, et l'employé qui accepte le rôle de COS pour le dimanche doit l'assumer pour l'année complète. Si aucun employé régulier n'y consent, le rôle de COS est confié à l'employé régulier 30 heures possédant le moins d'ancienneté dont l'horaire de travail comprend le dimanche.

S'il n'y a pas de COS sur toute la plage de la fin de semaine dans la succursale où il y a un employé détenteur d'un poste 16 à 19,5, l'employeur s'engage à nommer un COS détenteur d'un poste 16 à 19,5 dans cette succursale.

- b) En tout temps, si le COS ou un CPOS s'absente à l'intérieur de son horaire, un COS remplaçant (CPOS remplaçant si l'employé qui obtient le remplacement a complété et réussi sa formation) doit être nommé selon les règles d'attribution prévues à l'article 24. Toutefois, si le COS ou le CPOS s'absente pour une période de repos ou de repas, il n'est pas remplacé. De plus dans une succursale où il est le seul employé régulier, l'employeur n'est pas tenu de le remplacer pour toute absence inférieure à trois (3) heures si aucun autre employé n'est présent dans la succursale.
- c) Afin d'assurer que les COS et les CPOS aient l'occasion d'accomplir des tâches prévues à la zone commune, les tâches de cette zone qui nécessitent l'utilisation du système RÉSO, VSOP ou tout autre système doivent être accomplies par le COS et le CPOS prioritairement aux autres employés tant en présence qu'en l'absence du directeur. Le directeur de succursale doit tenir compte de cette priorité lorsqu'il détermine l'organisation du travail dans la succursale. Cette détermination se fait dans le respect de la lettre et de l'esprit de l'article 2:00.

Cette priorité est valable en tout temps sauf si le service à la clientèle exige une intervention immédiate d'un autre employé ou sauf si l'on doit permettre aux autres employés de la succursale de se familiariser avec ces tâches.

3. a) Le COS et le CPOS participe à la formation, sous la supervision du directeur, des employés à temps partiel à l'essai à l'intérieur de la succursale.

De plus, le COS et le CPOS participe à la préparation du budget annuel de la succursale avec le directeur et établit avec ce dernier les moyens de consultation et d'information des autres employés.

- b) Il est de la responsabilité de l'employeur de mettre à la disposition du COS et du CPOS tous les éléments d'information nécessaires à l'accomplissement de son rôle. En relation avec ce rôle, il est aussi de la responsabilité du COS et du CPOS de s'informer auprès de son directeur de tout élément concernant la bonne marche de la succursale.
- c) Dans toute succursale, lorsqu'il y a plus d'un (1) COS ou d'un CPOS, celui qui exerce le rôle de COS ou de CPOS est le COS ou le CPOS ayant le plus d'ancienneté.

En l'absence du COS ou du CPOS en titre, le remplacement est offert en priorité aux autres COS ou CPOS de la succursale selon l'ancienneté avant d'attribuer ce remplacement selon l'article 24:00.

#### **50:04 ENTENTE RELATIVE À CERTAINS EMPLOYÉS DE BUREAU DE QUÉBEC**

Il est convenu entre les parties qu'advenant un surplus de personnel féminin dans les bureaux de Québec au sens de l'article 26 "sécurité d'emploi", les employées affectées par ce surplus seront maintenues à un emploi dans les bureaux de Québec pour la durée de la présente convention, sans diminution de salaire. Il en est ainsi pour certains employés masculins de bureaux qui ne seraient pas en mesure de remplir les exigences normales des postes offerts dans les autres unités de négociation ou les autres postes offerts chez l'employeur à Québec.

#### **50:05 PRIMES D'ÉLOIGNEMENT**

La pratique actuelle concernant les primes d'éloignement est maintenue pour la durée de la présente convention. L'augmentation des taux sera conforme à celle accordée par le Gouvernement du Québec pour les primes comparables dans la Fonction publique. À compter de la signature les employés à temps partiel reçoivent cette prime au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail.

La rétroactivité est payée dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de l'adoption de nouvelles normes.

- 50:06** La prime de soir et la prime de nuit sont payables selon les modalités suivantes et selon les taux apparaissant au tableau ci-après :

a) **DANS LES SUCCURSALES**

Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre dix-neuf (19h00) et vingt-quatre (24h00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime de soir tel que susmentionné.

Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre zéro heure (00h00) et sept heures (07h00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime de nuit tel que susmentionné.

Pour l'employé à temps partiel la prime de nuit est payable pour chaque heure travaillée sur cette plage.

b) **DANS LES BUREAUX**

Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre seize heures (16h00) et vingt-quatre (24h00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime de soir tel que susmentionné.

Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre zéro heure (00h00) et sept heures (07h00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime de nuit tel que susmentionné.

Pour l'employé à temps partiel la prime de nuit est payable pour chaque heure travaillée sur cette page.

<b>Prime de soir et de nuit</b>								
<b>SEMB-SAQ</b>								
	<b>2009-04-01</b>	<b>2010-04-01</b>	<b>2011-04-01</b>	<b>2012-04-01</b>	<b>2013-04-01</b>	<b>2014-04-01</b>	<b>2015-04-01</b>	<b>2016-04-01</b>
<b>Soir</b>	<b>0,72</b>	<b>0,73</b>	<b>0,74</b>	<b>0,75</b>	<b>0,77</b>	<b>0,79</b>	<b>0,81</b>	<b>0,83</b>
<b>Nuit</b>	<b>0,96</b>	<b>0,98</b>	<b>1,00</b>	<b>1,02</b>	<b>1,04</b>	<b>1,06</b>	<b>1,08</b>	<b>1,10</b>

## **ARTICLE 51 – COORDONNATEUR DE SUCCURSALE SOLO**

Un nouveau titre d'emploi, soit celui de coordonnateur de succursale solo (CSS), qui comporte notamment une participation et une imputabilité reliées à la gestion des affaires, est créé.

Dans les semaines suivant la signature de la convention collective, l'employeur procèdera à la rédaction de la description de tâches et le Comité paritaire d'évaluation des tâches procèdera à l'évaluation de ce poste conformément à l'article 27 de la convention collective.

À compter de septembre 2010, les titulaires actuels d'un poste de CPOS dans une succursale solo deviendront automatiquement titulaires d'un poste de CSS et recevront une formation complémentaire adaptée au nouveau rôle de CSS, et ce, sans examen ni période de probation. Ils sont toutefois sujets à une gestion de leur performance sur une base annuelle tel que décrit au point c).

a) **Horaire de travail**

- L'horaire des postes de CSS est du mardi au samedi avec aucune possibilité de retranchement d'heures;
- Après entente avec le directeur de secteur, l'horaire de travail du CSS peut être ajusté temporairement afin de répondre aux besoins d'affaires;
- Le CSS a droit au temps supplémentaire au même titre que les autres employés réguliers de la succursale et selon les mêmes règles tout en respectant l'enveloppe budgétaire qui lui est allouée.

b) **Nomination, formation et probation**

- Dans les succursales solo où le poste de directeur est vacant et à mesure des départs des directeurs de succursale solo actuellement en poste, des postes de CSS seront créés et affichés dans le cadre du processus annuel de mouvements de personnel;



- Entre le moment du départ d'un directeur de succursale solo et la réussite de l'examen par le CSS qui a obtenu le poste, les fonctions et responsabilités du poste sont assumées par un directeur remplaçant;
- Dans le cadre de l'affichage annuel, le poste de CSS est octroyé par ancienneté conformément à l'article 24;
- Le CSS reçoit ensuite une formation adaptée à ce nouveau poste suivie d'un examen;
- Il reçoit le salaire de CSS à compter de la date effective de nomination;
- Advenant l'échec de l'examen, l'employé reprend son poste de réserve ou retourne dans sa division d'origine s'il est employé temps partiel et pourra postuler à nouveau sur un poste de CSS, dans le cadre de l'affichage de l'année suivante. Jusqu'à la fin de la formation de l'employé nommé CSS dans le cadre de l'affichage suivant, les fonctions et responsabilités du poste sont assumées par un directeur remplaçant dans le cas où il n'y a jamais eu de CSS en poste dans cette succursale ou, dans le cas contraire, par un employé formé pour le remplacement du CSS conformément aux règles de remplacement ci-dessous décrites;
- Suite à la réussite de l'examen, l'employé est soumis à une période de probation d'une durée de 9 mois à compter de la date effective de sa nomination;
- Le CSS relève du directeur de secteur qui, au cours de la période de probation, évaluera les acquis de l'employé lors de ses visites en succursale;
- Une rencontre entre le directeur de secteur et l'employé, à la mi-probation, permet de faire le bilan. Le CSS peut être accompagné, à sa demande, d'un délégué syndical;
- Une rencontre peut être demandée par l'employé ou le directeur de secteur en tout temps en cours de probation. Le CSS peut être accompagné, à sa demande, d'un délégué syndical;
- Si l'employé est absent pendant sa probation pour un motif autre que des vacances ou de la reprise de temps supplémentaire et que cette absence est de plus d'une semaine sa période de probation peut être prolongée de l'équivalent de la durée totale de cette absence;
- S'il ne réussit pas sa probation, il reprend son poste de réserve ou retourne dans sa division d'origine s'il est employé temps partiel et ne pourra plus se porter candidat à un poste de CSS. Les fonctions et responsabilités du poste sont alors assumées par un employé formé pour le remplacement du CSS conformément aux règles de remplacement ci-dessous, et ce, jusqu'à la fin de la formation de l'employé nommé CSS dans le cadre de l'affichage suivant;
- S'il réussit sa probation, l'employé est confirmé dans son poste de CSS et est alors sujet à une gestion de sa performance sur une base annuelle;

#### c) Gestion de performance

- Le processus de gestion de performance est un processus conjoint continu, visant le développement de l'employé dans ses fonctions et qui permet la discussion entre l'employé et son directeur de secteur relativement aux attentes qualitatives et quantitatives reliées à son poste;
- L'employeur applique les mêmes critères d'évaluation que ceux qui concernent les gestionnaires des succursales du réseau. Cependant, l'employeur consulte le syndicat à l'égard des paramètres de l'évaluation, soit notamment au sujet des outils de développement et de suivi utilisés pour l'évaluation;
- Advenant un bilan annuel négatif, le directeur de secteur en informe le syndicat. Cette communication ne porte pas sur le contenu de l'évaluation car celle-ci est confidentielle;
- Suite à un bilan négatif, l'employé peut demander une rencontre de médiation avec son gestionnaire, le gestionnaire du directeur de secteur et si l'employé le souhaite, un délégué syndical. Cette rencontre a pour but de discuter du contenu de l'évaluation afin de trouver des pistes de solution. La décision finale appartient au directeur de secteur et l'employé pourra alors signifier son désaccord par écrit;
- Aucune mesure disciplinaire, incluant un congédiement, ne peut découler d'une évaluation à critères objectifs. Toutefois, des mesures administratives, dont la rétrogradation, peuvent être prises en lien avec l'évaluation en continue;

- Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief, ni être invoqué au soutien ou à l'encontre d'une mesure disciplinaire. Cependant, si l'évaluation donne lieu à une mesure administrative subséquente de la part de l'employeur, tout grief portant sur une telle mesure peut aussi porter sur le contenu de l'évaluation sans égard aux délais prévus à la convention collective;
  - Si le CSS est rétrogradé administrativement de son poste suite à une évaluation, le cas est référé au CRT afin de discuter de la nouvelle affectation de l'employé. S'il n'y a pas d'entente à ce sujet, les règles de supplantation sont appliquées. L'employé ne peut supplanter dans un poste de CSS.
- d) Dans le cas où la rétrogradation implique un déménagement, les coûts sont à la charge de l'employé;
- e) Remplacement des absences et maintien de la stabilité
- En tout temps, si le CSS s'absente à l'intérieur de son horaire, un CSS remplaçant doit être nommé selon les règles d'attribution prévues à l'article 24;
  - Le remplacement du CSS se fait aux conditions liées au poste conformément à l'article 45 :04 d);
  - Dans tous les cas d'absence, le remplacement du CSS se fait en bloc et n'est donc sujet à aucun morcellement sauf pour l'employé régulier 30 heures qui bénéficie des règles particulières à son statut. Cependant, ça ne doit pas avoir pour effet de générer un surplus d'heures non planifiées;
  - Le remplacement du CSS est effectué par des employés qui ont été préalablement formés par le CSS selon l'ordre suivant :
    - offre à l'employé régulier 30 heures de la succursale, le cas échéant ;
    - assignation de l'employé à temps partiel;
  - Pour être reconnu formé, l'employé qui a démontré son intérêt à remplacer, doit avoir reçu du CSS la formation COS actuelle ainsi qu'un nouveau volet à savoir « la gestion solo ». La formation est dispensée par le CSS, par ordre d'ancienneté, aux employés qui se sont déclarés disponibles pour remplacer le CSS, et ce, dans les meilleurs délais;
  - Si l'employé qui remplace le CSS ne répond pas aux exigences du poste, l'employeur le remplace par l'employé formé suivant sur la liste d'assignation. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- f) Conversion d'une succursale solo en un autre type de succursale
- Advenant une augmentation du chiffre d'affaires qui entraîne la transformation d'une succursale solo en une succursale d'un autre type :
    - Le CSS peut se voir offrir le poste de directeur de la succursale, auquel cas l'article 23 :04 s'applique;
    - le CSS se voit offrir le poste de COS de la succursale, et ce, sans égard aux dispositions relatives à l'affichage;
    - à défaut de se voir offrir et d'accepter l'un des postes ci-dessus mentionnés, les règles de supplantation prévues à l'article 25 s'appliquent ;
    - dans le cas où le salaire du poste obtenu est inférieur au salaire du poste de CSS, le traitement hors échelle selon l'article 49 :01 s'applique.
- g) Horaire mixte pour les postes 30 heures dans les succursales solo
- Relativement aux postes réguliers 30 heures dans les succursales solo, l'employeur peut afficher un poste comportant à la fois des heures à titre de caissier-vendeur et des heures à titre de COS.

## **ARTICLE 52 - DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ**

**52:01** La présente convention entre en vigueur le jour de la signature et se termine le 31 mars 2017. Les échelles salariales et les augmentations salariales convenues apparaissent à l'Annexe A des

présentes. La rétroactivité est calculée pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2009 jusqu'à la signature de la convention collective en fonction des nouvelles échelles salariales et est applicable sur toutes les heures payées (excluant l'assurance-salaire et les accidents du travail) pour tous les employés encore à l'emploi de l'employeur à la date de signature de la convention ainsi que pour ceux qui ont quitté l'emploi à la suite de leur retraite ou de leur décès. Le montant tenant lieu d'avantages sociaux prévu à l'article 7 :02 est rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2009 selon les mêmes modalités.

Entre le 1<sup>er</sup> avril 2013 et le 31 mars 2017, advenant qu'une autre unité d'accréditation de la SAQ obtienne une augmentation salariale annuelle supérieure à 2 %, la différence entre l'augmentation prévue à l'Annexe A et celle accordée à cette autre unité sera intégrée aux échelles de salaire apparaissant à l'Annexe A.

**52:02** La rétroactivité et les montants forfaitaires sont versés à chaque employé qui y a droit au plus tard le 29 avril 2010.

**52:03** Les employés de succursales et de bureaux dont l'emploi a pris fin avant la signature de la convention collective suite à leur retraite ou à leur décès peuvent faire leur demande de paiement de la rétroactivité au Service de la rémunération globale et SIRH de la Société des alcools du Québec dans les deux (2) mois de l'expédition par l'employeur d'un avis les informant de leur droit.

L'employeur fournit au syndicat la liste de tous les employés qui ont quitté leur emploi depuis le 1<sup>er</sup> avril 2009 ainsi que leur dernière adresse connue. Les ayants droit de tout employé décédé pourront réclamer ce paiement.

**52:04** Les conditions de travail contenues à la présente convention collective s'applique jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

**52 :05** Il est convenu que toutes les primes sont indexées selon les mêmes taux que les augmentations salariales prévues à l'annexe « A ». Le montant de l'indexation des primes sera versé rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2009.

**52 :06** Dès que les systèmes informatiques de l'employeur le permettront, les montants forfaitaires seront répartis et versés à chaque période de paie, au prorata des heures travaillées pour la période de paie.

D'ici là, le paiement des montants forfaitaires se fera de façon trimestrielle.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 17<sup>ème</sup> JOUR DU MOIS DE FÉVRIER 2010.

LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC :

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS E DE  
BUREAU DE LA SAQ (CSN) :

---

**PHILIPPE DUVAL**  
Président-directeur général

---

**KATIA LELIÈVRE**  
Présidente

---

**MADELEINE GAGNON**  
Vice-présidente, Ressources humaines

---

**GINETTE DAVIAU**  
Secrétaire générale

---

**JOSÉE LALIBERTÉ**  
Directrice, Relations de travail et santé-sécurité au travail

---

**MARC RAYMOND**  
Directeur principal, Développement des affaires

---

**CHANTAL LÉVESQUE**  
Directrice, Fiscalité, douanes et accise

---

**SONIA ISABEL**  
Directrice de secteur

---

**LINDA GAREAU**  
Conseillère, Relations de travail

---

**LUC MICHEL DELISLE**  
Directeur de succursale

**ANNEXE A**

**AUGMENTATIONS SALARIALES**

Titre d'emploi	BUREAUX		MAGASINS
	Commis A-C-D	Commis B	
Avril 2009	0% + Forfaitaire 2%	0% + Forfaitaire 2%	2,0%
Avril 2010	1,5% + Forfaitaire 0,5%	1% + Forfaitaire 1%	2,0%
Avril 2011	1,5% + Forfaitaire 0,5%	1% + Forfaitaire 1%	2,0%
Avril 2012	2,0%	1,1% + Forfaitaire 0,9%	2,0%
Avril 2013	2,0%	1,1% + Forfaitaire 0,9%	2,0%
Avril 2014	2,0%	1,1% + Forfaitaire 0,9%	2,0%
Avril 2015	2,0%	1,1% + Forfaitaire 0,9%	2,0%
Avril 2016	2,0%	1,1% + Forfaitaire 0,9%	2,0%

## BUREAUX

		2009	
Titre d'emploi	Échelon	Taux horaire	Salaire annuel
Commis Rangement 1	01	15,20	27 762,32
	02	15,70	28 680,68
	03	16,26	29 690,11
	04	16,82	30 714,34
Commis Rangement 2	01	16,31	29 786,59
	02	16,84	30 755,25
	03	17,44	31 854,32
	04	18,04	32 953,40
Commis Rangement 3	01	17,02	31 086,26
	02	17,58	32 104,77
	03	18,19	33 215,82
	04	18,81	34 350,01
	05	19,45	35 530,51
	06	20,13	36 769,24
Commis Rangement 4	01	18,30	33 415,23
	02	18,91	34 539,18
	03	19,57	35 732,03
	04	20,28	37 039,38
	05	21,01	38 370,15
Commis Rangement 5	01	20,31	37 083,72
	02	21,00	38 345,54
	03	21,62	39 492,86
	04	22,32	40 754,66
	05	22,98	41 969,71
Commis Rangement 6	01	20,66	37 726,31
	02	21,58	39 409,16
	03	22,50	41 090,73
	04	23,42	42 773,57
	05	24,34	44 456,39
Commis Rangement 7	01	20,91	38 187,93
	02	21,54	39 338,50
	03	22,19	40 525,60
	04	22,85	41 730,96
	05	23,54	42 991,10
	06	24,24	44 269,51
	07	24,97	45 602,71
Commis Rangement 8	01	21,01	38 370,15
	02	21,69	39 607,35
	03	22,43	40 960,25
	04	23,18	42 336,55
	05	23,95	43 736,22
	06	24,76	45 227,03
	07	25,60	46 762,11

Titre d'emploi	Échelon	Horair e	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
			Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel
Commis A	01	35	17,47	31 901,96	17,73	32 380,48	18,08	33 028,10	18,45	33 688,64	18,82	34 362,42	19,19	35 049,67	19,58	35 750,65
	02	35	18,17	33 178,04	18,44	33 675,70	18,81	34 349,22	19,18	35 036,19	19,57	35 736,92	19,96	36 451,66	20,36	37 180,68
	03	35	18,89	34 505,16	19,18	35 022,73	19,56	35 723,19	19,95	36 437,64	20,35	37 166,40	20,76	37 909,73	21,17	38 667,91
	04	35	19,65	35 885,37	19,94	36 423,64	20,34	37 152,12	20,75	37 895,15	21,16	38 653,06	21,59	39 426,12	22,02	40 214,63
	05	35	20,44	37 320,78	20,74	37 880,59	21,16	38 638,20	21,58	39 410,96	22,01	40 199,18	22,45	41 003,16	22,90	41 823,22
Commis B	01	35	20,51	37 454,56	20,71	37 829,11	20,95	38 260,36	21,19	38 696,53	21,43	39 137,67	21,67	39 583,84	21,92	40 035,10
	02	35	21,21	38 729,00	21,42	39 116,29	21,66	39 562,22	21,91	40 013,23	22,16	40 469,38	22,41	40 930,73	22,67	41 397,34
	03	35	21,84	39 887,79	22,06	40 286,67	22,31	40 745,94	22,56	41 210,44	22,82	41 680,24	23,08	42 155,39	23,35	42 635,96
	04	35	22,54	41 162,21	22,76	41 573,83	23,02	42 047,77	23,29	42 527,11	23,55	43 011,92	23,82	43 502,26	24,09	43 998,19
	05	35	23,21	42 389,41	23,44	42 813,30	23,71	43 301,37	23,98	43 795,01	24,25	44 294,27	24,53	44 799,22	24,81	45 309,93
Commis C	01	35	21,13	38 588,26	21,46	39 184,05	21,89	39 984,98	22,34	40 802,28	22,80	41 636,27	23,26	42 487,32	23,75	43 371,05
	02	35	21,97	40 131,79	22,31	40 751,41	22,77	41 584,38	23,24	42 434,37	23,71	43 301,72	24,19	44 186,81	24,70	45 105,89
	03	35	22,85	41 737,06	23,21	42 381,47	23,68	43 247,75	24,16	44 131,74	24,66	45 033,79	25,16	45 954,28	25,69	46 910,13
	04	35	23,77	43 406,54	24,13	44 076,73	24,63	44 977,66	25,13	45 897,01	25,64	46 835,14	26,17	47 792,45	26,71	48 786,54
	05	35	24,72	45 142,80	25,10	45 839,80	25,61	46 776,77	26,14	47 732,89	26,67	48 708,55	27,22	49 704,15	27,78	50 738,00
Commis D	01	35	22,44	40 987,85	22,79	41 612,91	23,25	42 455,57	23,72	43 315,30	24,20	44 192,43	24,69	45 087,33	25,19	45 998,09
	02	35	23,34	42 627,36	23,70	43 277,43	24,18	44 153,79	24,67	45 047,91	25,17	45 960,13	25,68	46 890,82	26,19	47 838,01
	03	35	24,27	44 332,45	24,64	45 008,53	25,14	45 919,94	25,65	46 849,83	26,17	47 798,53	26,70	48 766,45	27,24	49 751,53
	04	35	25,25	46 105,75	25,63	46 808,87	26,15	47 756,74	26,68	48 723,82	27,22	49 710,47	27,77	50 717,11	28,33	51 741,59
	05	35	26,26	47 949,98	26,66	48 681,22	27,20	49 667,01	27,75	50 672,77	28,31	51 698,89	28,88	52 745,79	29,46	53 811,25

## MAGASINS

		2009	
Titre d'emploi	Échelon	Taux horaire	Salaire annuel
Caissier-vendeur	01	16,57	32 849,89
	02	17,17	34 040,82
	03	17,77	35 233,73
	04	18,40	36 494,16
	05	19,07	37 821,42
	06	19,76	39 185,42
Conseiller en vins	01	18,26	36 199,56
	02	19,03	37 729,11
	03	19,85	39 361,76
	04	20,67	40 994,44
	05	21,52	42 661,64
Conseiller en vins accrédité	01	18,99	37 647,55
	02	19,79	39 238,27
	03	20,65	40 936,22
	04	21,50	42 634,20
	05	22,38	44 368,09
COS	01	18,70	37 087,47
	02	19,49	38 655,14
	03	20,34	40 327,46
	04	21,18	42 000,43
	05	22,04	43 708,49
COS De nuit	01	19,83	39 312,47
	02	20,66	40 974,34
	03	21,56	42 746,86
	04	22,45	44 520,79
	05	23,37	46 331,36
CPOS	01	19,45	38 570,96
	02	20,27	40 201,35
	03	21,15	41 940,55
	04	22,03	43 680,44
	05	22,93	45 456,83

Les salaires apparaissant ci-dessous incluent les ajustements liés à l'équité salariale, ainsi que ceux liés à la modification de la structure salariale.



Titre d'emploi	Échelon	Horaire	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
			Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel
Caisier-vendeur	01	38	17,03	33 769,69	17,51	34 715,24	17,86	35 409,54	18,22	36 117,73	18,58	36 840,08	18,95	37 576,88	19,33	38 328,42
	02	38	17,74	35 183,15	18,24	36 168,27	18,77	37 217,16	19,31	38 296,45	19,87	39 407,05	20,45	40 549,86	21,04	41 725,80
	03	38	18,49	36 660,84	19,01	37 687,34	19,56	38 780,28	20,13	39 904,90	20,71	41 062,15	21,31	42 252,95	21,93	43 478,28
	04	38	19,27	38 200,60	19,81	39 270,21	20,38	40 409,05	20,97	41 580,91	21,58	42 786,76	22,20	44 027,57	22,85	45 304,37
	05	38	20,07	39 805,02	20,64	40 919,56	21,24	42 106,23	21,85	43 327,31	22,48	44 583,80	23,14	45 876,73	23,81	47 207,15
	06	38	20,92	41 476,83	21,50	42 638,18	22,13	43 874,69	22,77	45 147,06	23,43	46 456,32	24,11	47 803,55	24,81	49 189,85
Conseiller en vins Conseiller en vins accrédité	01	38	18,71	37 107,77	19,18	38 035,46	19,66	38 986,34	20,15	39 961,01	20,66	40 960,03	21,17	41 984,02	21,70	43 033,64
	02	38	19,50	38 666,30	19,99	39 632,95	20,49	40 623,77	21,00	41 639,37	21,52	42 680,35	22,06	43 747,35	22,61	44 841,05
	03	38	20,32	40 290,28	20,83	41 297,53	21,35	42 329,97	21,88	43 388,22	22,43	44 472,92	22,99	45 584,74	23,56	46 724,37
	04	38	21,17	41 982,47	21,70	43 032,03	22,24	44 107,83	22,80	45 210,53	23,37	46 340,78	23,96	47 499,30	24,55	48 686,79
	05	38	22,06	43 745,73	22,61	44 839,38	23,18	45 960,36	23,76	47 109,37	24,35	48 287,09	24,96	49 494,27	25,59	50 731,63
	06	38	22,99	45 583,05	23,56	46 722,63	24,15	47 890,69	24,76	49 087,96	25,38	50 315,15	26,01	51 573,03	26,66	52 862,36
	07	38	23,95	47 497,54	24,55	48 684,98	25,17	49 902,10	25,80	51 149,65	26,44	52 428,39	27,10	53 739,10	27,78	55 082,58
COS/ CPOS	01	38	19,16	37 982,81	19,62	38 894,40	20,09	39 827,86	20,57	40 783,73	21,06	41 762,54	21,57	42 764,86	22,09	43 791,21
	02	38	19,96	39 578,09	20,44	40 527,96	20,93	41 500,63	21,43	42 496,65	21,95	43 516,57	22,47	44 560,98	23,01	45 630,44
	03	38	20,80	41 240,37	21,30	42 230,13	21,81	43 243,66	22,33	44 281,51	22,87	45 344,27	23,42	46 432,54	23,98	47 546,92
	04	38	21,67	42 972,47	22,19	44 003,80	22,72	45 059,89	23,27	46 141,33	23,83	47 248,73	24,40	48 382,71	24,99	49 543,89
	05	38	22,58	44 777,31	23,12	45 851,96	23,68	46 952,41	24,25	48 079,27	24,83	49 233,18	25,43	50 414,78	26,04	51 624,73
	06	38	23,53	46 657,96	24,10	47 777,74	24,67	48 924,41	25,27	50 098,60	25,87	51 300,97	26,49	52 532,20	27,13	53 792,97
	07	38	24,52	48 617,59	25,11	49 784,41	25,71	50 979,24	26,33	52 202,74	26,96	53 455,61	27,61	54 738,55	28,27	56 052,27
COS Nuit	08	38	25,55	50 659,53	26,16	51 875,36	26,79	53 120,37	27,43	54 395,26	28,09	55 700,75	28,77	57 037,57	29,46	58 406,47
	01	38	20,31	40 261,78	20,79	41 228,06	21,29	42 217,53	21,80	43 230,75	22,33	44 268,29	22,86	45 330,75	23,41	46 418,68
	02	38	21,16	41 952,78	21,67	42 959,64	22,19	43 990,67	22,72	45 046,45	23,26	46 127,56	23,82	47 234,64	24,39	48 368,27
	03	38	22,05	43 714,79	22,58	44 763,94	23,12	45 838,28	23,67	46 938,40	24,24	48 064,93	24,82	49 218,49	25,42	50 399,74
	04	38	22,97	45 550,82	23,52	46 644,03	24,09	47 763,48	24,67	48 909,81	25,26	50 083,65	25,86	51 285,67	26,49	52 516,52
	05	38	23,94	47 463,95	24,51	48 603,08	25,10	49 769,55	25,70	50 964,03	26,32	52 187,17	26,95	53 439,67	27,60	54 722,21
	06	38	24,94	49 457,44	25,54	50 644,40	26,15	51 859,87	26,78	53 104,52	27,42	54 379,03	28,08	55 684,13	28,76	57 020,55
07	38	25,99	51 534,65	26,61	52 771,47	27,25	54 037,99	27,91	55 334,90	28,58	56 662,95	29,26	58 022,86	29,96	59 415,41	

Note 1 : L'échelon 7 de l'échelle "Conseiller en vins/Conseiller en vins accrédité" est exclusif aux Conseiller en vins accrédité.

Note 2 : L'échelon 8 de l'échelle "COS/CPOS" est exclusif aux CPOS

## ANNEXE B

### **LISTE DES SUCCURSALES PAR LOCALITÉ**

#### Localité 1

23001	STE-CATHERINE
23003	HALLES DE LA GARE
23007	POINTE-ST-CHARLES
23009	DU PARC
23010	PRINCE-ARTHUR
23011	HALLES D'ANJOU
23013	LAJEUNESSE
23017	PLAZA COTE-DES-NEIGES
23019	DULUTH
23021	PIE IX
23023	DÉCARIE
23024	MAISONNEUVE
23026	LACHINE
23028	FAUBOURG STE-CATHERINE
23029	DORVAL
23030	JARRY
23032	VILLE-EMARD
23034	ST-MICHEL
23036	FLEURY
23044	GALERIES D'ANJOU
23055	MARCHÉ JEAN-TALON
23064	SHERBROOKE EST
23065	OUTREMONT
23066	BEAUBIEN
23075	PLACE VERTU
23076	ROSEMONT
23085	COTE ST-LUC
23086	VICTORIA
23087	HENRI-BOURASSA
23091	NOTRE-DAME
23092	SHERBROOKE OUEST
23099	FOREST
23100	MONKLAND
23101	PAPINEAU
23103	TERROIRS D'ICI
23106	DE LA POINTE
23107	VERDUN
23109	QUEEN-MARY
23113	SIGNATURE - MONTRÉAL
23124	ÉDOUARD-MONTPETIT
23127	LACHINE
23132	SÉLECTION - MARCHÉ ATWATER
23134	DE MAISONNEUVE
23138	ST-LEONARD
23143	WESTMOUNT SQUARE
23145	SOMERLED
23146	PLACE BOURASSA
23147	PLACE ANGRIGNON
23151	ROCKLAND
23154	LEGER
23155	WILDERTON
23163	CHAMPLAIN
23164	CAVENDISH
23166	SAINT-LAURENT
23167	ST-ANDRE
23169	GALERIES NORMANDIE
23171	RADISSON
23172	VIAU
23173	MASSON
23174	COMPLEXE DESJARDINS
23185	ANGUS
23186	VILLAGE MONTPELLIER
23191	SAQ SÉLECTION - NEWMAN
23195	LANGELIER

23199	SAQ.COM	
23208	AHUNTSIC	
23210	MONT-ROYAL	
23213	MONTRÉAL	
23217	CENTRE PEPSI - FORUM (ART DE VIVRE)	
23220	EXPRESS MONT-ROYAL OUEST	
23228	VILLE MONT-ROYAL	
23237	RODOLPHE-FORGET	
23300	CELLIER DU PRÉSIDENT	
23304	SAINT-JACQUES	
23310	GARE JEAN-TALON	
23321	SAQ - CENTRE D'APPELS MONTRÉAL	
23326	SAQ.DÉPOT	
23329	PLACE D'ARMES	
23331	RIVIERE-DES-PRAIRIES	
23336	CLASSIQUE - PETITE Italie	
23337	ILE-DES-SŒURS	
23344	CENTRE COMMERCIAL BOULEVARD	
23345	LA CITÉ	
23346	PLACE VERSAILLES	
23385	SAQ RESTAURATON PAYEZ ET EMPORTEZ	
23452	VIN EN VRAC – CDM	
<b>TOTAL:</b>		<b>86</b>
<b>Localité 2</b>		
23049	ST-MARTIN OUEST	
23121	DUVERNAY	
23139	CENTRE LAVAL	
23168	CHOMEDEY	
23181	FABREVILLE	
23182	ST-FRANCOIS	
23188	VIMONT	
23205	VAL DES BRISES (440/19)	
23218	SÉLECTION CENTROPOLIS	
23236	AUTEUIL	
23349	PONT-VIAU	
23363	MARCHE 440	
23364	CARREFOUR LAVAL	
Total:		<b>13</b>
<b>Localité 3</b>		
23090	ST-EUSTACHE	
23133	SAINTE-DOROTHEE	
23231	ST EUSTACHE	
23313	SAQ EXPRESS - SAINT-EUSTACHE	
Total:		<b>4</b>
<b>Localité 4</b>		
23008	STE-THERESE	
23069	BLAINVILLE	
23097	STE-ANNE-DES-PLAINES	
23184	BOIS-DES-FILION	
23202	BOISBRIAND	
23212	STE-THÉRÈSE	
23311	EXPRESS - STE-ROSE	
23348	LORRAINE	
23361	ROSEMÈRE	
Total:		<b>9</b>
<b>Localité 5</b>		
23198	ST-JOSEPH-DU-LAC	
23207	PROMENADES DEUX-MONTAGNES	
Total:		<b>2</b>
<b>Localité 6</b>		
23351	OKA	
Total:		<b>1</b>
<b>Localité 7</b>		
23070	REPENTIGNY	
23073	LE GARDEUR	
23089	GALERIES RIVE-NORD	
23239	REPENTIGNY EST	
23303	CLASSIQUE LACHENAIE	
23327	EXPRESS REPENTIGNY	
Total:		<b>6</b>
<b>Localité 8</b>		

	23062		L'ASSOMPTION
<b>Localité 9</b>	Total:	<b>1</b>	
	23061		LACHENAIE
	23144		TERREBONNE
	23312		SAQ CLASSIQUE LA PLAINE
	23314		EXPRESS TERREBONNE
	23335		MASCOUCHE
<b>Localité 10</b>	Total:	<b>5</b>	
	23015		BAIE-D'URFE
	23018		OUEST-DE-L'ÎLE
	23022		MARCHÉ DE L'OUEST
	23059		DORION
	23126		DES SOURCES
	23136		PIERREFONDS
	23150		ILE BIZARD
	23153		DOLLARD-DES-ORMEAUX
	23159		FAIRVIEW
	23170		CENTRE COMMERCIAL POINTE-CLAIRE
	23177		KIRKLAND
	23197		BEACONSFIELD
	23209		VAUDREUIL
	23343		L'ILE-PERROT
<b>Localité 11</b>	Total:	<b>14</b>	
	23141		ST-BRUNO
	23325		PROMENADES ST-BRUNO
<b>Localité 12</b>	Total:	<b>2</b>	
	23137		PLACE PIERRE BOUCHER
	23308		DE MORTAGNE
	23371		BOUCHERVILLE
<b>Localité 13</b>	Total:	<b>3</b>	
	23355		HUDSON
	23362		ST-LAZARE
<b>Localité 14</b>	Total:	<b>2</b>	
	23063		RIGAUD
<b>Localité 15</b>	Total:	<b>1</b>	
	23004		QUARTIER 10/30 BROSSARD
	23048		LONGUEUIL
	23056		COMPLEXE COUSINEAU
	23131		ST-LAMBERT
	23140		TASCHEREAU
	23180		CHEMIN DE CHAMBLY
	23193		MAIL CHAMPLAIN
	23206		TERMINUS LONGUEUIL
	23229		SÉLECTION BROSSARD
	23324		GRANDE-ALLÉE
	23332		BROSSARD
	23368		PLACE LONGUEUIL
	23369		ST-LAMBERT
<b>Localité 16</b>	Total:	<b>13</b>	
	23057		BELOEIL
	23224		SAQ EXPRESS - SAINT-BASILE-LE-GRAND
	23365		ST-HILAIRE
<b>Localité 17</b>	Total:	<b>3</b>	
	23068		LAPRAIRIE
	23215		CANDIAC
<b>Localité 18</b>	Total:	<b>2</b>	
	23240		SAINT AMABLE
	23347		VARENNES
<b>Localité 19</b>	Total:	<b>2</b>	
	23366		STE-JULIE
	Total:	<b>1</b>	

<b>Localité 20</b>	23045		WATERLOO
	Total:	1	
<b>Localité 21</b>	23077		BEDFORD
	Total:	1	
<b>Localité 22</b>	23203		LAC BROME
	Total:	1	
<b>Localité 23</b>	23035		GRANBY
	23192		GALERIES GRANBY
	Total:	2	
<b>Localité 24</b>	23067		COWANSVILLE
	Total:	1	
<b>Localité 25</b>	23025		GALERIES DE GATINEAU
	23050		HULL
	23052		AYLMER
	23072		PLACE-DU-CENTRE
	23115		LA PORTE DE GATINEAU
	23130		GATINEAU
	23190		ST-JOSEPH (HULL)
	23234		MONTÉE PAIEMENT
	23301		SÉLECTION GATINEAU
	23451		DEPÔT – HULL
	Total:	10	
<b>Localité 26</b>	23033		ST-JEROME
	23142		CLASSIQUE SAINT-JANVIER
	23156		ST-ANTOINE
	23183		CARREFOUR DU NORD ST-JEROME
	23230		BELLFEUILLE
	Total :	5	
<b>Localité 27</b>	23135		SAQ EXPRESS - SAINT-SAUVEUR
	23189		STE-ADÈLE
	23223		SAQ CLASSIQUE MORIN-HEIGHTS
	23380		ST-SAUVEUR-DE-MONTS
	Total:	4	
<b>Localité 28</b>	23165		SÉLECTION - STE-AGATHE
	Total:	1	
<b>Localité 29</b>	23047		TERRASSES JACQUES-CARTIER
	23148		PLACE DES CONGRES
	23152		SHERBROOKE
	23158		ROCK FOREST
	23160		CARREFOUR DE L'ESTRIE
	Total:	5	
<b>Localité 30</b>	23095		BROMONT
	Total:	1	
<b>Localité 31</b>	23042		MARIEVILLE
	23227		ST-CÉSAIRE
	Total:	2	
<b>Localité 32</b>	23060		CHAMBLY
	Total:	1	
<b>Localité 33</b>	23084		HALLES ST-JEAN
	23088		IBERVILLE
	23162		ST-JEAN-SUR-RICHELIEU
	23334		ST-LUC
	Total:	4	
<b>Localité 34</b>	23080		FARNHAM
	Total:	1	
<b>Localité 35</b>	23110		LACOLLE

	Total:	1	
<b>Localité 36</b>	23330		HEMMINGFORD
	Total:	1	
<b>Localité 37</b>	23006		RICHMOND
	Total:	1	
<b>Localité 38</b>	23175		WINDSOR
	Total:	1	
<b>Localité 39</b>	23117		ASBESTOS
	Total:	1	
<b>Localité 40</b>	23082		MAGOG
	23221		GALERIES ORFORD
	Total:	2	
<b>Localité 41</b>	23081		COATICOOK
	Total:	1	
<b>Localité 42</b>	23002		VAL D'OR
	Total:	1	
<b>Localité 43</b>	23108		L'ANNONCIATION
	Total:	1	
<b>Localité 44</b>	23119		ST-JOVITE
	Total:	1	
<b>Localité 45</b>	23125		MONT-LAURIER
	Total:	1	
<b>Localité 46</b>	23037		JOLIETTE
	23359		SAQ SÉLECTION – JOLIETTE
	Total:	2	
<b>Localité 47</b>	23053		BERTHIERVILLE
	Total:	1	
<b>Localité 48</b>	23358		LAVALTRIE
	Total:	1	
<b>Localité 49</b>	23128		ST-GABRIEL-DE-BRANDON
	23204		SAINT-FÉLIX-DE-VALOIS
	Total:	2	
<b>Localité 50</b>	23104		RAWDON
	23219		STE-JULIENNE
	Total:	2	
<b>Localité 51</b>	23040		LOUISEVILLE
	Total:	1	
<b>Localité 52</b>	23379		ST-MICHEL-DES-SAINTS
	Total:	1	
<b>Localité 53</b>	23118		TRACY
	23196		SOREL
	Total:	2	
<b>Localité 54</b>	23094		SUTTON
	Total:	1	
<b>Localité 55</b>	23043		CASCADES
	23187		GALERIES ST-HYACINTHE
	23450		MAISON DES FUTAILLES
	Total:	3	
<b>Localité 56</b>	23096		ACTON VALE
	Total:	1	
<b>Localité 57</b>			

	23102		ROUYN-NORANDA
<b>Localité 58</b>	Total:	1	
	23105		LACHUTE
	23216		ST-DONAT
<b>Localité 59</b>	Total : 2	2	
	23200		GRENVILLE
<b>Localité 60</b>	Total:	1	
	23041		BEAUHARNOIS
	23079		DELSON
	23129		CHATEAUGUAY
	23214		ST-CONSTANT
	23226		SAQ EXPRESS – CHATEAUGUAY
	23367		VILLE MERCIER
<b>Localité 61</b>	Total:	6	
	23122		ST-REMI
<b>Localité 62</b>	Total:	1	
	23071		VALLEYFIELD
	23194		CARREFOUR MGR-LANGLOIS
	23222		ST-ZOTIQUE
<b>Localité 63</b>	Total:	3	
	23074		HUNTINGDON
<b>Localité 64</b>	Total:	1	
	23352		ORMSTOWN
<b>Localité 65</b>	Total:	1	
	23031		FORT-COULONGE
<b>Localité 66</b>	Total:	1	
	23054		AMOS
<b>Localité 67</b>	Total:	1	
	23098		MANIWAKI
<b>Localité 68</b>	Total:	1	
	23114		TEMISCAMING
<b>Localité 69</b>	Total:	1	
	23120		VILLE-MARIE
<b>Localité 70</b>	Total:	1	
	23123		LA SARRE
<b>Localité 71</b>	Total:	1	
	23178		STANSTEAD
<b>Localité 72</b>	Total:	1	
	23211		GRACEFIELD
<b>Localité 73</b>	Total:	1	
	23356		SHAWVILLE
<b>Localité 74</b>	Total:	1	
	23357		CHELSEA
<b>Localité 75</b>	Total:	1	
	23005		SENNETERRE
<b>Localité 76</b>	Total:	1	
	23116		MALARTIC
<b>Localité 77</b>	Total:	1	
	23161		LEBEL-SUR-QUEVILLON
<b>Localité 78</b>	Total:	1	

	23149		PAPINEAUVILLE
<b>Localité 79</b>	Total:	1	
	23051		BUCKINGHAM
<b>Localité 80</b>	Total:	1	
	23176		ST-DONAT
<b>Localité 81</b>	Total:	1	
	23179		MONT-TREMBLANT
<b>Localité 82</b>	Total:	1	
	23016		ST-LIN LAURENTIDES
<b>Localité 83</b>	Total:	1	
	23333		NAPIERVILLE
<b>Localité 84</b>	Total:	1	
	23309		FLEURIMONT
<b>Localité 85</b>	Total:	1	
	23058		LENNOXVILLE
<b>Localité 86</b>	Total:	1	
	23306		SAQ DÉPÔT – SHERBROOKE
<b>Localité 100</b>			
	33507		ST-AUGUSTIN-DE-DESMAURES
	33508		CARTIER
	33515		LIMOILLOU
	33520		VAL-BÉLAIR
	33524		CHAREST
	33525		Place Ste-Foy
	33526		ST-JEAN
	33535		PLACE L'ORMIÈRE
	33536		CAP-ROUGE
	33537		PLACE JEAN-LESAGE
	33538		SILLERY
	33545		ESTIMAUVILLE
	33553		GALERIES DE LA CAPITALE
	33559		SAQ CLASSIQUE - ST-ÉMILE
	33564		SAQ – BEAUPORT
	33573		NEUFCHATEL
	33575		SIGNATURE SÉLECTION QUÉBEC
	33580		STE-FOY
	33582		SAQ EXPRESS – DUPLESSIS
	33583		PLACE NAVILES
	33584		LES SAULES
	33585		CHARLESBOURG
	33594		EXPRESS - HALLES STE-FOY
	33595		CHEMIN ST-LOUIS
	33596		VANIER
	33600		CAMPANILE
	33601		DU LAC
	33605		BEAUPORT
	33606		ST-SACREMENT
	33607		EXPRESS CHARLESBOURG
	33616		GALERIES CHARLESBOURG
	33617		L'ANCIENNE-LORETTE
	33621		CENTRE D'APPELS
	33639		ROYALE
	33692		BEAUPORT
	33693		LEBOURGNEUF
	33694		LAC ST-CHARLES
	33696		TERROIR D'ICI-QUÉBEC
	33868		VIN EN VRAC – CDQ
<b>Localité 101</b>	Total:	39	
	33604		STE-ANNE-DE-BEAUPRE
<b>Localité 102</b>	Total:	1	



	33506	CHICOUTIMI-NORD
	33511	CHICOUTIMI
	33540	VILLE DE LA BAIE
	33588	SAQ DÉPÔT – CHICOUTIMI
	33690	CHICOUTIMI CENTRE VILLE
<b>Localité 103</b>	Total : 6	5
	33512	JONQUIÈRE
	33543	ARVIDA
<b>Localité 104</b>	Total:	2
	33503	ST-FELICIEN
<b>Localité 105</b>	Total:	1
	33577	DOLBEAU
<b>Localité 106</b>	Total:	1
	33854	MÉTABETCHOUAN
<b>Localité 107</b>	Total:	1
	33513	ALMA
	33632	PONT-TACHÉ
<b>Localité 108</b>	Total:	2
	33529	PLACE CASCADES
	33534	SAQ CLASSIQUE - D'YOUVILLE
	33555	SHAWINIGAN-SUD
<b>Localité 109</b>	Total:	3
	33530	GRAND-MÈRE
<b>Localité 110</b>	Total:	1
	33517	STE-MADELEINE
	33560	LAVIOLETTE
	33561	DES RÉCOLLETS
	33618	THIBEAU
	33623	SAQ DÉPÔT - TROIS-RIVIÈRES
	33630	SAQ CLASSIQUE – DES FORGES
	33635	JEAN XXIII
<b>Localité 111</b>	Total:	7
	33514	NICOLET
<b>Localité 112</b>	Total:	1
	33622	GENTILLY
<b>Localité 113</b>	Total:	1
	33546	DRUMMONDVILLE
	33567	ST-MARCEL
	33578	SAQ - ST-NICÉPHORE
<b>Localité 114</b>	Total:	3
	33521	VICTORIAVILLE
	33611	GRANDE PLACE DES BOIS-FRANCS
<b>Localité 115</b>	Total:	2
	33510	PLESSISVILLE
<b>Localité 116</b>	Total:	1
	33518	ST-GEORGES
<b>Localité 117</b>	Total:	1
	33576	BEAUCEVILLE
<b>Localité 118</b>	Total:	1
	33638	ST-JOSEPH-DE-BEAUCE
<b>Localité 119</b>	Total:	1
	33570	STE-MARIE
<b>Localité 120</b>	Total:	1
	33856	LA GUADELOUPE

	Total:	1	
<b>Localité 121</b>	33563		ROBERVAL
	Total:	1	
<b>Localité 122</b>	33550		BAIE-COMEAU
	33614		LAFLECHE
	Total:	2	
<b>Localité 123</b>	33562		SEPT-ILES
	Total : 1	2	
<b>Localité 124</b>	33568		PORT-CARTIER
	Total:	1	
<b>Localité 125</b>	33533		GASPÉ
	Total:	1	
<b>Localité 126</b>	33599		ST-TITE
	Total:	1	
<b>Localité 127</b>	33851		RIVIÈRE-AU-RENARD
	Total:	1	
<b>Localité 128</b>	33862		GRANDE-VALLEE
	Total:	1	
<b>Localité 129</b>	33505		RIMOUSKI
	33531		NAZARETH
	33597		Carrefour Rimouski
	Total:	3	
<b>Localité 130</b>	33519		MONT-JOLI
	Total:	1	
<b>Localité 131</b>	33548		RIVIÈRE-DU-LOUP
	Total:	1	
<b>Localité 132</b>	33592		ST-PASCAL
	Total:	1	
<b>Localité 133</b>	33544		CHANDLER
	Total:	1	
<b>Localité 134</b>	33593		PERCÉ
	Total:	1	
<b>Localité 135</b>	33501		CHARNY
	33539		ST-JEAN-CHRYSOSTÔME
	33574		LAUZON
	33602		ST-ROMUALD
	33609		ST-NICOLAS
	33615		LÉVIS
	Total:	6	
<b>Localité 136</b>	33859		STE-CROIX
	Total:	1	
<b>Localité 137</b>	33620		ST-APOLLINAIRE
	Total:	1	
<b>Localité 138</b>	33552		PASPEBIAC
	Total:	1	
<b>Localité 139</b>	33554		CARLETON
	Total:	1	
<b>Localité 140</b>	33613		NEW RICHMOND
	Total:	1	
<b>Localité 141</b>	33619		POINTE-A-LA-CROIX
	Total:	1	

<b>Localité 142</b>	33860		BONAVENTURE
	Total:	1	
<b>Localité 143</b>	33629		PONT-ROUGE
	Total:	1	
<b>Localité 144</b>	33541		AMQUI
	Total:	1	
<b>Localité 145</b>	33532		SAQ CLASSIQUE – CLERMONT
	33549		LA MALBAIE
	Total:	2	
<b>Localité 146</b>	33565		BAIE-ST-PAUL
	Total:	1	
<b>Localité 147</b>	33556		CABANO
	Total:	1	
<b>Localité 148</b>	33591		RIVIERE-BLEUE
	Total:	1	
<b>Localité 149</b>	33852		DÉGELIS
	Total:	1	
<b>Localité 150</b>	33569		FORESTVILLE
	Total:	1	
<b>Localité 151</b>	33528		STE-CATHERINE-DE-LA-JACQUES-CARTIER
	Total:	1	
<b>Localité 152</b>	33509		DONNACONA
	Total:	1	
<b>Localité 153</b>	33542		ST-RAYMOND
	Total:	1	
<b>Localité 154</b>	33633		STE-ANNE-DE-LA-PÉRADE
	Total:	1	
<b>Localité 155</b>	33858		ST-MARC-DES-CARRIÈRES
	Total:	1	
<b>Localité 156</b>	33571		THETFORD MINES
	Total:	1	
<b>Localité 157</b>	33587		DISRAELI
	Total:	1	
<b>Localité 158</b>	33612		MONTMAGNY
	Total:	1	
<b>Localité 159</b>	33853		STE-PERPÉTUE
	Total:	1	
<b>Localité 160</b>	33589		ST-JEAN-PORT-JOLI
	Total:	1	
<b>Localité 161</b>	33558		LA POCATIÈRE
	Total:	1	
<b>Localité 162</b>	33586		LAC-ETCHEMIN
	Total:	1	
<b>Localité 163</b>	33637		STE-CLAIRE
	Total:	1	
<b>Localité 164</b>	33608		FERMONT
	Total:	1	
<b>Localité 165</b>	33504		TROIS-PISTOLES

	Total:	1	
<b>Localité 166</b>	33551		STE-ANNE-DES-MONTS
	Total:	1	
<b>Localité 167</b>	33624		MATANE
	Total:	1	
<b>Localité 168</b>	33523		LAC-MÉGANTIC
	Total:	1	
<b>Localité 169</b>	33527		CHIBOUGAMAU
	Total:	1	
<b>Localité 170</b>	33547		LA TUQUE
	Total:	1	
<b>Localité 171</b>	33566		ILES-DE-LA-MADELEINE
	Total:	1	
<b>Localité 172</b>	33610		HAVRE-ST-PIERRE
	Total:	1	
<b>Localité 173</b>	33581		SAQ CLASSIQUE SAINT-ÉTIENNE-DE-LAUZON
	Total:	1	
<b>Localité 174</b>	33625		LAURIER-STATION

## ANNEXE B - BUREAUX

### LISTE DES SERVICES PAR RÉGION

#### RÉGION MONTRÉAL

11111	Comptabilité - fournisseurs
11113	Comptabilité - paie
11114	Fiscalité - douanes et accise
11115	Comptabilité - clients
11116	Crédit, recouvrement et répertoire d'adresses
11310	Acquisition, biens et services
12210	Administration et opérations
12301	Marketing
12400	SAQ Alimentation et Agences
12510	Commandes privées et ventes en franchises
13000	Administration ventes
14250	Gestion, contrats et guichet client
15475	Laboratoire
16600	Approvisionnement et transport
19300	Gestion de l'information et des saisies
21348	Reprographie et liaisons
26224	Service à la clientèle commerciale
26410	Service à la clientèle CSM

#### RÉGION QUÉBEC

31111	Comptabilité - détail
31344	Liaisons – Québec
36610	Service à la clientèle Québec et transport

## ANNEXE 1

### **RÈGLEMENT DES GRIEFS PASSÉS**

L'employeur et le syndicat conviennent de poursuivre la démarche de médiation pré arbitrale amorcée avec l'accompagnement d'un médiateur-conciliateur du Ministère du travail avec diligence et bonne foi. Cette démarche vise le traitement de tous les griefs déposés avant la signature de la convention collective.

Au 1<sup>er</sup> mars 2010, les parties, accompagnés du médiateur-conciliateur, feront un bilan d'étapes pour constater les avancés des travaux de médiation.

Au terme de la démarche ou au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2010, les griefs toujours en litige devront, soit être retirés par le syndicat, soit être portés à l'arbitrage, le tout, dans les 30 jours suivant la fin de la médiation.

Les délais prévus à l'alinéa précédent ne peuvent être prolongés qu'après entente écrite entre les parties.

### ANNEXE 3

#### **ZONE COMMUNE DE TRAVAIL EN SUCCURSALE**

- La zone commune a été déterminée en se référant principalement au "**Manuel de procédures de la succursale**". À noter que le champ d'activités appartenant à la zone commune se retrouve à la section 5 de chaque procédure. Ce champ d'activité ne remet pas en question le caractère exclusif des tâches appartenant aux membres de l'unité d'accréditation telles que décrites au document "TÂCHES EXCLUSIVES AUX EMPLOYÉS MEMBRES DU SEMB-SAQ". **Aucune modification à la Section 5 d'une procédure ne peut être faite sans avoir au préalable fait l'objet d'une consultation auprès du syndicat.**
- Deux activités comprises dans la zone commune :
  1. Gestion des stocks;
  2. Inter-relation avec les représentants des fournisseurs;
 ont été identifiées du fait qu'elles ne se limitent pas spécifiquement au manuel des procédures.

#### 1. GESTION DES DOCUMENTS

Classement et déclassé en succursale.	( B1 )
---------------------------------------	--------

#### 2. RELATIONS PUBLIQUES ET EXTERNES

Fournisseurs et agents <b>de représentation</b> promotionnels.	(C5)
--	------

#### 3. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Feuilles de présence	(D4)
Jours chômés à reprendre (accidentés du travail).	(D7)
Loi favorisant le développement de la formation de la main d'œuvre.	(D10)
Allocation remboursement de repas.	(D11)

#### 4. GESTION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

Rapport d'exceptions.	
Correction d'une transaction de non-vente.	(E2)
Gestion des menues dépenses en succursale.	(E4)
Remboursement des frais de déplacement et de séjour.	(E5)
Encaissement des chèques de paie et avance de salaire et de voyage en succursale.	(E6)
Réserve de monnaie, réception, dénombrement.	(E7)
Dépôt de succursale par l'entremise d'un transporteur de fonds.	(E8)
Dépôt de succursale directement par le responsable.	(E9)
Dépôts dans les succursales par les camionneurs effectuant la livraison aux détenteurs de permis.	( <del>E10</del> )
Corrections d'erreurs dans les dépôts de succursale.	(E11)

#### 5. GESTION DES RESSOURCES MATÉRIELLES

Remplacement des vitrines brisées.	(F2)
Entretien du plancher en succursale.	(F3)

#### 6. GESTION DE L'INVENTAIRE Gestion des stocks

Commande de marchandises.	(G1)
Arrivée du camion, bris des scellés, déchargement de la marchandise et finalisation des documents.	(G2)
Vérification et enregistrement d'une réception, saisie des ajustements, finalisation et acheminement des documents.	(G3)
Réception et prise d'inventaire du matériel d'emballage et des verres à dégustation.	(G8)
Prise d'inventaire en succursale.	(G9)
Ajustement à l'inventaire.	(G10)
Bris et manquantes en succursale.	(G11)
Expédition de marchandises vers les entrepôts.	(G12)
Gestion des transferts inter succursales.	(G15)
Produits complémentaires en consignation.	(G17)
Réception des valeurs ajoutées.	(G18)

## 7. COMMERCIALISATION – GESTIONS DES POINTS DE VENTE

Système RÉSO / Ouverture et fermeture.	(H1)
Opération du caissier.	(H2)
Dépôt de caissier.	(H3)
Coffre-fort.	(H4)
Commande client.	(H5) (H5.1) (H5.2) (H5.3) (H5.4) (H5.6)
Achats effectués par les employés SAQ	(H6)
Chèques-cadeaux SAQ et Bons-cadeaux Les Connaisseurs.	(H7)
Ventes aux services de la Société des alcools du Québec.	(H9)
Ventes à crédit aux agences Basse Côte-Nord et l'Île d'Anticosti	(H11)
Ventes à crédit <b>aux organismes gouvernementaux</b> à l'armée et aux ministères.	(H12)
Remboursement de consignes.	(H19)
Encaissement des coupons-rabais et traitement des escomptes en succursales.	(H20)
Succursales de vente de produits en vrac	(H22)
Vente sans TPS et/ou sans TVQ.	(H24)
Bon d'achat différé.	(H25)

## 8. COMMERCIALISATION / RELATIONS AVEC LA CLIENTÈLE

Modes de paiement autorisés;	(I1) (I1.1) (I1.2) (I1.3) (I1.4) (I1.5) <b>(I1.6)</b>
Retour de produit par la clientèle.	(I2)
Éthique de vente.	(I7)
Encaissement d'une commande d'importation privée.	(I8)
Service de livraison à domicile.	(I9) (I.11)

## 9. COMMERCIALISATION / (AUTRES)

Produits vendus à prix réduit.	(J1)
Gestion des commandes du Courrier vinicole.	(J2)
Ventes par l'entremise d'agents promotionnels accrédités.	(J3)
Campagne de financement. <b>Dons et commandites.</b>	(J4)
Politique d'étiquetage des produits.	(J6)

## 10. COMMERCIALISATION - GESTION DES POINTS DE VENTE (PROCÉDURE DE RELÈVE)

Application des procédures de relève en succursale.	(K1)
Opérations de caissier lorsque le terminal de caisse est en mode local.	(K2)
Opération du caissier lorsque le terminal caisse n'est pas opérationnel.	(K3)
Mode de dépannage – Commande client.	(K4)
Procédure de ressaisie en cas de perte de données causées par un bris d'équipement informatique.	(K5)
Mode de dépannage – Paiements électroniques.	(K6)

## 11. SÉCURITÉ

Faux billets reçus en succursale;	(L2)
Vol qualifié.	(L3)
Système de surveillance par caméra.	(L5)

## 12. PROMOTION DES PRODUITS

Inter- relation avec les représentants des fournisseurs	
Dégustations en succursales	(M1) (M1.1)
Ventes des espaces promotionnels en succursale par l'entremise du Programme promotionnel <b>en cours</b> « Promo-Punch ».	(M2)
Facturation des produits donnés en commandite	(M3)

**Note :** Les numéros entre parenthèses sont mentionnés à titre indicatif et réfèrent à la procédure en vigueur à la date de la signature de la convention collective. Tout changement de numéro ou de procédure sera fourni au syndicat avec indication du numéro précédent.



## TÂCHES EXCLUSIVES AUX EMPLOYÉS MEMBRES DU SEMB - SAQ

1. Enregistre les transactions de vente et de non-vente, encaisse les montants dus à l'aide d'un terminal-caisse et prépare les dépôts.
2. Emballe la marchandise, effectue le service à l'auto et concilie sa caisse-enregistreuse.
3. Étiquette et dispose les produits en tablettes et effectue l'alignement des bouteilles.
4. Réceptionne la marchandise et expédie les retours.
5. Effectue les tâches d'entretien courant dans l'aire de vente et de réserve.
6. Compose des étalages de produits pour des promotions régulières et spéciales.
7. Anime des dégustations de produits en promotion pour la clientèle. Prépare des fiches descriptives de produits pour fins d'affichage.
8. Effectue le décompte nécessaire à la prise d'inventaire et le note sur le formulaire approprié.
9. Procède aux changements de prix. Prépare les ventes à rabais (bouteilles, tablettes et affiches).
10. Effectue la disposition des produits selon leur catégorie.
11. Le conseiller en vins, à l'intérieur de son horaire de travail, initie le personnel aux techniques de dégustations.
12. Le conseiller en vins prépare et effectue des services de et de spiritueux à l'occasion de dégustations de fromages, de repas gastronomiques, de dégustations verticales et de présentations de produits de fournisseurs en assurant la préparation, le service de sommellerie et l'animation des événements.
13. Le caissier principal remplace le directeur en qualité de COS ou CPOS, selon les dispositions de la convention collective.
14. Accueille et conseille le client.
15. Prépare les commandes des détenteurs de permis et des agences.

## ANNEXE 4

### **GROUPES DE TRAVAIL CONSULTATIFS**

Les parties procèdent à la création dans chaque division d'un groupe de travail consultatif composé d'un maximum de deux (2) représentants de l'employeur directeurs de succursales de la division et d'un maximum de deux (2) représentants syndicaux employés de la division.

Le groupe de travail consultatif se réunit au moins une fois par période à moins que les parties en décident autrement.

L'employeur s'engage à fournir aux membres du groupe de travail consultatif toute information, tout document et tout soutien (ex. formation) nécessaires à l'accomplissement de leurs mandats.

Le groupe de travail consultatif a les mandats suivants:	
a)	Échanger sur le processus d'assignation à l'intérieur de la division, recevoir les plaintes des employés et des directeurs de la division et si nécessaire faire les recommandations appropriées pour améliorer ce processus à l'employeur et au syndicat.
b)	Recevoir les changements d'horaires des employés réguliers effectués selon l'article 10:06a) de la convention collective.
c)	Valider et offrir les postes 16 à 19,5 aux employés à temps partiel de la division et coordonner les activités en découlant.
d)	Recevoir tout avis de changement des heures d'entrée et de sortie d'un employé régulier conformément à l'article 10:06 c) de la convention collective.
e)	Recommander le nombre d'employés à temps partiel et d'employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5 de la division qui seront obligés par ordre inverse d'ancienneté d'offrir une disponibilité plus grande que la disponibilité minimale selon les règles des l'articles 8 :06 b) et c) de la convention collective.
f)	Recommander la succursale d'appartenance des employés à temps partiel. (8:01b).
g)	Déterminer la disponibilité nécessaire avant tout transfert d'employé à temps partiel selon l'article 8:22 de la convention collective.
h)	Examiner tout problème relié à la prise de vacances d'un employé à temps partiel selon les règles prévues à l'article 8:25 f).
i)	Déterminer les modalités de l'entraînement de vingt (20) heures qui sera dispensé aux nouveaux employés selon l'article 8:33
j)	De façon générale, accomplir tout mandat prévu à la convention collective ou délégué au groupe de travail consultatif par le comité de soutien ou les parties.

L'employé soumet au Groupe de travail consultatif toute problématique lié à l'un de ses mandats sur le formulaire prévu à cet effet. Lorsque le groupe de travail consultatif n'arrive pas à une entente sur la réalisation de l'un de ces mandats qui lui sont confiés, il doit référer la problématique au délégué régional et au directeur de secteur.

Après la signature de la convention collective, les parties s'entendent pour procéder de façon paritaire à la révision du guide du GTC afin de l'adapter aux nouvelles dispositions.

## ANNEXE 5

### Dispositions transitoires

#### **1. Date d'ancienneté basée sur la date d'embauche**

Compte tenu de l'introduction dans la nouvelle convention collective du principe d'ancienneté basée sur la date d'embauche, les parties conviennent de procéder à la correction de la liste d'ancienneté provinciale et des listes d'assignation de chaque division ou région (bureaux) des employés embauchés avant la date de signature de la convention collective, comme suit :

- Lorsque deux ou plusieurs employés ont la même date d'embauche, la date d'ancienneté actuelle détermine le rang sur la nouvelle liste d'ancienneté provinciale. Dans le cas où des employés ont la même date d'embauche et la même date d'ancienneté, le rang sur la liste d'ancienneté provinciale est établi par tirage au sort;
- Lorsqu'un employé a une date d'ancienneté antérieure à sa date d'embauche en raison de la règle du 300 heures, la date d'embauche est retenue pour déterminer son rang sur la liste d'ancienneté provinciale;
- Un comité paritaire aura pour mandat de faire le portrait des employés à l'emploi avant 1986 et recommandera une règle pour déterminer leur date d'ancienneté.

La nouvelle liste d'ancienneté provinciale basée sur la date d'embauche sera affichée, sur le site Intranet de la SAQ, pendant 2 semaines, le tout afin de permettre aux employés de la consulter et de soulever, s'il y a lieu, d'éventuelles problématiques. Une fois cette période terminée et la liste validée, le rang et la date d'embauche de chaque employé y apparaissant deviennent définitifs et seuls les ajouts découlant des nouvelles embauches sur ladite liste pourront être effectués.

En ce qui concerne les listes d'assignation de chaque division ou région (bureaux), elles sont corrigées afin de les rendre conformes au rang de chaque employé sur la liste d'ancienneté provinciale.

Les dispositions de la convention collective 2005-2009, dont notamment les articles 8, 10, 24, continuent de s'appliquer si besoin est, tout en y faisant les adaptations nécessaires, et ce, jusqu'en septembre 2010.

#### **2. Transition entre l'ancien et le nouveau processus de mouvements de personnel**

Les parties conviennent que les étapes et les délais nécessaires pour la mise en application du nouveau processus de mouvements de personnel sont les suivants :

Période	Activités
Janvier 2010	Processus budgétaire Affichage selon les dispositions de la convention collective 2005-2009 Création du registre de postes
Mars / Avril / Mai 2010	Modification des horaires des réguliers en vertu de 10 :06. Création des horaires des postes de 30hrs Affichage et attribution des postes selon la convention collective 2009-2017 (au plus tard en mai 2010, l'attribution des postes réguliers est terminée mais les résultats obtenus n'entrent en vigueur qu'en septembre 2010).
Juin	Attribution des postes 16 à 19,5 (les résultats obtenus entrent en vigueur en septembre 2010)
Juin et juillet 2010	Gestion des déplacements des employés à temps partiel (« shot gun ») Les résultats obtenus entrent en vigueur en septembre 2010
Septembre 2010	1 <sup>er</sup> Application des résultats de l'affichage des postes réguliers 2 <sup>ème</sup> Application des résultats du déplacement des employés temps partiel 3 <sup>ème</sup> Attribution des remplacements de longue durée
2 <sup>e</sup> année et suivantes	
Janvier	Processus budgétaire
Février	Affichage des postes
Mars	Attribution des postes
Avril	Application des résultats de l'affichage

L'ensemble du processus ci-dessus décrit est sujet à la validation par les parties de la faisabilité sur les plans informatiques et mécaniques procédurales dudit processus.

### **3. Création de postes réguliers**

Les nouveaux postes suivants seront créés et inscrits au registre de postes aux fins de l'affichage prévu à compter de mars 2010 (entrée en poste la première semaine complète de septembre 2010) :

- 21 postes réguliers de 38 heures de caissiers-vendeurs comportant les particularités suivantes :
  - L'horaire de ces nouveaux postes peut inclure le samedi et le dimanche et comporte deux jours de congé consécutifs;
  - Les employés qui obtiennent ces nouveaux postes réguliers bénéficieront de la sécurité d'emploi conformément aux dispositions de l'article 26 :01 de la convention collective;
- 346 postes réguliers de 30 heures de caissiers-vendeurs (dont 50 dans les succursales de type solo) comportant les particularités énoncées à la convention collective 2009-2017 dont notamment celle relative à l'absence de sécurité d'emploi :

### **4. Recomposition des divisions et déplacement des employés à temps partiel et des employés détenteur d'un poste 16 à 19,5**

Les parties conviennent que considérant la recomposition des divisions et les modifications apportées à l'article 8, il est nécessaire d'offrir aux employés à temps partiel et aux employés détenteurs d'un poste 16 à 19,5, la possibilité de choisir leur division d'appartenance et de procéder à leur déplacement simultané (« shot gun »). Pour ce faire les parties conviennent des dispositions transitoires suivantes :

- 1 - Mettre en application tout le processus prévu à l'article 8 en ce qui a trait notamment à la création des postes 16 à 19,5, dans les meilleurs délais afin de s'assurer que toutes les étapes auront été complétées avant le déplacement simultané virtuel (« shot gun virtuel »). Ces étapes se feront progressivement jusqu'au 28 août 2010.
- 2 - Dans les semaines suivant la signature de la convention collective, le comité d'implantation déterminera les modalités de déplacement des employés à temps partiel et des employés détenteur d'un poste 16 à 19,5.
- 3 - Les nouvelles règles d'assignation des employés à temps partiel et des employés détenteur d'un poste 16 à 19,5 s'appliquent à compter de la première semaine complète de septembre 2010, à moins d'entente entre les parties.
- 4 - Advenant une impossibilité de mettre en application la version modifiée de GASPER la première semaine complète de septembre 2010, les délais de mise en application seront prolongés de 2 semaines, à défaut d'y arriver à l'intérieur du délai de deux semaines, les horaires de travail pourront se faire manuellement.
- 5 - La nouvelle disponibilité minimale sera en vigueur à compter de la première semaine complète de septembre 2010.

### **5. Compteur de temps supplémentaire**

Le deuxième jeudi d'avril 2010, suite au vidage des compteurs des employés pour qui cela s'applique, les deux compteurs (cumul 503 et cumul 803) seront fusionnés en un seul. Ce compteur sera vidé le deuxième jeudi de novembre suivant sauf pour l'équivalent de 76 heures pour les employés de succursales et de 70 heures pour les employés bureau. À compter du deuxième jeudi d'avril 2010, les employés qui en font la demande, peuvent se faire payer, en tout ou en partie, des heures de leur compteur de temps supplémentaire à reprendre.

### **6. Planchers d'emploi et d'heures**

#### **2 :06 a)**

Aux fins d'application transitoire de l'article 2 :06 a) et 2 :06 b) aux fins du calcul du plancher d'emploi pour l'année 2010, l'année de référence est l'année de calendrier 2009.

## 2 :07 a)

Aux fins d'application transitoire de l'article 2 :07 a) :

- le calcul relatif au respect du 80% des heures de 2008 pour l'année 2009 se fait comme suit :

Calculer le nombre total d'heures travaillées par les employés à temps partiel et les employés 16 à 19,5 au cours de l'année de calendrier 2009, et ce, dans chaque division actuelle;

Déterminer si le total des heures de 2009 correspond, pour chaque division, à au moins 80% du nombre total d'heures obtenues dans la première étape du calcul dans chaque division en 2008.

À chacune des étapes ci-dessus décrite, il faut tenir compte des facteurs de correction décrits à l'article 2 :07 a).

- le calcul relatif au respect du 80% des heures de 2009 pour l'année 2010 se fait comme suit :

Calculer le total des heures travaillées par les employés à temps partiel et les employés 16 à 19,5 dans chaque succursale au cours de l'année de calendrier en 2009. Classer ces totaux dans chaque nouvelle division et en faire le total. Calculer le total des heures travaillées par les employés à temps partiel et les employés 16 à 19,5 dans chaque succursale au cours de l'année de calendrier en 2010. Classer ces totaux dans chaque nouvelle division et en faire le total. Déterminer si le total des heures de 2010 correspond, pour chaque division, à au moins 80% du nombre total d'heures obtenues dans la première étape du calcul dans chaque division en 2009.

À chacune des étapes ci-dessus décrite, il faut tenir compte des facteurs de correction décrits à l'article 2 :07 a).

## 2 :07 b)

Aux fins d'application transitoire de l'article 2 :07 b), l'année de référence est l'année de calendrier 2009.

### **7. Avancement d'échelon**

Tous les employés titulaires d'un poste de conseiller en vin, conseiller en vin accrédité, COS ou CPOS dont la date statutaire est le 1<sup>er</sup> novembre et qui sont au dernier échelon depuis au moins novembre 2008 voient leur date statutaire modifier pour le 1<sup>er</sup> mai. Ils ont ainsi accès à l'augmentation d'échelon au 1<sup>er</sup> mai 2010. Pour les employés ayant acquis leur dernier échelon au 1<sup>er</sup> novembre 2009, les règles prévues à l'article 45 s'appliquent, ils auront donc leur avancement d'échelon à leur date statutaire, soit le 1<sup>er</sup> novembre 2010.

### **8. Structure salariale bureaux**

<b>BUREAUX</b>	
Structure avant le 28 mars 2010	Nouvelle structure à partir du 28 mars 2010
Commis rangement 1	N'existe plus
Commis rangement 2 et 3	Commis A
Commis rangement 4 et 5	Commis B
Commis rangement 6 et 7	Commis C
Commis rangement 8 et 9	Commis D

## ANNEXE 6

## Liste des divisions et succursales

En vigueur pour la première année d'opérations

		TOTAL HEURES EMPLOYÉS RÉG / PARTIEL	
DIVISION SEMB	SUCCESSALE/SERVICE DB	SUCCESSALE/SERVICE (NOM)	2008-2009
1	23369	St-Lambert	4 377
1	23206	Terminus Longueuil	4 954,75
1	23131	Sélection Saint-Lambert	20 781
<b>Division 1</b>			<b>30 112,95</b>
2	23229	Sélection Brossard	22 011
2	23004	Sélection Quartier Dix-Trente	19 039
<b>Division 2</b>			<b>41 050</b>
3	23048	Sélection Longueuil	27 840
3	23368	Place Longueuil	15 497
3	23180	Sélection Chemin de Chambly	15 925
<b>Division 3</b>			<b>59 262</b>
4	23193	Mail Champlain	7 965,9
4	23332	Express Brossard	9 484,35
4	23140	Sélection Taschereau	19 812
<b>Division 4</b>			<b>37 262,25</b>
5	23041	Beauharnois	1 898,25
5	23129	Châteauguay	24 734
5	23367	Mercier	6 773,5
5	23226	Châteauguay	6 976
<b>Division 5</b>			<b>40 381,75</b>
6	23215	Candiac	13 665
6	23068	Laprairie	10 172
6	23079	Delson	14 672
6	23214	Saint-Constant	10 706
<b>Division 6</b>			<b>49 215</b>
7	23333	Napierville	455,5
7	23122	Saint-Rémi	780
7	23110	Lacolle	774
7	23330	Hemmingford	511,25
<b>Division 7</b>			<b>2520,75</b>
8	23324	Grande-Allée	7 818
8	23325	Promenades St-Bruno	9 042
8	23056	Complexe Cousineau	15 615,15
<b>Division 8</b>			<b>32 475,15</b>
9	23365	Mont St-Hilaire	11 854
9	23057	Beloeil	27 520
<b>Division 9</b>			<b>39 374</b>
10	23141	Saint-Bruno	22 869
10	23224	Saint-Basile-le-Grand	8 498
<b>Division 10</b>			<b>31 367</b>
11	23366	Sainte-Julie	17 282
11	23347	Varenes	17 172
11	23240	Saint-Amable	4 653
<b>Division 11</b>			<b>39 107</b>
12	23371	Boucherville	22 789
12	23137	Place Pierre-Boucher	10 177,3
12	23308	De Mortagne	8 230,5
<b>Division 12</b>			<b>41 196,80</b>
13	23162	St-Jean-sur-Richelieu	21 990
13	23088	Iberville	6 936
13	23334	Saint-Luc	11 458
13	23084	Halles Saint-Jean	12 256
<b>Division 13</b>			<b>52 640</b>
14	23071	Valleyfield	7 334,85

14	23074	Huntingdon	587
14	23194	Carr. Monseigneur-Langlois	18 317
14	23222	Saint-Zotique	5 097
14	23352	Ormstown	711,25
<b>Division 14</b>			<b>32 047,10</b>
15	23096	Acton Vale	4 491,7
15	33546	Drummonville	18 663
15	33578	Saint-Nicéphore	1 213,75
15	33567	Saint-Marcel	18 128
<b>Division 15</b>			<b>42 496,45</b>
16	23035	Granby	7 192
16	23045	Waterloo	4 148,75
16	23095	Bromont	10 566,55
16	23192	Granby	26 568
<b>Division 16</b>			<b>48 475,30</b>
17	23067	Cowansville	11 683
17	23094	Sutton	5 195,05
17	23203	Lac-Brôme	7 091
<b>Division 17</b>			<b>23 969,05</b>
18	33510	Plessisville	4 938
18	33521	Victoriaville	5 889,7
18	33611	Grande-Place-des-Bois-Francis	16 714
<b>Division 18</b>			<b>27 541,70</b>
19	23081	Coaticook	401,75
19	23178	Stanstead	127
19	23221	Galeries Orford	5 592
19	23082	Magog	27 507
<b>Division 19</b>			<b>33 627,75</b>
20	33587	Disraeli	1 002,25
20	33571	Thetford Mines	9 979
<b>Division 20</b>			<b>10 981,25</b>
21	23309	Fleurimont	6 548
21	23148	Sherbrooke (Centre-Ville)	33 114
21	23047	Terrasse Jacques-Cartier	8 751,65
21	23058	Lennoxville	546,65
<b>Division 21</b>			<b>48 960,30</b>
22	23306	SAQ Dépôt Sherbrooke	19 377
22	23152	Sherbrooke	18 291
22	23160	Carrefour de L'Estrie	11 996,7
22	23158	Rock Forest	10 653
<b>Division 22</b>			<b>60 317,70</b>
23	23029	Dorval	18 722
23	23026	Lachine	12 669
23	23127	Lachine Centre-ville	3 142,3
<b>Division 23</b>			<b>34 533,30</b>
24	23007	Pointe-St-Charles	4 818
24	23103	Terroirs d'ici	4 393,15
24	23132	Atwater	59 514
<b>Division 24</b>			<b>68 725,15</b>
25	23107	Verdun	9 620
25	23337	L'Île-des-Sœurs	25 921
25	23032	Ville-Émard	3 987,25
<b>Division 25</b>			<b>39 528,25</b>
26	23191	Newman	19 415
26	23147	Place Angrignon	10 475,5
26	23163	Champlain	8 363,85
<b>Division 26</b>			<b>38 254,35</b>
27	23159	Fairview	13 528
27	23018	Ouest-de-l'île	8 282,1
27	23153	Dollard-des-Ormeaux	15 152
27	23022	Marché de l'Ouest	6 626
<b>Division 27</b>			<b>43 588,10</b>
28	23177	Kirkland	28 959
28	23170	Plaza Pointe-Claire	9 520
<b>Division 28</b>			<b>38 479</b>
29	23059	Dorion	6 704,5
29	23197	Beaconsfield	7 544
29	23015	Baie D'Urfé	5 607,5

29	23343	Ile Perrot	18 192
<b>Division 29</b>			<b>38 048</b>
3	23209	Vaudreuil	16 208
30	23355	Hudson	5 004,7
30	23063	Rigaud	5 933,9
30	23362	St-Lazare	7 212
<b>Division 30</b>			<b>34 358,6</b>
31	23218	Laval Centropolis	39 960
31	23364	Carrefour Laval	9 061,8
<b>Division 31</b>			<b>49 021,8</b>
32	23363	Marché 440	12 720
32	23311	Sainte-Rose Laval	9 149
32	23181	Fabreville	16 601
<b>Division 32</b>			<b>38 470</b>
33	23168	Chomedey	15 256
33	23133	Sainte-Dorothée	23 003
33	23235	Laval Ouest	0
<b>Division 33</b>			<b>38 259</b>
34	23139	Centre Laval	7 718
34	23049	Saint-Martin Ouest	12 364
34	23349	Pont-Viau	11 562
34	23121	Duvernay	14 744
<b>Division 34</b>			<b>46 388</b>
35	23188	Vimont	17 880
35	23205	Sélection 19/440	19 743
35	23236	Express Auteil	7 440,85
<b>Division 35</b>			<b>45 063,85</b>
36	23182	St-François	5 545
36	23144	Terrebonne	25 858
36	23314	Express Terrebonne	7 606,5
<b>Division 36</b>			<b>39 009,5</b>
37	23335	Mascouche	14 092
37	23061	Lachenaie	10 073
37	23312	La Plaine	5 154
<b>Division 37</b>			<b>29 319</b>
38	23090	Sélection Saint-Eustache	26 650
38	23313	Express St-Eustache	9 162
38	23231	Saint-Eustace	7 418
<b>Division 38</b>			<b>43 230</b>
39	23351	Oka	3 642
39	23207	Sainte-Marthe-sur-le-Lac	7 321
39	23198	Saint-Joseph-du-lac	5 732
<b>Division 39</b>			<b>16 695</b>
40	23184	Bois-des-Filions	7 103
40	23202	Boisbriand	24 881
40	23348	Lorraine	8 619,6
40	23097	Sainte-Anne-des-Plaines	5 763
<b>Division 40</b>			<b>46 366,6</b>
41	23008	Ste-Thérèse	11 994
41	23361	Rosemère	27 401
<b>Division 41</b>			<b>39 395</b>
42	23069	Blainville	21 101
42	23142	Saint-Janvier	6 010
42	23212	Ste-Thérèse	11 368
<b>Division 42</b>			<b>38 479</b>
43	23037	Joliette	23 273
43	23359	Joliette (Centre-ville)	21 084
<b>Division 43</b>			<b>44 357</b>
44	23104	Rawdon	11 343
44	23219	Ste-Julienne	1 164,75
44	23016	Saint-Lin-Des-Laurentides	1 301
<b>Division 44</b>			<b>13 808,75</b>
45	23358	Lavaltrie	1 319
45	23239	Repentigny	0 (ouv. 2009)
45	23062	L'assomption	9 252,75
<b>Division 45</b>			<b>10 571,75</b>
46	23070	Repentigny	24 661
46	23303	Montée des Pionniers	7 743



<b>Division 46</b>			<b>32 404</b>
47	23073	Le Gardeur	7 127,25
47	23089	Galeries Rive-Nord	9 281,1
47	23327	Repentigny	12 812
<b>Division 47</b>			<b>29 220,35</b>
48	23183	Carr. du Nord Saint-Jérôme	27 300
48	23230	Bellefeuille	9 884
<b>Division 48</b>			<b>37 184</b>
49	23216	St-Canut	6 046
49	23033	St-Jérôme	15 224
49	23156	St-Antoine	10 222,95
<b>Division 49</b>			<b>31 492,95</b>
50	23118	Tracy	8 400
50	23196	Sorel	17 813
<b>Division 50</b>			<b>26 213</b>
51	23380	Saint-Sauveur-des-Monts	33 344
51	23135	Saint-Sauveur – Express	7 803
51	23223	Morin-Heights	6 060,4
<b>Division 51</b>			<b>47 207,4</b>
52	23165	Sainte-Agathe-des-Monts	20 291
52	23189	Sainte-Adèle	22 705
<b>Division 52</b>			<b>42 996</b>
53	23126	Des Sources	6 507,7
53	23136	Pierrefonds	15 922
53	23150	Île-Bizard	5 271
<b>Division 53</b>			<b>27 700,7</b>
54	23128	Saint-Gabriel-de-Brandon	5 392
54	23204	Saint-Félix-de-Valois	637,13
54	23040	Louiseville	5 588
54	23053	Berthierville	5 640
54	23233	St-Jean-de-Matha	<b>0 (ouv. 2009)</b>
<b>Division 54</b>			<b>17 257,13</b>
55	33529	Place Cascade	4 026,25
55	33530	Grand-Mère	10 951
55	33534	D'Youville	9 242
55	33555	Shawinigan-Sud	6 924
55	33599	Saint-Tite	4 797
<b>Division 55</b>			<b>35 940,25</b>
56	23031	Fort-Coulonge	448
56	23356	Shawville	307,75
<b>Division 56</b>			<b>755,75</b>
57	23105	Lachute	9 909
57	23200	Grenville	64,25
<b>Division 57</b>			<b>9 973,25</b>
58	23002	Val D'or	19 213
58	23116	Malartic	8
<b>Division 58</b>			<b>19 221</b>
59	23077	Bedford	4 096,75
59	23080	Farnham	1 225,25
<b>Division 59</b>			<b>5 322</b>
60	23098	Maniwaki	5 585
60	23211	Gracefield	3 400
<b>Division 60</b>			<b>8 985</b>
61	23115	La Porte de Gatineau	9 308
61	23025	Galeries Gatineau	21 298
<b>Division 61</b>			<b>30 606</b>
62	23234	Gatineau Montée Paiement	6 782,9
62	23130	Gatineau	10 474
62	23051	Buckingham	6 796
<b>Division 62</b>			<b>24 052,9</b>
63	23052	Aylmer	12 120,5
63	23072	Promenades du Portage	6 730,65
63	23301	Gatineau	24 581
<b>Division 63</b>			<b>43 432,15</b>
64	23190	Saint-Joseph (Hull)	11 182
64	23357	Chelsea	574,55
64	23050	Hull	21 878
64	23451	Dépôt Hull	17 075

<b>Division 64</b>			<b>50 709,55</b>
65	23346	Place Versailles	10 389
65	23064	Sherbrooke	12 004
65	23171	Radisson	26 422
<b>Division 65</b>			<b>48 815</b>
66	23452	Vin en vrac- CDM	12 050
66	23106	De la Pointe	22 086
66	23091	Notre-Dame	4 924,5
66	23321	Centre d'Appels Mtl	18 405
<b>Division 66</b>			<b>57 465,5</b>
67	23195	Langelier	5 540
67	23011	Halles D'Anjou	13 465
67	23044	Galleries D'Anjou	8 803,9
67	23138	Saint-Léonard	6 876
<b>Division 67</b>			<b>34 684,9</b>
68	23237	Rodolphe-forget	5 850,05
68	23331	Rivières-des-Prairies	7 418
68	23099	Forest	9 553,9
68	23146	Place Bourassa	19 505
68	23154	Léger	4 666
<b>Division 68</b>			<b>46 992,95</b>
69	23344	Le Boulevard	25 629
69	23172	Viau	4 865
69	23076	Rosemont	6 948
<b>Division 69</b>			<b>37 442</b>
70	23326	Dépôt Montréal	47 983
70	23087	Henri-Bourassa	13 967
<b>Division 70</b>			<b>61 950</b>
71	23013	Lajeunesse	8 515,85
71	23034	Saint-Michel	6 935
71	23036	Fleury	11 389
71	23208	Ahunstic	17 478
<b>Division 71</b>			<b>44 317,85</b>
72	23023	Décarie	7 839
72	23075	Côte-Vertu	7 249
72	23169	Galleries Normandie	8 772
72	23186	Village Montpellier	5 861,95
72	23166	St-Laurent	16 258
<b>Division 72</b>			<b>45 979,95</b>
73	23092	Sherbrooke Ouest	7 378,1
73	23100	Monkland	10 188
73	23304	St-Jacques	11 368
<b>Division 73</b>			<b>28 934,1</b>
74	23109	Queen-Mary	7 361,7
74	23145	Somerled	6 895
74	23164	Cavendish	3 980,4
74	23085	Côte-St-Luc	5 634
<b>Division 74</b>			<b>23 871,1</b>
75	23066	Beaubien	57 725
75	23336	Petite Italie	5 652,75
75	23385	Saq restauration payez et emportez	0
<b>Division 75</b>			<b>63 377,75</b>
76	23220	SAQ Express Mont-Royal Ouest	12 848
76	23065	Laurier	25 612
76	23009	Du Parc	10 504,45
<b>Division 76</b>			<b>48 964,45</b>
77	23143	Westmount Square	4 884
77	23217	Centre Forum Pepsi	11 226
77	23028	Faubourg Sainte-Catherine	8 679
77	23086	Victoria	19 694
77	23001	Sainte-Catherine	13 214
<b>Division 77</b>			<b>57 697</b>
78	23003	Halles de la Gare	9 649
78	23134	De Maisonneuve	31 943
78	23113	Signature-Montréal	42 116
<b>Division 78</b>			<b>83 708</b>
79	23167	Saint-André	14 160
79	23174	Complexe Desjardins	8 034,75

79	23213	SAQ du Village	11 781,45
79	23329	Place D'Armes	7 878,15
79	23300	Cave PDC	1 857
<b>Division 79</b>			<b>43 711,35</b>
80	23151	Rockland	40 195
80	23055	Marché Jean-Talon	13 841
80	23030	Jarry	12 190
80	23310	Gare Jean-Talon	16 114
<b>Division 80</b>			<b>82 340</b>
81	23199	SAQ.com Montréal	13 170
81	23173	Masson	12 926
81	23185	Angus	16 390
<b>Division 81</b>			<b>42 486</b>
82	23345	La Cité	7 594,8
82	23010	Prince-Arthur	13 434
82	23019	Duluth	17 722
<b>Division 82</b>			<b>38 750,8</b>
83	23021	Pie - IX	10 473,65
83	23024	Maisonneuve	11 882
83	23101	Mont-Royal	34 725
83	23210	Mont-Royal	17 456
<b>Division 83</b>			<b>74 536,65</b>
84	23119	Saint-Jovite	26 579,85
84	23179	Mont-Tremblant	1 698,75
<b>Division 84</b>			<b>28 278,6</b>
85	23006	Richmond	378,25
85	23117	Asbestos	5 265,
85	23175	Windsor	324
<b>Division 85</b>			<b>5 967,25</b>
86	23005	Senneterre	36,5
<b>Division 86</b>			<b>36,5</b>
87	23054	Amos	6 869,5
<b>Division 87</b>			<b>6 869,5</b>
88	23102	Rouyn-Noranda	15 262
<b>Division 88</b>			<b>15 262</b>
89	23108	L'Annonciation	8 492,95
<b>Division 89</b>			<b>8 492,95</b>
90	23114	Témiscaming	48,5
<b>Division 90</b>			<b>48,5</b>
91	23120	Ville-Marie	3 423
<b>Division 91</b>			<b>3 423</b>
92	23123	La Sarre	4 379
<b>Division 92</b>			<b>4 379</b>
93	23125	Mont-Laurier	15 147
<b>Division 93</b>			<b>15 147</b>
94	23149	Papineauville	6 244
<b>Division 94</b>			<b>6 244</b>
95	23161	Lebel-sur-Quévillon	46
<b>Division 95</b>			<b>46</b>
96	23176	Saint-Donat	8 689
<b>Division 96</b>			<b>8 689</b>
97	23379	Saint-Michel-des-Saints	1 026
<b>Division 97</b>			<b>1 026</b>
98	23017	Plaza Côte-des-Neiges	4 751,3
98	23124	Édouard-Montpetit	13 517
98	23155	Wilderton	10 867,75
98	23228	Ville Mont-Royal	5 268
<b>Division 98</b>			<b>34 404,05</b>
99	23042	Marieville	4 388
99	23060	Chambly	21 723
99	23227	Saint-Césaire	421
99	23454	Dumont / Vincor	0
<b>Division 99</b>			<b>26 532</b>
100	23043	Cascades	9 857
100	23187	Saint-Hyacinthe	22 096
100	23450	SAQ Vins en vrac - Maison des Futailles	20
<b>Division 100</b>			<b>31 973</b>
101	33503	St-Félicien	6 897

101	33563	Roberval	7 582
<b>Division 101</b>			<b>14 479</b>
102	33513	Alma	1 538
102	33854	Métabetchouan	1 387,75
102	33632	Pont-Taché	17 765
<b>Division 102</b>			<b>20 690,75</b>
103	33511	Chicoutimi	30 861
103	33588	Dépôt Saguenay	18 134
103	33690	Chicoutimi	52,5
103	33506	Chicoutimi-Nord	8 952
103	33540	Ville de La Baie	8 990,4
<b>Division 103</b>			<b>66 989,9</b>
104	33543	Arvida	6 758
104	33512	Jonquière	25 430
<b>Division 104</b>			<b>32 188</b>
105	33562	Sept-Iles	19 985
<b>Division 105</b>			<b>19 985</b>
106	33550	Baie-Comeau	7 341,5
106	33614	Lafleche	10 770,4
<b>Division 106</b>			<b>18 111,9</b>
107	33597	Carrefour Rimouski	5 261
107	33505	Rimouski	24 056
107	33519	Mont-Joli	6 084,25
107	33531	Nazareth	8 446,5
<b>Division 107</b>			<b>43 847,75</b>
108	33533	Gaspé	6 705
108	33851	Rivière-au-Renard	239
<b>Division 108</b>			<b>6944</b>
109	33544	Chandler	5 952
109	33552	Paspébiac	378,5
109	33860	Bonaventure	885,25
109	33593	Percé	
<b>Division 109</b>			<b>7215,75</b>
110	33554	Carleton	2 476,75
110	33613	New Richmond	1 768
<b>Division 110</b>			<b>4 244,75</b>
111	33556	Cabano	1 475,5
111	33591	Rivière-Bleue	105,5
111	33852	Dégelis	421
<b>Division 111</b>			<b>2002</b>
112	33548	Rivière-du-Loup	19 592
<b>Division 112</b>			<b>19 592</b>
113	33558	La Pocatière	5 296
113	33592	Saint-Pascal	541
<b>Division 113</b>			<b>5 837</b>
114	33589	Saint-Jean-Port-Joli	1 440,25
114	33612	Montmagny	11 721
<b>Division 114</b>			<b>13 161,25</b>
115	33518	Saint-Georges	16 627,75
115	33576	Beauceville	1 017,5
115	33586	Lac Etchemin	1 246,65
<b>Division 115</b>			<b>18 891,9</b>
116	33570	Sainte-Marie	10 294
116	33637	Sainte-Claire	4 329,25
116	33638	Saint-Joseph-de-Beauce	588,75
<b>Division 116</b>			<b>15 212</b>
117	33509	Donnacona	6 545,7
117	33528	Ste-Cath.-Jacques-Cartier	6 910
117	33542	Saint-Raymond	5 956
117	33629	Pont-Rouge	819,25
117	33858	Saint-Marc-des-Carières	1 056
<b>Division 117</b>			<b>21 286,95</b>
118	33635	Jean-XXII	15 916
118	33630	Des Forges	1 349,55
118	33623	Dépôt Trois-Rivières	20 600
<b>Division 118</b>			<b>37 865,55</b>
119	33561	Des Récollets	23 710
119	33560	Laviolette	14 680

119	33517	Sainte-Madeleine	800,75
119	33618	Thibeau	12 042
<b>Division 119</b>			<b>51 232,75</b>
120	33622	Gentilly	870
120	33514	Nicolet	10 770,4
<b>Division 120</b>			<b>11 640,40</b>
121	33564	Beauport	21 959
121	33515	Limoilou	7 028,25
121	33545	Estimauville	12 574,95
<b>Division 121</b>			<b>41 562,2</b>
122	33604	Sainte-Anne-de-Beaupré	11 246
122	33605	Beauport	11 555
122	33639	Royale	8 273
122	33692	Larue	8 000
<b>Division 122</b>			<b>39 074</b>
123	33621	Centre d'Appels QC	10 660
123	33868	Dépôt Québec	42 884
<b>Division 123</b>			<b>53 744</b>
124	33583	Place Naviles	26 697
124	33600	Campanile	7 452,75
124	33580	Plaza Laval	8 269,8
<b>Division 124</b>			<b>42419,55</b>
125	33536	Cap-Rouge	27 766
125	33507	St-Augustin-de-Desmaures	5 709
125	33582	Duplessis	12 525
<b>Division 125</b>			<b>46 000</b>
126	33520	Val Bélair	9 018
126	33617	L'Ancienne-Lorette	7 194
126	33584	Les Saules	21 352,95
126	33535	Place-l'Omière	9 053
<b>Division 126</b>			<b>46 617,95</b>
127	33525	Place Ste-Foy	18 578,7
127	33575	Signature – Québec	12 545
127	33594	Halles Sainte-Foy	10 152,1
<b>Division 127</b>			<b>41 275,8</b>
128	33526	Saint-Jean	9 118
128	33537	Place Jean-Lesage	31 106,3
128	33696	Terroirs d'ici – Québec	4 753,25
<b>Division 128</b>			<b>44 977,55</b>
129	33596	Vanier	16 405
129	33508	Cartier	18 999
<b>Division 129</b>			<b>35 404</b>
130	33524	Charest	10 809
130	33595	Chemin Saint-Louis	10 567
130	33538	Sillery	9 737,25
130	33606	Saint-Sacrement	6 681
<b>Division 130</b>			<b>37 794,25</b>
131	33553	Galleries de la Capitale	14 722
131	33693	Lebourgneuf	11 825
<b>Division 131</b>			<b>26 547</b>
132	33616	Galleries Charlesbourg	12 050
132	33585	Charlesbourg	20 506
132	33607	Express Charlesbourg	11 383
<b>Division 132</b>			<b>43 939</b>
133	33601	du Lac	8 641
133	33573	Neufchatel	8 201
133	33559	Saint-Émilie	6 721
133	33694	Lac St-Charles	6 277
<b>Division 133</b>			<b>29 840</b>
134	33615	Lévis	33 257
134	33574	Lauzon	8 195
<b>Division 134</b>			<b>41 452</b>
135	33609	Saint-Nicolas	21 040
135	33501	Charny	9 058
135	33602	Saint-Romuald	9 036,35
135	33539	Saint-Jean-Chrysostome	7 027,1
<b>Division 135</b>			<b>46 161,45</b>
136	33625	Laurier-Station	362

136	33859	Sainte-Croix	128
136	33581	St-Étienne-de-Lauzon	5 001
136	33620	Saint-Apollinaire	895,25
<b>Division 136</b>			<b>6 386,25</b>
137	33549	La Malbaie	11 420
137	33532	Clermont	126,25
<b>Division 137</b>			<b>11 546,25</b>
138	33504	Trois-Pistoles	5 152
<b>Division 138</b>			<b>5 152</b>
139	33523	Lac Mégantic	7 225
<b>Division 139</b>			<b>7 225</b>
140	33527	Chibougamau	3 902
<b>Division 140</b>			<b>3 902</b>
141	33541	Amqui	6 964,65
<b>Division 141</b>			<b>6 964,65</b>
142	33619	Pointe-à-la-Croix	1 951
<b>Division 142</b>			<b>1 951</b>
143	33547	La Tuque	5 640,25
<b>Division 143</b>			<b>5 640,25</b>
144	33624	Matane	9 319
<b>Division 144</b>			<b>9 319</b>
145	33551	St-Anne-des Monts	5 350
<b>Division 145</b>			<b>5 350</b>
146	33565	Baie Saint-Paul	10 568,5
<b>Division 146</b>			<b>10 568,5</b>
147	33566	Iles-de-la-Madelaine	6 839
<b>Division 147</b>			<b>6 839</b>
148	33568	Port-Cartier	1 433,95
<b>Division 148</b>			<b>1 433,95</b>
149	33569	Forestville	4 524,15
<b>Division 149</b>			<b>4 524,15</b>
150	33577	Dolbeau	9 607
<b>Division 150</b>			<b>9 607</b>
151	33608	Fermont	970,25
<b>Division 151</b>			<b>970,25</b>
152	33610	Havre St-Pierre	3 865,25
<b>Division 152</b>			<b>3 865,25</b>
153	33633	Saint-Anne-de-la-Pérade	538,75
<b>Division 153</b>			<b>538,75</b>
154	33853	Sainte-Perpétue	122,5
<b>Division 154</b>			<b>122,5</b>
155	33856	Guadeloupe	307
<b>Division 155</b>			<b>307</b>
156	33862	Grande-Vallée	68
<b>Division 156</b>			<b>68</b>
<b>TOTAL</b>			<b>4 532 522,18</b>

**ANNEXE 7**  
**POSTES BUREAUX N'AYANT PAS L'AUTORISATION DE L'HORAIRE VARIABLE SEMB**

<b>Service</b>	<b># Service</b>	<b>Postes SEMB requis de 8h30 à 17h</b>	<b>Commentaires</b>
<b>Division Finances</b>			
Comptabilité fournisseurs	11111	2	Un commis B et un commis C
Comptabilité paie	11113	1	Un commis B à la validation
Comptabilité clients	11115	1	
Reprographie et Liaisons	21348	Tous	Aucun employé ne peut bénéficier de l'horaire variable
Comptabilité détail	31111	2	Dont le commis B à l'encaissement
Liaisons Québec	31344	1	Le commis A à la réception ne peut pas débiter une demie (1/2) heure plus tard. Il peut par contre débiter une demie (1/2) heure plus tôt.
<b>TOTAL</b>		<b>16</b>	
<b>Division Ventes</b>			
Commandes privées	12510	Tous	Aucun employé ne peut bénéficier de l'horaire variable
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	
<b>Division Logistique et distribution</b>			
Servie à la clientèle CSM	26410	1	
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	

**ANNEXE 8**  
**EXIGENCES DE BASE PRÉREQUIS**

No.Poste	Libellé du poste	Prérequis
<b>11111</b>	<b>Comptabilité fournisseurs</b>	
M6910	Commis B	Compt 1-2
M6909	Commis B	Compt 1-2 + Anglais débutant
M6908	Commis C	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire
M6907	Commis B	Compt 1-2
M6906	Commis C	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire + Anglais débutant
M6904	Commis B	Compt 1-2
M6903	Commis A	
M6902	Commis C	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire
M6901	Commis C	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire + Anglais intermédiaire
M6900	Commis B	Compt 1-2
<b>11113</b>	<b>Service de la paie</b>	
M6917	Commis C	Compt 1-2-3 + ACP + Excel intermédiaire
M6916	Commis B	Compt 1-2 + ACP + Excel intermédiaire
M6915	Commis B	Compt 1-2 + ACP + Excel intermédiaire
M6914	Commis B	Compt 1-2 + ACP + Excel intermédiaire
M6913	Commis B	Compt 1-2 + ACP + Excel intermédiaire
M6912	Commis A	
M1800	Commis B	Compt 1-2 + ACP + Excel intermédiaire
<b>11114</b>	<b>Fiscalité, douanes et accise</b>	
M6922	Commis D	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire + Anglais débutant
M6921	Commis A	
M6920	Commis B	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire + Anglais intermédiaire
M6919	Commis B	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire + Anglais intermédiaire
M6918	Commis C	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire + Anglais intermédiaire
<b>11115</b>	<b>Comptabilité clients</b>	
M6931	Commis C	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire + Anglais débutant
M6930	Commis A	
		Compt 1-2 + Anglais intermédiaire
M6929	Commis C	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire
M6928	Commis B	Compt 1-2 + Anglais débutant
M6927	Commis A	Compt 1-2
M6925	Commis A	Compt 1-2
M6924	Commis C	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire
M6923	Commis A	Compt 1-2



<b>11116</b>	<b>Crédit recouvrement et répertoire d'adresses</b>	
M1458	Commis B	Compt 1-2 + Anglais débutant
<b>11310</b>	<b>Acquisition, biens et services</b>	
M6933	Commis B	Word intermédiaire + Maîtrise du Français écrit
<b>12210</b>	<b>Administration et Opérations</b>	
M1364	Commis A	
<b>12301</b>	<b>Marketing</b>	
M6936	Commis B	Excel intermédiaire
<b>12400</b>	<b>SAQ Alimentation et Agences</b>	
M1924	Commis B	Word, Excel, Power Point intermédiaire
<b>12510</b>	<b>Commandes privées et ventes en franchise</b>	
M6942	Commis B	Compt 1 + Excel intermédiaire
M6941	Commis B	Compt 1 + Excel intermédiaire
M6940	Commis B	Anglais intermédiaire
M1564	Commis A	
M1563	Commis A	
M1513	Commis A	
<b>13000</b>	<b>Administration ventes</b>	
M6943	Commis C	Excel intermédiaire
<b>14250</b>	<b>Gestion contrats et guichet client</b>	
M6945	Commis A	
<b>15475</b>	<b>Laboratoire</b>	
M6950	Commis A	
M6949	Commis B	Excel intermédiaire
M6948	Commis B	Excel intermédiaire
M6947	Commis A	
M1463	Commis B	
<b>16600</b>	<b>Approvisionnement et transport</b>	
M6955	Commis C	Excel intermédiaire + Anglais débutant
M6954	Commis B	Excel intermédiaire
M6953	Commis C	Excel intermédiaire + Anglais débutant
M6951	Commis A	Excel intermédiaire + Anglais débutant
M1558	Commis B	Excel intermédiaire
<b>19300</b>	<b>Gestion de l'information et des saisies</b>	
M6957	Commis A	
<b>21348</b>	<b>Reprographie et liaisons</b>	
M6966	Commis A	Anglais débutant
M6965	Commis A	Anglais débutant
M6964	Commis B	DEP en infographie + Excel, Word, Power Point intermédiaire.
M6963	Commis A	
M6961	Commis B	DEP en infographie + Excel, Word, Power Point intermédiaire.
M6960	Commis C	DEP en infographie + Excel, Word, Power Point intermédiaire.
M6959	Commis A	

M6958	Commis A	
M3021	Commis B	Excel intermédiaire
<b>26224</b>	<b>Service à la clientèle commerciale</b>	
M6968	Commis B	Excel intermédiaire
M6967	Commis B	Excel intermédiaire
<b>26410</b>	<b>Service à la clientèle CSM</b>	
M6972	Commis B	Excel intermédiaire + Anglais intermédiaire
M6971	Commis B	Excel intermédiaire + Anglais intermédiaire
M1556	Commis B	Excel intermédiaire + Anglais intermédiaire
<b>31111</b>	<b>Comptabilité - Détail</b>	
Q1956	Commis B	Compt 1-2
Q1929	Commis B	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire
Q1928	Commis B	Compt 1-2
Q1927	Commis C	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire
Q1925	Commis C	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire
Q1924	Commis C	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire
Q1923	Commis C	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire
Q1922	Commis C	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire
Q1921	Commis C	Compt 1-2-3 + Excel intermédiaire
Q1920	Commis B	Compt 1-2
<b>31344</b>	<b>Liaisons - Québec</b>	
Q1931	Commis A	
Q1930	Commis A	
<b>36610</b>	<b>Service à la clientèle Québec - Transport</b>	
Q1932	Commis B	

Les parties conviennent que le nombre de mots/minute convenu comme constituant un minimum pour l'utilisation d'un clavier d'ordinateur est de vingt-cinq (25) mots à la minute.

De plus, l'employeur s'engage formellement avant de vérifier une telle habileté à apporter à l'employé toute l'aide et l'assistance nécessaires en vue de le préparer au test et à prévoir une période d'adaptation permettant à l'employé de pratiquer ses habiletés.

Les parties conviennent également de reconnaître que le DEP comptable constitue une équivalence aux cours de comptabilité déjà exigés pour certains postes à la présente annexe.

## MISE À JOUR

1. Les parties reconnaissent que la liste des exigences de base (prérequis) de la présente annexe est mise à jour et ne peut être modifiée sans le consentement du syndicat.
2. Les employés titulaires d'un poste à la signature de la convention collective ayant des prérequis sont reconnus avoir le prérequis sur ce poste.
3. L'employeur convient que cette mise à jour ne devient en vigueur pour les employés actuels qu'à partir du moment où l'employeur donne à tous les employés de bureaux intéressés la formation et l'entraînement appropriés.

4. L'employeur s'engage à prendre tous les moyens et à faire preuve de diligence pour donner la formation et l'entraînement nécessaires à tout employé de bureau embauché avant la signature de la convention qui veut remplacer dans un poste de la présente liste ou obtenir un de ces postes à titre permanent.
5. Cet engagement implique notamment que l'employeur ne peut refuser aucun remplacement ni aucune nomination à un employé qui accepte la formation et l'entraînement nécessaires.

À partir du moment où la formation débute, l'employeur doit indemniser pour toute rémunération et avantages d'une classification supérieure l'employé qui ne peut suivre la formation ou recevoir l'entraînement pour une raison qui dépend de l'employeur.

L'employé qui refuse la formation et l'entraînement ne peut réclamer cette indemnité.

6. Pour le prérequis de l'anglais, l'employeur s'engage à offrir deux (2) cours d'anglais l'un à la suite de l'autre (un cours d'anglais de base et un cours d'anglais intermédiaire). À la suite de ces cours, l'employeur sera reconnu avoir rempli à ses obligations. Les modalités de ces cours seront établies par l'employeur suite à une consultation avec le syndicat.
7. L'employeur consent à favoriser l'accès à une formation d'anglais en vertu de la politique sur la formation de l'entreprise à l'employé absent en raison d'une absence prévue à la convention collective au moment où les cours prévus au paragraphe 5 ont été dispensés.
8. Les parties conviennent qu'à compter du moment où le poste de commis A (M6903) au Service comptabilité fournisseurs devient vacant, une connaissance de l'anglais débutant deviendra un prérequis.

## **ANNEXE 9**

Malgré l'article 24:17 c), les parties conviennent d'incorporer à la liste confidentielle prévue à l'article 8:41 b) la liste des employés dont l'habileté à utiliser un clavier d'ordinateur est reconnue.

**ANNEXE 10**  
**Droits acquis**

Cette annexe vise à prévoir les conditions d'établissement des horaires des employés possédant des droits acquis en vertu de l'article 10:10 de la convention collective.

Les employés travaillant selon l'un ou l'autre des horaires suivants à la signature de la convention collective, à l'exception des employés nommés depuis le 1er mai 1997, verront tout changement d'horaire établi à l'intérieur des mêmes paramètres.

**1. a) HORAIRE N° 1**

Lundi	:	9:30 heures à 18:00 heures
Mardi	:	9:30 heures à 18:00 heures
Mercredi	:	9:30 heures à 18:00 heures
Jeudi	:	9:30 heures à 18:00 heures
Vendredi	:	9:00 heures à 21:00 heures

**b) HORAIRE NO 2**

Lundi	:	9:30 heures à 18:00 heures
Mardi	:	9:30 heures à 18:00 heures
Mercredi	:	9:30 heures à 18:00 heures
Jeudi	:	9:00 heures à 18:00 heures 9:30 heures à 21:00 heures
Vendredi	:	9:00 heures à 18:00 heures 9:30 heures à 21:00 heures

**c)** Ces horaires sont du lundi au vendredi inclusivement et comportent cinq (5) jours consécutifs de travail, dont un soir par semaine, le jeudi ou le vendredi.

**d) HORAIRE NO 3 (spécifique à certains employés seulement)**

Mardi	:	9:30 heures à 18:00 heures
Mercredi	:	9:30 heures à 18:00 heures
Jeudi	:	9:00 heures à 18:00 heures 9:30 heures à 21:00 heures
Vendredi	:	9:00 heures à 18:00 heures 9:30 heures à 21:00 heures
Samedi	:	9:00 heures à 18:00 heures

L'employé n'est tenu de travailler qu'un seul soir par semaine.

**e)** L'assignation des employés réguliers de chaque succursale pour le travail du soir prévu à l'horaire se fera par ordre d'ancienneté en tenant compte du nombre d'employés et de l'occupation requise pour assurer le fonctionnement. Les employés indiqueront leur préférence une (1) fois par année avant le 30 janvier quant au travail du soir prévu à l'horaire. Tout employé transféré d'une autre succursale à sa demande ou promu dans sa succursale ou dans une autre succursale après que l'assignation du travail le soir a été effectuée, sera assigné selon les besoins s'il s'ajoute au nombre d'employés de la succursale ou dans le poste vacant s'il s'agit d'un remplacement.

f) L'employé transféré de succursale d'une manière permanente, à la demande de l'employeur, après que le choix prévu en e) a été fait peut néanmoins déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté le ou les soirs de son choix à la condition que ce soit dans la même occupation.

2. L'horaire des conseillers en vin sauf exceptions prévues à la présente annexe est du mardi au samedi inclusivement, comportant cinq (5) jours consécutifs de travail. L'horaire est compris entre 9 hres et 18 hres sauf le jeudi ou le vendredi où l'employé est tenu de travailler jusqu'à 21 hres. Cet employé n'est tenu de travailler qu'un seul soir par semaine et le choix du soir de travail se fait selon les règles de l'article 1 e) de la présente annexe.

### 3. **SUCCURSALE 23066**

Avec la coopération du directeur, les employés de nuit établiront un horaire de travail de trente-huit (38) heures, à l'extérieur de l'horaire de travail de jour, réparti sur une période de cinq (5) jours consécutifs par semaine et compris entre le dimanche et le vendredi. Le chevauchement de l'horaire de nuit sur celui de jour ne sera possible qu'avec l'accord du directeur.

### 4. **EMPLOYÉS RÉGULIERS ÉQUIPE DE NUIT**

Sans égard à l'article 10.03.1) tout employé régulier qui détient un poste régulier simple sur une équipe de nuit dont l'horaire débute entre 21 :00 heures et 23 :00 heures maintient son horaire sous réserve du droit de l'employeur de le modifier selon les dispositions de l'article 10 :06. De plus, la pratique actuelle concernant les droits acquis d'horaire de l'employé régulier détenteur d'un poste régulier de nuit est maintenue.

Lors d'absence pour une semaine complète, l'employeur peut remplacer l'employé dans le même horaire ou modifier l'horaire en autant qu'il soit conforme à l'article 10.03.1.

## ANNEXE 12

### **PROCOLE DE FONCTIONNEMENT DES TRAVAUX DU COMITÉ D'ÉVALUATION DE TÂCHES**

Attendu que, dans le cadre de la convention collective, les parties conviennent du mécanisme relatif à l'évaluation des tâches;

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

##### **ARTICLE 1.00 - COMPOSITION DU COMITÉ**

- 1.01 Le comité sera composé de quatre (4) membres permanents désignés également par l'employeur et le syndicat tel que prévu à l'article 27:01 de la convention collective.
- 1.02 L'employeur et le syndicat nommeront des représentants suppléants pour remplacer, au besoin, un de leurs représentants permanents.
- 1.03 Les membres du comité pourront convenir de constituer au besoin des comités paritaires ad hoc pour l'étude de questions particulières ou de sujets spécifiques reliés au mandat de travail.

##### **ARTICLE 2.00 - TÂCHES DU COMITÉ**

- 2.01 En plus, des tâches énumérées à l'article 27:00, le comité aura les tâches suivantes:
  - a) Se réunir sur convocation de l'une ou l'autre des parties membres;
  - b) Adopter les règlements relatifs à la tenue de ses réunions et à la conduite de ses travaux sous réserve du présent document;
  - c) Approuver les procès-verbaux des réunions tenues et des résultats finalisés;
  - d) Établir ses règles de fonctionnement

##### **ARTICLE 3.00 – DESCRIPTIONS DE TÂCHES**

- 3.1 En relation avec l'article 27:00 et bien que les parties aient convenu de reproduire en annexe à la convention collective les descriptions de tâches, les parties, dans le but d'alléger le texte de la convention collective, conviennent plutôt des mesures suivantes :

Toutes les descriptions de tâches soumises au comité d'évaluation des tâches et validées par les employés et le gestionnaire ou, dans le cas des succursales, par les parties, avant la signature de la présente convention collective, sont réputées faire partie de la présente convention collective comme si elles étaient au long récitées.

Il en est de même de toute description de tâches qui sera ainsi soumise et validée à l'avenir.

Cependant, les parties procéderont au dépôt de ces descriptions de tâches au Bureau du commissaire général du travail en même temps que le dépôt de la convention collective conformément à l'article 72 du Code du travail. Toute nouvelle description de tâches convenue et validée sera également déposée au fur et à mesure.

#### **ARTICLE 4.00 - RECOURS À DES RESSOURCES EXTÉRIEURES**

- 4.01 Les représentants de l'employeur et du syndicat pourront recourir à des ressources d'expertise extérieures pour effectuer des travaux nécessaires à la réalisation de leur mandat.
- 4.02 Le cas échéant, l'une ou l'autre des parties, pourra inviter son expert, à titre de ressource et d'observateur, pour participer aux discussions et travaux du comité sans droit décisionnel.
- 4.03 Les honoraires et les dépenses de ces experts seront assurés par chacune des parties en propre.

#### **ARTICLE 5.00 - RENSEIGNEMENTS ET CONFIDENTIALITÉ**

- 5.01 Les parties au protocole de fonctionnement mettront à la disposition des membres du comité tous les renseignements utiles à la réalisation de son mandat et de ses objectifs.
- 5.02 Tous les membres permanents et non permanents sont tenus à respecter et à faire respecter la confidentialité de l'information recueillie dans la réalisation du mandat.

#### **ARTICLE 6.00 - COMMUNICATIONS**

- 6.01 Les communications relatives aux échanges entre les parties pour la réalisation du présent protocole de fonctionnement sont acheminées:

**POUR L'EMPLOYEUR**

Directrice des ressources humaines  
et rémunération  
Société des alcools du Québec  
905, rue De Lorimier  
Montréal (Québec)  
H2K 3V9

**POUR LE SYNDICAT**

Président  
SEMB - SAQ  
1065, rue Saint-Denis  
Montréal (Québec)  
H2X 3J3

#### **ARTICLE 7.00 - RESTRICTION SUR L'INFORMATION ET L'USAGE DES TRAVAUX RÉALISÉS CONJOINTEMENT**

- 7.01 Les informations des membres du comité à leurs mandants ne sont pas assujetties à des restrictions.

#### **ARTICLE 8.00 - MODIFICATIONS DU PROTOCOLE DE FONCTIONNEMENT**

- 8.01 Il est entendu que les membres du comité pourront convenir, et ce par écrit, de modifier le présent protocole en tout temps.



## ANNEXE 13

### **PARTICULARITÉ LOCALITÉ 102**

Les parties conviennent que dans l'application de l'article 8:04, exceptionnellement, pour la localité 102 (Chicoutimi), les employés à temps partiel et les employés détenteurs d'un postes 16 à 19,5 ne sont pas obligés d'accepter une assignation à la succursale 33540 (Ville La Baie) et les employés à temps partiel et les employés détenteurs d'un postes 16 à 19,5 résidant à Ville La Baie ne sont pas tenus d'accepter une assignation ailleurs dans cette localité.

## ANNEXE 14

### CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ

- A) L'employé à temps partiel et l'employé détenteurs d'un poste 16 à 19,5 qui désire être assigné sur un remplacement intégral de 38 heures ou sur les horaires de 38 heures en surplus, et ce, dans des horaires conformes à l'article 10 :00 doit répondre à l'un des deux critères suivants :**

Il doit offrir la disponibilité correspondant au poste. Cette disponibilité peut être offerte en disponibilité initiale ou en disponibilité élargie. Si elle est donnée en disponibilité élargie, elle permet à l'employé d'être assigné en fonction des règles d'assignation régissant la disponibilité élargie. L'employé ne se voit assigner que sur les postes dont l'horaire est couvert par sa disponibilité.

Ou)

Il doit être éligible à un remplacement intégral et avoir indiqué sur sa feuille de disponibilité initiale et/ou élargie qu'il désire être assigné sur les remplacements intégraux ou les horaires en surplus de 38 heures.

L'employé à temps partiel et l'employé détenteurs d'un poste 16 à 19,5 qui est éligible à un remplacement intégral et qui indique qu'il veut être assigné sur les remplacements intégraux est assigné sur tous les remplacements intégraux ainsi que sur tous les surplus de 38 heures dans des horaires conformes à l'article 10 :00 peu importe sa disponibilité.

Pour être éligible à un remplacement intégral de 38 heures, l'employé à temps partiel et l'employé détenteurs d'un poste 16 à 19,5 doit fournir la disponibilité minimale suivante :

Fournir une disponibilité minimale de cinq (5) jours, incluant trois (3) jours de 9 heures à 18 heures et deux (2) jours de 9 heures à 21 heures.

- B) L'employé à temps partiel et l'employé détenteurs d'un poste 16 à 19,5 qui désire être assigné sur un remplacement intégral de 30 heures dans des horaires conformes à l'article 10 :00 doit répondre à l'un des deux critères suivants :**

Il doit offrir la disponibilité correspondant au poste. Cette disponibilité peut être offerte en disponibilité initiale ou en disponibilité élargie. Si elle est donnée en disponibilité élargie, elle permet à l'employé d'être assigné en fonction des règles d'assignation régissant la disponibilité élargie. L'employé ne se voit assigner que sur les postes dont l'horaire est couvert par sa disponibilité.

Ou)

Il doit être éligible à un remplacement intégral et avoir indiqué sur sa feuille de disponibilité initiale et/ou élargie qu'il désire être assigné sur les remplacements intégraux de 30 heures.

L'employé à temps partiel et l'employé détenteurs d'un poste 16 à 19,5 qui est éligible à un remplacement intégral et qui indique qu'il veut être assigné sur les remplacements intégraux est assigné sur tous les remplacements intégraux de 30 heures dans des horaires conformes à l'article 10 :00 peu importe sa disponibilité.

Pour être éligible à un remplacement intégral de 30 heures, l'employé à temps partiel et l'employé détenteurs d'un poste 16 à 19,5 doit fournir la disponibilité minimale suivante :

Disponibilité minimale de quatre (4) jours, incluant deux (2) jours de 9 heures à 18 heures et deux (2) jours de 9 heures à 21 heures.

- C) Dans tous les cas, la disponibilité minimale prévue à l'article 8 :06 doit être respectée.**

## ANNEXE 17

### **REPLACEMENT D'UN COORDONNATEUR AUX OPÉRATIONS EN SUCCURSALE (COS) ET D' UN COORDONNATEUR PRINCIPAL AUX OPÉRATIONS EN SUCCURSALE (CPOS) AVEC HORAIRE ROTATIF NE COMPORTANT PAS LE MÊME NOMBRE D'HEURES À CHAQUE SEMAINE.**

**CONSIDÉRANT** que les règles prévues à l'article 24 :13 sont difficilement applicables pour un poste laissé temporairement vacant impliquant un horaire rotatif ne comportant pas le même nombre d'heures à chaque semaine.

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DES ADAPTATIONS SUIVANTES :**

Pour toute absence d'un employé régulier 38 heures ayant un horaire rotatif ne comportant pas le même nombre d'heures à chaque semaine, l'employeur doit modifier l'horaire de façon à obtenir une semaine complète de 38 heures. Il peut changer les jours de congé de même que les heures d'entrée et de sortie de ce nouvel horaire pendant la ou les semaine (s) où le poste est temporairement vacant.

Dans tous les cas, ce nouvel horaire doit être conforme à l'article 10 de la convention collective.

L'employeur offre ce remplacement, par ancienneté, aux employés réguliers de la succursale.

- Si aucun employé régulier n'accepte le remplacement, l'employeur assigne l'employés à temps partiel dans l'horaire, tel que modifié à l'étape précédente, en respectant les dispositions de l'article 8 et 24 :13.

Ce processus est répété hebdomadairement pour la durée de l'absence.

## ANNEXE 20

**ENTENTE**  
*entre le*  
**SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA**  
**SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**  
*Syndicat*  
*et la*  
**SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**  
*Employeur*

### **Masses non réparties**

- 1 - Les parties reconnaissent que les ententes signées en février 1998 et portant respectivement les références 1998-01 (entente # 1 masse non répartie) et 1998-02 ( entente #2 hors échelle découlant de l'évaluation ) demeurent en vigueur pour toute obligation non exécutée notamment la distribution des masses non réparties récurrentes et indexées au 1 janvier de chaque année.
- 2 - L'entente 1998-02 est amendée en remplaçant les tableaux aux paragraphes 1B et 3 par les suivants :

1.b)

LAVALLÉE, Yves	Commis intermédiaire	Magasin général	Cl. 2
DAUNAIS, Nicole	Commis intermédiaire	Liaisons Mtl	Cl. 2
LACHANCE, Lynda	Commis intermédiaire	Liaisons Mtl	Cl. 2

3)

TITULAIRE	SERVICE
Yves Lavallée	Magasin général
Nicole Daunais	Liaisons Montréal
Linda Lachance	Liaisons Montréal

- 3 - Dans les soixante ( 60 ) jours de la signature de la convention collective l'employeur s'engage à remettre au syndicat un état détaillé des comptes « Succursales » et « Bureaux » des masses non réparties avec indication pour chaque année des sommes ajoutées à ces comptes en précisant le solde au 31 décembre de chaque année depuis le 31-12-1997 (notamment depuis le 31-12-03), l'indexation au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année depuis le 1-01-1998, les montants dégagés et le solde au 1-01-2005.

Par la suite l'employeur au plus tard, le 15 janvier de chaque année transmet au syndicat un état détaillé de ces comptes.

Ces masses non réparties seront distribuées aux employés sous une forme à être choisie par le syndicat. Ce choix devra être approuvé par l'employeur uniquement, s'il est autre que l'inclusion dans les échelles.

## **ANNEXE 21**

### **Objet : Nomination d'un régulier 38 heures – Succursale 23300**

Nonobstant les articles 2:06 a) et c) et 50:03 et considérant la nomination d'un employé régulier 38 heures dans un poste de caissier-vendeur à la Cave du Gouverneur (identifiée par le # de succursale 23300).

les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le poste régulier 38 heures de la Cave du Gouverneur (23300) ne sera pas comptabilisé aux fins de la garantie relative aux postes réguliers prévue à l'article 2;
2. La Cave du Gouverneur (23300) ne sera pas comptabilisée aux fins du calcul des succursales solos selon l'article 2:06 c).

## ANNEXE 22

### ENTENTE ENTRE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC ET LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

#### Sujet : Kiosques

**Attendu** que l'employeur doit s'assurer de la rentabilité des kiosques de produits cadeaux avant d'en assurer leur permanence;

**Considérant** que les opérations des kiosques sont supervisées à distance par un directeur de succursale;

**Considérant** que l'employeur, en conséquence, assigne en tout temps un employé à titre de COS dans les kiosques,

Les parties conviennent de ce qui suit :

Relativement à l'application de l'article 24:04 d) le syndicat accepte de prolonger pour une période de 12 mois le délai prévu concernant la création de poste régulier simple.

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 25, advenant la fermeture d'un kiosque ayant opéré pour une période supérieure à la période prévue au paragraphe précédent et qu'un salarié régulier a été nommé suite à l'application de la procédure d'affichage, l'employeur doit réaffecter cet employé régulier dans sa localité ou, s'il s'agit de la localité 1 ou 100, dans sa sous-localité.

Advenant la fermeture d'un kiosque et l'ouverture d'un nouveau kiosque dans la même division, la prolongation du délai prévue au premier paragraphe s'applique au nouveau kiosque rétroactivement à l'ouverture initiale du premier kiosque à la condition que l'ouverture de ce nouveau kiosque s'effectue dans un délai inférieur à 4 mois à compter de la fermeture.

Dès qu'un poste régulier 38 heures est créé dans un kiosque, l'employeur ne peut changer la succursale d'attache du kiosque.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 15<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE JUIN 2000.**

**Société des alcools du Québec**

\_\_\_\_\_  
Richard Guay

\_\_\_\_\_  
Alain Proteau  
**Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ**

\_\_\_\_\_  
Jean Jr. Laperrière

\_\_\_\_\_  
Benjamin Labbé

## ANNEXE 23

### Agences

**Attendu** que, conformément à sa mission, l'employeur a le devoir de desservir de façon rentable l'ensemble de la population du territoire du Québec ;

**Attendu** que plusieurs petites localités, éloignées de centres plus importants qui sont déjà desservies par une succursale, ne reçoivent pas actuellement un service adéquat ;

**Considérant** que la Société des alcools du Québec entend augmenter de façon très sensible le nombre d'octroi de permis d'agences;

**Considérant** que le syndicat désire que cette action ne vienne pas affecter en diminution le nombre de succursales actuellement en opération;

L'employeur s'engage à ne pas fermer les succursales actuellement en opération, à cause de l'implantation de nouvelles agences ;

Le syndicat accepte cependant, que l'employeur puisse fermer une succursale en cas de force majeure, incluant entre autres une chute importante des ventes et de l'achalandage .

## ANNEXE 24

### **ENTENTE TRIPARTITE**

#### **ENTENTE**

ENTRE

**SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Compagnie à fonds social créée en vertu de la Loi sur la Société des alcools du Québec, (L.R.Q., c. S-13), ayant son siège social au 905 De Lorimier, Montréal (Québec) H2K 3V9, ici représentée par Jean-Claude Gagnon, dûment autorisé à agir aux présentes,

ci-après désignée la «**SAQ**»

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 3535**, association

de salariés légalement constituée en personne morale et ayant sa principale place d'affaires au 545 boul. Crémazie est, 12<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) H2M 2V1 et un bureau d'affaire pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la SAQ au 6876, rue de Marseille, Montréal (Québec) H1N 1M7, ici représenté par Guy DeBlois, dûment autorisé à agir aux présentes,

ci-après désignée le «**STSAQ**»

ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**, Syndicat professionnel dûment constitué

et accrédité, ayant son siège social au 1065, rue Saint-Denis, Montréal (Québec) H2X 3J3, ici représenté par Jean Jr. LaPerrière, dûment autorisé à agir aux présentes,

ci-après désignée le «**SEMBSAQ**»

**ATTENDU QUE** la nouvelle orientation de la SAQ dans le développement du réseau SAQ-Restoration entraîne des modifications importantes dans le fonctionnement des Secteurs ventes, logistique et distribution, que les principaux points de cette orientation concernent la vente aux titulaires de permis, le service de livraison et le commerce électronique;

**ATTENDU QUE** l'employeur reconnaît que l'appui, le support et l'expertise des syndicats et de ses membres sont essentiels à la mise en place de la nouvelle orientation;

**ATTENDU QUE** les parties susmentionnées désirent conclure une entente négociée afin de garantir et assurer le succès de l'orientation commerciale de la SAQ, et ce, en dehors de tout cadre juridique;

**ATTENDU QUE** les parties veulent minimiser les implications pour les unités d'accréditation et les employés concernés et délimiter définitivement les frontières entre les accréditations concernées;

#### **1. ORIENTATIONS :**

##### **1.1 Politique de vente aux titulaires de permis**

La décision d'acheter en succursales ou de se faire livrer par les deux centres de distribution (Mtl et Qc) est laissée à la discrétion des titulaires de permis.

##### **1.2 Politique de service de livraison aux titulaires de permis**

Le service de livraison gratuit aux titulaires de permis est offert et assuré uniquement à partir des deux centres de distribution (Mtl et Qc). Les ventes et



les transactions effectuées pour livraison sont attribuées aux points de vente ayant effectué la prise de commande.

### 1.3 Politique sur le commerce électronique

Les titulaires de permis se prévalant du système SAQ.COM - Restauration seront desservis uniquement par les deux centres de distribution (Mtl et Qc) de la SAQ, alors que les consommateurs qui se prévalent du système le seront par les succursales de la SAQ.COM – Consommateurs. Les ventes et transactions effectuées par SAQ.COM – Restauration sont attribuées aux points de ventes ayant effectué la prise de commande

## 2. **IMPACTS :**

- 2.1 Les tâches reliées à la préparation et à la livraison des commandes vers les succursales, vers les grossistes et également vers les titulaires de permis souhaitant se faire livrer, seront effectuées uniquement par les deux centres de distribution (Mtl et Qc) et par le personnel STSAQ, sous réserve des ententes et de la convention collective du STSAQ. Les tâches leur seront transférées graduellement. Par conséquent :
- 2.1.1 Le personnel régulier SEMBSAQ de la succursale 33557, sera relocalisé selon les modalités convenues entre les parties, à l'exception d'un maximum de 12 employés réguliers qui seront intégrés dans l'unité STSAQ, tout en maintenant pour ces employés leur ancienneté et autres avantages (vacances, banque d'heures maladie, temps supplémentaire accumulé etc.) à la SAQ. Les employés ainsi relocalisés seront assignés au secteur distribution spécialisé pour les titulaires de permis selon les modalités convenues entre la SAQ et le STSAQ. La période de transition se terminera au plus tard en mai 2001.
- 2.1.2 Les responsabilités de préparation et de livraison, de produits cadeaux et comptoir postal, assumées actuellement par la succursale 23106, seront intégrées aux activités de SAQ.COM – Consommateurs et SAQ.COM – Restauration, dont les activités se limitent aux titulaires de permis pour les fins de leur commerce.
- 2.1.3 La tâche de prises de commande téléphonique, pour les titulaires de permis et les consommateurs qui désirent se faire livrer à l'endroit de leur choix, sera effectuée exclusivement par du personnel de succursale SEMBSAQ.
- 2.1.4 Le service de livraison aux titulaires de permis, offert actuellement par certaines succursales du réseau, est aboli.
- 2.1.5 Le service 23111, les succursales 33557, 23360 ainsi que l'entrepôt Condé relié à la succursale 23113 seront fermés, et ce, suite à un préavis minimal d'un mois, tel que prévu à la convention collective. De plus, les parties s'entendent que cet avis n'ait pas pour effet d'empêcher le transfert graduel des employés au même rythme que le transfert des activités relatives à la préparation des commandes de la succursale 23360 vers le centre de distribution.
- 2.1.6 Les employés SEMBSAQ touchés par la fermeture des succursales mentionnées au point 2.1.5 seront relocalisés selon les modalités convenues entre les parties concernées.
- 2.2 Les tâches des succursales de vins en vrac et SAQ-Dépôt seront effectuées exclusivement par les employés membres du SEMB/SAQ. En ce qui concerne la SAQ-Vrac Montréal, les employés travaillant à l'extérieur des aires de vente des consommateurs seront des employés membres du STSAQ. Les employés STSAQ touchés par cette réorganisation seront relocalisés selon les modalités prévues à leur convention collective.
- 2.3 Les employés des succursales SAQ.COM – Consommateurs doivent être membres du SEMB/SAQ.

**EN CONSIDÉRATION DE CETTE ENTENTE**, les syndicats se désistent des requêtes mentionnées ci-dessous et de tous les griefs déposés en regard du contentieux sur la propriété des tâches de préparation des commandes aux titulaires de permis et déposeront devant les instances judiciaires compétentes des désistements écrits, et ce, dans chacun des dossiers.

#### **REQUÊTES STSAQ**

- Requête en accréditation  
Présentée par la STSAQ, le 27 octobre 1987  
Dossier : Q7614-10  
Dossier : QR 042-10-87
- Requête en fusion d'accréditation  
Présentée par le STSAQ, le 6 avril 1990  
Dossier : CQ 9004 S 027
- Requête en interprétation, art. 39 ct  
Présentée par le STSAQ, le 31 août 1992  
et visant la pièce 23360  
CAS : CM 9209 S 390  
Dossier : AM 8802 S 242

#### **REQUÊTES SEMB**

- Requête en interprétation, art. 39 ct  
Magasin du VRAC MTL, le 8 avril 1994  
Dossier : AM 8802 S 156  
CAS : CM 9406 S 062
- Requête en interprétation, art. 39 ct  
Magasin du vrac Québec, le 24 mars 1994  
Dossier : AM 8802 S 156  
CAS : CQ 9403 S 155

## ANNEXE 25

### **LOGICIEL D'ASSIGNATION (GASPER)**

Les parties conviennent que l'Annexe 25 sera revu pour tenir compte des modifications apportées au logiciel Gasper et à la convention collective. D'ici là, l'Annexe 25 continue de s'appliquer en y apportant les adaptations nécessaires.

Considérant : le caractère paritaire de la réalisation des horaires (art. 8 :10) ;

Considérant : la centralisation de tout le processus de la production des horaires de travail;

Considérant : la complexité pour les divisionnaires patronaux et syndicaux d'effectuer manuellement les horaires de travail des employés à temps partiel;

Considérant : que toutes les règles d'assignation et tous les paramètres inclus au logiciel GASPER ont été précisés par le comité paritaire et validés avec les représentants de l'exécutif syndical SEMB et les représentants des Ressources humaines avant d'être informatisés;

Considérant : que le logiciel d'assignation (GASPER) a été testé, validé et accepté par le comité paritaire;

es parties conviennent de ce qui suit :

1. Que les horaires hebdomadaires de travail pour les besoins prévisibles des employés à temps partiel et des employés détenteur d'un poste 16 à 19,5 soient effectués à l'aide du logiciel d'assignation (Gasper).
2. Qu'au meilleur de leur connaissance le traitement effectué par le logiciel d'assignation GASPER est conforme avec les règles prévues à la convention collective SEMBSAQ et les lettres d'entente intervenues entre les parties jusqu'à ce jour.
3. Qu'advenant des erreurs de programmation, le syndicat s'engage à considérer les résultats erronés comme étant des résultats corrects; en contre partie, l'employeur s'engage à faire les corrections nécessaires dans les délais les plus brefs.
4. Que chacune des parties désignera un "gestionnaire de système" qui aura principalement la responsabilité conjointe et paritaire de saisir et de tenir à jour les différents paramètres du logiciel GASPER. Les deux gestionnaires de système devront s'entendre sur la façon d'apporter les modifications au logiciel. Les "gestionnaires de système" forment un comité au sens de l'article 15 :04 de la convention collective.
5. Qu'à partir du début du déploiement en succursale, pour fin de production, et pour une période de deux mois suivant cette date, les "gestionnaires de système" se réuniront tous les jeudis et vendredis pour supporter les divisionnaires patronaux et syndicaux et régler les problèmes qui pourraient survenir. À la suite de ces deux mois et pour une période d'un mois, ceux-ci se réuniront une journée par semaine. Le jour de la rencontre sera identifié ultérieurement par les parties.
6. Qu'à la suite de la signature d'une entente entre les parties pour changer les règles d'assignation actuelles, chacune des parties désignera un représentant et ce duo aura la responsabilité conjointe d'en informer les responsables du développement du logiciel d'assignation GASPER. Les deux "gestionnaires de système" devront être présents à ces rencontres.
7. Que toutes modifications apportées au logiciel GASPER devront être testées et acceptées par les deux "gestionnaires de système" avant qu'une nouvelle version du logiciel soit déployée dans le réseau des succursales pour l'utilisation. Avant le déploiement de la nouvelle version du logiciel, les règles existantes continuent à s'appliquer.

8. Qu'afin de permettre au Syndicat de supporter les divisionnaires dans leur travail et de vérifier s'il y a lieu les allégations d'erreur dans les horaires produits par le logiciel Gasper, l'employeur accordera les accès nécessaires (tel que stipulé à l'annexe A au bureau du SEMBSAQ (siège social) et au gestionnaire de système syndical afin de leur permettre de consulter les horaires produits par le logiciel et d'accéder aux différents rapports générés lors de la production des horaires hebdomadaires des divisions.
9. De plus, l'employeur s'engage à fournir au SEMBSAQ tous les documents nécessaires à la compréhension du logiciel GASPER. De plus, pour permettre aux parties de tester la validité des informations incluses dans le logiciel, une division fictive sera mise à la disposition des deux parties dans un environnement de tests.
10. Que l'employeur s'engage aussi à inclure, à ses frais, sur les équipes de développement qui pourraient éventuellement être mises sur pied pour travailler à toutes modifications ou ajout au logiciel, un nombre suffisant de représentants syndicaux, de façon à en vérifier la conformité avec la convention collective et les ententes qui en découlent.
11. Qu'advenant des problèmes d'ordre technique imprévisibles reliés à des cas de force majeure, tel que : des pannes électriques, des virus, des bugs majeurs, etc., la partie syndicale s'engage à ne pas contester la production hors délai des horaires de travail et toutes autres conséquences reliées à cette situation et à participer avec l'employeur à trouver une solution pour résoudre le problème.
12. En cas d'erreurs sur les horaires de travail provenant d'entrées de données et que ces entrées de données ont été effectuées, vérifiées et approuvées par les représentants syndicaux et patronaux responsables de la division (ou les personnes désignées par ces derniers) et / ou par le représentant syndical et le directeur de la succursale (ou les personnes désignées par ces derniers), et considérant que seul les gestionnaires de système peuvent relancer à nouveau un nouvel horaire, après consultation et entente entre eux, les parties s'entendent sur les solutions suivantes pour corriger les horaires et rétablir les heures des employés :
  - a) Lorsque l'erreur a été détectée avant l'affichage des horaires, soit au plus tard le jeudi, les divisionnaires (patronal et syndical) doivent s'adresser aux gestionnaires de système pour proposer le lancement d'un nouvel horaire. Ces derniers ont la responsabilité de gérer la demande et de relancer, s'il y a lieu, le nouvel horaire. Les gestionnaires de système possèdent la discrétion d'accepter ou de refuser de relancer le nouvel horaire. Cependant, ils ne peuvent refuser la demande si l'erreur est manifeste. Dans le cas où les gestionnaires de système acceptent de relancer un nouvel horaire, le syndicat s'engage à ne pas contester les changements en découlant.
  - b) Lorsque l'erreur a été détectée après l'affichage, les divisionnaires (patronal et syndical) doivent s'adresser aux gestionnaires de système selon les modalités prévues à l'alinéa 1, à la condition que l'erreur ait été détectée avant 21h le jeudi.

Lors de toute relance des horaires, le divisionnaire patronal et/ou syndical devra contacter les employés ayant déjà pris connaissance de leur horaire et dont l'horaire a été modifié pour leur mentionner le résultat du nouvel horaire.

Le divisionnaire patronal et/ou syndical doit prendre tous les moyens nécessaires pour informer les employés avant 21h le vendredi.

Advenant que le divisionnaire patronal et/ou syndical tente, sans succès, de rejoindre un employé ayant déjà pris connaissance de son horaire pour l'informer du résultat du nouvel horaire, le premier horaire lui sera alors maintenu.

- c) Les parties souhaitent que toutes erreurs détectées sur les horaires de travail soient dénoncées le plus rapidement possible afin de faciliter la recherche de solutions et accélérer ainsi les corrections.

13. Les parties reconnaissent que les règles d'assignation actuelles sont complexes et qu'il est parfois difficile pour les divisionnaires d'appliquer ces règles avec une précision égale à celle produite par le logiciel GASPER. Le syndicat renonce donc à contester les erreurs du passé qui pourraient être détectées lors de la mise en application du logiciel d'assignation.
14. En relation avec les points 3-4-6-7-10, l'employeur reconnaît que le syndicat accepte la présente entente en considération des représentations de l'employeur et en particulier des ses engagements formels à ne pas modifier de quelque façon que ce soit le logiciel d'assignation sans l'accord du Syndicat. Cette considération est essentielle au point où le syndicat n'aurait jamais accepté la présente entente sans cet engagement. Tout défaut de l'employeur de respecter cet engagement donnera droit au syndicat de considérer cette entente comme nulle et sans effet.

## ANNEXE 26

### **RECONDUCTION DES ENTENTES INDIVIDUELLES**

Les parties conviennent que toute entente signée par les représentants des parties pour régler des situations particulières aux employé(e)s concerné(e)s demeure en vigueur et n'a pas à être annexée à la convention collective.

## **ENTENTE # 1**

**ENTRE**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE  
BUREAUX DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

**ET**

**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Exercice de clarification de la nécessité de remplacement des employés de bureaux alors qu'ils sont absents ou qu'ils bénéficient d'un horaire de quatre (4) jours.

1. L'employeur comprend la problématique soulevée par le syndicat.
2. L'employeur n'endosse pas le non respect de la convention collective, c'est-à-dire l'accomplissement de tâches exclusivement confiées aux employés de bureaux membres du SEMB par un employé non membre de l'unité d'accréditation ou par un représentant de l'employeur.
3. Il est entendu que le paragraphe 2 doit être interprété et appliqué en tenant compte du contexte particulier des bureaux dont notamment du fait que deux (2) accréditations syndicales se partagent un ensemble de postes de natures peu différentes, c'est-à-dire pouvant inclure des tâches similaires ou identiques.
4. Ainsi, lors de l'absence d'un employé de bureaux, l'employeur ne peut faire accomplir les tâches exclusivement liées au poste vacant par un employé non membre de l'unité d'accréditation ou par un représentant de l'employeur.
5. Malgré le paragraphe précédent, dans le but de maintenir les opérations normales d'un service ou de répondre aux urgences, certaines desdites tâches peuvent être exécutées, de façon ponctuelle et non continue, par un employé non membre de l'unité d'accréditation ou par un représentant de l'employeur. Ceci ne saurait être utilisé pour justifier le transfert de ces tâches vers une autre unité d'accréditation.
6. Afin d'éviter les litiges, les parties conviennent de faire l'inventaire desdites tâches qui nécessitent une dérogation au sens du paragraphe 5, le tout en prenant en considération le contexte particulier des bureaux décrit au paragraphe 3.
7. Les parties compléteront cet exercice dans les douze (12) mois suivant la signature de la convention collective.

**ENTENTE # 3**

**ENTRE**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE  
BUREAUX DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

**ET**

**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, les parties vérifient les données inscrites à la liste confidentielle selon l'article 8:41 et apportent les correctifs nécessaires s'il y a lieu.

À défaut d'entente à ce sujet entre les parties, le syndicat peut déposer un grief.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 14<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 1997.**

\_\_\_\_\_  
Jules St-Amour

\_\_\_\_\_  
Omer Landry

\_\_\_\_\_  
Daniel Laberge

\_\_\_\_\_  
Richard Guay



**ENTENTE # 4**

**ENTRE**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE  
BUREAUX DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

**ET**

**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Concernant la liste confidentielle prévue à l'article 8:41, les parties reconnaissent qu'un employé peut demander en tout temps la correction de cette liste en ce qui le concerne.

À défaut d'entente à ce sujet entre les parties, l'employé peut réclamer cette correction par voie de grief.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 13<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 1997.**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA S.A.Q.**

**SOCIÉTÉ DES ALCOOLS  
DU QUÉBEC**

\_\_\_\_\_  
Jules St-Amour

\_\_\_\_\_  
Omer Landry

\_\_\_\_\_  
Daniel Laberge

\_\_\_\_\_  
Henri Desjardins

\_\_\_\_\_  
Louis Huchette

## **ENTENTE # 5**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

**ET**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE BUREAUX  
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de ligne de démarcation claire entre les tâches accomplies par les commis de bureaux SEMB et les agents de bureaux SPTP.

À cet effet, le SEMB-SAQ a avisé la SAQ qu'il fera des démarches auprès du SPTP pour en arriver à une entente à ce sujet.

La SAQ s'engage à ne pas interférer dans les discussions qui auront lieu entre les deux (2) syndicats à ce sujet; elle s'engage aussi à faciliter l'application d'une éventuelle entente qui pourrait intervenir entre eux relativement à ladite ligne de démarcation.

Dans l'impossibilité d'en arriver à une telle entente, le SEMB-SAQ se réserve le droit de soumettre le litige aux instances appropriées.

## **ENTENTE # 6**

### **CRÉATION DU POSTE DE COORDONNATEUR PRINCIPAL DES OPÉRATIONS (CPOS)**

#### **▪ PROCESSUS D'OUVERTURE DE POSTES ET SÉLECTION**

1. L'employeur s'engage à ouvrir un poste de Coordonnateur principal des opérations en succursale (CPOS) pour chaque succursale qui atteint 15 000 heures travaillées dans l'année de calendrier. L'employeur peut également ouvrir un poste de CPOS dans toute succursale où il le juge nécessaire pour répondre aux besoins d'opérations. Le processus se fera selon le mécanisme prévu ci-après.
2. **Mécanisme de nomination des CPOS**
  - a) Succursale où un poste de CPOS est vacant, ouverture d'une nouvelle succursale avec un poste de CPOS et création d'un poste de CPOS et maintien du/des poste(s) de COS  
  
Les règles de l'article 24 s'appliquent.
  - b) Création d'un poste CPOS à partir d'un poste COS existant  
  
Le poste de CPOS est offert, par ancienneté, aux COS de la succursale. Le poste du COS qui accepte l'offre est aboli. En cas d'échec de l'examen prévu au point 3, le poste de CPOS est aboli et l'employé reprend son poste de COS qui avait été aboli et le salaire associé à sa classification.  
  
Si aucun COS accepte l'offre, les règles de l'article 24 s'applique.
3. L'employé est confirmé dans le poste après avoir suivi la formation et réussi l'examen.
4. Un an après avoir échoué l'examen, l'employé peut à nouveau poser sa candidature mais il doit cependant suivre à nouveau le cours.
5. Après 2 échecs, le processus prévu au point 2 est repris mais l'employé qui a échoué à 2 reprises ne peut poser sa candidature à nouveau sur un poste de CPOS. Si l'employé est le seul COS de sa succursale, la réouverture d'un poste de CPOS peut se faire lorsque le poste de COS devient vacant de façon permanente ou dans le cas où l'employeur décide de créer un poste de CPOS tout en conservant le poste de COS.
6. L'employé choisi en provenance d'une autre succursale se rapporte par la suite à la succursale où il a obtenu son poste de CPOS. À ce moment, l'employeur réévalue le nombre requis de COS à cette succursale sous réserve du paragraphe précédent. Tout déplacement qui en résulterait est fait selon les règles prévues aux articles 10.10, 24.12 ou 25 selon le cas.

#### **▪ TAUX DE SALAIRE**

7. L'employé sélectionné reçoit le taux de salaire de la classification concernée conformément à l'Annexe A et à l'article 45 :04.
8. Le CPOS qui quitte son poste reçoit le taux de salaire de sa nouvelle classification. Cependant, s'il obtient à nouveau un poste de CPOS, il n'a pas à se qualifier à nouveau. Le CPOS d'une succursale dont le poste est aboli voit son poste transformé en un poste de COS. S'il avait atteint le dernier échelon de l'échelle COS/CPOS, il est traité selon les règles des employés hors échelle prévues à l'article 49.

9. Cette classification ne peut avoir pour effet d'entraîner une demande de réévaluation de l'une ou l'autre des classifications prévues à la convention à moins que l'employeur n'effectue des modifications substantielles à l'une ou l'autre de ces classifications.

Les descriptions de tâches ont déjà été soumises au Syndicat dans le cadre des négociations et pourront être référées au comité d'évaluation des tâches mais uniquement aux fins de revoir le contenu de la description. En cas de mésentente, seule cette question peut être référée à un arbitre de grief, sans aucun impact sur l'évaluation, le pointage, le taux de salaire de ce poste ou de quelqu'autre poste de la convention ou le montant de la prime.

#### ▪ **FORMATION**

10. L'employeur détermine les objectifs qu'il désire atteindre par l'attribution du poste de CPOS et l'institution reconnue choisie pour dispenser la formation.
11. Par la suite, l'employeur transmet au comité de formation une proposition détaillée sur le type de formation qu'il souhaite donner.
12. Le comité de formation analyse la proposition de l'employeur et présente ses recommandations.
13. À défaut d'entente, le comité de formation s'adjoit les services d'un expert désigné par l'institution reconnue choisie par l'employeur. Cet expert décidera de la question en tenant compte des paramètres suivants :
  - Le programme de formation doit être de nature à atteindre les objectifs visés par l'employeur
  - Le programme ne doit pas excéder une durée maximale de quatre (4) semaines.
14. Les examens sont préparés et administrés par l'institution reconnue choisie par l'employeur. Ils doivent permettre la vérification des connaissances acquises dans le cadre de la formation reçue.
15. Pour la durée de la formation CPOS, l'horaire de l'employé est modifié temporairement du lundi au vendredi;
16. Tous les frais de séjour, allocations de repas et frais de kilométrage occasionnés par la formation sont payés par la SAQ tel que prévu à la directive corporative;

#### ▪ **REMPLACEMENT**

- Le CPOS n'est pas remplacé dans cette classification lors de son absence sauf si un COS affecté à cette succursale a déjà réussi l'examen. Toutefois si la succursale ne comporte qu'un seul poste de CPOS et pas de poste de COS, dans un tel cas, un remplacement s'effectue par un caissier-vendeur qui effectue alors le remplacement à titre de COS selon le taux de la classification de COS.

## ENTENTE # 7

### ENTENTE INTERVENUE

**ENTRE :** **SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

ci-après la « SAQ »  
-et-

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES DE MAGASINS ET  
DE BUREAU DE LA SAQ (SEMB-SAQ CSN)**

ci-après le « Syndicat »

#### **OBJET : Évaluation du poste de caissier-vendeur**

**ATTENDU QUE** dans le cadre des négociations portant sur le renouvellement de la convention collective, le Syndicat a demandé à l'Employeur que le poste de « caissier-vendeur » soit soumis au comité paritaire d'évaluation des tâches mentionné à l'article 27 de la convention collective, afin qu'il procède au pointage et à l'évaluation dudit poste;

**ATTENDU QUE**, dans les circonstances actuelles, l'Employeur n'avait aucune obligation, tant en vertu de la loi que de la convention collective actuelle, de soumettre ledit poste au dit comité;

**ATTENDU QUE** l'Employeur a néanmoins accepté, dans le cadre d'un exercice exploratoire fait dans le seul but de rechercher une entente globale mutuellement satisfaisante à la question qualifiée « d'équité interne » par le Syndicat, de soumettre ledit poste au dit comité;

**ATTENDU QUE** ledit comité a effectivement procédé à ladite évaluation et est parvenu à une entente à l'égard de 14 des 18 sous-facteurs devant être considérés en fonction de la grille d'évaluation;

Les parties conviennent que :

1. L'entente intervenue entre elles relativement au contenu de la description de la tâche de « caissier-vendeur » de même que relativement à l'évaluation et au pointage des sous-facteurs apparaissant à la grille d'évaluation, finalise les résultats et règle toute mésentente ayant pu exister à l'égard desdits sous-facteurs, et qu'en conséquence il n'existe aucun litige portant sur lesdits sous-facteurs pouvant être référés à l'arbitrage;
2. Elle continueront leurs discussions dans les 3 mois des présentes, afin de tenter d'en arriver à une entente à l'égard des sous-facteurs 8, 10, 14 et 17 de la grille d'évaluation;

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 17<sup>e</sup> jour de février 2010 :

**SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES DE MAGASINS  
ET DE BUREAU DE LA SAQ (SEMB-SAQ CSN)**

**Par :** \_\_\_\_\_  
Josée Laliberté  
Directrice  
Relations de travail et santé-sécurité

**Par :** \_\_\_\_\_  
Katia Lelièvre  
Présidente

**Par :** \_\_\_\_\_  
Alain Auclair  
Directeur  
Rémunération globale

**Par :** \_\_\_\_\_  
Ginette Daviau  
Secrétaire générale

## **ENTENTE # 8**

### **PERFECTIONNEMENT DU CONSEILLER EN VINS**

1. Tous les conseillers en vins sont éligibles à l'obtention d'une prime de perfectionnement aux conditions définies ci-après. L'employeur s'engage de plus à ce que tous les conseillers en vins qui le désirent aient l'opportunité d'ici le 31 décembre 2010 d'obtenir la formation et de se présenter à l'examen prévu.
2. Si un conseiller en vins n'a accès au programme de formation qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et qu'il réussit l'examen prévu, il reçoit alors la prime rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2010.
3. L'employeur précise au fur et à mesure le nombre d'inscriptions à la formation disponibles pour chaque session de formation, la séquence, l'échéancier et selon le cas la répartition entre les succursales en tenant compte cependant des principes suivants :
  - Deux tiers (2/3) des inscriptions disponibles annuellement sont offertes aux conseillers en vins par ordre d'ancienneté peu importe leur succursale d'appartenance sauf si plus d'un (1) en provenance de la même succursale décide de s'inscrire. Dans ce cas, la priorité sera déterminée par ordre d'ancienneté entre eux.
  - Un tiers (1/3) des inscriptions disponibles annuellement sont reliées à des succursales identifiées par l'employeur qui utilise à cette fin le critère du pourcentage de vente des produits de spécialités dans les succursales du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année précédente. Dans ce cas, la priorité est accordée aux conseillers en vins de cette succursale par ordre d'ancienneté entre eux.
4. Les conseillers en vins qui le désirent s'inscrivent au programme de formation.
5. Un conseiller en vins qui ne souhaite pas suivre le cours et considère qu'il possède les équivalences peut demander au comité de formation de reconnaître ses équivalences et de le dégager de l'obligation de suivre le cours prescrit. Si les équivalences sont reconnues, le conseiller en vins devra alors se soumettre à l'examen prescrit et le réussir.
6. Un an après avoir échoué l'examen, l'employé a droit après avoir suivi le cours à une (1) seule reprise de l'examen.

### **SALAIRE**

7. Le salaire du conseiller en vin accrédité est celui apparaissant à l'échelle salariale de l'Annexe A.

### **FORMATION**

8. L'employeur détermine les objectifs qu'il désire rencontrer par l'introduction du programme de perfectionnement et l'institution reconnue choisie pour dispenser la formation.
9. Par la suite, l'employeur transmet au comité de formation une proposition détaillée sur le type de formation qu'il souhaite donner.
10. Le comité de formation analyse la proposition de l'employeur et présente ses recommandations.
11. À défaut d'entente, le comité de formation s'adjoint les services d'un expert désigné par l'institution reconnue choisie par l'employeur. Cet expert décidera de la question en tenant compte des paramètres suivants :
  - Le programme de formation doit être de nature à rencontrer les objectifs visés par l'employeur

- Le programme ne doit pas excéder une durée maximale de quatre (4) semaines.
12. Le comité de formation détermine les équivalences que doivent posséder les conseillers en vins afin d'être exempté de la formation.
  13. Les examens sont préparés et administrés par l'institution reconnue choisie par l'employeur. Ils doivent permettre la vérification des connaissances acquises dans le cadre de la formation. L'institution émet une attestation à l'employé qui a réussi l'examen.
  14. La formation, les cours et les examens se tiennent durant les heures de travail sans perte de salaire et d'avantages pour les conseillers en vin.

**ENTENTE # 11**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

**ET**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE BUREAUX  
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Les parties conviennent qu'en application de l'article 6:01 de la convention collective, les tableaux d'affichage situés dans les immeubles du siège social sont localisés aux endroits suivants :

Rez-de-chaussée : - Entrée des employés, côté est  
- Corridor menant au Service des ressources humaines

2<sup>ième</sup> étage : - À gauche de l'ascenseur  
- Près de l'escalier, côté nord-est

3<sup>ième</sup> étage : - À gauche de l'ascenseur

4<sup>ième</sup> étage : - À gauche de l'ascenseur  
- Près de la cafétéria

De plus, l'employeur s'engage à installer un nouveau tableau d'affichage au 3<sup>ième</sup> étage, côté nord-est et un tableau d'affichage au Service de l'imprimerie, et ce, dans un délai de quatre (4) semaines de la signature de la convention collective.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 29<sup>IÈME</sup> JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 1988.**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
MAGASINS ET DE BUREAUX - SAQ**

**SOCIÉTÉ DES ALCOOLS  
DU QUÉBEC**

\_\_\_\_\_  
Ronald Asselin

\_\_\_\_\_  
Gilles St-Martin

\_\_\_\_\_  
Daniel Laberge

\_\_\_\_\_  
Richard Guay



**ENTENTE # 12**

ENTRE

**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE BUREAUX  
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Nonobstant les dispositions de l'article 14:06 de la convention collective, les parties conviennent que les employés auront droit aux congés personnels qu'au prorata dans les cas suivants :

1. L'employé qui démissionne ou doit quitter son emploi, reçoit à son départ une compensation égale au solde des heures non utilisées basé sur le taux horaire de sa classification en vigueur à cette date.

Toutefois, l'employé n'aura droit qu'au prorata des trois (3) jours calculé en proportion du temps écoulé lors de son départ par rapport à l'année complète.

2. L'employé qui est embauché en cours d'année recevra au plus tard le 30 janvier suivant, une compensation égale au solde des heures non utilisées multiplié par le taux horaire de sa classification en vigueur le 31 décembre précédent.

Toutefois, cet employé n'aura droit qu'au prorata des trois (3) jours calculé en proportion du temps écoulé entre sa date d'embauche et le 31 décembre par rapport à l'année complète.

3. Les employés retraités ou préretraités et les employés décédés conservent leur plein droit au paiement du solde des heures non utilisées des trois (3) jours au taux horaire de leur classification en vigueur à cette date quelque soit la date du départ ou du décès.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 25<sup>IÈME</sup> JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 1988.**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
MAGASINS ET DE BUREAUX - SAQ**

**SOCIÉTÉ DES ALCOOLS  
DU QUÉBEC**

\_\_\_\_\_  
Ronald Asselin

\_\_\_\_\_  
Gilles St-Martin

\_\_\_\_\_  
Daniel Laberge

\_\_\_\_\_  
Richard Guay

## **ENTENTE #13**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

**ET**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE BUREAUX  
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Attendu que les parties ont négocié le renouvellement de la convention collective;

Attendu que lors des négociations les parties ont convenues que les horaires de travail seraient affichés du lundi au dimanche dans la mesure où les systèmes informatiques de l'employeur pouvaient le permettre;

Attendu que les systèmes informatiques de l'employeur ne permettent pas actuellement d'afficher les horaires du lundi au dimanche;

Attendu qu'une analyse plus poussée est nécessaire afin d'identifier les enjeux, les délais et les coûts associés à ce projet mais qu'à priori un travail de programmation des systèmes informatiques de l'employeur est nécessaire;

Attendu que les parties ont un intérêt commun à mettre en place les horaires du lundi au dimanche;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente
- 2- Les parties prennent les moyens nécessaires pour procéder à l'affichage des horaires du lundi au dimanche;
- 3- D'ici à l'implantation des horaires du lundi au dimanche, l'affichage des horaires se fait selon la méthode prévue à la convention collective qui prenait fin le 31 mars 2009, soit du dimanche au samedi.

## **ENTENTE #14**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

**ET**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE BUREAUX  
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Attendu la création du nouveau titre d'emploi de coordonnateur de succursale solo;

Attendu les dispositions de l'article 51 de la convention collective;

Attendu la similitude dans les descriptions de poste de CSS et de directeur de succursale;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Compte tenu de la participation et de l'imputabilité reliées à la gestion des affaires que comporte ce nouveau poste et compte tenu que l'employeur devra appliquer les mêmes critères d'évaluation que ceux qui concernent les gestionnaires de succursale du réseau, la description de tâches de ce poste contiendra nécessairement plusieurs éléments analogues et/ou identiques à ceux contenus dans la description de tâches des gestionnaires du réseau. En conséquence et compte tenu de l'esprit et de la lettre de la présente entente par laquelle l'employeur accepte exceptionnellement de confier à des salariées plutôt qu'à des cadres certaines tâches reliées à la gestion des affaires, il est expressément entendu que la présente entente ainsi que toute description de tâches en découlant ne peuvent être invoquées à titre de précédent dans quelque débat que ce soit entre les parties devant quelque tribunal ou forum judiciaire, quasi judiciaire ou administratif que ce soit, relativement au statut de cadre dans toute autre succursale que les succursales solo.