

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**SECTION LOCALE 3535**

**(SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES  
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC)**

**ET**

**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

**EN VIGUEUR DU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2009**

**AU 31 MARS 2016**

**NOTE :** DANS LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE, LE MASCULIN DÉSIGNE AUSSI BIEN LES FEMMES QUE LES HOMMES ET EST UTILISÉ DANS LE BUT D'ALLÉGER LE TEXTE.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE</b>	.....	1
<b>CHAPITRE 1:00:00 – LES RÈGLES DE BASE</b>		
ARTICLE 1:01:00	- BUT DE LA CONVENTION.....	3
ARTICLE 1:02:00	- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	3
ARTICLE 1:03:00	- DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 1:04:00	- STATUT DE L'EMPLOYÉ.....	5
ARTICLE 1:05:00	- DROITS DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 1:06:00	- DROITS ACQUIS.....	6
ARTICLE 1:07:00	- TRANSMISSION D'INFORMATION.....	7
ARTICLE 1:08:00	- GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE.....	7
ARTICLE 1:09:00	- VALIDITÉ.....	7
ARTICLE 1:10:00	- ANNEXES ET AMENDEMENTS.....	7
ARTICLE 1:11:00	- DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ.....	7
ARTICLE 1:12:00	- LES COMITÉS.....	8
<b>CHAPITRE 2:00:00 – SÉCURITÉ SYNDICALE</b>		
ARTICLE 2:01:00	- RÉGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 2:02:00	- AFFICHAGE ET INFORMATION.....	10
ARTICLE 2:03:00	- DÉLÉGUÉ EN CHEF.....	12
ARTICLE 2:04:00	- ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	13
<b>CHAPITRE 3:00:00 – ANCIENNETÉ</b>		
ARTICLE 3:01:00	- ACQUISITION D'ANCIENNETÉ.....	17
ARTICLE 3:02:00	- LISTE D'ANCIENNETÉ.....	17
ARTICLE 3:03:00	- MAINTIEN ET ACCUMULATION D'ANCIENNETÉ.....	17
ARTICLE 3:04:00	- PERTE D'ANCIENNETÉ.....	18
ARTICLE 3:05:00	- ÉTANCHÉITÉ ENTRE LES RÉGIONS.....	18
<b>CHAPITRE 4:00:00 – LES HEURES DE TRAVAIL</b>		
ARTICLE 4:01:00	- HORAIRES DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE 4:02:00	- MODIFICATIONS D'HORAIRES.....	21
ARTICLE 4:03:00	- COMITÉ SUR LES HORAIRES.....	22
ARTICLE 4:04:00	- TEMPS PAYABLE.....	23
ARTICLE 4:05:00	- TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – RÉGION DE MONTRÉAL.....	23
ARTICLE 4:06:00	- COMITÉ DU TEMPS SUPP. – RÉGION DE MONTRÉAL.....	29
ARTICLE 4:07:00	- REPAS EN TEMPS SUPP. – RÉGION DE MONTRÉAL.....	30
ARTICLE 4:08:00	- PÉRIODE DE REPOS EN TEMPS SUPP. RÉGION DE MONTRÉAL..	31
ARTICLE 4:09:00	- ACCUMULATION DU TEMPS SUPP. – RÉGION DE MONTRÉAL.....	31

## **CHAPITRE 5:00:00 – ATTRIBUTION DES POSTES**

ARTICLE 5:01:00	- AFFICHAGE, POSTE VACANT, CRÉATION OU AUGMENTATION TEMPORAIRE.....	33
ARTICLE 5:02:00	- RECLASSEMENT.....	36
ARTICLE 5:03:00	- ASSIGNATION – RÉGION DE MONTRÉAL.....	36
ARTICLE 5:04:00	- TRANSFERT.....	41
ARTICLE 5:05:00	- FARDEAU DE LA PREUVE.....	42
ARTICLE 5:06:00	- PERFECTIONNEMENT ET ENTRAÎNEMENT.....	42
ARTICLE 5:07:00	- CORPS DE MÉTIER.....	44

## **CHAPITRE 6:00:00 – MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI**

ARTICLE 6:01:00	- RÉDUCTION DE PERSONNEL.....	45
ARTICLE 6:02:00	- SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	47
ARTICLE 6:03:00	- MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL.....	49
ARTICLE 6:04:00	- OUVRAGE DONNÉ À CONTRAT.....	51
ARTICLE 6:05:00	- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	53

## **CHAPITRE 7:00:00 – RELATIONS DE TRAVAIL**

ARTICLE 7:01:00	- PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF.....	55
ARTICLE 7:02:00	- ARBITRAGE.....	58
ARTICLE 7:03:00	- RÈGLES DE DISCIPLINE.....	60
ARTICLE 7:04:00	- COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	61
ARTICLE 7:05:00	- NÉGOCIATION CONTINUE.....	62

## **CHAPITRE 8:00:00 – SALAIRE**

ARTICLE 8:01:00	- VERSEMENT DU SALAIRE.....	64
ARTICLE 8:02:00	- PRIMES ET ALLOCATIONS DIVERSES.....	66
ARTICLE 8:03:00	- SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ.....	68
ARTICLE 8:04:00	- ÉVALUATION DES TÂCHES.....	68

## **CHAPITRE 9:00:00 – CONGÉS**

ARTICLE 9:01:00	- VACANCES ANNUELLES PAYÉES.....	70
ARTICLE 9:02:00	- JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	75
ARTICLE 9:03:00	- CONGÉS SOCIAUX PAYÉS.....	77
ARTICLE 9:04:00	- PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS.....	79
ARTICLE 9:05:00	- JURÉ OU TÉMOIN.....	79
ARTICLE 9:06:00	- CONGÉS SANS SOLDE.....	80
ARTICLE 9:07:00	- DROITS PARENTAUX.....	82

## **CHAPITRE 10:00:00 – RÉGIME DE PROTECTION DU REVENU**

ARTICLE 10:01:00	- RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE ET DE CRÉDITS DE MALADIE.....	89
ARTICLE 10:02:00	- ACCIDENT DE TRAVAIL.....	95
ARTICLE 10:03:00	- ASSURANCE VIE ET ASSURANCE MALADIE-ACCIDENT.....	96
ARTICLE 10:04:00	- RÉGIME DE RETRAITE.....	99

## **CHAPITRE 11:00:00 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

ARTICLE 11:01:00	- LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	100
ARTICLE 11:02:00	- LE REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION.....	101

## **CHAPITRE 12:00:00 – VÊTEMENTS ET UNIFORMES**

ARTICLE 12:01:00	- UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES LIVREURS-TRANSPORTEURS ET LES EMPLOYÉS DU SERVICE TECHNIQUE (ATELIER MOBILE).....	102
ARTICLE 12:02:00	- UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES AGENTS DE PROTECTION ET DE SÉCURITÉ.....	103
ARTICLE 12:03:00	- UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES EMPLOYÉS DE LA CAFÉTÉRIA.....	104
ARTICLE 12:04:00	- UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES MÉCANICIENS.....	104
ARTICLE 12:05:00	- UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES PEINTRES.....	105
ARTICLE 12:06:00	- UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES EMPLOYÉS RÉGULIERS.....	105
ARTICLE 12:07:00	- UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR TOUS LES EMPLOYÉS.....	105

<b>SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE PAR LES PARTIES.....</b>	<b>107</b>
---	------------

## **ANNEXES PROVINCIALES**

ANNEXE A-1	Occupations et taux de salaire.....	108
ANNEXE A-2	Liste des départements.....	111
ANNEXE A-3	Liste des postes distincts Montréal –Québec.....	113
ANNEXE A-4	Programme de formation des LTA et LTB.....	114
ANNEXE A-5	Programme d'apprentissage.....	118
ANNEXE A-6	Service d'aide personnelle.....	121
ANNEXE A-7	Livraison CDM-CDQ.....	122
ANNEXE A-8	Répartition de la charge de travail.....	126
ANNEXE A-9	Cotisations syndicales – cafétéria.....	127
ANNEXE A-10	Maître électricien.....	127
ANNEXE A-11	Palettisation.....	127

ANNEXE A-12	Quantum des congés prévus à l'article 9:06:00.....	128
ANNEXE A-13	Employés hors taux.....	128
ANNEXE A-14	Agences.....	129
ANNEXE A-15	Accréditation 360-557.....	130
ANNEXE A-16	Maintien des services ou avantages.....	136
ANNEXE A-17	Programme de bonification.....	137
ANNEXE A-18	Assurance collective RNT.....	140

## **ANNEXES MONTRÉAL**

ANNEXE B-1	Livraison CSM.....	141
ANNEXE B-2	CSM.....	145
ANNEXE B-3	Livraison CDM.....	148
ANNEXE B-4	Modification de la plage horaire secteur technique.....	150
ANNEXE B-5	Intégration Andrès-Gélosa.....	151
ANNEXE B-6	Maintien des employés quart de jour.....	152
ANNEXE B-7	Service de livraison CDM-CSM.....	153
ANNEXE B-8	CSM – Règles de fonctionnement.....	154
ANNEXE B-9	Assignation quotidienne selon 5:03:07.....	157
ANNEXE B-10	Programme de certification qualité CSM .....	158
ANNEXE B-11	Horaire de quatre (4) jours au service technique .....	161
ANNEXE B-12	Conciliation travail-famille .....	163
ANNEXE B-13	Postes hybrides livraison Montréal .....	165

## **ANNEXES QUÉBEC**

ANNEXE C-1	Modalités de transfert.....	167
ANNEXE C-2	Temps supplémentaire.....	167
ANNEXE C-3	Assignation.....	180
ANNEXE C-4	Livraison CDQ.....	186
ANNEXE C-5	CSQ.....	188
ANNEXE C-6	Modalités d'intégration des employés SEMB.....	190
ANNEXE C-7	Livraison CSQ.....	192
ANNEXE C-8	Extension horaire à l'expédition.....	194
ANNEXE C-9	Création d'un quart de travail.....	195
ANNEXE C-10	Remplacement d'un contremaître.....	195
ANNEXE C-11	Règles de fonctionnement CSQ.....	196
ANNEXE C-12	Lettreur.....	200
ANNEXE C-13	Livraison – fusion de deux départements.....	200
ANNEXE C-14	Temps supplémentaire lors de livraison.....	202
ANNEXE C-15	Productivité.....	203
ANNEXE C-16	Rappel au travail .....	204

## **ANNEXES APS**

ANNEXE D-1	Agents de protection et de sécurité.....	205
ANNEXE D-2	Paiement du salaire.....	209
ANNEXE D-3	Carrés noirs.....	210

## TABLE ALPHABÉTIQUE

ARTICLE 2:04:00	- ABSENCES pour activités syndicales.....	13
ARTICLE 10:02:00	- ACCIDENT de travail.....	95
ARTICLE 3:01:00	- ACQUISITION d'ancienneté.....	17
ARTICLE 4:09:00	- ACCUMULATION du temps supp. – Région de Montréal.....	31
ARTICLE 2:02:00	- AFFICHAGE et information.....	10
ARTICLE 5:01:00	- AFFICHAGE, poste vacant, création ou augmentation temporaire.....	33
ARTICLE 1:10:00	- ANNEXES et amendements.....	7
ARTICLE 7:02:00	- ARBITRAGE.....	58
ARTICLE 5:03:00	- ASSIGNATION – Région de Montréal.....	36
ARTICLE 10:03:00	- ASSURANCE VIE et assurance maladie-accident.....	96
ARTICLE 1:01:00	- BUT de la convention.....	3
ARTICLE 6:05:00	- CHANGEMENTS technologiques.....	53
ARTICLE 1:12:00	- COMITÉS (Les).....	8
ARTICLE 7:04:00	- COMITÉ de relations de travail.....	61
ARTICLE 11:01:00	- COMITÉ de santé et sécurité au travail (Le).....	100
ARTICLE 4:06:00	- COMITÉ du temps supp. – Région de Montréal.....	29
ARTICLE 4:03:00	- COMITÉ sur les horaires.....	22
ARTICLE 9:06:00	- CONGÉS sans solde.....	80
ARTICLE 9:03:00	- CONGÉS sociaux payés.....	77
ARTICLE 5:07:00	- CORPS de métier.....	44
ARTICLE 1:03:00	- DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 2:03:00	- DÉLÉGUÉ en chef.....	12
ARTICLE 1:06:00	- DROITS acquis.....	6
ARTICLE 1:05:00	- DROITS de la direction.....	6
ARTICLE 9:07:00	- DROITS parentaux.....	82
ARTICLE 1:11:00	- DURÉE et rétroactivité.....	7
ARTICLE 3:05:00	- ÉTANCHÉITÉ entre les régions.....	18
ARTICLE 8:04:00	- ÉVALUATION des tâches.....	68
ARTICLE 5:05:00	- FARDEAU de la preuve.....	42
ARTICLE 1:08:00	- GRÈVE et contre-grève.....	7
ARTICLE 4:01:00	- HORAIRES de travail.....	19
ARTICLE 9:02:00	- JOURS chômés et payés.....	75
ARTICLE 9:05:00	- JURÉ ou témoin.....	79
ARTICLE 3:02:00	- LISTE d'ancienneté.....	17
ARTICLE 3:03:00	- MAINTIEN et accumulation d'ancienneté.....	17
ARTICLE 6:03:00	- MISE à pied, rappel au travail.....	49
ARTICLE 4:02:00	- MODIFICATIONS d'horaires.....	21
ARTICLE 7:05:00	- NÉGOCIATION continue.....	62
ARTICLE 6:04:00	- OUVRAGE donné à contrat.....	51
ARTICLE 9:04:00	- PARTICIPATION aux élections.....	79
ARTICLE 5:06:00	- PERFECTIONNEMENT et entraînement.....	42
ARTICLE 4:08:00	- PÉRIODE de repos en temps supp. - Région de Montréal.....	31
ARTICLE 3:04:00	- PERTE d'ancienneté.....	18

ARTICLE 8:02:00	- PRIMES et allocations diverses.....	66
ARTICLE 7:01:00	- PROCÉDURE de règlement de grief.....	55
ARTICLE 5:02:00	- RECLASSEMENT.....	36
ARTICLE 1:02:00	- RECONNAISSANCE et juridiction.....	3
ARTICLE 6:01:00	- RÉDUCTION de personnel.....	45
ARTICLE 10:01:00	- RÉGIME d'assurance salaire et de crédits de maladie.....	89
ARTICLE 10:04:00	- RÉGIME de retraite.....	99
ARTICLE 2:01:00	- RÉGIME syndical.....	8
ARTICLE 7:03:00	RÈGLES de discipline.....	60
ARTICLE 4:07:00	- REPAS en temps supp. – Région de Montréal.....	30
ARTICLE 11:02:00	- REPRÉSENTANT à la prévention (le).....	101
ARTICLE 8:03:00	- SALAIRES et rétroactivité.....	68
ARTICLE 6:02:00	- SÉCURITÉ d'emploi.....	47
	<b>SIGNATURE de la convention collective par les parties.....</b>	<b>107</b>
ARTICLE 1:04:00	- STATUT de l'employé.....	5
ARTICLE 4:04:00	- TEMPS payable.....	23
ARTICLE 4:05:00	- TEMPS supplémentaire – Région de Montréal.....	23
ARTICLE 5:04:00	- TRANSFERT.....	41
ARTICLE 1:07:00	TRANSMISSION d'information.....	7
ARTICLE 9:01:00	- VACANCES annuelles payées.....	70
ARTICLE 1:09:00	- VALIDITÉ.....	7
ARTICLE 8:01:00	- VERSEMENT du salaire.....	64
ARTICLE 12:02:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les agents de protection et de sécurité.....	103
ARTICLE 12:03:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les employés de la cafétéria.....	104
ARTICLE 12:06:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les employés réguliers.....	105
ARTICLE 12:01:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les livreurs-transporteurs et les employés du service technique (atelier mobile).....	102
ARTICLE 12:04:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les mécaniciens....	104
ARTICLE 12:05:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les peintres.....	105
ARTICLE 12:07:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour tous les employés.	105

## ANNEXES PROVINCIALES

ANNEXE A-15	Accréditation 360-557.....	130
ANNEXE A-14	Agences.....	129
ANNEXE A-18	Assurance collective RNT.....	140
ANNEXE A-9	Cotisations syndicales – Cafétéria.....	127
ANNEXE A-13	Employés hors taux.....	128
ANNEXE A-2	Liste des départements.....	111
ANNEXE A-3	Liste des postes distincts Montréal –Québec.....	113
ANNEXE A-7	Livraison CDM-CDQ.....	122
ANNEXE A-16	Maintien des services ou avantages.....	136
ANNEXE A-10	Maître électricien.....	127

ANNEXE A-1	Occupations et taux de salaire.....	108
ANNEXE A-11	Palettisation.....	127
ANNEXE A-5	Programme d'apprentissage.....	118
ANNEXE A-17	Programme de bonification.....	137
ANNEXE A-4	Programme de formation des LTA et LTB.....	114
ANNEXE A-12	Quantum des congés prévus à l'article 9:06:00.....	128
ANNEXE A-8	Répartition de la charge de travail.....	126
ANNEXE A-6	Service d'aide personnelle.....	121

### **ANNEXES MONTRÉAL**

ANNEXE B-9	Assignation quotidienne selon 5:03:07.....	157
ANNEXE B-12	Conciliation travail-famille .....	163
ANNEXE B-2	CSM.....	145
ANNEXE B-8	CSM – Règles de fonctionnement.....	154
ANNEXE B-11	Horaire de quatre (4) jours au service technique .....	161
ANNEXE B-5	Intégration Andrès-Gélosa.....	151
ANNEXE B-1	Livraison CSM.....	141
ANNEXE B-3	Livraison CDM.....	148
ANNEXE B-6	Maintien des employés quart de jour.....	152
ANNEXE B-4	Modification de la plage horaire secteur technique.....	150
ANNEXE B-13	Postes hybrides livraison Montréal .....	165
ANNEXE B-10	Programme de certification qualité CSM .....	158
ANNEXE B-7	Service de livraison CDM-CSM.....	153

### **ANNEXES QUÉBEC**

ANNEXE C-3	Assignation.....	180
ANNEXE C-9	Création d'un quart de travail.....	195
ANNEXE C-5	CSQ.....	188
ANNEXE C-8	Extension horaire à l'expédition.....	194
ANNEXE C-12	Lettreur.....	200
ANNEXE C-4	Livraison CDQ.....	186
ANNEXE C-7	Livraison CSQ.....	192
ANNEXE C-13	Livraison – fusion de deux départements.....	200
ANNEXE C-1	Modalités de transfert.....	167
ANNEXE C-6	Modalités d'intégration des employés SEMB.....	190
ANNEXE C-15	Productivité.....	203
ANNEXE C-16	Rappel au travail	204
ANNEXE C-11	Règles de fonctionnement CSQ.....	196
ANNEXE C-10	Remplacement d'un contremaître.....	195
ANNEXE C-2	Temps supplémentaire.....	167
ANNEXE C-14	Temps supplémentaire lors de livraison.....	202

### **ANNEXES APS**

ANNEXE D-1	Agents de protection et de sécurité.....	205
ANNEXE D-3	Carrés noirs.....	210
ANNEXE D-2	Paiement du salaire.....	209



## PRÉAMBULE

La présente entente s'inscrit dans le cadre de nouvelles pratiques en matière de relations de travail et se veut le reflet de l'importance que l'entreprise accorde à ses partenaires syndicaux dans la réalisation de sa mission et l'atteinte de ses objectifs. En s'associant avec ses employés dans cette démarche, l'entreprise veut refléter le virage stratégique dans lequel elle est engagée et reconnaître l'apport de tous à son succès.

Les parties conviennent que leurs intérêts communs, qui sont le maintien et le développement des activités de l'entreprise et de l'emploi, sont étroitement liés à la satisfaction des besoins de la clientèle et des exigences de rendement de l'actionnaire.

Les parties conviennent qu'afin de rencontrer leurs intérêts communs, chacune de leurs actions ou démarches devra s'inscrire dans le respect des grands principes suivants :

- la reconnaissance de la compétence du syndicat comme seul représentant de l'ensemble des salariés visés par l'accréditation émise par le Ministère du travail du Québec et ce, au cours de toutes les phases des rapports collectifs de travail;
- la reconnaissance du syndicat comme partenaire privilégié dans la promotion de l'établissement de nouvelles pratiques en relations de travail liant nos intérêts communs à la réalisation de la mission de l'entreprise et ses engagements envers ses clients, son personnel, ses partenaires et son actionnaire;
- la reconnaissance de l'expertise des employés par leur implication et celle du syndicat dans la détermination des méthodes de travail et la poursuite de l'amélioration de la qualité;
- la transparence économique;
- la collaboration à maintenir et développer de bonnes relations de travail dans le respect mutuel;
- le respect de l'intégrité physique des travailleurs;
- une constante préoccupation du coût à la caisse et/ou du coût des services;
- une prestation de travail équitable et équilibrée;

- permettre aux employés de rencontrer les exigences reliées aux différents postes de travail à l'intérieur de l'unité d'accréditation en offrant la formation nécessaire et ce, en fonction des besoins des opérations;
- favoriser la capacité à communiquer et à travailler en équipe par l'établissement de programmes adéquats;
- la modification rapide de clauses de la convention collective en adaptation au changement de l'environnement de travail et ce par entente écrite entre les parties;
- l'intérêt conjoint des parties à améliorer l'efficacité opérationnelle afin de faire exécuter par les salariés membres de l'unité certains travaux confiés en sous-traitance sans additionner aux coûts de réalisation des travaux;
- l'employeur s'engage à transmettre annuellement au syndicat les états financiers vérifiés et les objectifs du plan de développement de l'entreprise et des changements qu'ils peuvent entraîner pour les salariés. L'employeur transmet également l'évolution des ventes et des volumes traités à tous les trois (3) mois, ainsi que l'évolution du coût à la caisse moyen pour chacun des Centres de distribution.

## **CHAPITRE 1:00:00 - LES RÈGLES DE BASE**

### **ARTICLE 1:01:00 - BUT DE LA CONVENTION**

**1:01:01** La convention collective a pour but de consigner par écrit les résultats de la négociation collective, de promouvoir des rapports harmonieux et d'établir des relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les employés, relativement aux conditions de travail et les parties doivent s'y conformer.

### **1:01:02 DROITS GÉNÉRAUX**

L'employeur et le syndicat reconnaissent que tous les employés ont droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés, tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne.

L'employeur convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, en pleine égalité, de ses droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

### **ARTICLE 1:02:00 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

**1:02:01** L'employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 3535 comme le seul représentant de l'ensemble des salariés assujettis à l'accréditation en date du dix (10) juin mille neuf cent quatre-vingt treize (1993) aux fins de négociation et d'application de la convention collective et ses amendements.

**1:02:02** La présente convention collective régit les employés formant le groupe des salariés décrit au certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des relations de travail et ses amendements.

**1:02:03** Tout travail dévolu aux salariés couverts par la convention collective est exclusivement effectué par eux sauf aux fins d'entraînement ou d'urgence; dans un tel cas, les cadres de la Société des alcools du Québec pourront effectuer le travail couvert par le certificat d'accréditation et prévu aux occupations apparaissant à l'annexe A-1.

Dans les cas de problèmes relativement à l'application de cette clause, le syndicat pourra référer la question pour discussion et règlement au comité de relations de travail.

## ARTICLE 1:03:00 - DÉFINITIONS

**1:03:01** Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots suivants signifient:

«**Assignment**»: le passage d'un employé d'un poste à un autre poste de façon temporaire, dans l'unité de négociation.

«**Congédiement**»: renvoi définitif dû à un motif disciplinaire.

«**Conjoint**» :

On entend par personnes conjointes, les personnes :

- Qui sont mariées et cohabitent;
- Qui sont unies civilement et cohabitent;
- Qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- Qui sont de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an. »

La dissolution du mariage ou de l'union civile par divorce ou l'annulation de ce dernier, de même que la cessation de la cohabitation depuis au moins 3 mois, s'il n'était pas marié légalement, fait perdre au conjoint son statut.

«**Département**»: tout département énuméré à l'annexe A-2.

«**Employé**»: tout salarié au service de la Société des alcools du Québec visé par le certificat d'accréditation syndicale émis le dix juin mille neuf cent quatre-vingt-treize (1993) et ses amendements et par la présente convention.

«**Employeur**»: la Société des alcools du Québec.

«**Mise à pied**»: interruption temporaire ou définitive de service due à un motif économique ou administratif.

«**Occupation**»: un des emplois dont la nomenclature apparaît à l'annexe A-1 ou un emploi établi conformément aux dispositions de cette convention.

«**Période de formation**»: temps d'entraînement, d'apprentissage ou de recyclage, durant lequel l'employé acquiert les connaissances sur l'ensemble des procédés et des méthodes qui lui permettent d'assumer ses nouvelles responsabilités ou ses responsabilités futures.

Rien dans ce qui précède ne peut obliger l'employeur à donner la formation permettant l'obtention d'une carte de compétence exigée par la loi pour les occupations des corps de métier.

«**Poste**» : tâches plus particulièrement accomplies par un employé dans le cadre général de son occupation dans un département.

«**Poste vacant**» : poste ouvert et à combler.

«**Président**» : le président de la Société des alcools du Québec au sens de la Loi de la Société des alcools du Québec.

«**Promotion**» : le passage d'un employé d'une occupation à une autre occupation comportant un taux de salaire supérieur.

«**Reclassement**» : le passage d'un employé d'un poste à un autre comportant un taux de salaire égal, inférieur ou immédiatement supérieur.

«**Syndicat**» : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535.

«**Traitement ou salaire**» : le taux horaire apparaissant à l'annexe A-1 ou établi conformément aux dispositions de cette convention.

«**Transfert**» : le passage d'un employé de façon permanente d'un poste à un autre, dans l'unité de négociation.

**1:03:02** Les termes employés régulier, permanent, titulaire et non titulaire et employés temporaires sont définis à l'article 1:04:00.

## **ARTICLE 1:04:00 - STATUT DE L'EMPLOYÉ**

**1:04:01** L'expression «**employé temporaire**» signifie tout employé qui n'a pas accédé au statut d'employé régulier. Aucun étudiant ne peut accéder au statut d'employé régulier.

**1:04:02** Aucun employé n'est nommé régulier à moins d'avoir complété la période stipulée à la clause 1:04:03. L'employé ainsi nommé régulier voit son nom ajouté sur une liste dressée par région, selon son ancienneté.

Une copie de la liste des employés réguliers non titulaires sera transmise au syndicat dans les trente (30) jours de la signature des présentes, et par la suite, copie des modifications.

**1:04:03** L'expression «employé régulier non titulaire» signifie tout employé, autre qu'un étudiant, qui a effectivement travaillé six cent quatre-vingt-dix-sept heures cinquante (697,50 heures), à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des

douze (12) derniers mois. L'employeur avisera avec diligence l'employé de sa nomination.

**1:04:04** L'employé régulier non titulaire et l'employé temporaire ne sont pas réputés être affectés à une occupation et cela malgré toute indication contraire dans la convention.

**1:04:05** L'expression «**employé régulier titulaire**» signifie tout employé régulier, nommé seul titulaire d'un poste où sa candidature a été retenue à la suite d'un affichage, ou autrement affecté comme seul titulaire d'un poste aux termes de la présente convention collective.

**1:04:06** L'expression «**employé permanent**» signifie tout employé régulier qui obtient un poste au sens de l'article 1:04:05. A compter de la signature de la présente convention et pour les nouvelles nominations seulement, l'employeur avisera avec diligence l'employé et le syndicat de la nomination.

#### **ARTICLE 1:05:00 - DROITS DE LA DIRECTION**

**1:05:01** Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de diriger son entreprise et son personnel, sous réserve des dispositions de la présente convention.

**1:05:02** Tout droit non conditionné spécifiquement par la présente convention collective demeure le droit exclusif de l'employeur.

**1:05:03** L'employeur n'exigera pas de ses employés une charge excessive de travail. Les problèmes de surcharge de travail seront portés à l'attention de l'employeur, et s'il y a surcharge, l'employeur devra avec la coopération du syndicat et des employés concernés y apporter une solution.

Dans l'éventualité où les parties ne s'entendent pas sur l'existence d'une surcharge de travail, elles pourront déposer un grief afin qu'un arbitre nommé en vertu des dispositions pertinentes de la convention collective puisse examiner la question de l'existence ou non d'une surcharge de travail.

Dans le cas où l'arbitre en arrive à la conclusion qu'il y a surcharge, celui-ci a tous les pouvoirs pour ordonner à l'employeur de réduire la charge de l'employé.

#### **ARTICLE 1:06:00 - DROITS ACQUIS**

**1:06:01** Les droits acquis sont des avantages non prévus par cette convention, 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. Ces droits sont maintenus pour la durée de la présente convention.

## **ARTICLE 1:07:00 - TRANSMISSION D'INFORMATION**

**1:07:01** Aux fins d'application de la convention collective:

- a) L'employeur convient d'aviser l'employé de son statut, de ses fonctions, du régime syndical auquel il est soumis et d'aviser le syndicat par des rapports périodiques des déductions syndicales.
- b) L'employé convient d'aviser par écrit son supérieur immédiat de tout changement de nom, adresse, numéro de téléphone et numéro d'assurance sociale.
- c) L'employé signera l'accusé réception de toute communication écrite présentée et expliquée aux employés par l'employeur si ce dernier l'exige.

## **ARTICLE 1:08:00 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE**

**1:08:01** Il n'y aura pas de grève ni lock-out pendant la durée de la présente convention. Le syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera pas un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

## **ARTICLE 1:09:00 - VALIDITÉ**

**1:09:01** Tout article ou partie d'article de la présente convention collective qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province de Québec est nul et non avenü, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles.

## **ARTICLE 1:10:00 - ANNEXES ET AMENDEMENTS**

**1:10:01** Toutes les annexes de cette convention de même que tout amendement ou entente visant à amender, à ajouter, à retrancher ou à modifier la présente convention collective, que les parties pourront signer au cours de sa durée, en font partie intégrante. Ces amendements ou ententes devront porter la signature du président et du vice-président du syndicat.

## **ARTICLE 1:11:00 - DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ**

**1:11:01** Les conditions de travail contenues à la présente convention collective s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

La présente convention entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009 et le demeure jusqu'au 31 mars 2016. Elle met fin et remplace entièrement et

totalemment la convention collective précédente dont la date d'échéance était prévue pour le 31 mars 2011.

## **ARTICLE 1:12:00 - LES COMITÉS**

**1:12:01** Toute soumission d'un problème ou d'une plainte à l'un ou l'autre des comités prévus à la présente convention ne peut avoir pour effet de modifier la procédure de grief prévue à la présente convention et est faite sans préjudice au droit de grief.

## **CHAPITRE 2:00:00 - SÉCURITÉ SYNDICALE**

### **ARTICLE 2:01:00 - RÉGIME SYNDICAL**

**2:01:01** L'employeur doit retenir sur le salaire de tout employé qui est membre du syndicat, le montant spécifié par le syndicat à titre de cotisation.

L'employeur doit, de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle cette association a été accréditée, un montant égal à celui prévu au premier alinéa. De plus, l'employeur retiendra cette cotisation pour l'employé mis à pied dès son rappel au travail.

**2:01:02** L'employeur est tenu de remettre au syndicat, périodiquement selon la pratique établie, les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque employé et le nom de celui-ci.

Quant à la cotisation pour l'employé mis à pied tel que décrit à la clause 2:01:01, l'employeur est tenu de remettre au syndicat, à chaque treize (13) semaines, les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque employé et le nom de celui-ci.

**2:01:03** L'employeur consent à indiquer sur les feuillets d'état de revenu d'emploi, le montant total de retenues syndicales à l'occasion de la remise desdits feuillets aux employés.

**2:01:04** Dans le cas où un employé est affecté temporairement à titre de cadre:

a) L'affectation temporaire ne peut dépasser six (6) mois cumulatifs dans une même année de calendrier, ou vingt-quatre (24) mois cumulatifs au total, à défaut de quoi l'employé perdra son ancienneté ainsi que tous ses droits et privilèges en rapport avec la présente convention s'il n'est pas réintégré dans l'unité de négociation dans les sept (7) jours d'une demande écrite du syndicat à cet effet.

b) Durant l'affectation temporaire, la cotisation syndicale demeure.



c) L'ancienneté continue de s'accumuler. Une fois l'affectation temporaire terminée, l'employé réintègre son poste antérieur sous réserve des dispositions de l'article 6:01:00.

d) L'employé est soumis aux conditions de travail prévues pour le poste qu'il occupe. Toutefois, les régimes d'assurances collectives continuent de s'appliquer.

e) L'employé peut poser sa candidature à tout poste régi par la présente convention collective.

**2:01:05** Dans le cas d'un employé affecté temporairement ou en probation dans une autre unité de négociation:

a) La cotisation syndicale demeure.

b) L'affectation temporaire en dehors de l'unité de négociation ne peut dépasser six (6) mois cumulatifs dans une même année de calendrier à défaut de quoi l'employé perdra tous ses droits et privilèges en rapport avec la présente convention s'il n'est pas réintégré dans l'unité de négociation dans les sept (7) jours d'une demande écrite du syndicat à cet effet.

c) L'ancienneté continue de s'accumuler. Une fois l'affectation temporaire terminée, l'employé réintègre son poste antérieur sous réserve des dispositions de l'article 6:01:00.

d) Durant l'affectation, l'employé est soumis aux conditions de travail prévues pour le poste qu'il occupe. Toutefois, les régimes d'assurances collectives continuent de s'appliquer.

e) L'employé peut poser sa candidature à tout poste régi par la présente convention.

**2:01:06** Dans le cas d'un employé en probation dans un poste cadre:

a) L'employé pourra réintégrer son poste dans l'unité de négociation dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de sa nomination sans perdre ses droits et privilèges en rapport avec la présente convention.

b) L'employeur cesse la retenue syndicale à la date de la nomination.

c) Chaque jour passé au-delà de la période de probation prévue en 2:01:06 a) entraîne une perte d'une journée d'ancienneté. L'ancienneté de l'employé est ajustée lorsque celui-ci retourne dans l'unité de négociation en cours de période de probation.

**2:01:07** Tout salarié qui retourne dans l'unité de négociation, ne peut maintenir aucun droit et privilège en rapport avec toutes conventions collectives et sera considéré comme employé temporaire sauf si autrement prévu dans la présente convention collective.

## **ARTICLE 2:02:00 - AFFICHAGE ET INFORMATION**

**2:02:01** L'employeur convient de fournir au syndicat des tableaux qui se ferment à clefs pour son usage exclusif. Ces tableaux seront adjacents aux tableaux prévus à l'article 5:01:01. L'employeur installe un tableau dans chaque nouvel édifice.

L'employeur fournira au syndicat une copie des clefs de ces tableaux et conservera la clef maîtresse.

**2:02:02** Tout avis signé par un membre autorisé de l'exécutif syndical peut être affiché pourvu que l'employeur en ait reçu copie. Les avis ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

Aucun document du syndicat ne peut être affiché ailleurs que sur les tableaux prévus au présent article 2:02:00.

**2:02:03** Les informations suivantes sont fournies au syndicat par l'employeur:

a) Vers le 1er avril et le 1er octobre, la liste des employés à son service et couverts par la présente convention en indiquant pour chacun; nom, prénom, statut, numéro de département, occupation, ancienneté, état de sa banque de crédits-maladie, salaire, ainsi que la date de naissance, le numéro d'employé, l'adresse et le numéro de téléphone tel que communiqués par l'employé; l'employeur fournira une liste similaire distincte pour les employés de la région de Québec.

b) Vers le 1er avril et le 1er octobre, la liste des employés réguliers non titulaires prévus à l'article 1:04:00.

c) Une fois par période comptable, la liste des cotisations syndicales prévues à l'article 2:01:00.

d) Une fois par année, vers le 1er février, la liste d'ancienneté prévue à l'article 3:02:00.

e) Deux fois par période comptable, une liste comportant le nom, le numéro de département, l'occupation, anciens et nouveaux, des employés réguliers, des temporaires et des étudiants qui, durant la période, auront été embauchés, promus, reclassés, transférés, mis à pied ou qui auront quitté la Société des alcools du Québec ainsi que la date où de tels événements auront eu lieu.

- f) À la demande du syndicat, la liste des contremaîtres, et des contremaîtres en probation et la liste des représentants du directeur des Ressources humaines.
- g) À la demande du syndicat, la liste à jour des employés affectés temporairement dans un poste en dehors de l'unité de négociation.
- h) Toute modification de la liste des départements aux fins de l'application de la convention collective. À défaut, l'annexe A-2 demeure en vigueur.
- i) À la demande du syndicat, la liste des étudiants, stagiaires.
- j) Vers le 1er avril et le 1er octobre, le nombre d'heures de travail accumulées au cours des douze (12) derniers mois précédant chacune de ces dates par les employés temporaires. En tout autre temps, l'employeur fournira au syndicat le nombre d'heures de travail accumulées au cours des douze (12) mois précédents pour tout employé temporaire pour lequel le syndicat en fera la demande.
- k) Une fois par trimestre, la liste des employés en assurance salaire longue durée et en C.S.S.T. en précisant la date de début d'absence.

**2:02:04** Tout nouveau règlement intérieur émis par l'employeur à l'intention des employés sera affiché. L'employeur expédiera au syndicat, par courrier ordinaire, au plus tard une semaine avant le jour de l'affichage, copie de tel règlement ainsi que copie de tout affichage touchant des matières relevant de la convention collective.

Les nouveaux règlements ne pourront recevoir application à moins d'avoir été affichés et transmis conformément au présent article.

**2:02:05** Sur demande à un représentant autorisé, désigné par l'employeur, un employé peut toujours consulter son dossier qui comprend plus particulièrement, mais non limitativement:

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

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

## **ARTICLE 2:03:00 - DÉLÉGUÉ EN CHEF**

**2:03:01** 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.

**2:03:02** Le délégué en chef doit être un employé au sens de cette convention. Il exerce sa fonction dans le cadre de la convention.

Si le délégué en chef ou son adjoint est congédié ou suspendu, il pourra continuer d'exercer sa fonction jusqu'à la sentence arbitrale qui décidera de façon définitive son statut d'employé.

L'arbitre déterminera dans sa sentence la question de la rémunération du délégué en chef ou son adjoint pendant cette période. De toute façon, si le congédiement ou la suspension est maintenue, l'arbitre devra décréter que le délégué en chef ou son adjoint n'est pas payé pendant cette période.

**2:03:03** Le délégué en chef est libéré à plein temps de son travail d'employé chez l'employeur et il continue de recevoir de l'employeur le traitement 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 versé de la même manière qu'un autre employé membre de l'unité d'accréditation.

**2:03:04** Le syndicat peut nommer un adjoint au délégué en chef pour l'assister dans ses fonctions dans chacune des régions administratives de Québec et de Montréal. L'adjoint ainsi nommé est libéré avec salaire. Les autres dispositions du présent article s'appliquent à l'adjoint, pendant la période où il est libéré.

**2:03:05** L'ancienneté du délégué en chef continue de s'accumuler. Il a droit au congé sans solde, aux vacances régulières à temps simple, aux jours chômés et payés à temps simple, aux congés sociaux à temps simple, aux congés parentaux à temps simple sauf si ces avantages sont déjà payés par le traitement en vertu de la clause 2:03:03.

Il accumulera et pourra bénéficier de ses jours de maladie ou accident. Il aura droit, s'il y participe, à l'assurance groupe et/ou plan de retraite. L'employeur devra, pour sa part prévue à la présente convention, y participer aussi.

**2:03:06** Si le délégué en chef cesse d'agir en cette qualité, il reprend le poste qu'il occupe, son remplaçant reprend son poste antérieur et ainsi de suite. Cependant, si son ancienneté l'empêche de reprendre son poste ou si son poste a été aboli, il exercera alors ses droits d'ancienneté selon l'article 6:01:00 ou selon l'article 5:04:00.

**2:03:07** Dans le cas d'affichage au sens de l'article 5:01:00 le délégué en chef pourra poser sa candidature pour obtenir un de ces postes.

**2:03:08** Le délégué en chef, lorsqu'il est dans les immeubles de l'employeur, est soumis aux règles et aux règlements de l'employeur.

**2:03:09** Le délégué en chef peut intervenir à n'importe quel stade de la procédure de griefs et d'arbitrage, conseiller les délégués de département, étudier les griefs ou les mécontentes au sens de cette convention, enquêter sur ces derniers, qu'ils aient été soumis par écrit ou non, pendant et en dehors des heures de travail, sur les lieux du travail, après avoir précisé la nature du grief ou de la mécontente au supérieur immédiat et en avoir obtenu l'autorisation, lequel ne pourra la 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.

**2:03:10** Advenant le départ du délégué en chef, le syndicat pourra lui nommer un successeur avec les mêmes fonctions, droits et privilèges.

**2:03:11** Le syndicat peut nommer un remplaçant dans le cas d'absences du délégué en chef pour les raisons suivantes exclusivement : congé sans solde, vacances, maladie, congés sociaux, congés parentaux, accident de travail. L'employeur paiera, dans ces cas, le salaire du remplaçant. Le remplaçant a les mêmes devoirs et responsabilités que le délégué en chef et il est soumis aux mêmes conditions.

**2:03:12** Sans préjudice aux droits que le délégué en chef ou son remplaçant pourrait détenir en vertu des dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il est entendu que l'employeur n'aura aucune responsabilité en ce qui a trait à leurs activités.

**2:03:13** Afin de faciliter le travail du délégué en chef, l'employeur fournit un local meublé au Centre de distribution de Montréal et au Centre de distribution de Québec, pour la durée de la présente convention collective.

**2:03:14** Le syndicat pourra engager une personne pour effectuer du travail de bureau dans les locaux mis à la disposition du délégué en chef. Cette personne sera payée par le syndicat. L'activité de cette personne sera limitée aux locaux du délégué en chef.

## **ARTICLE 2:04:00 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

**2:04:01** Le président, le vice-président, le trésorier et un maximum de quatre (4) directeurs, officiers du syndicat, peuvent s'absenter sans traitement pour s'occuper des affaires internes du syndicat pourvu qu'ils avisent leur supérieur immédiat au

moins un jour ouvrable avant le départ et qu'ils précisent le motif et la durée probable de l'absence. Le supérieur immédiat ne pourra refuser l'absence à moins de raison grave.

Cependant, le président ou le vice-président peut s'absenter sans être tenu de donner l'avis d'un jour ouvrable ci-haut prévu lorsque les circonstances l'en empêchent.

**2:04:02** De plus, le président ou le vice-président du syndicat pourra s'absenter de son travail pour effectuer tout travail qui aurait pour objet la promotion de rapports harmonieux et l'établissement de relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les employés.

Dans l'accomplissement de ce travail le président pourra intervenir dans tous les cas où le délégué en chef peut intervenir au sens de la clause 2:03:09 et 2:03:02. De plus, le président, après demande de sa part dûment acceptée par l'employeur, pourra intervenir dans toute situation qui requiert son intervention.

Le président du syndicat peut assister aux divers comités prévus dans la présente convention collective de travail et sera considéré en surplus du nombre de membres desdits comités et la clause 2:04:05 s'applique.

**2:04:03** Tout membre du syndicat pourra s'absenter du travail sans paie pour assister à des congrès, 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 syndicat soumettra une demande écrite à l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance, mais, pour raison grave, il pourra refuser l'absence demandée. Pas plus de quinze (15) membres à la fois et, à moins que l'employeur n'y consente, pas plus d'un (1) membre par département ne pourra ainsi s'absenter. Cette restriction ne s'appliquera pas dans le cas où un département est assez considérable pour permettre plus d'une absence à la fois.

**2:04:04** Tout délégué de département pourra s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour enquête ou discussion relative aux griefs au sens de l'article 7:01:00 de la présente convention, pourvu que le grief ait originé dans le groupe que le délégué est chargé de représenter.

Cependant, le délégué devra en avoir prévenu son supérieur immédiat ou le représentant de celui-ci. Si un besoin urgent oblige le supérieur à retarder une permission, alors il l'accordera aussitôt que possible. A son retour, le délégué doit en informer son supérieur immédiat ou son représentant.

**2:04:05** Tout membre d'un comité établi en vertu de cette convention pourra s'absenter de son travail sans perte de traitement pour participer à des rencontres avec les représentants de l'employeur, mais il devra au préalable en avoir prévenu son supérieur immédiat.

**2:04:06** Aux fins de cette convention, le syndicat a droit de nommer des délégués pour agir comme représentant syndical dans les départements où ils sont nommés tel que prévu ci-après.

Les délégués doivent être des employés au sens de cette convention et exercer leur fonction dans le cadre de cette convention. Leur nombre est établi de la façon suivante:

<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS DANS LE DÉPARTEMENT</b>	<b>NOMBRE DE DÉLÉGUÉS PAR DÉPARTEMENT</b>
Moins de 30	1
de 31 à 55	2
de 56 à 80	3
de 81 à 105	4
et ainsi de suite.	

Le syndicat peut s'il le désire nommer des délégués R.N.T. : un (1) à Québec et deux (2) à Montréal.

En tout temps, le syndicat peut nommer un remplaçant. Lorsqu'il y a transfert d'un délégué de façon permanente d'un département à un autre, l'employeur avise le syndicat cinq (5) jours à l'avance.

**2:04:07** Le syndicat fournira à l'employeur la liste des membres syndicaux des divers comités prévus à la convention collective ainsi que la liste de ses officiers et délégués ou remplaçants de ces derniers.

**2:04:08** Le syndicat pourra désigner un maximum de deux (2) employés membres de l'unité de négociation pour s'occuper en permanence d'affaires syndicales. Il devra en prévenir l'employeur, par écrit, en identifiant l'employé qu'il désire voir libérer.

Deux (2) semaines après la réception de la lettre du syndicat par l'employeur, l'employé pourra quitter son travail et sera considéré en congé sans solde, jusqu'à ce que le syndicat informe par écrit, l'employeur que ce congé sans solde est terminé. Cependant, si la personne libérée en vertu de la présente clause cesse pour quelque raison que ce soit d'occuper les fonctions syndicales susdites, le syndicat pourra la remplacer et la clause 2:04:08 s'appliquera de la même façon dans ce dernier cas. Le syndicat informera par écrit l'employeur de la fin du congé sans solde deux (2) semaines avant le retour au travail de l'employé libéré.

**2:04:09 a)** Tout membre de l'exécutif du syndicat pourra s'absenter du travail pour la négociation d'une convention collective avec l'employeur et l'élaboration des textes syndicaux relatifs à ces négociations directes, la conciliation, la

médiation et l'arbitrage relatif à la conclusion d'une convention collective. Tous les membres de l'exécutif devront toutefois prévenir leur supérieur immédiat ou le représentant de celui-ci de leur absence.

b) À l'occasion de 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 du syndicat sont autorisés à quitter leur travail sans perte de traitement.

**2:04:10** Pendant toute absence et toute libération ou congé payé ou sans traitement prévu aux présentes, l'ancienneté de l'employé continue de s'accumuler. Il retourne à son poste une fois cette absence, libération ou congé payé ou sans traitement terminé et celui qui le remplaçait retourne lui-même à son poste antérieur et ainsi de suite. Cependant, si son ancienneté l'empêche de reprendre son poste ou si son poste a été aboli, il exercera alors ses droits d'ancienneté selon l'article 6:01:00 et selon 5:04:00.

**2:04:11** Les conseillers et experts du syndicat peuvent participer à toute réunion conjointe des comités prévus par cette convention et à toute rencontre des parties.

**2:04:12** Dans les cas de permis d'absence accordés en vertu du présent article, le salaire normal et les bénéfices marginaux 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 de tel employé.

### **2:04:13 LIBÉRATIONS SYNDICALES**

Les parties s'entendent pour établir que le total annuel des heures de libérations syndicales assumé par l'employeur en code 049 ne pourra dépasser 9250 heures.

Les parties se rencontrent à toutes les périodes comptables de la Société des alcools du Québec pour fins de conciliation.

Sont exclus de ce total d'heures annuelles les comités suivants :

- le comité de négociation article 2:04:09b);
- le comité de déplacement article 6:01:14 (un (1) membre syndical)
- le comité de négociation continue article 7:05:02;
- le comité de régime de retraite article 10:04:02;
- le comité de vêtements article 12:07:05 pour toute activité autre que l'application de l'article 12, sa modification et le choix de vêtements;
- le comité d'évaluation des tâches article 8:05:00;
- le comité d'orientation provinciale en santé et sécurité article 11:01:05;
- les représentants à la prévention Montréal et Québec dont le code de libération est 065;



- le comité du Service d'aide personnelle dont le code de libération est 065;

Tout solde d'heures inutilisé à la fin de l'année financière n'est pas transférable à l'année suivante et n'est pas remboursable.

## **CHAPITRE 3:00:00 - ANCIENNETÉ**

### **ARTICLE 3:01:00 - ACQUISITION D'ANCIENNETÉ**

**3:01:01** Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé devra avoir été nommé régulier, conformément à la clause 1:04:03 de la présente. L'ancienneté de l'employé coïncide avec la date effective de nomination.

**3:01:02** Lorsque la date d'ancienneté est identique pour deux ou plusieurs employés, l'employé, le syndicat et l'employeur tentent de s'entendre. À défaut d'entente, cette situation est résolue par tirage au sort définitif en présence d'un délégué syndical. Le résultat de ce tirage est confirmé par écrit par le représentant de l'employeur qui y procède et par le délégué syndical qui y assiste. Seuls les employés avec une date d'ancienneté identique à partir du 3 novembre 2000 auront un tirage définitif.

### **ARTICLE 3:02:00 - LISTE D'ANCIENNETÉ**

**3:02:01** Une fois l'an, vers le 1er février, l'employeur affichera pendant quinze (15) jours, bien à la vue des employés à chaque endroit où il fait affaire, l'ancienneté de chacun des employés qui y travaillent.

Si cette liste contient des erreurs ou des omissions, elles seront discutées et corrigées. Cependant, l'employé en absence autorisée lors de l'affichage de la liste pourra, dans les quinze (15) jours de son retour au travail, demander la correction prévue ci-dessus.

### **ARTICLE 3:03:00 - MAINTIEN ET ACCUMULATION D'ANCIENNETÉ**

**3:03:01** Dans le cas d'absences dues aux accidents de travail ou à une maladie professionnelle, l'ancienneté d'un employé sera maintenue et continuera de s'accumuler.

**3:03:02** Dans les cas de maladies ou accidents d'un employé, l'ancienneté sera maintenue et s'accumulera selon le tableau suivant:

#### **ACCUMULATION**

Employé de cinq (5) ans d'ancienneté et plus: 60 mois

Employé de moins de cinq (5) ans d'ancienneté: 36 mois

**3:03:03** Dans les cas de mise à pied, l'ancienneté d'un employé régulier est maintenue et s'accumule pour une période de trente-six (36) mois.

**3:03:04** Dans les cas d'absences autorisées par cette convention ou par une permission de l'employeur, l'ancienneté continue de s'accumuler.

**3:03:05** Dans les cas d'absences non autorisées, l'ancienneté s'accumule sauf s'il y a congédiement valide au sens de cette convention.

**3:03:06** Dans les cas d'absences autorisées de quatre (4) ans ou moins pour études ou perfectionnement professionnel, l'ancienneté continuera de s'accumuler.

**3:03:07** A moins qu'il n'en soit autrement prévu au présent chapitre, l'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler.

**3:03:08** Les périodes mentionnées aux clauses 3:03:02 et 3:03:03 sont des périodes continues. Tout retour au travail survenant au cours d'une période de maintien et d'accumulation annule le temps ainsi écoulé pour les fins du présent chapitre.

Ce retour au travail devra être effectif à temps plein pour au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sauf si durant cette période l'employé doit quitter le travail à cause d'une autre maladie ou d'un autre accident.

#### **ARTICLE 3:04:00 - PERTE D'ANCIENNETÉ**

**3:04:01** A la fin du total de la ou des périodes prévues aux clauses 3:03:02 et 3:03:03 l'employé perdra son ancienneté et ne sera plus considéré comme employé de l'employeur.

**3:04:02** L'employé perdra son ancienneté s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est l'objet d'un congédiement valide au sens de cette convention.

#### **ARTICLE 3:05:00 - ÉTANCHÉITÉ ENTRE LES RÉGIONS**

**3:05:01** Le mot «**région**» signifie le territoire du Montréal métropolitain et du Québec métropolitain.

Étanchéité des deux (2) régions: les droits d'ancienneté ne s'appliqueront pas d'une région à une autre sauf dans les cas où l'employeur et l'employé et le syndicat seront consentants à un transfert.

## **CHAPITRE 4:00:00 - LES HEURES DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 4:01:00 - HORAIRES DE TRAVAIL**

**4:01:01** Le présent article vise à définir les heures normales de travail. 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 6:02:00 de la présente convention.

S'il y avait manque de travail, l'employeur accepte de procéder à la mise à pied d'étudiants, d'employés temporaires et d'employés réguliers non titulaires suivant les exigences de la présente convention au lieu de procéder à la réduction de la semaine normale de travail.

**4:01:02** L'horaire normal de travail est basé sur une semaine de quatre jours et demi (4½) et a les modalités qui suivent :

a) i) La semaine normale de travail pour le quart de jour est de trente-huit heures et trois quarts (38,75) divisée en quatre jours et demi (4 ½) de travail du lundi au vendredi.

ii) La semaine normale de travail pour le quart de soir est de trente-huit heures et trois quart (38,75) divisée en quatre jours et demi (4 ½) continus de travail du dimanche au vendredi.

b) La semaine normale de travail se termine le vendredi au plus tard à treize heures quinze minutes (13 h 15) pour le quart de jour et au plus tard à vingt-deux heures trente minutes (22 h 30) le jeudi ou à vingt heures trente (20 h 30) le vendredi pour le quart de soir.

c) La journée normale de travail pour les quarts de jour et de soir est de quatre (4) jours de huit heures trente minutes (8 h 30) et un (1) jour de quatre heures quarante-cinq minutes (4 h 45).

1 <sup>er</sup> jour:	8 heures 30 minutes
2 <sup>e</sup> jour:	8 heures 30 minutes
3 <sup>e</sup> jour:	8 heures 30 minutes
4 <sup>e</sup> jour:	8 heures 30 minutes
5 <sup>e</sup> jour:	4 heures 45 minutes

d) i) Les plages horaires pour les journées complètes sont réparties entre six heures trente minutes (6 h 30) et dix-huit heures trente minutes (18 h 30) pour le quart de jour, entre quinze heures (15 h) et deux heures quinze minutes (2 h 15) pour le quart de soir et treize heures quinze minutes (13 h 15) à vingt heures trente minutes (20 h 30) ou de quinze heures (15h) à vingt-deux

heures trente minutes (22 h 30) pour la demi-journée et entre vingt-deux heures (22 h) et neuf heures (9 h) pour le quart de nuit.

ii) Nonobstant ce qui précède pour le dimanche, le quart de travail de soir pourra débuter n'importe quand entre dix-sept heures (17 h 00) et vingt-deux heures (22 h 00) après entente entre les parties.

e) Pour les journées où l'horaire de travail est de huit heures trente minutes (8 h 30), l'employé a droit à une période de repas non rémunérée d'une heure prise vers le milieu du quart ou de moins d'une heure après entente entre les parties.

f) Pour la journée où l'employé travaille quatre heures quarante-cinq minutes (4 h 45), il ne bénéficie pas d'une période de repas.

g) L'horaire défini à la présente clause 4:01:02 ne s'applique pas lorsqu'il y a trois quarts de travail ou lorsqu'il s'agit d'opérations continues.

h) Lorsque les besoins du département l'exigent, l'employeur peut répartir la semaine de quatre jours et demi (4 ½) différemment de l'horaire existant.

i) Les exceptions concernant le CSM, CSQ, le service technique, ainsi que livraison CDM et CDQ sont prévues aux annexes B-1, B-3, B-8, B-11, C-4 C-7 et C-11.

**4:01:03** Pour les employés réguliers de la cafétéria, la semaine normale est de trente-huit heures et trois quarts (38,75) réparties également et consécutivement du lundi au vendredi inclusivement, comprenant une demi (1/2) heure pour le repas, lequel est gratuit.

Pour les employés réguliers de la cafétéria de la région administrative de Québec et du quart de soir de la région administrative de Montréal, la pratique existante à la signature de la présente convention collective est maintenue en vigueur.

**4:01:04** A l'exception des agents de protection et de sécurité, l'employé a droit à un quart (1/4) d'heure de repos vers le milieu de la première partie de sa journée de travail et à un autre quart (1/4) d'heure vers le milieu de sa deuxième partie et ce, à un temps désigné quotidiennement par son contremaître ou par son représentant. Cette exception n'a pas pour effet d'empêcher les agents de protection et de sécurité, de quitter leur poste pour un court laps de temps avec l'autorisation du responsable du quart.

**4:01:05** Pour les agents de protection et de sécurité non affectés à un horaire continu, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures effectuées du lundi au vendredi à raison de huit (8) heures par jour réparties de la façon suivante:

jour: entre 6 h 30 et 18 h 30

soir: entre 15 h et 2 h 15

nuit: entre 22 h et 9 h

**4:01:06** La semaine normale des agents de protection et de sécurité affectés à un horaire continu, couvre les sept (7) jours de la semaine, du dimanche au samedi. Elle est en moyenne de quarante (40) heures.

Un horaire de travail de douze (12) heures s'effectue sur deux quarts et une semaine normale de travail ne doit pas excéder quarante-huit (48) heures travaillées et doit comprendre au moins deux jours de congé.

**4:01:07** L'employeur accorde aux agents de protection et de sécurité, pour chacun des repas compris dans leur journée normale de travail, une période d'une demi-heure (1/2) rémunérée, lorsqu'il ne peut accorder un minimum d'une demi-heure (1/2) par repas non rémunérée à l'intérieur de son horaire. Dans ce cas, l'employé peut être tenu de demeurer à son poste de travail.

**4:01:08** La cédule des agents de protection et de sécurité est remise au comité prévu à l'article 4:03:00. Les cédules de travail des employés titulaires de ces postes sont affichées dans le département.

**4:01:09** Pour les agents de protection et de sécurité, le nombre d'heures des jours chômés et payés sera ajusté à la fin de l'année pour se conformer à 4:04:00.

**4:01:10** Pour les opérations sur trois quarts, la semaine normale de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38,75) à raison de sept heures et trois quarts (7,75) par jour sous réserve des clauses 4:01:05 à 4:01:08.

**4:01:11** Pour les opérations sur trois quarts, le quart de jour débutera entre six heures trente (6 h 30) et huit heures (8 h) et la journée normale de travail comprend une demi-heure rémunérée pour le repas pour les employés à qui l'employeur ne peut accorder un minimum d'une demi-heure de repas non rémunérée à l'intérieur de son horaire.

**4:01:12** L'employeur maintiendra les horaires en vigueur à la signature de la présente convention collective.

## **ARTICLE 4:02:00 - MODIFICATIONS D'HORAIRES**

**4:02:01** Dans l'application de ce chapitre, il est de l'intention de la Société de considérer autant que possible le désir de ses employés de travailler en priorité de jour.

a) L'employeur peut établir, compte tenu de ses besoins, de nouveaux horaires de travail et ce, à l'intérieur des paramètres prévus à 4:01:00. Il doit dans ce cas aviser le ou les employés visés et le syndicat, par écrit, au moins vingt (20) jours avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire de travail.

b) Si l'avis n'est pas envoyé dans le délai ci-haut mentionné, les employés réguliers travaillant selon le nouvel horaire sont payés à taux et demi pendant le nombre d'heures se situant en dehors de leur horaire antérieur, pendant un nombre de jours équivalant à l'insuffisance de l'avis, mais avec un maximum de dix (10) jours.

c) Toutes autres modifications d'horaires seront référées pour entente entre les parties, au comité prévu à 4:03:00.

**4:02:02** Dans l'application de 4:02:01 a), toute modification d'horaire ayant pour effet de faire passer les heures actuellement effectuées sur un quart de travail à un autre quart de travail, amènera l'abolition du ou des postes visés et l'ouverture de nouveaux postes avec l'horaire modifié. Les employés visés par l'abolition de poste pourront se prévaloir des dispositions prévues à 6:00:00.

**4:02:03** Il est entendu que toutes modifications aux horaires n'auront pas pour effet d'établir des horaires brisés pour les employés.

#### **ARTICLE 4:03:00 - COMITÉ SUR LES HORAIRES**

**4:03:01** Dans les vingt (20) jours de la signature de la présente convention, les parties forment un comité de deux membres représentant la partie patronale et deux membres représentant la partie syndicale.

Ledit comité a comme mandat :

a) D'analyser les effets et les conséquences des modifications, changements ou implantations d'horaires prévus à 4:02:01 c) ou suggérés par les membres de la partie syndicale du comité.

b) D'identifier les problèmes qui surviennent dans l'application de ces horaires.

c) De discuter des adaptations et modifications nécessaires.

Ce comité se réunit soit à Montréal, soit à Québec, après entente entre les parties qui peuvent nommer leurs représentants régionaux ad hoc.

Ce comité discutera de façon constructive de la rentabilité qu'apporteront ces modifications de la semaine de travail, de la journée normale de travail, des horaires existants ou de l'implantation de nouveaux horaires afin d'en arriver à une entente.

A défaut d'entente entre les parties, les horaires existants demeureront en vigueur.

#### **ARTICLE 4:04:00 - TEMPS PAYABLE**

**4:04:01** Pour les fins de paiement du temps payable non travaillé prévu à la présente convention, seules les heures de l'horaire normal qui auraient été autrement travaillées sont payées et ceci jusqu'à concurrence du maximum permis.

#### **ARTICLE 4:05:00 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - RÉGION DE MONTRÉAL**

**4:05:01** Les mots «temps supplémentaire» signifient le temps passé au travail à la demande de l'employeur en dehors des heures normales de travail définies aux articles 4:01:00 à 4:04:00 ou déterminées dans les horaires fixés en vertu desdits articles.

**4:05:02** Le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demi le salaire horaire prévu à l'occupation.

Le taux double est payé après trois (3) heures consécutives travaillées en temps supplémentaire.

Tout travail accompli en temps supplémentaire le dimanche est rémunéré à raison du double du taux horaire régulier prévu pour l'occupation.

Nonobstant ce qui précède pour les agents de protection et de sécurité affectés à un horaire continu de douze (12) heures par jour, le taux double est payé après six (6) heures consécutives travaillées en temps supplémentaire.

**4:05:03** Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales a droit à un minimum de trois (3) heures payées selon les dispositions de la clause 4:05:02 sauf si l'employé a été prévenu à l'avance de faire du temps supplémentaire.

**4:05:04** L'employeur retient les employés aptes à faire le travail et qui se sont engagés à être disponibles pour effectuer du temps supplémentaire en s'inscrivant sur l'une ou l'autre des listes quotidiennes affichées hebdomadairement, avant la première période de repos de la première journée de travail et retiré une heure et demie avant la dernière période de repos de chaque jour en la manière ci-après décrite:

a) Dans chacun des départements, l'employeur détermine à chaque jour le nombre d'employés requis par occupation pour effectuer le travail en temps supplémentaire;

b) L'employeur retient par rotation les employés permanents du département, titulaires de cette occupation et présents dans le département au moment de l'attribution. Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.

L'employé est retenu dans son occupation à condition que les autres employés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire;

c) S'il subsiste un besoin dans ce département, l'employeur retient par rotation les employés permanents affectés dans le département, présents dans le département au moment de l'attribution. Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.

Aux fins d'application de ce paragraphe, la rotation s'applique uniquement lorsque l'employeur ne retient pas dans leur département tous les employés du département inscrits pour faire du temps supplémentaire dans leur département.

d) Ensuite, il retient par ancienneté, l'employé permanent des autres départements présent dans l'édifice au moment de l'attribution et non retenu dans son département pour fins de temps supplémentaire.

Pour les fins d'application de ce paragraphe, les employés permanents présents dans d'autres édifices sont considérés comme présents dans l'édifice où le temps supplémentaire est requis, pour les samedis, dimanches et les jours fériés, lors d'un quart de travail complet en temps supplémentaire.

Ces derniers doivent communiquer au moins une (1) heure avant la fin de la dernière pause-repos au bureau de la technicienne à la distribution afin de confirmer leur disponibilité et vérifier, au besoin, que leur présence est requise.

e) Ensuite, il retient par ancienneté, les employés réguliers présents dans le département où le travail est requis au moment de l'attribution.

f) Ensuite, il retient par ancienneté, les employés réguliers des autres départements présents dans l'édifice au moment de l'attribution.

g) Advenant que l'employeur n'ait pu trouver suffisamment d'employés réguliers pour ses besoins, il fait appel aux employés temporaires présents dans le département et aux employés temporaires des autres départements.

h) Dans les situations exceptionnelles ou spéciales qui nécessitent du temps supplémentaire dans plusieurs fonctions, sans pour autant justifier le nombre équivalent de titulaires, l'employeur peut procéder autrement que dans 4:05:04 pour retenir les employés nécessaires, après entente avec le syndicat à cet effet.

i) Il est toutefois convenu qu'en application de la présente clause, l'employé présent au travail lors de l'attribution s'étant dûment inscrit sur l'une ou l'autre



des listes quotidiennes, et dont la présence n'a pas été confirmée, a la responsabilité de communiquer avec son contremaître ou son représentant afin de vérifier que sa présence est requise.

j) Tout employé en congé autorisé et dûment inscrit sur une des listes quotidiennes de temps supplémentaire à effectuer avant le quart de travail du jour ouvrable suivant, est considéré comme présent dans le département.

Ce dernier doit communiquer au moins une (1) heure avant la fin de la dernière pause-repos (le jour de son absence) au bureau de son contremaître afin de confirmer sa disponibilité et vérifier, au besoin, que sa présence est requise.

**4:05:05** Assignation en temps supplémentaire dans un département où sont présents simultanément des travailleurs en temps régulier et des travailleurs en temps supplémentaire.

1. Les travailleurs en temps régulier ont un droit prioritaire d'occuper un poste dans leur occupation dans leur département.
2. L'employeur assigne ensuite par ancienneté dans leur occupation les travailleurs en temps supplémentaire qui proviennent du même département dans un autre quart de travail et qui sont titulaires d'un poste dans ce département dans un autre quart de travail.
3. L'employeur assigne ensuite par ancienneté les travailleurs permanents dans le département sur l'un ou l'autre quart de travail qui ont signifié leur intention d'être assigné.
4. L'employeur assigne ensuite par ancienneté les employés permanents en temps supplémentaire en provenance des autres départements.
5. L'employeur assigne ensuite par ancienneté les réguliers non titulaires.

**4:05:06** Le temps supplémentaire des hommes de métier est réparti équitablement entre les employés réguliers titulaires de l'occupation dans laquelle le travail doit être fait et qui sont compétents pour ce faire.

Les heures travaillées en temps supplémentaire sont comptabilisées en temps effectué (trois (3) heures de temps supplémentaire = trois (3) heures cumulées).

Les modalités pour l'équité du temps supplémentaire sont :

a) Une liste d'employés de chaque département sera affichée dans le bureau du contremaître responsable.

b) Chaque heure travaillée en temps supplémentaire devra être inscrite sur cette liste au compte de l'employé. De plus, toutes les heures d'absence d'un employé durant la période où le temps supplémentaire est requis et les heures de temps supplémentaire refusées par un employé sont comptabilisées comme étant des heures faites.

c) Chaque mois, ces listes seront analysées conjointement afin d'assurer l'équité du temps supplémentaire fait par département.

d) L'équité sera respectée entre les fonctions de mécaniciens d'ajustage et d'entretien.

e) Advenant qu'un employé, lequel selon la liste, est appelé à travailler, et qu'il refuse, il devra initialiser la liste affichée à l'endroit approprié.

f) Le temps supplémentaire fait le vendredi soir ou le samedi devra tenir compte de l'équité du département concerné.

g) Advenant l'absence d'un employé travaillant de nuit, ce dernier sera remplacé par un employé déjà au travail (afin d'éviter de faire des appels à domicile).

h) Il ne sera plus nécessaire d'afficher la liste interdépartementale et inter service, tenant compte que l'on doit opérer équitablement par département.

**4:05:07** Le temps supplémentaire des employés affectés au département de la livraison à Montréal est offert, selon les modalités prévues aux clauses 4:06:01 à 4:06:04 aux employés compétents qui sont présents dans le département pour l'effectuer, au moment où le travail est distribué en la manière ci-après décrite:

a) Lorsqu'il est possible de prévoir qu'une livraison entraîne du temps supplémentaire, ce travail est offert aux employés réguliers titulaires de l'occupation du département présents dans le département en commençant par celui ayant le moins d'heures de temps supplémentaire accumulées.

Il est ensuite offert aux employés permanents du département présents dans le département en commençant par celui ayant le moins d'heures de temps supplémentaire accumulées.

Il est ensuite réparti équitablement aux autres employés permanents en assignation.

b) Il est ensuite offert aux autres employés affectés à la livraison de la manière la plus équitable possible.

c) Un livreur-transporteur «B» qui accepte une assignation de livreur-transporteur «A» est considéré comme livreur-transporteur «B» aux fins d'application de la

présente clause. Il doit cependant compléter toute assignation de livreur-transporteur «A» durant sa journée normale de travail s'il n'y a pas de livreur-transporteur «A» de disponible au moment de l'attribution de la livraison.

Le livreur-transporteur «A» ou livreur-transporteur «B» qui accepte une assignation à titre de commis doit compléter sa journée normale de travail avant d'avoir droit au temps supplémentaire à la livraison.

d) Les employés permanents du département ainsi que les autres employés affectés à la livraison sont enregistrés sur une seule liste pour fins de compilation de temps supplémentaire.

e) Chaque heure de temps supplémentaire effectuée dans le département est comptabilisée du 1<sup>er</sup> septembre au dernier jour de février et du 1<sup>er</sup> mars au 31 août sur la liste prévue en d) pour chacun des employés. Le temps supplémentaire refusé est aussi comptabilisé comme étant des heures effectuées.

f) À la mise en application du système ainsi que lorsqu'il y a égalité de temps supplémentaire accumulé, l'ancienneté prime.

g) Pour fin d'application de la clause 4:05:06, l'employé sera considéré comme présent dans le département lorsque, de retour à l'entrepôt, il se sera présenté à son contremaître.

h) Le livreur-transporteur «A» et «B» absent du département ainsi que celui qui accepte une assignation de commis se voit imputer la moyenne des heures effectuées en temps supplémentaire. L'employé assigné en vertu de 5:03:07 b)-8 au poste de commis par l'employeur se voit offrir la possibilité de faire des heures de temps supplémentaire lorsque c'est à son tour. L'employé qui obtient un poste de livreur-transporteur «A» ou «B» en cours d'année, sauf le livreur-transporteur «B» qui devient livreur-transporteur «A», se voit imputer la moyenne du groupe au moment de sa nomination.

**4:05:08** 1. Le temps supplémentaire effectué au département de la cafétéria est réparti équitablement entre les employés permanents du département.

a) Il est d'abord réparti entre les employés réguliers titulaires de l'occupation et présents dans le département établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.

b) Il est ensuite réparti entre les employés permanents affectés dans le département par l'entremise de la liste de remplacement prévue à 5:03:03 et

présents dans le département établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.

2. Le temps supplémentaire effectué au département de la protection des immeubles est réparti équitablement entre les employés permanents du département.

a) Il est d'abord réparti équitablement entre les employés réguliers titulaires de l'occupation.

b) Il est ensuite réparti aux autres employés affectés au département de la manière la plus équitable possible.

**4:05:09** Le défaut de s'inscrire sur la liste départementale affichée est considéré comme un refus pour les fins d'application des articles 4:05:00 à 4:08:00.

Les employés qui refusent d'effectuer du temps supplémentaire dans leur département ne peuvent s'inscrire sur la liste interdépartementale.

À défaut par l'employeur d'afficher la liste, tous les employés sont considérés comme étant inscrits jusqu'à l'affichage desdites listes.

**4:05:10** L'employé permanent a le 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 le nombre d'employés requis pour répondre à ses besoins.

Dans ce cas, sauf s'il choisit d'offrir ce travail à d'autres, il désignera d'abord, les étudiants, les employés temporaires et ensuite, les réguliers non titulaires compétents par ordre inverse d'ancienneté pour exécuter le travail et présents dans l'édifice visé et ensuite les employés réguliers les moins anciens, compétents pour exécuter le travail et présents dans l'édifice visé.

**4:05:11** Tout employé libéré en accord avec les deux parties est considéré comme présent dans le département.

Pour les fins d'attribution du temps supplémentaire, les employés qui travaillent sur les quarts de soir ou de nuit inscrits aux listes appropriées à cette fin sont considérés comme présents dans leur département ou édifice.

Il est toutefois convenu que l'employé, le jour même une (1) heure avant la fin de la dernière pause-repos, communique au bureau de son contremaître pour confirmer sa disponibilité et vérifier, au besoin, que sa présence est requise.

#### **ARTICLE 4:06:00 - COMITÉ DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE RÉGION DE MONTRÉAL**

**4:06:01** a) Toute plainte d'un employé inscrit concernant l'attribution du temps supplémentaire peut faire l'objet de discussion entre l'employé concerné et/ou son représentant syndical avec le contremaître et ce, avant le travail effectué en temps supplémentaire. Si la plainte s'avère fondée, l'employé concerné aura droit à un remboursement monétaire égalant le nombre d'heures effectué dans les quinze (15) jours ouvrables.

b) Une plainte d'un employé inscrit concernant l'attribution du temps supplémentaire est référée au comité spécialement formé pour la surveillance de l'attribution du temps supplémentaire. Si la plainte s'avère fondée, une correction monétaire doit être apportée dans les quinze (15) jours ouvrables, pourvu que le paragraphe à 4:05:04 i) ait été respecté à cette occasion.

c) En cas de désaccord du comité sur la correction à être apportée, l'employé pourra procéder par voie de grief, aux fins de faire établir la manière en laquelle la situation doit être corrigée et aux nombres d'heures auxquelles il a droit.

**4:06:02** Pour les fins d'application de l'article 4:06:01, le comité est formé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat. Ce comité se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties ou à tous les deux (2) mois.

**4:06:03** Pour décider du bien-fondé d'une plainte, il ne sera tenu compte que de la période de temps écoulé entre les deux rencontres du comité précédant et suivant l'événement.

**4:06:04** Le Comité a pour fonction additionnelle de surveiller la répartition du temps supplémentaire afin qu'il ne se crée pas d'écart majeur, et ce, en conformité avec les règles de l'article 4:05:00. À cet effet, les parties peuvent s'entendre pour appliquer toute mesure adéquate pour réaliser cette fonction, le tout en conformité avec la convention collective.

## **ARTICLE 4:07:00 - REPAS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE RÉGION DE MONTRÉAL**

**4:07:01** Tout employé à qui l'on demande de travailler en temps supplémentaire après ses heures normales de travail a droit à une période d'arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour son repas.

Cependant, l'agent de protection et de sécurité à qui l'on demande de travailler en temps supplémentaire après ses heures normales de travail bénéficiera d'une période de trente (30) minutes non rémunérées pour son repas.

**4:07:02** L'employé a droit pour ce repas à l'allocation de dîner imposable prévue aux procédures administratives de la Société des alcools du Québec à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire consécutives avant ou après sa journée normale de travail. S'il s'agit d'un employé préposé à la cafétéria, lorsqu'une période de repas coïncide avec une période normale de repas, les employés bénéficieront d'un repas gratuit à la cafétéria. Tout autre repas prévu en vertu de cet article sera payé au taux prévu.

La même allocation de repas s'appliquera de quatre (4) heures en quatre (4) heures, à condition qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire à accomplir après le repas.

**4:07:03** L'employé qui, le samedi, le dimanche ou un jour de fête chômé et payé a travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire a droit à une période d'arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour un repas et à l'allocation de repas décrite à la clause 4:07:02, à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire à accomplir après le repas.

L'employé a droit au bénéfice prévu, à chaque période de quatre (4) heures additionnelles continues, aux mêmes conditions.

**4:07:04** L'agent de protection et de sécurité affecté à un horaire de travail comprenant des journées de douze (12) heures qui, lors de son congé hebdomadaire ou un jour de fête chômé et payé a travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire, bénéficie d'une période de trente (30) minutes rémunérées pour un repas et de l'allocation de repas décrite à la clause 4:07:02, à condition qu'il accomplisse au moins deux (2) heures de temps supplémentaire après la période de repas.

Il a droit au bénéfice prévu, à chaque période de quatre (4) heures additionnelles continues, aux mêmes conditions.

**4:07:05** L'agent de protection et de sécurité qui a travaillé au moins quatre (4) heures consécutives en temps supplémentaire immédiatement avant le début de sa journée normale de travail a droit à l'allocation de repas prévue à la clause 4:07:02, à condition toutefois que cette période coïncide avec une période normale de repas.

#### **ARTICLE 4:08:00 - PÉRIODE DE REPOS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - RÉGION DE MONTRÉAL**

**4:08:01** Sauf pour les agents de protection et de sécurité lorsque le temps supplémentaire aura duré deux (2) heures et qu'on prévoit que le temps supplémentaire durera encore au moins une demi-heure (1/2), les employés concernés auront droit à un quart (1/4) d'heure de repos après les premières deux (2) heures de temps supplémentaire.

Le même droit s'appliquera de deux (2) heures en deux (2) heures aux mêmes conditions, à moins que la période de repos coïncide avec une période de repas.

**4:08:02** Le quart (1/4) d'heure de repos est payé au taux horaire applicable au moment où l'employé bénéficie de ce quart (1/4) d'heure de repos.

#### **ARTICLE 4:09:00 - ACCUMULATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - RÉGION DE MONTRÉAL**

**4:09:01** Les employés réguliers peuvent accumuler les heures de temps supplémentaire effectuées aux conditions suivantes:

- a) L'employé doit en faire la demande à son contremaître en temps opportun.
- b) Le temps supplémentaire est accumulé en heures au taux prévu à la convention collective.
- c) Le temps supplémentaire peut être repris en temps par l'employé et payé au taux horaire moyen, selon ses heures accumulées.
- d) La remise du temps supplémentaire ne peut être demandée ni accordée durant les périodes du 15 juin au 15 septembre ainsi que du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre d'une année. L'employé doit faire la demande de remise au moins deux (2) semaines à l'avance et la période devra être choisie après entente avec le contremaître. Il est entendu que le contremaître ne peut refuser la demande de l'employé pour des motifs non raisonnables.

e) L'employé ne peut accumuler plus que l'équivalent de quatre (4) semaines de temps supplémentaire pour une année, soit de juin à mai. Tout le temps supplémentaire qui excède la limite permise d'accumulation sera payé automatiquement.

Toutefois, un employé qui a atteint le maximum de quatre (4) semaines et qui a repris du temps supplémentaire en temps selon les règles prévues à cet article, pourra ré-accumuler des heures de temps supplémentaire, en respectant toujours le maximum prévu au présent paragraphe.

f) Si un employé désire se faire payer des heures supplémentaires accumulées en cours d'année, il pourra se les faire payer en faisant la demande à son supérieur immédiat.

**4:09:02** Dans le cadre d'une préretraite ou d'une retraite, l'employé peut accumuler un maximum de cent cinquante-cinq (155) heures de temps supplémentaire par année, jusqu'à concurrence de mille quatre-vingt-cinq (1085) heures. Cependant, il doit s'engager à respecter les conditions suivantes :

a) Pour se prévaloir de cette mesure d'accumulation, l'employé concerné doit faire parvenir au Service des ressources humaines un avis écrit à cet effet au plus tard avant le début de la troisième semaine complète précédant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

b) Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le temps supplémentaire accumulé par l'employé visé par cette clause (maximum cent cinquante-cinq (155) heures) est automatiquement transféré dans un compteur pour fins de préretraite. L'excédent de ces heures est payé à l'employé. Lorsque l'employé quittera pour une préretraite, le temps supplémentaire accumulé lui est payé au salaire de l'occupation détenue au moment de son départ.

Un employé qui s'engage en vertu de cet article et dont le nombre d'années avant la retraite ne lui permet pas d'atteindre le maximum de 1085 heures, en respectant le maximum de 155 heures par année, peut accumuler ses heures de temps supplémentaires au delà de la limite, jusqu'à ce qu'il ait rattrapé son retard, mais en respectant toujours le maximum absolu de 1085 heures, et ce aux mêmes conditions précitées.

c) L'employé doit s'engager à ne pas demander le paiement des heures accumulées avant la prise de la préretraite. Si une telle demande est faite, l'employé est alors payé au salaire de l'occupation au moment de l'accumulation et au taux en vigueur au même moment.



## **CHAPITRE 5:00:00 - ATTRIBUTION DES POSTES**

### **ARTICLE 5:01:00 - AFFICHAGE, POSTE VACANT, CRÉATION TEMPORAIRE OU AUGMENTATION TEMPORAIRE**

**5:01:01** Sujet aux autres articles de la convention collective, le poste vacant non comblé par le mécanisme de transfert ainsi que tout nouveau poste distinct créé pendant la durée de la présente convention collective sont comblés par la procédure d'affichage décrite dans le présent article.

Suite à la création d'un nouveau poste distinct et à une première nomination dans ce poste, l'employeur affichera à nouveau la liste des postes pouvant faire l'objet d'une demande de transfert en y incluant ce poste. Une copie sera envoyée au syndicat.

L'employeur affiche ces postes sur tous les tableaux énumérés ci-après:

6 tableaux	:	CDM
1 tableau	:	CSM
1 tableau	:	PDC
3 tableaux	:	CDQ
1 tableau	:	Tout nouvel édifice

Ces tableaux seront affichés bien à la vue des employés.

**5:01:02** Aucun affichage ne peut avoir pour effet de déplacer un employé de son poste.

**5:01:03** L'affichage indiquera l'horaire, le salaire, l'occupation, le département, le poste, le nombre d'employés requis, les qualifications de base et autres exigences spécifiques reliées au poste, ainsi que le lieu où le poste est vacant.

L'affichage durera dix (10) jours ouvrables. Les employés réguliers intéressés devront faire parvenir leur demande au cours de ce délai, sur la formule prévue à cette fin, adressée au directeur des Ressources humaines ou à son représentant, avec copie au délégué en chef.

**5:01:04** Un employé régulier peut poser sa candidature à tout affichage. L'employeur s'assure de rendre accessible tout nouvel affichage de poste sur son site web.

**5:01:05** La candidature de l'employé possédant le plus d'ancienneté et répondant aux qualifications de base, aux exigences ou aux équivalents requis du poste sera retenue sans examen écrit de l'employeur, dans les dix (10) jours ouvrables

suivants la fin de l'affichage, sauf prolongation des délais, selon entente entre les parties.

**5:01:06** L'employeur avisera par écrit, avec diligence, le syndicat de toute candidature et de toute nomination. De plus, l'employeur informera les candidats de sa décision. Tout employé visé par cette clause doit avec diligence faire connaître son choix lorsqu'il a à en faire un, autrement l'employeur, après consultation avec le syndicat, fait le choix pour l'employé dans le cadre du comité de déplacement prévu à l'article 6:01:14.

L'employeur affichera sur les tableaux, le nom du candidat ainsi retenu, sa date d'ancienneté ainsi que le numéro d'affichage et le poste obtenu.

**5:01:07** L'employé dont la candidature a été retenue bénéficiera d'une période de formation d'au plus cent cinquante-cinq (155) heures travaillées durant laquelle l'employeur pourra, soit le confirmer par écrit dans son poste ou le retourner dans son poste antérieur ou sur la liste prévue à la clause 1:04:02 ou à la liste de rappel s'il ne peut remplir les exigences spécifiques reliées au poste. Dans un tel cas, l'employé ne pourra poser sa candidature sur un poste comportant des exigences spécifiques de même nature pour une durée minimale de vingt-quatre (24) mois.

L'employé pourra, pendant sa période de formation, aviser l'employeur par écrit de son incapacité à remplir les exigences spécifiques reliés au poste, auquel cas l'employé sera retourné dans son poste antérieur ou sur la liste prévue à la clause 1:04:02 ou à la liste de rappel. Dans un tel cas, l'employé ne pourra poser sa candidature sur ce même poste pour une durée minimale de vingt-quatre (24) mois.

Dans ces cas, l'employeur retiendra la candidature du deuxième plus ancien répondant aux qualifications de base et exigences spécifiques au poste, et ainsi de suite. Le délai de cent cinquante-cinq (155) heures ci-haut prévu peut être prolongé par entente mutuelle entre les parties.

Tout employé ayant travaillé dans un poste similaire ou à taux égal ou supérieur à celui pour lequel il a été retenu, peut avec l'accord de l'employeur s'exempter ou réduire la période de formation prévue à la présente clause, et de ce fait, être confirmé par écrit dans ce poste sans pour autant y être assigné ou affecté.

**5:01:08** La décision de l'employeur pourra faire l'objet d'un grief. L'arbitre, pour juger un employé suivant les critères mentionnés aux présentes, ne devra tenir compte des opinions verbales ou écrites qu'en autant qu'elles sont prouvées par des faits.

**5:01:09** L'employé dont la candidature aura été retenue au sens des clauses 5:01:05 à 5:01:07, bénéficiera du taux de salaire de l'occupation à compter du

premier (1er) jour de sa période de formation ou au plus tard trente (30) jours après le délai à la clause 5:01:05.

**5:01:10** Jusqu'au début de la période de formation, priorité sera donnée à un employé régulier selon les modalités prévues aux clauses 5:03:01 à 5:03:09 pourvu que l'employé puisse remplir les exigences normales du poste.

**5:01:11** Le poste devenu vacant, suite à l'obtention par son titulaire d'un autre poste devient susceptible d'affichage dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de la période de formation de l'ancien titulaire sur son nouveau poste. Durant cette période, le poste sera alors comblé selon les modalités prévues aux clauses 5:03:01 à 5:03:09.

Si le poste laissé par l'ancien titulaire est comblé à une date ultérieure le nouveau titulaire verra sa nomination et son salaire rétroagir à la date à laquelle la nomination aurait dû être effectuée.

**5:01:12** Si le poste vacant ne peut être comblé par les mécanismes de transfert ou d'affichage, l'employeur peut offrir ce poste à qui il voudra, sujet à l'application prioritaire du droit de l'offre prévue au paragraphe 6:02:03 f) à l'égard des employés permanents et ensuite à l'article 6:01:00 à l'égard des employés réguliers titulaires.

**5:01:13** Pour les occupations d'hommes de métier, l'employeur pourra exiger la carte de qualification reconnue par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre.

**5:01:14** Le poste devenu vacant, à l'exception de celui visé par la clause 5:01:11, qui devra être rempli pour une durée de moins de deux (2) mois, ne devient pas susceptible d'affichage. Il sera comblé selon les modalités prévues aux clauses d'assignation.

Cependant si ce poste est rempli pour une durée de plus de deux (2) mois de façon temporaire, il sera dès lors considéré comme ayant dû être déclaré régulier et devient susceptible d'affichage.

**5:01:15** Le nouveau poste requis pour une durée de moins de six (6) mois de façon temporaire ne devient pas susceptible d'affichage; il sera comblé selon les modalités prévues aux clauses d'assignation. Cependant, si ce poste est rempli pour une durée de plus de six (6) mois de façon temporaire, il sera dès lors considéré comme ayant dû être déclaré régulier et devient susceptible d'affichage.

**5:01:16** L'employé qui finalement occupera le poste aura droit à une rétroactivité de salaire, s'il y a lieu, remontant au jour qui suit de deux (2) ou six (6) mois, selon le cas, la date à laquelle le poste est devenu vacant.

**5:01:17** Lors de la création temporaire d'un nouveau quart dans un département, l'employeur offre alors par écrit les postes ainsi créés aux employés réguliers titulaires des occupations visées par ordre d'ancienneté.

L'employeur les offre ensuite par ancienneté aux employés permanents.

Lorsque le nombre des employés intéressés est insuffisant, ce besoin sera comblé par les employés réguliers non titulaires.

#### **ARTICLE 5:02:00 - RECLASSEMENT**

**5:02:01** Si l'employeur juge qu'un employé est devenu incapable de remplir les exigences spécifiques de son poste, il peut le retirer de ce poste, auquel cas l'employé sera traité suivant les règles prévues à l'article 6:01:00, mais rémunéré au taux de salaire prévu pour l'occupation qu'il remplira sauf entente particulière entre l'employeur et le syndicat.

**5:02:02** L'employé qui est devenu incapable de remplir les exigences spécifiques de son poste peut obtenir un reclassement en faisant la demande, par écrit, au directeur des Ressources humaines ou à son représentant.

L'employé est alors traité suivant les règles prévues à l'article 6:01:00. Il est rémunéré au taux de salaire prévu à l'occupation qu'il remplira sauf entente particulière entre l'employeur et le syndicat.

#### **ARTICLE 5:03:00 - ASSIGNATION - RÉGION DE MONTRÉAL**

**5:03:01** Pour tout besoin temporaire de main-d'œuvre, l'employeur, compte tenu de ses besoins, assigne conformément aux articles 5:01:00 à 5:07:00 de la présente convention collective.

L'employeur donne un préavis d'au moins deux (2) heures à un employé avant le début de son quart de travail initialement prévu pour lui signifier sa mise à pied. À défaut d'avoir donné l'avis, l'employé reçoit une compensation égale à trois (3) heures en temps régulier.

**5:03:02** À chaque semaine, l'employeur établit le nombre d'employés nécessaires à la bonne marche de ses opérations en fonction de ses besoins prévisibles pour la semaine suivante et ce, par département.

L'employeur assignera un nombre d'employés remplaçants supplémentaires pour effectuer du remplacement. Ces employés seront assignés hebdomadairement aux services de la préparation et réception selon ses besoins connus dans la mesure du possible.

**5:03:03** Une liste unique d'assignation par ancienneté est créée pour la région de Montréal incluant tous les départements.

Les employés permanents intéressés à faire du remplacement s'inscrivent sur cette liste en indiquant le ou les départements où ils veulent effectuer du remplacement et la priorité qu'ils accordent à chacun des départements par rapport aux autres.

Sujet à 5:03:11, les employés réguliers non titulaires doivent obligatoirement s'inscrire sur la liste unique d'assignation dans tous les départements en indiquant la priorité accordée à chacun d'eux par rapport aux autres.

Tout employé régulier peut ajouter ou retirer son nom ou modifier ses choix sur la liste unique d'assignation un maximum de neuf (9) fois par année.

L'employeur s'engage à respecter ce changement dans la deuxième semaine suivant la date où le changement lui a été signifié.

Il est convenu de reconnaître que les postes suivants sont des postes comportant de la manutention de caisses de façon continue :

- Préposé entrepôt B (cueilleur) - Préparation des commandes;
- Préposé entrepôt B (conteneur) - Réception.

#### **ARTICLE 5:03:04 - ASSIGNATION HEBDOMADAIRE**

**5:03:04** a) Tout besoin hebdomadaire de main-d'œuvre établi en vertu de 5:03:02 de la présente entente qui ne peut être comblé par les réguliers titulaires du département est comblé de la manière suivante :

1. En assignant les employés réguliers compétents inscrits sur la liste unique d'assignation selon leur choix de département et la priorité accordée à chacun d'eux en respectant l'ordre d'ancienneté.
2. Si des besoins subsistent encore après l'application du paragraphe 1 ci-dessus, l'employeur peut embaucher toute personne de son choix, sujet à l'application de 6:03:00 de la convention collective.
3. Si des besoins subsistent encore après l'application des paragraphes 1 et 2 ci-dessus, l'employeur peut assigner par ordre inverse d'ancienneté les employés compétents.

b) Sauf pour fin de formation, rien dans ce qui précède ne peut être interprété de façon à permettre une affectation à l'extérieur de leur département aux employés de métier travaillant à l'entretien technique, aux cuisiniers classe 1 et 2, aux agents de protection et de sécurité, au préposé au laboratoire, aux livreurs-

transporteurs «B» titulaires d'un poste au CSM (sauf l'exception prévue à l'annexe B-1) ainsi qu'aux titulaires de postes au CSM, tel que prévu à l'annexe B-2.

**5:03:05** Les besoins de main-d'œuvre survenant en cours de semaine, non comblés par les mécanismes prévus à 5:03:07, sont comblés par l'utilisation de la liste de rappel. Pour combler ces nouveaux besoins, l'employeur respecte le choix de département des employés ainsi rappelés sans modifier les assignations des employés en place.

**5:03:06** L'assignation prévue à la clause 5:03:04 de la présente entente se termine au plus tard le dernier jour de chaque semaine. L'employé permanent retourne alors dans le poste qu'il détient et l'employé régulier non titulaire retourne alors sur la liste unique d'assignation ou sur la liste de rappel prévue aux clauses 1:04:02 et 6:03:03 de la convention collective.

L'employé absent au moment de l'assignation hebdomadaire, pour une raison autre qu'une mise à pied, qui ne s'informe pas de son assignation pour la semaine suivante auprès de l'employeur, qui n'est pas victime d'une erreur d'assignation de la part de l'employeur, ne peut réclamer un remboursement.

#### **ARTICLE 5:03:07 - ASSIGNATION QUOTIDIENNE**

**5:03:07** a) Tout employé assigné quotidiennement dans un département autre que celui de son assignation hebdomadaire est considéré présent dans ce département pour fin d'application de temps supplémentaire.

b) Tout employé assigné en vertu des présentes, obtient le taux horaire de l'occupation pour laquelle il a été assigné. Il est assigné à condition que les autres employés présents dans le département puissent satisfaire aux besoins de travail requis et qu'il n'ait pas déjà bénéficié d'une assignation au cours de la journée.

c) Dans chacun des départements, tous les besoins temporaires de main-d'œuvre sont comblés quotidiennement de la manière suivante :

1. En l'offrant aux employés réguliers titulaires de l'occupation du département en respectant l'ordre d'ancienneté.
2. En l'offrant aux employés réguliers titulaires des autres occupations aptes à faire le travail du département en respectant l'ordre d'ancienneté.
3. En l'offrant aux employés réguliers assignés dans le département aptes à faire le travail en respectant l'ordre d'ancienneté.
4. Si le nombre d'employés assignés hebdomadairement selon 5:03:04 de la présente entente excède les besoins de main-d'œuvre du département, les

employés en trop seront déclarés en surplus par ordre inverse d'ancienneté. Si l'employé déclaré en surplus est un employé permanent, il peut exiger de retourner dans son département d'origine.

5. En assignant par ancienneté, parmi les employés réguliers compétents du secteur les plus anciens qui sont affectés à la manutention de caisses de façon continue et parmi les employés réguliers compétents qui ont été déclarés en surplus dans un département du secteur selon le point 4 ci-dessus, premièrement dans les postes ne comportant pas de manutention de caisses de façon continue pour tous ces employés et ensuite dans les autres postes pour les employés en surplus et ce, selon l'annexe B-9 de la convention collective.
6. L'employeur peut procéder à l'affectation par ancienneté des employés déclarés en surplus dans un secteur dans un autre secteur et ce, avant d'effectuer une mise à pied selon l'article 6:03:00 de la convention collective. Il est entendu qu'un employé déclaré en surplus dans un secteur maintient le taux de salaire de son assignation originale lors d'une nouvelle affectation.

Pour fins d'application les secteurs sont pour chacun des quarts: distribution, CSM, livraison CDM, livraison CSM, entretien sanitaire, services techniques, magasin général, cafétérias.

7. En l'offrant aux employés réguliers compétents du secteur dont l'occupation est de niveau classe 1 et qui sont sur le même quart de travail.
8. En cas de besoins subsistant de main-d'œuvre, après avoir appliqué les règles 1 à 7 ci-dessus, l'employeur peut assigner parmi les employés présents :
  - a) Par ordre inverse d'ancienneté, un employé régulier dans une occupation pour laquelle l'employé a complété avec succès une période de formation.
  - b) Par ordre inverse d'ancienneté, un employé compétent d'un poste d'une occupation à un poste d'une autre occupation à l'intérieur d'un département.
  - c) Par ordre inverse d'ancienneté, un employé permanent, d'un département à un autre département, dans un poste de son occupation, en autant que l'employeur ne remplace pas l'employé ainsi assigné.
  - d) Par ordre inverse d'ancienneté, un employé permanent, d'un département à un autre département, dans un poste d'une autre occupation, pourvu que cette occupation ne comporte pas de manutention de caisses de façon continue, en autant que l'employeur ne remplace pas l'employé ainsi assigné.

9. Tous les besoins subsistant sont comblés par les employés compétents de la liste de rappel, prévue aux articles 6:03:03 et 6:03:05 de la convention collective, en respectant l'ancienneté.

10. Il est entendu que l'employé déjà assigné sur un poste ne comportant pas de manutention de caisses de façon continue dans un département ne peut revendiquer d'être assigné sur un poste de même type dans un autre département et qu'il en est de même pour un employé qui est assigné à un poste comportant de la manutention de caisses de façon continue.

**5:03:08** Advenant que les besoins de main-d'œuvre ne puissent être comblés selon les règles susdites, l'employeur pourra embaucher toute personne de son choix, sujette à l'application de la clause 6:03:03.

**5:03:09** Advenant l'application incorrecte de l'article 5:03:00, le délégué du département peut s'adresser au supérieur immédiat dans le but de trouver le correctif nécessaire dans les meilleurs délais; cette clause ne doit pas être interprétée comme empêchant le recours à la procédure de grief.

**5:03:10** Les listes de remplacement pour effectuer du remplacement aux postes LTA et LTB demeurent prioritaires.

#### **ARTICLE 5:03:11 - ASSIGNATION À L'ENTRETIEN MÉNAGER**

5:03:11 Une fois par année au premier lundi suivant le 15 janvier, pour une durée de douze (12) mois, l'employé peut signifier son choix d'être assigné à l'entretien ménager au PDC, Tellier, CDM et CSM, en s'inscrivant sur une liste prévue à cette fin et affichée par l'employeur.

- a) Compte tenu de ce qui précède, l'employeur assigne l'employé régulier le plus ancien ayant signifié son choix d'être assigné à l'entretien ménager, y compris les employés réguliers en mise en pied. En l'absence de candidat, l'employeur assigne l'employé régulier non titulaire le moins ancien, incluant les employés réguliers mis à pied. L'employé ainsi assigné reçoit la formation complète reliée à l'entretien ménager.
- b) Cette assignation est d'une durée correspondant à la période énoncée à cet article, soit de douze (12) mois, nonobstant toute autre disposition contraire prévue à la convention collective.
- c) L'employé ainsi assigné peut exiger de prendre ses vacances au mois de juillet et août, malgré toute autre disposition contraire à la convention collective.
- d) En dérogation à 6:03:01 c), l'employé ainsi assigné n'est pas déplacé pour être mis à pied, nonobstant son rang d'ancienneté, sous réserve du paragraphe f).



- e) L'employé ainsi assigné qui obtient un nouveau poste selon l'article 5:01:00 est remplacé par l'employé le plus ancien sur la liste prévue à cet article et n'ayant pas été retenu en premier lieu.
- f) Lorsqu'un employé titulaire d'un poste à l'entretien ménager a l'obligation de revenir à son poste en cours d'année, l'employé le moins ancien de la liste prévue à cet article est assigné à l'extérieur de l'entretien ménager ou mis à pied, selon son ancienneté.
- g) Lors de remplacement hebdomadaire, les besoins sont comblés par la liste de rappel des employés formés et l'employé ainsi rappelé n'est pas mis à pied, aux mêmes conditions que le paragraphe d).
- h) Les employés qui désirent se faire former afin de faire du remplacement à l'entretien ménager devront s'engager via une liste affichée annuellement à cet effet. Les employés ayant reçu la formation de base reliée à l'entretien ménager s'engagent à effectuer de tels remplacements pour une durée d'un (1) an.

#### **ARTICLE 5:04:00 - TRANSFERT**

**5:04:01** Tout employé permanent de la région de Montréal désirant un transfert doit faire une demande écrite au Service des ressources humaines avec copie au syndicat, en utilisant la formule prévue à cette fin. Si le transfert est désiré à l'intérieur de son département, dans la même occupation, le poste visé doit être distinct de celui détenu par l'employé. Les demandes de transfert d'une classe supérieure vers la classe 1, ne seront prises en considération que sur recommandation du comité. Cela n'a pas pour effet d'exclure les demandes de transfert des listes à cette fin.

Tout poste susceptible de faire l'objet d'affichage à l'exception de tout nouveau poste distinct créé pendant la durée de la présente convention collective est offert prioritairement par ancienneté à tout employé, ayant demandé un transfert selon la présente clause à moins que ledit employé ait retiré sa demande de transfert par écrit. L'employé ainsi nommé bénéficie d'une période de formation d'au plus cent cinquante-cinq (155) heures travaillées conformément à l'article 5:01:07 de la présente convention collective. Ne seront considérées que les demandes de transfert reçues au plus tard 5 jours ouvrables précédant la réunion du comité prévue à l'article 6:01:14.

- 5:04:02** a) Suite à 5:04:01, les postes non comblés seront offerts aux réguliers non titulaires par ancienneté.
- b) De plus, tout employé visé par la clause 5:04:02 a) devra, avec diligence, faire connaître son choix sinon l'employeur, après consultation avec le syndicat, fera le choix pour l'employé.

**5:04:03** Aucun transfert n'aura lieu d'une région à l'autre, sans le consentement des intéressés. L'employé ainsi transféré transportera son ancienneté dans sa nouvelle région.

**5:04:04** Advenant qu'aucun candidat n'applique sur un affichage, l'employeur retient par ancienneté la candidature de l'employé ayant fait une demande écrite de transfert inter régions sur la formule prévue à cette fin avec copie au syndicat.

**5:04:05** L'employeur avise par écrit avec diligence, le syndicat de toute nomination en vertu du présent article. L'employeur affiche sur les tableaux prévus à la clause 5:01:01 le nom du candidat ainsi retenu ou transféré, sa date d'ancienneté et le poste ainsi comblé.

#### **ARTICLE 5:05:00 - FARDEAU DE LA PREUVE**

**5:05:01** Sauf dans le cas de la clause 5:02:02, dans l'application des articles 5:01:00 à 5:07:00, le fardeau de prouver que l'employé ne peut remplir les exigences normales du poste incombera à l'employeur.

#### **ARTICLE 5:06:00 - PERFECTIONNEMENT ET ENTRAÎNEMENT**

**5:06:01** L'employeur pourra perfectionner les employés réguliers titulaires dans leur occupation selon les besoins des opérations.

**5:06:02** a) Compte tenu de ses besoins, l'employeur accorde la formation par ancienneté à l'employé qui possède les connaissances de base et qui aura fait la demande écrite, sur le formulaire prévu à cet effet, avec copie au syndicat, à moins de raisons justes et suffisantes de refuser ledit entraînement.

b) Les parties s'entendent sur le fait que certains postes de travail ont besoin d'une formation plus spécifique, ces postes sont identifiés en d). La formation pour ces postes inclut un engagement pour une période de trois (3) ans pour l'employé formé. Cet engagement a préséance sur l'assignation interdépartementale prévue à 5:03:00 de la présente.

c) L'employeur se réserve le droit de limiter le nombre de formations dispensées à un employé dans une année sous réserve de 5:06:03, auquel cas, l'employé subissant des pertes monétaires dues à un tel refus, est compensé monétairement dans le mois qui suit ce manque à gagner. Si l'employé est formé par la suite, la compensation monétaire cesse et l'employé ainsi formé est considéré comme étant l'employé le moins ancien formé dans le département, et l'engagement prévu en b) s'applique.

d) Occupations

Départements

**Montréal**

Commis	Tous les départements
Commis principal	Tous les départements
Vagueur	26261, tous les quarts
Préposé à l'inventaire	26245
Préposé au décompte cyclique	26245
Préposé principal (Inc.démêlage)	26411
Préposé à l'entretien des salles	24910
Informatiques - Tellier	

**Québec**

Commis	Tous les départements
Commis principal	Tous les départements
Vagueur	36270
Préposé à l'inventaire	36245, 36257
Préposé aux allées	36270
Préposé réception CSQ	36257

**5:06:03** Un employé régulier titulaire d'un département qui fait une demande d'entraînement sur une occupation de son département pour laquelle d'autres employés réguliers titulaires du même département ayant moins d'ancienneté ont déjà été formés devra voir sa demande acceptée dans les vingt (20) jours ouvrables, pourvu que celle-ci soit faite avec un motif raisonnable. Cette disposition ne s'appliquera qu'à un employé à la fois.

Toutefois, le délai de vingt (20) jours ne s'applique pas lorsqu'il déborde dans une des périodes suivantes : de la troisième semaine complète de novembre à la semaine incluant le férié du nouvel an, et de la semaine incluant le férié de la Saint-Jean-Baptiste à la semaine précédant le férié de la fête du travail. Pour une telle demande, le délai sera inclus dans ces périodes.

**5:06:04** a) Il est convenu que les candidats retenus par ancienneté pour fin de formation, doivent se soumettre aux conditions et contrôles inhérents à leur formation. L'engagement de remplacement dans son département tombe si l'employé obtient un poste dans un autre département selon l'article 5:01:00. Il est convenu que la formation préalable ne peut modifier l'ordre de mise à pied conformément à 6:03:01 de la présente.

b) Le fait pour l'employé d'être formé dans une des occupations identifiées à 5:06:02 d) n'a pas pour effet de faire perdre une assignation à taux de salaire supérieur dans une occupation. Dans un tel cas, l'employé reçoit une compensation monétaire équivalente à la différence entre le taux de salaire de

l'occupation qu'il occupe et celui de l'occupation qu'il aurait dû occuper n'eut été de son engagement.

c) L'employeur identifie sur le formulaire mentionné à 5:06:02 a) une rubrique pour les remplacements de vacances ou d'horaires différents. L'employé intéressé à recevoir la formation dans une occupation dans le but de faire du remplacement pour ces périodes, doit indiquer sur ce formulaire son intérêt à faire un tel remplacement durant cette période particulière. L'employé ainsi retenu pour recevoir la formation s'engage à faire le remplacement sollicité par l'employeur, le tout sujet à l'application de 9:01:09 de la présente.

**5:06:05** Une fois la formation terminée, l'employé réintégrera ses fonctions antérieures ou son nom sera inscrit sur la liste prévue à la clause 1:04:02 ou à la liste de rappel selon le cas.

### **ARTICLE 5:07:00 - CORPS DE MÉTIER**

**5:07:01** L'employeur distribuera le travail de telle sorte que les employés appartenant à un corps de métier fassent le travail de leur métier lorsque l'employeur a du travail de cette nature à faire exécuter.

**5:07:02** Aucun employé autre qu'un employé dûment qualifié ne pourra accomplir un travail de métier normalement distribué à un homme de métier à moins que les hommes du métier concerné ne soient pas disponibles. Un homme de métier est réputé non disponible s'il est affecté à des tâches relevant de son métier.

**5:07:03** Un homme de métier pourra toujours demander à être accompagné d'un aide ou d'un apprenti lorsque le travail à accomplir le nécessitera. La décision sera laissée à la discrétion du supérieur immédiat.

**5:07:04** L'employeur constitue à intervalles de six (6) mois de calendrier une liste des peintres, menuisiers, électriciens, plombiers et mécaniciens intéressés à exécuter le travail d'entretien de succursales lorsque ce travail comporte un séjour avec coucher.

A l'exception des électriciens et mécaniciens d'entretien affectés à l'entretien du système de réception, l'employeur assignera par rotation et selon l'occupation les employés inscrits pour effectuer les travaux nécessitant les déplacements comprenant un coucher.

Advenant qu'aucun employé ne s'inscrive sur la liste, l'employé le moins ancien pourra être désigné.

**5:07:05** Aucun programme d'apprentissage et aucune exigence définie sur ces occupations ne peuvent avoir pour effet de faire perdre aux titulaires actuels les droits qu'ils détiennent comme titulaires de tels postes.

## **CHAPITRE 6:00:00 - MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI**

### **ARTICLE 6:01:00 - RÉDUCTION DE PERSONNEL**

**6:01:01** Les mots «**réduction de personnel**» signifient toute diminution du nombre de postes occupés par des employés permanents dans une occupation, ayant pour effet de créer un surplus de tels employés dans une occupation au niveau de la région.

Ces mots comprennent également l'élimination d'une occupation ou d'un département qui crée de tels surplus.

**6:01:02** Abrogé.

**6:01:03** Dans la mesure où c'est possible, l'employeur doit s'efforcer d'effectuer la réduction de personnel dans les emplois où les employés les moins anciens sont affectés. A cet effet, il peut effectuer des transferts et toutes mesures administratives adéquates nécessaires pour réaliser cet objectif, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

**6:01:04** Lorsqu'il y a réduction de personnel, l'employeur donne au syndicat un avis écrit d'un mois indiquant le ou les département(s) où le nombre des employés permanents sera réduit et le nombre de postes abolis.

Lorsque la réduction crée un surplus d'au moins huit (8) employés permanents dans un département ou dans une occupation inscrite à l'annexe A-1, le préavis sera de trois (3) mois. Toutefois, ce préavis pourra être réduit après entente avec le syndicat.

**6:01:05** Dans le cas où l'employeur abolit un poste identique à d'autres postes dans une occupation dans un département, le titulaire le moins ancien de ces postes identiques est affecté. Dans les autres cas, le titulaire du poste aboli est affecté et ce, indépendamment de son ancienneté.

**6:01:06** Tout employé visé à la clause 6:01:07 devra avec diligence, faire connaître son choix, sinon l'employeur, après consultation avec le syndicat, fera le choix pour l'employé afin que tous les choix soient complétés dans le délai de l'avis prévu à 6:01:04.

Aucun déplacement ne sera valide sans que l'avis prévu n'ait été donné au syndicat, sauf si entente entre les parties.

**6:01:07** Tout employé subissant une réduction de personnel au sens des clauses 6:01:01 et 6:01:05 devra déplacer, selon les règles mentionnées ci-dessous:

a) 1<sup>ère</sup> étape - Il doit déplacer, un employé possédant moins d'ancienneté, dans un poste comportant un taux de salaire égal ou immédiatement supérieur, dans le département de son choix;

b) 2<sup>ième</sup> étape - À défaut, il doit déplacer, un employé possédant moins d'ancienneté, dans une des occupations immédiatement inférieures à son taux de salaire, dans un poste, dans le département de son choix.

À chacune des étapes, s'il s'agit d'un poste identique à d'autres postes dans une occupation, le titulaire le moins ancien de ces postes identiques est affecté.

**6:01:08** Nonobstant ce qui précède, un employé affecté par une réduction de personnel peut choisir de déplacer immédiatement dans une occupation à un taux de salaire inférieur au sien, dans un poste, un employé moins ancien dans l'occupation choisie; dans ce cas, il sera rémunéré au taux de l'occupation ainsi choisie, sans égard aux dispositions du paragraphe 6:02:03 a).

**6:01:09** Nonobstant l'article 6:03:02, tout employé titulaire d'un poste de métier affecté par une réduction de personnel peut choisir d'être mis à pied en lieu et place du processus de déplacement prévu à l'article 6:01:07. S'il est permanent, il maintient son titre et son salaire selon l'article 6:02:03 et ce, pour une période maximale de 12 mois. À la fin de ce délai, à moins qu'il n'ait été rappelé en vertu de l'article 6:02:03 d), il doit retourner au travail. Il exerce alors ses droits d'ancienneté selon 6:01:00, à défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

**6:01:10** Rien dans le chapitre 6:00:00 ne peut obliger un employé à déplacer un agent de protection et de sécurité ou dans les postes identifiés à 5:03:04 b) pour Montréal et à 5:03:07 de l'entente de Québec.

**6:01:11** L'employé déplacé par l'application des clauses 6:01:06 à 6:01:07 a les mêmes droits, aux mêmes conditions et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un employé ne puisse, selon les règles susdites, déplacer un autre employé, auquel cas, il est mis à pied.

Le nom de l'employé régulier qui est mis à pied est porté sur la liste de rappel prévue à l'article 6:03:00.

**6:01:12** L'employé subissant la réduction de personnel ou déplacé dans une autre occupation, en application du présent article, doit répondre aux qualifications de base, aux exigences ou aux équivalents requis de l'occupation sous réserve de l'obligation de l'employé qui déplace, de posséder en tout temps les cartes de compétence et permis requis pour le poste de l'occupation visée.

L'employé qui, sans posséder les cartes de compétence et permis requis pour le poste de l'occupation visée, a déjà rempli cette occupation dans l'unité de

négociation, peut déplacer sauf si le certificat ou permis requis est obligatoire en vertu d'une loi ou règlement découlant d'une loi. Dans ce cas, l'employé bénéficie d'une période de formation d'au plus cent cinquante-cinq (155) heures travaillées.

**6:01:13** Si l'employeur juge que l'employé qui bénéficie de la période de formation ne remplit pas les exigences du poste, l'employé est alors reclassé conformément à l'article 5:02:00.

L'employé qui n'a jamais effectué le travail du poste de l'occupation choisie, peut pendant sa période de formation, aviser l'employeur, par écrit, de son incapacité à remplir les exigences du poste de l'occupation, auquel cas il continue le processus de déplacement.

**6:01:14 Comité de déplacement** : Un comité composé de deux (2) membres nommés par la partie patronale et de deux (2) membres nommés par la partie syndicale est formé et se réunit au besoin afin de voir à l'application du processus de déplacement des employés lors d'abolition de postes, tel que prévu aux articles 6:01:00 et 6:02:00.

De plus, ce comité se réunit au besoin lors de la nomination d'un employé suite à l'application de la procédure d'affichage prévue à l'article 5:01:00 ou de la procédure de transfert.

Le comité recevra copie de l'avis écrit d'un employé qui aura avisé l'employeur de son incapacité à remplir les exigences spécifiques reliées au poste selon l'article 5:01:07.

## **ARTICLE 6:02:00 - SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**6:02:01** L'employé régulier qui obtient un poste au sens de l'article 1:04:05 est désigné comme employé permanent.

**6:02:02** Abrogé.

**6:02:03** Dans le cas de réduction de personnel au sens de la clause 6:01:01, l'employé permanent:

a) Doit déplacer conformément aux dispositions de l'article 6:01:00. Il conserve le taux de salaire et le titre de son ancienne occupation. Il continue de bénéficier des augmentations de celle-ci, nonobstant toutes les autres dispositions de la convention collective, s'il s'agit d'un employé déjà à l'emploi de la Société des alcools du Québec à la signature de la convention collective.

b) Tout poste susceptible d'affichage à l'exception de tout nouveau poste distinct créé pendant la durée de la présente convention collective sera comblé en l'offrant aux employés qui occupent un poste suite à un déplacement en vertu de la clause

6:01:07 en autant que ce poste soit égal ou inférieur à leur salaire maintenu et qu'aucun employé plus ancien n'ait fait une demande de transfert sur ce poste en vertu de la clause de transfert. Ce poste sera offert tenant compte premièrement de l'ancienneté, ensuite du titre de l'occupation et enfin, du salaire :

I à ancienneté égale, le titre de l'occupation prévaudra en autant qu'il soit le même que le titre du poste affichable;

II à titre différent, l'ancienneté prévaudra en autant que le poste susceptible d'affichage soit égal ou inférieur à leur titre et à leur salaire;

III à titre différent et à ancienneté égale, le salaire le plus élevé prévaudra;

IV à titre identique l'ancienneté prévaudra.

c) Le moins ancien qui refuse la nomination est dès lors rémunéré au taux de salaire de l'occupation qu'il remplit et ne bénéficie plus de la priorité prévue ci-dessus.

d) L'employeur doit offrir à tout employé qui a exercé son droit de mise à pied selon l'article 6:01:09 tout poste susceptible d'affichage dans son occupation, à moins qu'un employé plus ancien se soit prévalu de son droit de transfert en vertu de la clause de transfert. Si l'employé refuse, il est considéré comme ayant démissionné.

e) Qui ne peut déplacer selon l'article 6:01:00, demeure au service de l'employeur en conservant le taux de salaire et le titre de son ancienne occupation et en continuant de bénéficier des augmentations, comme exprimées aux paragraphes 6:02:03 a) et b), dans tout autre poste déterminé par l'employeur, y compris un emploi dans une autre unité de négociation chez l'employeur sujet à la clause 6:02:04 en autant qu'il réponde aux exigences de l'occupation visée.

S'il s'agit d'un poste dans l'unité de négociation le taux de salaire de ce poste ne devra pas être plus élevé que le taux de salaire maintenu et il sera nommé à ce poste nonobstant les dispositions de l'article 6:03:00.

S'il refuse le poste ou l'emploi déterminé par l'employeur, il sera considéré comme ayant quitté volontairement son emploi;

f) Conserve et accumule son ancienneté même s'il est nommé à un emploi dans une autre unité de négociation chez l'employeur. Suite à l'application prioritaire des clauses 6:02:03 b), 5:02:02 et de transfert, et en autant qu'aucun employé plus ancien n'ait posé sa candidature sur un affichage, un employé ainsi nommé se verra offrir tout poste vacant dont le taux de salaire est égal ou inférieur à celui du taux de salaire maintenu. Priorité sera donnée à l'employé dont le taux de



salaires maintenus est le plus élevé. Au taux de salaire maintenu égal, l'ancienneté s'appliquera.

Les mêmes dispositions s'appliquent dans le cas d'un poste vacant dont le taux de salaire est supérieur au taux de salaire maintenu.

Au cas de refus de sa part, il perd son droit de retour prévu au présent article et reçoit dès lors le taux de salaire de l'occupation qu'il remplit dans l'autre unité de négociation.

**6:02:04** Il est convenu entre les parties que l'employé nommé en vertu du paragraphe 6:02:03 e) dans un emploi dans l'unité des employés de magasins, le sera dans les établissements de la zone décrite ci-dessous:

a) Employés de la région de Montréal, la zone suivante:

LIMITES DE L'ILE DE MONTRÉAL, LIMITES DE LAVAL ET LIMITES DE LA RIVE-SUD DE MONTRÉAL

b) Employés de la région de Québec, la zone suivante:

LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE QUÉBEC, également celui des municipalités desservies par le RTC (Réseau de Transport de la Capitale).

Si l'employé y consent, il pourra être nommé dans d'autres établissements.

#### **ARTICLE 6:03:00 - MISE A PIED, RAPPEL AU TRAVAIL**

**6:03:01** Sous réserve des dispositions des articles 6:01:00 et 6:02:00, la mise à pied se fera selon l'ordre suivant:

- a) Les étudiants.
- b) Les employés temporaires.
- c) Les employés réguliers non titulaires par ordre inverse d'ancienneté.

**6:03:02** Les mises à pied ne peuvent affecter les employés permanents, malgré toute indication contraire dans la convention.

**6:03:03** Les employés mis à pied sont rappelés au travail selon les règles suivantes:

Par ancienneté, sur la liste de rappel,

- I Les employés réguliers non titulaires.

Le groupe précédent est rappelé en tenant compte de 6:03:05.

Ensuite les temporaires, et pour finir les étudiants.

**6:03:04** Nonobstant les clauses 6:03:01 et 6:03:03, l'employeur dispose de trois (3) jours ouvrables pour effectuer les transactions nécessaires dans les cas de rappel au travail et d'une journée ouvrable dans le cas de mise à pied.

**6:03:05** En application des clauses 6:03:01 et 6:03:03, l'employé doit pouvoir accomplir les exigences normales du poste et posséder les cartes de compétence et permis lorsque requis.

Il doit de plus être en mesure de se rapporter au travail dans les délais prescrits.

Tout rappel au travail donnera droit à une rémunération minimale équivalente à une journée normale de travail.

Cependant, un employé peut aviser l'employeur par écrit de son désir de ne pas être rappelé pour des besoins inférieurs à une semaine normale de travail tout en conservant ses droits prévus à 6:03:03. Ce dernier peut exiger de remplacer un employé moins ancien rappelé au travail pour moins de cinq (5) jours et qui, dans les faits, travaille pour plus de cinq (5) jours.

Toutefois, advenant le cas où des besoins de rappel subsistent, l'employeur rappellera par ordre inverse d'ancienneté les employés sur la liste de rappel, sans égard au désir prévu au paragraphe précédent.

Les vingt (20) employés RNT et/ou temporaire les moins anciens qui sont en mise à pied doivent communiquer quotidiennement au CDM afin de vérifier si leur présence est requise.

L'employé régulier non titulaire (RNT) certifié et qui est en mise à pied doit communiquer quotidiennement au CSM afin de vérifier si sa présence est requise.

**6:03:06** L'employeur procède au rappel au travail par téléphone au dernier numéro communiqué par écrit par l'employé.

Si l'employé ne peut être rejoint par téléphone, l'employeur lui expédie un avis de rappel au travail par courrier recommandé à la dernière adresse qu'il a communiquée à l'employeur par écrit. S'il n'a pas donné suite à l'avis de rappel au travail dans les cinq (5) jours de la réception de cet avis, l'employeur peut mettre fin à son emploi. Si, à l'intérieur de ce délai, l'employé communique avec l'employeur, il doit se rapporter au travail le lundi suivant si son ancienneté le lui permet.

**6:03:07** L'employé régulier doit se rapporter au travail dans les trente-six (36) heures d'un rappel au travail signifié conformément au premier (1er) paragraphe

de la clause 6:03:06, sauf s'il s'agit d'un rappel de moins de cinq (5) jours, auquel cas l'employé doit se présenter le jour ouvrable suivant.

L'employeur peut mettre fin à l'emploi de tout employé régulier rappelé, si ce dernier refuse le rappel ou néglige de se présenter au travail dans le délai prescrit après avoir accepté le rappel.

Un employé peut, en raison de maladie, de la nécessité de donner un préavis requis par la loi à un autre employeur ou d'une autorisation expresse accordée par la Société des alcools du Québec être exempté des obligations de la présente clause 6:03:07. Il a alors le fardeau d'établir la matière et l'existence d'un tel motif d'exemption.

#### **ARTICLE 6:04:00 - OUVRAGE DONNÉ À CONTRAT**

**6:04:01** Sauf pour les agents de protection et de sécurité, les employés de la cafétéria, les hommes de métier, les mécaniciens du garage, les dispositions suivantes s'appliqueront pour les ouvrages données à contrat.

**6:04:02** Tout employé permanent déplacé par l'adjudication d'un contrat devra déplacer conformément aux dispositions de l'article 6:01:00.

**6:04:03** Un tel employé conserve le taux de salaire de son ancienne occupation et continue de bénéficier des augmentations prévues à la convention collective, aux conditions prévues aux paragraphes 6:02:03 b) et c).

**6:04:04** L'adjudication d'un contrat ne pourra avoir pour résultat la mise à pied d'employés permanent ou leur affectation dans un emploi dans une autre unité de négociation.

**6:04:05** Pour ce qui est des exceptions mentionnées au paragraphe 6:04:01 qui précède, l'employeur convient que s'il a en disponibilité des employés permanents qualifiés et possède en disponibilité dans la région concernée, l'outillage et les services nécessaires pour accomplir, au moment, à l'endroit et dans le délai requis, tout travail de nature ordinaire et habituelle présentement exécuté par ces employés, celui-ci sera exécuté par ces employés, sauf s'il s'agit d'un travail tombant sous l'application du décret de la construction.

A ces conditions, les travaux d'entretien, tant au niveau des entrepôts que des succursales, seront accordés en priorité aux hommes de métier, dans leur métier respectif, pour ce qui est des territoires immédiatement adjacents aux villes de Montréal et Québec.

**6:04:06** Le transport sera effectué en priorité dans la région par les employés réguliers titulaires du service dans les limites suivantes:

- a) Il devra s'agir des endroits habituellement desservis par la flotte de camions de l'employeur, celui-ci réservant son droit de modifier les circuits existants.
- b) L'employeur devra avoir en disponibilité les équipements et le personnel permanent nécessaire parmi le personnel affecté au transport.
- c) Cette priorité s'applique à la livraison vers les succursales et au transfert inter entrepôts.

**6:04:07** Rien dans ce qui précède ne doit être interprété comme une obligation ou une restriction pour l'employeur d'acheter du matériel, de l'équipement, des matériaux et de l'outillage pour l'exploitation de son entreprise.

**6:04:08** S'il survient certaines difficultés concernant l'application de cet article, le problème pourra être soumis au comité de relations de travail selon l'article 7:04:00 de la convention, sans préjudice au droit de griefs.

**6:04:09** Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective, l'employeur et le syndicat mettront sur pied un comité, chargé d'étudier les aspects économiques des sous-contrats, composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat.

Ce comité aura pour mandat de prendre connaissance des sous-contrats octroyés en sous-traitance dans des occupations régies par l'accréditation, d'analyser spécifiquement ces sous-contrats en vue de constater si ce travail aurait pu ou pourrait être effectué de façon aussi ou plus économiquement avantageuse par la Société des alcools du Québec et par les employés de cette dernière et de formuler à la direction, s'il y a lieu, des recommandations spécifiques rattachées à chacun des contrats étudiés, ainsi qu'à la façon, si applicable, dont ce travail aurait pu ou pourrait être effectué de façon aussi ou plus économiquement avantageuse par la Société des alcools du Québec et par les employés de cette dernière.

La Société des alcools du Québec s'engage, avant d'accorder tout contrat couvrant des activités de transport en des endroits habituellement desservis par sa flotte de camions à soumettre au syndicat les résultats d'une étude d'une firme spécialisée en la matière. Les résultats de cette étude seront communiqués au syndicat un mois avant l'adjudication du contrat.

Au moment d'inviter des firmes spécialisées en la matière à proposer des offres de service l'employeur consultera le syndicat quant à ces firmes avant d'effectuer son choix.

La direction mettra à la disposition du comité toute l'information nécessaire dans l'exécution de son mandat. Il est convenu que le comité veillera à protéger la confidentialité des informations qu'il obtiendra dans l'exécution de ce mandat.

Le comité se réunira, au besoin trimestriellement, à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties qui communiquera à l'avance l'ordre du jour proposé et le nom de ses représentants; il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

**6:04:10** Les parties instaurent une formule de consultation préalable avant l'adjudication de contrats de sous-traitance au département des Services techniques.

Dans la mesure où la planification des besoins le permet et, dans le souci d'utiliser de façon optimale les ressources disponibles au service susmentionné, il est convenu que les parties (par l'intermédiaire de leurs représentants désignés) échangeront l'information pertinente pour évaluer la rentabilité d'adjudication à l'interne ou à l'externe des travaux à effectuer.

**6:04:11** Advenant que l'employeur procède à une concession partielle d'entreprise, ce dernier s'engage à respecter les dispositions de l'article 45 du *Code du travail* du Québec telles qu'elles étaient rédigées avant le 1<sup>er</sup> février 2004. En conséquence, l'employeur exigera de tout soumissionnaire qu'il s'engage à respecter, dans l'éventualité où le contrat lui est accordé, toutes les règles le concernant que comportait l'article 45 du *Code du travail* du Québec avant sa modification du 1<sup>er</sup> février 2004.

#### **ARTICLE 6:05:00 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

**6:05:01** Le syndicat reconnaît la nécessité d'améliorer la productivité et le rendement de l'entreprise. Les parties collaborent donc, dans la mesure du possible, à l'établissement de méthodes et de programmes susceptibles d'atteindre cet objectif.

**6:05:02** Par «**changements technologiques**», on entend l'automatisation et/ou les changements apportés à la machinerie, aux procédés et à la technologie utilisées par l'entreprise.

**6:05:03** En cas d'introduction d'un changement technologique entraînant soit la création ou l'élimination d'un poste ou d'une occupation ou la modification d'une occupation couverte par l'unité de négociation, l'employeur avise le syndicat par écrit. Lorsqu'il est possible de le prévoir, le préavis est transmis au moins trois (3) mois avant la mise en application du changement. Dès que la création ou l'élimination d'un poste ou d'une occupation ou encore la modification d'une occupation couverte par l'unité de négociation causée par un changement technologique, imprévisible au moment du changement, survient, l'employeur convoque le comité paritaire formé selon la clause 6:05:04 et l'article 6:05:00.

Le préavis contient des précisions sur la nature du changement envisagé, la date de son avènement et le nombre prévisible d'employés ou d'emplois affectés, les effets prévisibles de ces changements ainsi que toute autre information pertinente.

**6:05:04** Dès l'envoi du préavis mentionné à la clause 6:05:03, et au plus tard dans les dix (10) jours suivants, un comité est formé.

L'employeur y désignera trois (3) représentants et le syndicat trois (3) membres.

**6:05:05** Le comité a pour fonction :

- a) D'analyser les changements qui sont apportés.
- b) De définir les conséquences de ces changements sur les emplois et sur les employés.
- c) D'identifier les emplois qui sont modifiés, abolis ou créés.
- d) De procéder à toutes mesures utiles pour informer les employés du déroulement de l'implantation des changements et de toutes matières pertinentes les intéressant.
- e) De recommander les modalités des programmes nécessaires pour assurer le recyclage et la formation des employés affectés et suggérer toutes autres mesures jugées utiles pour réaliser ces objectifs.
- f) De recommander les mesures appropriées pour tenter d'atteindre les objectifs suivants:
  - minimiser le nombre de mises à pied et de déplacements occasionnés par l'introduction du changement;
  - maximiser l'utilisation de l'attrition naturelle pour minimiser les mises à pied et les déplacements;
  - permettre aux employés affectés et aux membres de l'unité de négociation dans toute la mesure du possible, l'accès aux emplois créés par l'introduction des changements.
- g) S'il y a lieu et en conformité avec tout programme existant, pour les employés permanents affectés par un changement technologique, en lieu et place d'un programme de formation ou recyclage ou en lieu et place du déplacement prévu à l'article 6:01:00, recommander d'autres mesures appropriées telles que l'octroi d'une indemnité de départ, des modalités de préretraite ou toute autre mesure facilitant la recherche d'un nouvel emploi ou l'adaptation de l'employé dans un emploi différent.

**6:05:06** L'employeur s'engage à considérer les recommandations pertinentes du comité et à favoriser au maximum leur application en autant qu'elles favorisent la productivité et le rendement anticipé.

**6:05:07** Advenant qu'il n'y ait pas d'entente au niveau du comité, l'employeur s'engage, compte tenu de ce qui précède, à donner la formation aux employés permanents affectés par un changement technologique et ce, par ancienneté, en autant que les critères suivants sont respectés:

a) Les employés doivent exprimer leur désir d'être formés dans les nouvelles fonctions et doivent accepter de se soumettre aux conditions du programme offert ainsi qu'à tout contrôle pertinent.

b) Le nombre d'employés formés doit être au moins équivalent au nombre de postes requis, le cas échéant.

c) La formation est accordée aux employés qui possèdent les connaissances de base nécessaires pour se qualifier et doivent être en mesure de répondre aux exigences normales de la tâche.

**6:05:08** Nonobstant ce qui précède, l'employeur fournira l'entraînement pertinent à la réparation et à l'entretien de nouveaux équipements à un nombre raisonnable d'employés de corps de métier appelés à travailler sur ces nouveaux équipements. Ce nombre d'employés devra, en tout temps, être en relation avec les besoins normaux des opérations.

**6:05:09** Nonobstant ce qui précède, tout employé permanent affecté par un changement technologique peut se prévaloir prioritairement des dispositions des articles 6:01:00 et 6:02:00.

**6:05:10** Dans le cas où un employé émet une suggestion constituant un changement technologique le présent article s'applique.

L'employé reçoit pour la mise en application de sa suggestion le montant prévu à tout programme de l'employeur, le cas échéant, selon ses modalités et conditions.

## **CHAPITRE 7:00:00 - RELATIONS DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 7:01:00 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF**

**7:01:01** a) L'expression «**jour**», dans le présent article, signifie un jour de calendrier à moins qu'autrement spécifié.

b) L'expression «**syndicat**», dans le présent article, signifie le délégué en chef, le délégué adjoint (Québec), leurs remplaçants ou le président du syndicat.

**7:01:02** Tout grief au sens du Code du travail entre l'employé ou le syndicat et l'employeur sera soumis à la procédure suivante:

### **ÉTAPE PRÉLIMINAIRE :**

a) L'employé, seul ou accompagné d'un représentant syndical, qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention collective n'ont pas été respectées doit tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat avant de soumettre son grief.

b) À défaut d'entente, le représentant syndical devra tenter de régler le problème de l'employé avec le supérieur immédiat, le contremaître-coordonnateur, le chef de service et/ou le directeur.

c) Si l'employé n'est pas satisfait ou s'il n'obtient pas de réponse, il procédera à la première étape.

#### **1<sup>ère</sup> étape :**

d) L'employé soumettra, par écrit, son grief à son supérieur immédiat, directement ou accompagné de son délégué de département, pourvu qu'il le soumette au cours des vingt-cinq (25) jours ouvrables de sa connaissance du fait à l'origine du grief mais pas plus de six (6) mois du fait à l'origine du grief. La rédaction du grief comprendra le nom de celui qui le fait, la désignation des personnes concernées s'il y a lieu, la désignation des départements concernés, la nature du grief, la date du grief et la date à laquelle le plaignant situe le fait à l'origine de son grief.

e) Le supérieur immédiat pourra donner sa réponse par écrit, dans un délai maximum de dix (10) jours de la réception du grief.

#### **2<sup>e</sup> étape :**

f) Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas jugée satisfaisante par l'employé ou à défaut de réponse, le syndicat ou l'employé par l'intermédiaire du syndicat retransmettra le grief au directeur des Relations de travail ou à son représentant avec copie pour le directeur des opérations dans les dix (10) jours qui suivent.

g) Le directeur des Relations de travail, ou son représentant, devra donner sa réponse écrite dans les trente (30) jours de la réception par lui du grief.

h) Durant cette période, le comité de griefs devra se réunir pour rechercher une solution au litige soulevé par le grief.



**7:01:03** Advenant qu'aucun règlement ne soit intervenu entre les parties, dans ce délai de trente (30) jours, le grief devra être référé à l'arbitrage conformément à la clause 7:02:01.

**7:01:04** Les parties pourront, par écrit, convenir de prolonger les délais des paragraphes 7:01:02 c), d) et e) et de la clause 7:01:03. Toute personne convoquée à la rencontre des membres du comité de griefs, le sera sans perte de salaire.

**7:01:05** Le comité de griefs sera composé d'un maximum de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat dont le délégué en chef.

**7:01:06** Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'un employé à la première étape selon la procédure et les délais prescrits.

**7:01:07** Le syndicat peut soumettre un grief au nom du syndicat, d'un employé, d'un groupe d'employés, ou de l'ensemble des employés à la deuxième étape dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la connaissance du fait à l'origine du grief mais pas plus de six (6) mois du fait à l'origine du grief et il suivra ensuite la procédure prévue par cette convention.

**7:01:08** Le grief relatif à un congédiement ou à une suspension doit être signé par l'employé intéressé.

**7:01:09** Tout grief intéressant plusieurs employés d'un ou de plusieurs départements, pourra être signé par un seul employé en mettant les autres en cause, nommément ou par une désignation collective. Ce grief devra être soumis à partir de la deuxième étape dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la connaissance du fait à l'origine mais pas plus de six (6) mois du fait à l'origine du grief; il suivra ensuite la procédure prévue par cette convention.

**7:01:10** Le syndicat ou l'employé, par l'intermédiaire du syndicat, peut faire un grief, par écrit à la deuxième étape, à l'encontre d'un manquement continu par l'employeur à une disposition de la présente convention. Ce grief doit être déposé dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la connaissance du fait par un représentant du syndicat ou par l'employé. La décision de l'arbitre ne peut en aucun cas avoir un effet rétroactif de plus de six (6) mois de la date de présentation du grief.

**7:01:11** L'employé temporaire n'a aucun droit d'ancienneté et ne peut loger de griefs selon la procédure de grief et d'arbitrage, sauf dans les cas suivants:

a) Le paiement du salaire, des primes, des vacances, des jours chômés et des congés sociaux prévus à la convention collective.

b) Le refus de l'employeur de le reconnaître employé régulier selon la clause 1:04:03 ou de procéder à une mise à pied selon l'ordre défini à la clause 6:03:01.

**7:01:12** Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraînera pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite strictement 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 amendés.

Cependant, si un amendement est apporté une fois que le grief est porté à l'arbitrage, 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.

**7:01:13** Le fardeau de la preuve incombe à celui qui présente le grief, sauf exceptions prévues à cette convention.

#### **ARTICLE 7:02:00 - ARBITRAGE**

**7:02:01** La soumission d'un grief à l'arbitrage se fait par un avis donné à l'arbitre dans les trois (3) mois qui suivent la fin de la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs. Une copie de cet avis doit être également remise à l'autre partie.

L'arbitre voit à fixer la première séance d'enquête dans les trente (30) jours après qu'il aura reçu ledit avis et communiqué avec les parties. A défaut par lui de ce faire, l'une ou l'autre partie pourra retirer le grief des mains de cet arbitre et le confier à un autre nommé dans cette convention.

**7:02:02** Dans les districts de Montréal ou Québec, les arbitres suivants agiront à tour de rôle dans tous les griefs à l'exception de ceux visés au deuxième alinéa.

- 1) Jean-Pierre Lussier
- 2) Pierre Laplante
- 3) Jean-Guy Clément
- 4) Alain Corriveau
- 5) Louis B. Courtemanche
- 6) Denis Provençal
- 7) Joëlle L'Heureux

Monsieur Pierre N. Dufresne agira comme arbitre dans les cas où le grief soumis concerne un problème d'évaluation ou de classification des emplois, ou de fixation de salaire pour des emplois.

**7:02:03** Advenant le décès, la démission ou l'incapacité d'agir d'un ou des arbitres, les parties tenteront d'en nommer un ou des autres. A défaut d'entente, un ou des arbitres seront nommés par le Ministre du travail.

**7:02:04** L'arbitre doit entendre la cause avec diligence et sa décision motivée doit être communiquée par écrit aux parties dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la dernière séance d'arbitrage du grief à moins que les parties consentent à lui accorder un délai additionnel. Cette décision est finale et lie le syndicat, tout employé intéressé et l'employeur.

**7:02:05** La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, changer, ajouter ou soustraire quoique ce soit à cette convention collective.

L'arbitre a juridiction pour établir le montant de la compensation auquel l'employé a droit par suite de l'application erronée par l'employeur de la convention collective.

Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire, modifier ou annuler la sanction imposée par l'employeur ou la décision qu'il a rendue.

L'arbitre a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toute et chacune des dispositions de la présente convention collective.

**7:02:06** Dans le cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de réduire, d'annuler la suspension ou le congédiement, d'ordonner la réinstallation de l'employé dans le poste 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, sans tenir compte cependant du montant que lui procurait un deuxième emploi avant son congédiement ou sa suspension.

Si l'employé a reçu des montants qu'il doit rembourser à la Commission d'assurance emploi ou au Service de soutien du revenu, l'employeur, après les avoir déduits de la compensation prévue ci-haut, s'engage à rembourser les organismes concernés.

**7:02:07** Chaque partie acquitte les dépenses et traitement de ses témoins et représentants. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

**7:02:08** Lorsque le plaignant est présent à l'audition, l'employeur le libère sans perte de traitement pour la durée de l'audition. S'il est de soir ou de nuit, il est libéré pour la durée de l'audition le jour de l'audition. Dans le cas de plusieurs

griefs, soulevant un même point et ceux prévus aux clauses 7:01:06 à 7:01:10, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

## **ARTICLE 7:03:00 - RÈGLES DE DISCIPLINE**

**7:03:01** L'employeur peut, pour cause juste et suffisante, réprimander, suspendre et congédier un employé.

**7:03:02** A moins que la gravité d'une offense soit telle qu'elle entraîne une suspension ou un congédiement, la procédure est d'abord de réprimander l'employé par écrit avant de procéder à une suspension ou congédiement.

Cependant, avant de prendre la décision de réprimander par écrit un employé l'employeur doit le convoquer à une rencontre portant sur les faits à l'origine de la mesure disciplinaire. Dans les cas d'absences et/ou de non disponibilité dudit employé, le délai prévu dans cet article pour la rencontre et la remise de l'avis sera prolongé d'une durée équivalente à la période d'absence ou de non disponibilité de l'employé.

**7:03:03** a) Aucune mesure disciplinaire n'est versée au dossier d'un employé avant qu'une copie ne lui en soit remise.

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

**7:03:04** Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé ne sera considérée prescrite et retirée du dossier personnel de l'employé que si cet employé n'a subséquemment encouru aucune autre mesure disciplinaire pour une offense similaire durant une période maximum de neuf (9) mois.

L'employeur pourra pour toute mesure disciplinaire établir en tout temps un délai de prescription plus court.

**7:03:05** La décision de mettre fin à l'emploi d'un employé, de le suspendre ou de le réprimander par écrit, est sujette à grief et à arbitrage et devra être communiquée par écrit à l'employé avec diligence tout comme une décision de relever un employé de ses fonctions pour fins d'enquête.

Lorsqu'un employé est relevé de ses fonctions pour fins d'enquête, l'employeur doit rendre une décision dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

Le droit de grief naît à compter de la décision de l'employeur qu'il s'agisse de la mesure administrative ou de la mesure disciplinaire proprement dite. Dans tous les cas le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

**7:03:06** Tout employé suspendu ou congédié, peut, s'il croit avoir été lésé en vertu des présentes, soumettre son cas à partir de la deuxième étape de la procédure de griefs dans les trente (30) jours, et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

**7:03:07** Dans les cas de griefs relatifs à une suspension ou à un congédiement, l'employeur devra faire une réponse écrite au grief et mentionner les motifs pertinents qui ont amené cette décision de suspendre ou de congédier l'employé.

**7:03:08** L'employeur fournira à l'employé et au délégué en chef aux étapes de la procédure de règlement des griefs, les faits et les motifs pertinents qui ont entraîné la mesure disciplinaire.

**7:03:09** L'employeur fera prendre connaissance au délégué en chef, de toute déclaration écrite concernant ce même employé et signé par lui-même, lors des étapes prévues à la procédure de griefs.

**7:03:10** Si un employé est convoqué à une rencontre avec un représentant de l'employeur pour raisons disciplinaires, durant ses heures normales de travail, il ne subira aucune perte de salaire durant son absence du travail.

**7:03:11** Un employé convoqué par l'employeur pour les fins d'application du présent article, a le droit d'être accompagné à son choix, d'un délégué de son département ou d'un officier du syndicat, ou en l'absence de l'un ou l'autre de ces individus d'un délégué d'un autre département.

**7:03:12** Les griefs relatifs à des congédiements ou des suspensions auront préséance sur les autres cas pour fin d'audition à l'arbitrage.

**7:03:13** Dans tous les cas mentionnés au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

**7:03:14** Un employé incapable de remplir les exigences normales de sa tâche parce qu'il ne détient plus temporairement un permis nécessaire à l'exécution de ses fonctions, sera affecté à l'équipe mobile sans pour autant perdre ses droits prévus à la convention collective, et ce, pour le temps que durera l'absence de permis. En tout temps, cet employé sera rémunéré au taux de salaire de l'occupation qu'il remplira.

#### **ARTICLE 7:04:00 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

**7:04:01** Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le syndicat et l'employeur formeront un comité de relations de travail de six (6) membres. L'employeur y désignera trois (3) représentants et le syndicat trois (3) membres choisis parmi les employés. Les parties pourront s'adjoindre des conseillers et experts.

**7:04:02** Ce comité à caractère consultatif aura pour objet principal l'étude de problèmes qui ne relèvent pas de la convention collective et dont les parties ont un intérêt commun à rechercher la solution. Ce comité pourra, en particulier, étudier les moyens de favoriser le perfectionnement des employés et des problèmes qui ne relèvent pas des autres comités prévus par cette convention.

**7:04:03** Ce comité se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'employeur ou le syndicat devra, avant la tenue de toute réunion, communiquer à l'autre partie la nature des problèmes qu'il désire soumettre à l'attention du comité. Le comité pourra nommer un secrétaire ayant pour tâche de préparer les notes de chaque assemblée et d'en communiquer une copie aux membres du comité, au syndicat et à l'employeur.

**7:04:04** Les employés ne subiront pas de perte de salaire par suite de leur présence aux réunions conjointes du comité.

#### **ARTICLE 7:05:00 - NÉGOCIATION CONTINUE**

**7:05:01** Les parties conviennent de former un comité de négociation continue pour la durée de la présente convention.

**7:05:02** La représentation syndicale à ce comité est constituée, au besoin, selon les principes et conditions prévues à la clause 2:04:09 de la convention collective.

**7:05:03** Chaque partie peut, aux conditions ci-après énumérées, soumettre à ce comité une demande de réouverture des dispositions de la convention collective. Un seul sujet à la fois doit être présenté à ce comité par l'une ou l'autre des parties.

**7:05:04** Le sujet doit être présenté par écrit sous forme de texte de convention collective ou de lettre d'entente et doit également être accompagné d'un avis contenant un exposé précis et exhaustif de la demande soumise et des problèmes qui la provoquent. Cette présentation constitue un avis de convocation.

**7:05:05** Les sujets couverts par les articles 1:01:00, 1:05:00, 1:06:00, 1:10:00, 7:04:00, 8:05:00, 9:04:00, 9:05:00 et 9:06:00 de la convention collective soumis par l'une ou l'autre des parties, doivent obligatoirement suivre le processus du présent article.

**7:05:06** Afin d'être reçus au comité de négociation continue, les autres sujets doivent être acceptés préliminairement par l'autre partie qui n'a pas à motiver son refus.

**7:05:07** La négociation doit débuter dans les dix (10) jours de la présentation du sujet ou de l'acceptation écrite de celui-ci, selon le cas, et se continuer de bonne

foi pour une période minimale de trente (30) jours. Cette période peut être prolongée de consentement écrit.

**7:05:08** S'il y a entente écrite entre les parties, elle est intégrée à la convention collective aux termes et conditions prévues au Code du travail.

**7:05:09** S'il n'y a pas d'entente dans le délai prévu à la clause 7:05:07, chaque partie au comité doit présenter un exposé écrit dans lequel elle présente les arguments soutenant sa position et soumet à l'autre partie, de façon précise et exhaustive, sa proposition finale et complète sans déborder d'aucune façon le cadre du sujet soumis initialement.

**7:05:10** Ce document est remis à chaque partie dans les dix (10) jours de la fin des négociations, accompagné du nom d'un représentant qui agira en tant qu'assesseur au comité de médiation, tel que formé ci-après.

**7:05:11** Chaque assesseur peut s'adjoindre un conseiller de son choix ayant le droit de participer aux délibérations.

**7:05:12** Les deux (2) assesseurs désignés choisissent un président après quoi le comité commence à siéger dans les sept (7) jours de sa nomination. A défaut d'entente sur le choix d'un président dans les quinze (15) jours de la nomination des assesseurs, il est nommé par le ministère du Travail parmi la liste des médiateurs à son emploi, sur demande de l'une ou l'autre des parties.

**7:05:13** Le comité de médiation prend connaissance des positions de chaque partie au comité de négociation continue ainsi que des propositions finales et procède à ses propres délibérations. Il peut, au besoin, rencontrer les parties afin d'obtenir toutes informations qui lui paraissent utiles et doit remettre son rapport dans les quinze (15) jours qui suivent. Ce délai peut être prolongé de consentement écrit entre les parties.

**7:05:14** Le comité de médiation propose une solution aux parties. Le président rédige le rapport et les assesseurs y concourent ou s'enregistrent dissidents et peuvent rédiger leurs propres conclusions.

**7:05:15** Si le rapport du comité de médiation est unanime, il devient exécutoire dans les délais qui y sont prévus.

**7:05:16** Sinon les solutions proposées dans le rapport majoritaire ou à défaut dans celui du président, sont soumises à une période d'essai d'un maximum de trois (3) mois. Cette période d'essai peut être prolongée par entente écrite entre les parties.

**7:05:17** Durant cette période d'essai, le comité de médiation peut se réunir à la demande de l'un ou l'autre des assesseurs afin d'évaluer l'expérience ou la modifier, s'il y a lieu.

**7:05:18** Le comité de médiation doit se réunir à l'échéance de la période d'essai, procéder à une analyse de cet essai, en effectuer une évaluation et en tirer les conclusions dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

**7:05:19** Si l'évaluation et les conclusions sont unanimes; le rapport du comité est exécutoire et doit être mis en application. Sinon, le litige qui persiste peut être soumis à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivants devant un arbitre choisi par les parties. A défaut d'entente, une ou l'autre des parties, doit, à l'intérieur d'une période de quinze (15) jours, demander au ministère du Travail de nommer un arbitre selon la formule prévue au Code du travail.

**7:05:20** L'arbitre choisi n'a que la juridiction qui lui est confiée par le présent article. Il reçoit en preuve, l'avis écrit du sujet préliminairement accepté par les parties, les exposés de la demande et du problème la soutenant, les rapports écrits des arguments et des propositions finales de chaque partie. Il reçoit également les rapports du comité de médiation et les dissidences, le cas échéant.

**7:05:21** Le tribunal doit trancher le litige en choisissant une des propositions finales des parties au comité de négociation ou l'une des solutions proposées dans les rapports du comité de médiation ou dans les dissidences.

**7:05:22** Les pouvoirs de ce tribunal sont, mutatis mutandis, ceux prévus au Code du travail pour l'arbitrage des différends.

**7:05:23** Le mécanisme de négociation continue prévu au présent article ne peut en aucune façon avoir pour effet de donner ouverture à l'application des dispositions du Code du travail, concernant les droits de grève et de lock-out.

Les modifications résultant du présent article font partie intégrante de la présente convention collective.

**7:05:24** Les dispositions du présent article entrent en vigueur douze (12) mois après la date de la signature de la présente convention.

## **CHAPITRE 8 - SALAIRE**

### **ARTICLE 8:01:00 - VERSEMENT DU SALAIRE**

**8:01:01** a) Sauf en cas de force majeure, le salaire des employés sera payé par dépôt direct à tous les jeudis. Toutefois, les employés qui, au moment de la signature de la présente convention, reçoivent leur salaire par chèque maintiennent ce droit acquis.



b) L'employeur convient de verser une avance, au cours de la même semaine, pour toute erreur impliquant un montant net supérieur à cent dollars (100,00\$) sur les heures régulières sur le chèque d'un employé en autant que ce dernier ne soit pas la cause directe de cette erreur.

**8:01:02** Le salaire et toute rémunération additionnelle sont payés au plus tard dans les deux semaines suivant celle au cours de laquelle ils sont gagnés.

**8:01:03** Les renseignements suivants apparaîtront au bordereau de paie:

- a) Nom et prénom de l'employé.
- b) Date et période de paie.
- c) Salaire pour les heures normales de travail.
- d) Salaire pour le surtemps.
- e) Détail des déductions.
- f) Paie nette.
- g) Crédits de congé maladie.
- h) Gains bruts cumulatifs.
- i) Montants cumulatifs des déductions suivantes:
  - impôts provincial et fédéral
  - assurance emploi
  - régime des rentes du Québec
  - régime de retraite
  - cotisations syndicales
- j) Rémunération pour la reprise de jours chômés payés et le crédit de jours chômés à payer.
- k) Rémunération pour la prise de congés personnels.
- l) Crédits de congés personnels.
- m) Crédits de congés pour temps supplémentaire effectué et taux moyen.
- n) Rémunération découlant d'un règlement de grief et le numéro du grief impliqué.
- o) Rémunération pour vacances.
- p) Crédits de vacances en heures.
- q) Prestations reçues en vertu d'un régime d'assurance.
- r) Primes des assurances collectives.

**8:01:04** Lorsqu'il y a des modifications aux déductions visant la majorité des employés, l'employeur joindra au bordereau de paie une note explicative.

**8:01:05** Il est entendu que si par erreur, l'employeur versait un montant excédentaire ou omettait de faire certaines déductions sur la paie d'un employé, l'employeur ne pourra récupérer que le montant versé ou/et les déductions omises au cours des douze derniers mois à partir de la réclamation.

Dans cet esprit, il est entendu que l'employeur ne pourra réclamer d'un employé toute forme de montant reçu par l'employé pour toute période avant les douze (12)

mois de la réclamation et ne pourra réclamer d'un employé toute forme de montant après douze (12) mois de manquement.

Advenant qu'il y ait récupération, celle-ci se fera après entente avec l'employé.

À défaut d'entente, le remboursement est effectué à un prorata n'excédant pas un vingtième (1/20) du traitement hebdomadaire en temps régulier avec un minimum de 20,00 \$.

**8:01:06** 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 les employés à son emploi.

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 la mise à pied ou de sa cessation d'emploi.

## **ARTICLE 8:02:00 - PRIMES ET ALLOCATIONS DIVERSES**

**8:02:01** Il est convenu entre les parties que les compensations pour frais de repas et de séjour seront versées conformément aux procédures administratives de la Société des alcools du Québec.

**8:02:02** Aucune prime ou allocation autre que celles prévues dans cet article ou ailleurs dans cette convention n'est payable à moins d'autorisation expresse du représentant autorisé de l'employeur.

**8:02:03** Sauf pour l'agent de protection et de sécurité, un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre dix-neuf heures (19 h 00) et vingt-quatre heures (24 h 00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime suivante: quatre-vingt-une (0,81\$) cents et ce, pour la durée de la présente convention collective.

**8:02:04** Sauf pour l'agent de protection et de sécurité, un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre zéro heure (00 h 00) et sept heures (07 h 00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de un (1) dollar et quatre (4) cents (1,04\$).

**8:02:05** Sauf pour l'agent de protection et de sécurité, un employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine, a droit pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une journée de fin de semaine ou partie de celle-ci à une prime de deux dollars vingt-cinq cents (2,25\$) l'heure. Si l'horaire régulier de l'employé comporte, pour une journée, plus de la moitié de ses heures lors d'une journée de fin de semaine, la prime s'appliquera sur la totalité des heures effectivement travaillées lors de cette journée.

Les heures travaillées lors de la fin de semaine ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine régulière de travail de l'employé et être rémunérées à taux simple.

Aux fins de la présente clause, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

**8:02:06** L'agent de protection et de sécurité, dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre dix-neuf heures (19 h 00) et sept heures (07 h 00) a droit pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de quatre-vingt-quatorze (0,94\$) cents pourvu qu'il s'agisse d'un travail rémunéré à taux simple.

**8:02:07** Une prime d'entraînement de un (1) dollar deux (2) cents (1,02\$) l'heure est versée à tous les employés qui entraîneront d'autres employés de la Société des alcools du Québec sous réserve des conditions suivantes:

a) La prime d'entraînement est payable exclusivement pour chaque heure travaillée quel que soit le taux applicable.

b) Les responsabilités d'entraînement seront offertes, dans la mesure du possible, aux employés qualifiés les plus anciens du département où l'entraînement est jugé nécessaire.

c) L'employé qui a débuté l'entraînement d'un ou de plusieurs employés complétera le travail entrepris indépendamment de la disponibilité d'entraîneurs plus anciens.

d) Les dispositions de l'article 1:02:03 s'appliquent prioritairement aux présentes.

**8:02:08** Pour fins d'application de la clause 8:02:07, les départements sont ceux énumérés à la clause 2:02:03, alinéa h).

**8:02:09** L'homme de métier, s'il est affecté en dehors de l'immeuble où il travaille régulièrement, sauf au Pied-du-Courant, aux Centres de Distribution de Montréal et de Québec, recevra deux (2) classes salariales supplémentaires, et ce pour chaque heure régulière travaillée sur la route. Les prestations additionnelles découlant de cette entente seront admissibles à la détermination du salaire pour la retraite.

Les classes salariales octroyées en vertu du paragraphe précédent ne viennent en aucun cas modifier la structure salariale des employés couverts par la présente convention ni plus particulièrement celle des hommes de métier, et ne seront pas utilisées pour les différents mécanismes prévus à la convention collective se rattachant au système de classes salariales dans les mouvements de personnel.

De plus, lorsque l'homme de métier est affecté en dehors de l'immeuble où il travaille régulièrement, la Société des alcools du Québec fournit les moyens de transport nécessaires ou, à défaut, elle rembourse l'employé pour l'excédent des dépenses encourues habituellement pour se rendre au travail.

**8:02:10** Il est convenu que toutes les primes prévues à l'article 8:02:00 sont indexées aux augmentations salariales prévues à l'article 8:03:02 b) et c).

### **ARTICLE 8:03:00 - SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ**

**8:03:01** Les employés sont rémunérés suivant les taux de salaire prévus à l'annexe A-1 de la présente convention collective selon l'occupation qu'ils remplissent.

#### **8:03:02 - SALAIRE ET RÉTROACTIVITÉ**

Augmentation de 2% au 1<sup>er</sup> avril 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 et 2015.

**8:03:03** Les parties conviennent d'instaurer un programme de bonification relié à la performance, selon l'atteinte du coût à la caisse de la division Logistique et Distribution, en conformité avec l'esprit du Préambule de la présente convention.

Les détails de ce programme sont expliqués à l'annexe A-17 de la convention collective.

**8:03:04** L'employeur convient de permettre à ses employés de déposer directement à leurs comptes au Fonds de solidarité FTQ des montants monnayés en vertu des articles sur les crédits-maladie (article 10:01:20), la semaine de vacances payable au comptant (article 9:01:14) et le programme de bonification (article 8:03:03).

L'employé désirant se prévaloir du dépôt prévu au paragraphe précédent devra se conformer à la procédure de demande et d'inscription convenue entre les parties.

### **ARTICLE 8:04:00 - ÉVALUATION DES TÂCHES**

**8:04:01** L'employeur et le syndicat constituent un comité conjoint chargé de procéder à l'évaluation des tâches et à la classification des postes couverts par la convention. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, il interviendra dans les cas d'évolution ou de modifications dans les tâches des postes couverts par l'unité d'accréditation. Il sera composé de deux (2) représentants désignés par la partie syndicale et de deux (2) représentants désignés par l'employeur.

**8:04:02** Le comité se réunira aussi souvent que nécessaire.

**8:04:03** Les parties syndicale et patronale pourront adjoindre aux membres du comité qui les représentent, un ou plusieurs experts en ce domaine, qui pourront assister aux séances du comité conjoint et prendre part aux discussions et qui seront payés par la partie qui les désignera.

**8:04:04** Tout travail des représentants syndicaux du comité d'évaluation des tâches, assistés ou non de leurs experts concernant cette clause, sera exécuté durant les heures régulières de travail et lesdits représentants seront libérés à cette fin.

Cette libération sera faite sans perte de salaire lorsque ces représentants siégeront en comité conjoint, c'est-à-dire avec la partie patronale et couvrira le temps normal de transport.

**8:04:05** De plus, les représentants syndicaux nommément désignés par le syndicat ne perdront pas de salaire lorsqu'ils feront du travail de vérification de description des tâches en dehors du comité conjoint, le temps de cette vérification comprenant le temps normal de transport d'un local à l'autre.

Toutefois, ceux-ci avertiront préalablement à leur libération, le directeur des Ressources humaines 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 signaleront leur présence au supérieur immédiat, sur place. De plus, ils pourront se servir du bureau du délégué en chef pour leurs travaux.

**8:04:06** L'évaluation des postes couverts par l'unité d'accréditation sera faite selon la procédure générale décrite ci-après.

**8:04:07** Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur décide de créer un nouveau poste ou de modifier un poste d'une façon substantielle, il en informera par écrit, le syndicat au moins dix (10) jours précédant la mise en application en indiquant le taux de salaire, le contenu et le descriptif des tâches ou des modifications, le cas échéant.

**8:04:08** Les parties devront s'entendre sur chacune des descriptions de poste. À défaut d'entente, Monsieur Pierre N. Dufresne se verra soumettre les descriptions sur lesquelles les parties ne se sont pas entendues et il devra après avoir vérifié les tâches, rendre décision.

Les descriptions de poste sur lesquelles les parties se sont entendues font partie de la convention collective.

**8:04:09** La description des tâches ainsi complétée et acceptée par les parties, le comité procédera à l'évaluation des postes selon le plan d'évaluation en douze (12) facteurs proposés par le syndicat lors de la négociation de 1991.

À défaut d'entente, les cas en litige seront soumis à Monsieur Pierre N. Dufresne qui devra décider de l'évaluation à donner à partir du système accepté par les parties.

La décision de l'arbitre devra rétroagir à la date de la soumission de la demande de l'une ou l'autre des parties tel que prévu à la clause 8:04:01.

## **CHAPITRE 9:00:00 - CONGÉS**

### **ARTICLE 9:01:00 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES**

**9:01:01** L'employé 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 d'une durée de sept heures soixante-quinze (7,75) par mois civil de service continu chez l'employeur avant le 1<sup>er</sup> mai avec un maximum de soixante-dix-sept heures cinquante (77,50) par année.

**9:01:02** L'employé permanent qui, au 1<sup>er</sup> mai d'une année a un an ou plus de service continu a droit à des vacances annuelles payées selon le tableau qui suit :

<b>SERVICE CONTINU AU 1<sup>ER</sup> MAI</b>	<b>NOMBRE D'HEURES PAR ANNÉE</b>
1 an	116,25 heures
5 ans	155 heures
17 ans	193,75 heures
28 ans	232,50 heures

Pour l'employé affecté à un horaire de quarante (40) heures par semaine ou de quarante (40) heures par semaine en moyenne, a droit à des vacances annuelles selon le tableau qui suit :

<b>SERVICE CONTINU AU 1<sup>ER</sup> MAI</b>	<b>NOMBRE D'HEURES PAR ANNÉE</b>
1 an	120,00 heures
5 ans	160,00 heures
17 ans	200,00 heures
28 ans	240,00 heures

**9:01:03** Au 1<sup>er</sup> mai d'une année, le nombre d'heures de vacances annuelles auquel un employé régulier non titulaire a droit est défini comme suit :

<b>Service continu au 1<sup>er</sup> mai</b>	<b>Maximum annuel</b>	<b>Heures de vacances par tranche d'heures rémunérées</b>
Moins d'un an	77,50 heures	7,75 hres / 167,92 hres
1 an à 5 ans exclusivement	116,25 heures	7,75 hres / 134,33 hres
5 ans et plus	155 heures	N/A

Les congés sans solde sont inclus pour fins de calcul du nombre d'heures de vacances auxquelles l'employé a droit.

Dans ce calcul du nombre d'heures de vacances, lorsque le résultat donne une fraction d'heure, une heure complète est comptée si la fraction est supérieure à une demi-heure. Lorsque la fraction est inférieure à une demi-heure, celle-ci n'est pas comptée.

Pour les fins de la présente clause, les heures rémunérées comprennent les jours pour lesquels une prestation est versée en vertu des articles 9:07:00, 10:01:00 et 10:02:00.

Ne sont pas considérés dans le calcul des heures rémunérées, le temps supplémentaire et les montants reçus en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail par un employé qui aurait normalement été sujet à une mise à pied.

**9:01:04** a) La paie de vacances de l'employé permanent est établie en multipliant le total de ses gains bruts en temps régulier durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril précédent les vacances par le pourcentage suivant:

de 1 à 4 ans de service continu :	6 %
de 5 à 16 ans de service continu :	8 %
de 17 à 27 ans de service continu :	10 %
28 et plus de service continu :	12 %

Pour les fins de calcul des gains bruts en temps régulier, les heures payées en vertu des articles 9:07:00, 10:01:00 et 10:02:00 sont comptabilisées au taux de l'occupation que l'employé détient.

Ne sont pas considérés dans ce calcul, les montants reçus en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail par un employé qui aurait normalement été sujet à une mise à pied.

b) La paie de vacances de l'employé régulier non titulaire est établie en multipliant le total de ses gains bruts durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril précédant les vacances par le pourcentage suivant:

moins d'un (1) an de service continu : 4 %

La paie de vacances de l'employé régulier non titulaire est établie en multipliant le total de ses gains bruts en temps régulier durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril précédant les vacances par le pourcentage suivant:

de 1 à 5 ans de service continu : 6 %

de 5 ans et plus de service continu : 8 %

Les prestations versées en vertu des articles 9:07:00, 10:01:00 et 10:02:00 sont incluses dans les gains bruts en temps régulier.

c) La paie de vacances d'un employé temporaire est égale à 4 % de ses gains bruts et lui est versée en même temps que le versement du salaire hebdomadaire.

**9:01:05** a) La paie de vacances annuelles est remise à l'employé régulier avant son départ, sauf si l'employeur n'a pu le faire en raison d'un changement de la période de vacances à la demande de l'employé.

b) La paie de vacances annuelles remise à l'employé régulier non titulaire se fera au taux horaire classe 3, jusqu'à épuisement de son solde de vacances.

Le solde de vacances restant au 30 avril de chaque année de l'employé régulier non titulaire lui sera payé au cours du mois de juin.

**9:01:06** En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé visé qui n'a pas pris ses vacances, reçoit l'indemnité de vacances prévue aux clauses 9:01:04 selon le cas. Si l'employé a pris ses vacances, il a droit à une indemnité proportionnelle à la durée des vacances acquises depuis le 1er mai qui précède immédiatement son départ.

**9:01:07** a) Avant la mi-mars, l'employeur détermine le nombre minimum d'employé(s) régulier(s) titulaire(s) par occupation et par département qu'il requiert à la fois, pour assurer ses opérations pendant toute période particulière pour fin de vacances. Aux fins d'application de la présente clause, l'employeur ne tient compte que des employés couverts par la présente convention.

b) Sujet aux dispositions de 9:01:07, les employés permanents à l'intérieur d'un département débutent le processus de choix de vacances par ancienneté et la mécanique de ces choix doit être terminée au plus tard le 15 mars de l'année.



Pour la région administrative de Québec, la mécanique de ces choix doit être terminée au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de l'année.

**9:01:08** a) Avant le début avril, l'employeur détermine, parmi les employés réguliers non titulaires n'ayant pas été mis à pied au cours des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année visée, le nombre d'employés pouvant prendre leurs vacances pendant toute période particulière pour fins de vacances.

b) En fonction du paragraphe précédent, les vacances sont accordées par ancienneté.

c) Les autres employés réguliers non titulaires ayant été mis à pied au cours des douze derniers mois pourront après un avis de trois (3) semaines, prendre leurs vacances à toute période de l'année pourvu qu'ils obtiennent une autorisation de l'employeur à cet effet.

**9:01:09** Un employé régulier non titulaire n'ayant pas été mis à pied au cours des douze (12) mois précédant le premier mai de l'année visée peut exiger de prendre ses vacances entre le 15 mai et le 15 septembre.

L'employeur affiche au plus tard le 15 avril les dates des périodes de vacances annuelles de ces employés de manière à ce que chacun connaisse à l'avance la période de ses vacances annuelles.

**9:01:10** L'employeur, sauf entente particulière avec l'intéressé, ne fixera aucune période de vacances annuelles payées du 1<sup>er</sup> novembre au 23 décembre.

**9:01:11** Sous réserve des clauses 9:01:07 à 9:01:10, un employé peut s'il le désire, prendre ses vacances en quatre (4) périodes d'une durée minimum de trente-huit heures soixante-quinze (38,75 heures). La période doit se situer du dimanche au samedi.

**9:01:12** Si les jours prévus au paragraphe 9:03:01 c) coïncident avec la période annuelle de vacances d'un employé, celui-ci peut après en avoir avisé son supérieur immédiat ajouter à ses vacances, un ou l'ensemble de ces jours ou encore le ou les reporter à une date ultérieure.

Si un ou des jours chômés et payés coïncident avec la période annuelle de vacances d'un employé, celui-ci peut après entente avec son supérieur immédiat ajouter à ses vacances, un ou des jours additionnels ou encore le ou les reporter à une date ultérieure. L'employé avisera son supérieur immédiat de sa décision. Ce dernier acceptera la décision de l'employé en autant que le choix de l'employé ne nuise pas à la bonne marche des opérations.

Si plus d'un employé d'un même département choisissent d'allonger leurs vacances en utilisant les mêmes jours ou choisissent de reporter ces jours

chômés et payés à des dates ultérieures et que les besoins des opérations ne permettent d'octroyer ces requêtes qu'à un certain nombre d'entre-eux, celles-ci seront octroyées par ancienneté.

**9:01:13** Aucun employé ne peut accumuler ni reporter sa période de vacances payées, à moins d'en être autorisé.

Toutefois, un employé en invalidité au sens de l'article 10:01:06 b) pourra accumuler sa période de vacances payées, et la reporter à la fin de son invalidité. Si l'employé ne désire pas prendre cette période de vacances accumulées à la fin de sa période d'invalidité, il pourra se la faire payer au comptant, à son retour, en en faisant la demande par écrit à son supérieur immédiat.

**9:01:14** L'employé bénéficiant de quatre (4) semaines de vacances et plus pourra, s'il le désire, se faire payer une (1) semaine de vacances non chômée. Toutefois, en conformité avec l'article 9:01:07 b), l'employé devra faire connaître son choix à son supérieur immédiat avant le 15 mars de l'année.

Pour la région administrative de Québec, l'employé devra faire connaître son choix à son supérieur immédiat avant le 1<sup>er</sup> avril de l'année.

## ARTICLE 9:02:00 – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

**9:02:01** a) Pour les fins de la présente convention, les jours énumérés ci-dessous sont des jours chômés et payés:

Fêtes	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Jour de l'An	1 <sup>er</sup> janv. 09 jeudi	1 <sup>er</sup> janv. 10 vendredi	3 janv. 11 lundi	3 janv. 12 lundi	1 <sup>er</sup> janv. 13 Mardi	1 <sup>er</sup> janv. 14 mercredi	1 <sup>er</sup> janv. 15 jeudi	1 <sup>er</sup> janv. 16 vendredi
Lendemain jour de l'an	2 janv. 09 vendredi	4 janv. 10 lundi	4 janv. 11 mardi	4 janv. 12 mardi	2 janv. 13 mercredi	2 janv. 14 jeudi	2 janv. 15 vendredi	4 janv. 16 lundi
Vendredi Saint	10 avril 09 vendredi	2 avril 10 vendredi	22 avril 11 vendredi	6 avril 12 vendredi	29 mars 13 vendredi	18 avril 14 vendredi	3 avril 15 vendredi	25 mars 16 vendredi
Lundi de Pâques	13 avril 09 lundi	5 avril 10 lundi	25 avril 11 lundi	9 avril 12 lundi	1 <sup>er</sup> avril 13 lundi	21 avril 14 lundi	6 avril 15 lundi	28 mars 16 lundi
Fête de Dollard	18 mai 09 lundi	24 mai 10 lundi	23 mai 11 lundi	20 mai 12 lundi	20 mai 13 lundi	19 mai 14 lundi	18 mai 15 lundi	
St-Jean- Baptiste	24 juin 09 mercredi	24 juin 10 jeudi	24 juin 11 vendredi*	25 juin 12 lundi	24 juin 13 lundi	24 juin 14 mardi	24 juin 15 mercredi	
Confédération	1 <sup>er</sup> juil. 09 mercredi	1 <sup>er</sup> juil. 10 jeudi	1 <sup>er</sup> juil. 11 vendredi	2 juil. 12 lundi	1 <sup>er</sup> juil. 13 lundi	1 <sup>er</sup> juil. 14 mardi	1 <sup>er</sup> juil. 15 mercredi	
Fête du travail	7 sept. 09 lundi	6 sept. 10 lundi	5 sept. 11 lundi	3 sept. 12 lundi	2 sept. 13 lundi	1 <sup>er</sup> sept. 14 lundi	7 sept. 15 lundi	
Action de Grâces	12 oct. 09 lundi	11 oct. 10 lundi	10 oct. 11 lundi	8 oct. 12 lundi	14 oct. 13 lundi	13 oct. 14 lundi	12 oct. 15 lundi	
Veille de Noël	24 déc. 09 jeudi	24 déc. 10 vendredi	26 déc. 11 lundi	24 déc. 12 lundi	24 déc. 13 mardi	24 déc. 14 mercredi	24 déc. 15 jeudi	
Noël	25 déc. 09 vendredi	27 déc. 10 lundi	27 déc. 11 mardi	25 déc. 12 mardi	25 déc. 13 mercredi	25 déc. 14 jeudi	25 déc. 15 vendredi	
Lendemain de Noël	28 déc. 09 lundi	28 déc. 10 mardi	28 déc. 11 mercredi	26 déc. 12 mercredi	26 déc. 13 jeudi	26 déc. 14 vendredi	28 déc. 15 lundi	
Veille du jour de l'An	31 déc. 09 jeudi	31 déc. 10 vendredi	2 janv. 12 lundi	31 déc. 12 lundi	31 déc. 13 mardi	31 déc. 14 mercredi	31 déc. 15 jeudi	

b) Pour les agents de protection et de sécurité, affectés à des horaires continus, les dates des jours chômés et payés sont les dates fixées au calendrier pour ces jours. De plus, pour fins de précision le lundi de Pâques est considéré le dimanche. L'application de cette clause ne résultera pas en des paiements additionnels de jours chômés et payés aux employés.

**9:02:02** a) Toute fête mentionnée à la clause 9:02:01 reportée à un autre jour par la loi ou les gouvernements fédéral ou provincial, sera célébrée ce jour-là et les présentes dispositions s'appliqueront à celui-ci.

b) Pour les horaires du dimanche au jeudi et pour fins d'application de l'article 9:02 de la convention collective «jours chômés payés» les jours chômés de la convention collective sont tous décalés d'un jour de façon à ce que les lundis de la

convention s'appliquent les dimanches précédents, les mardis s'appliquent les lundis précédents et ainsi de suite, sauf les congés légaux qui ne sont pas reportables.

**9:02:03** Ces jours chômés seront payés à temps simple en autant qu'ils coïncident avec des jours où l'employé aurait normalement travaillé.

Si néanmoins l'employé travaille au lieu de chômer comme susdit un de ces jours, il sera payé à raison d'une fois et demi son taux de salaire pour les trois (3) premières heures et temps double par la suite en plus de la rémunération à temps simple pour ce congé.

Pour les agents de protection et de sécurité affectés à des horaires continus qui travaillent ces jours-là en vertu de ces horaires, les fêtes mentionnées à 9:02:01 b) seront payées à temps simple en plus de la rémunération ordinaire de l'employé pour le travail exécuté ce jour-là.

**9:02:04** Pour avoir droit à la paie du jour férié, l'employé doit travailler le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) Maladie ou accident pour lequel un employé retire des prestations de congé-maladie ou accident ou selon les dispositions de la clause 10:01:23. Dans un tel cas, l'employeur pourra exiger un certificat médical.

b) Pour toute absence autorisée et payée.

c) S'il siège comme juré à la cour.

d) Dans le cas d'une mise à pied survenant le jour précédant ou le jour suivant ce congé à condition que l'employé ait travaillé la semaine complète.

e) Dans le cas d'assignation à titre de témoin devant tout tribunal, commission, cour ou conseil.

f) Pour toutes autres absences autorisées par l'employeur.

g) Pour les employés réguliers non titulaires qui peuvent être appelés à travailler sur des horaires couvrant les 7 jours de la semaine, lorsqu'un jour férié est le vendredi ou est reporté le vendredi, l'employé devra, pour avoir droit à la paie du jour férié, avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le samedi ou le dimanche ou le jour ouvrable suivant.

Lorsque le jour férié est le lundi ou reporté le lundi, l'employé devra, pour avoir droit à la paie du jour férié, avoir travaillé le jour ouvrable précédant ou le samedi ou le dimanche précédant et le jour ouvrable suivant.

**9:02:05** Les agents de protection et de sécurité dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à la clause 9:02:01 b) reçoivent une compensation égale à huit (8) heures à taux simple en lieu et place d'un jour chômé et payé.

Si cet employé est appelé à travailler une telle journée, il recevra en plus le double de son traitement pour chaque heure travaillée.

**9:02:06** Les agents de protection et de sécurité dont l'horaire normal prévoit une journée de travail les jours chômés et payés mentionnés à 9:02:01 b) peuvent à leur demande se voir créditer un congé compensatoire au lieu de la rémunération prévue au troisième alinéa de la clause 9:02:03.

Ces congés compensatoires peuvent être accumulés et accolés à la période de vacances. L'employé doit en faire la demande au moment prévu pour son choix de vacances et aux conditions stipulées à l'article 9:01:00 ou reporter ces congés à toute autre date convenue avec son supérieur immédiat.

L'employé qui n'utilise pas au complet ses congés compensatoires accumule sans limite les heures non utilisées.

**9:02:07** Il est convenu entre les parties que les jours chômés et payés, prévus au présent article et survenant durant le congé préretraite d'un employé prolongeront ce congé d'autant.

## **ARTICLE 9:03:00 - CONGÉS SOCIAUX PAYÉS**

**9:03:01** Sur demande, dans les circonstances suivantes, l'employeur permettra à un employé de s'absenter de son travail sans perte de traitement pour chaque jour qui coïncide avec une journée normale de travail:

a) Pour lui permettre d'assister aux funérailles:

I. dans le cas de décès du conjoint ou de l'enfant, sept (7) jours de calendrier consécutifs dont le jour des funérailles;

II. dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'une bru, d'un gendre, trois (3) jours à compter du décès jusqu'aux funérailles inclusivement;

III. d'un grand-père ou d'une grand-mère d'un conjoint: le jour des funérailles.

Aucun congé ne sera payé dans le cas où, à cause de la distance ou autres raisons, l'employé n'assiste pas aux funérailles de la personne décédée.

L'employé aura droit à un jour de congé additionnel si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de son lieu de travail.

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 sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur: un jour, le jour du mariage.

c) Son mariage : sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage.

**9:03:02** L'employé doit utiliser immédiatement ce permis d'absence et ne peut le remettre à plus tard.

**9:03:03** Un employé n'aura pas droit au traitement pour une telle absence s'il reçoit déjà un traitement pour la même période en vertu des vacances payées, des jours chômés et payés, d'un congé de maladie payé ou d'un accident du travail.

Un employé n'aura pas droit au traitement pour une telle absence dans les cas suivants:

a) S'il est absent sans paie pour n'importe quelle raison.

b) S'il est en grève ou en lock-out.

**9:03:04** L'employé régulier qui en fait la demande, a droit d'obtenir pour des raisons personnelles, après avoir obtenu l'accord de son supérieur immédiat, en la manière décrite ci-après, ou pour des raisons sérieuses et d'urgence comme, par exemple, maladie soudaine ou avènement d'un accident requérant des soins médicaux immédiats et la présence de l'employé, un permis d'absence sans perte de traitement.

Pour obtenir un tel permis d'absence pour des raisons personnelles seulement, une demande devra être formulée trois (3) jours à l'avance et le supérieur immédiat pourra refuser celle-ci pour des raisons sérieuses ou compte tenu des besoins du département.

Ce congé autorisé doit être respecté sauf s'il y a entente entre les parties.

**9:03:05** Le 1er juillet de chaque année, pour les fins des congés prévus au paragraphe précédent, l'employé permanent a droit à vingt-cinq heures cinquante (25,50) de congé maximum pour toute l'année sans avoir droit à quelqu'autre congé payé que ce soit, sauf ceux prévus par d'autres articles de la convention collective. Cette période de congé payé de vingt-cinq heures cinquante (25,50) maximum s'applique pour toute l'année à compter du 1er juillet et l'employé n'y aura droit qu'au prorata des jours payés.

L'employé régulier non titulaire a droit à la même date à un nombre d'heures déterminées maximum vingt-cinq heures cinquante (25,50) au prorata des jours payés dans les douze (12) mois précédent le 1er juillet.

Au 30 juin de chaque année, l'employé qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit dans ce cas, maximum vingt-trois heures vingt-cinq (23,25) multipliée par le taux horaire de son occupation s'il s'agit d'un employé permanent ou par le taux horaire moyen de la dernière semaine travaillée s'il s'agit d'un employé régulier non titulaire.

L'ajustement sera aussi fait lors de la mise à pied ou du départ de l'employé.

Aucun employé, à la fin de l'année, ne peut accumuler ou reporter de tels jours de congé.

**9:03:06** S'il y a lieu, le salaire versé à tous les employés pour les jours de congés prévus aux articles 9:02:00 et 9:03:00, est basé sur le taux horaire de la tâche qu'il aurait effectuée n'eut été du congé.

#### **ARTICLE 9:04:00 - PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS**

**9:04:01** 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 (60e) jour précédant le jour du scrutin, s'il le désire.

#### **ARTICLE 9:05:00 - JURÉ OU TÉMOIN**

**9:05:01** L'employé qui doit s'absenter pendant ses heures normales de travail pour agir comme juré ou comme témoin dans une cause ne découlant pas de l'application de la convention collective ou du Code du travail et où il n'est pas l'une des parties, continue de recevoir de l'employeur pour la période durant laquelle son absence est nécessaire à cette fin, le traitement qu'il aurait autrement gagné, s'il avait travaillé les heures normales de travail inscrites à son horaire à l'exclusion de toute prime, pour autant qu'il:

- a) Rembourse l'employeur d'un montant égal à toute «indemnité pour perte de temps» reçue pour avoir agi en cette qualité.
- b) Se présente au travail selon son horaire de travail, s'il y a lieu, au cours des deux (2) heures qui suivent le moment où il est libéré comme témoin ou juré.
- c) Présente le billet du greffe précisant le montant de l'indemnité reçue, ainsi que les dates et heures pour lesquelles cette indemnité a été payée.

**9:05:02** Si le temps de voyage de l'employé exige un délai plus long, sur demande que l'employé fera avant le début de son absence, l'employeur lui accordera, pour le temps nécessaire à ce voyage, un permis d'absence payée aux conditions énoncées ci-haut.

**9:05:03** L'article 9:05:00 aux conditions énoncées, s'applique à l'employé qui est appelé à comparaître devant un tribunal de droit commun dans une cause où il est une partie en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.

## **ARTICLE 9:06:00 - CONGÉS SANS SOLDE**

**9:06:01** L'employé a droit, après avoir donné un préavis d'un (1) mois, à un congé sans solde d'une durée maximum de deux (2) ans aux fins de consacrer ses activités à un organisme humanitaire ou philanthropique, ou pour toute autre raison jugée valable par l'employeur.

Pour la durée de son permis d'absence, il conserve les droits qui lui sont prévus à la convention. Il accumule son ancienneté pourvu qu'à l'expiration de son permis d'absence, il reprenne son emploi.

L'employeur peut renouveler ce permis d'absence après entente avec l'employé.

**9:06:02** a) Un employé a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) ans pour fins d'études à temps plein aux mêmes conditions que celles prévues à la clause 9:06:01.

L'inscription à un cours par correspondance ne donne pas droit à un congé sans solde pour fins d'études en vertu du présent article.

b) Tout salarié régulier ayant au moins un (1) an d'ancienneté devient éligible à un congé sans solde et ce, aux conditions suivantes :

1. Un maximum de dix (10) salariés à la fois pour la région administrative de Montréal peut bénéficier d'un tel congé. Ce nombre est de trois (3) pour la région administrative de Québec.
2. L'employé doit soumettre sa demande par écrit au moins soixante (60) jours avant le début projeté de son congé, en exposant les motifs de sa demande, sa date de départ et celle de son retour.
3. La durée du congé doit être d'au moins trois (3) mois sans excéder un (1) an. Par contre, celui-ci doit être de six (6) mois ou plus, sans toutefois excéder un (1) an, si ce congé inclut une ou plusieurs journées entre le 1<sup>er</sup> mai et le 15 septembre.
4. L'employé peut bénéficier d'un tel congé une (1) fois par période de quatre (4) ans.



5. L'employé accumule son ancienneté pourvu qu'à l'expiration de son congé, il reprenne son emploi.
6. L'employé ne cumule aucun crédit de vacances, de maladie, de férié et autres pendant la durée complète du congé sans solde.

**9:06:03** Un employé qui a obtenu un congé sans solde pourra revenir avant ou à l'expiration du congé, après avoir donné un préavis de deux (2) semaines, et reprendre le poste qu'il détenait avant l'obtention du congé sans solde. Cependant, si son ancienneté l'empêche de reprendre son poste ou si son poste a été aboli, il exercera alors ses droits d'ancienneté selon l'article 6:01:00.

**9:06:04** Un employé qui bénéficie d'un congé sans solde peut continuer de bénéficier des régimes d'assurance vie et d'assurance maladie-accident selon les dispositions prévues au contrat d'assurance à la condition qu'il acquitte la totalité de la prime (employé-employeur) tel que prévu à 10:01:03 de cette convention.

### **9:06:05 Congé autofinancé**

a) Tout salarié régulier titulaire ayant deux (2) ans de service peut s'inscrire en tout temps à un congé autofinancé. À cet effet, il doit fournir à son employeur un avis de trente (30) jours de même que lui indiquer les modalités du congé demandé. Dans le cadre du financement du congé, il ne recevra qu'une partie de son salaire, conformément au tableau ci-dessous, pendant les périodes prévues de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, qui incluent la durée du congé.

b) **Ratio** : Le ratio de salaire obtenu est le suivant :

Durée du congé	DURÉE DU RÉGIME			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,0 %	83,3 %	87,5 %	90,0 %
7 mois	70,8 %	80,5 %	85,4 %	88,3 %
8 mois	-----	77,8 %	83,3 %	86,6 %
9 mois	-----	75,0 %	81,3 %	85,0 %
10 mois	-----	72,2 %	79,2 %	83,3 %
11 mois	-----	-----	77,1 %	81,7 %
12 mois	-----	-----	75,0 %	80,0 %

### **c) Congé**

Pendant son congé, le salarié est réputé être au travail et bénéficie de tous les avantages et cumul d'avantages de la convention. Pendant la période de financement, les banques de maladie du salarié sont monnayées à 100%. Toutefois, si la durée du congé est d'un (1) an, le salarié est réputé avoir pris son quantum annuel de vacances payées auxquelles il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

**d) Départ**

Si un salarié quitte son emploi suite à un décès, départ volontaire ou un congédiement pour cause juste et suffisante, le régime du traitement autofinancé cesse et l'employeur remet au salarié toutes les sommes retenues. Ces sommes d'argent peuvent, au choix du salarié, lui être transférées dans un REER dans la mesure de son admissibilité ou lui être remboursées.

**e) Congé sans solde pendant la période de financement**

Tout congé sans solde d'un salarié au cours de la période de financement a pour effet de prolonger la période de financement pour une durée égale au congé sans solde.

**f) Report du congé autofinancé**

Un salarié peut reporter la date de début de son congé pour un maximum d'un (1) an. À cette fin, il avise l'employeur quarante-cinq (45) jours avant le début présumé du congé qu'il reporte le début de son congé. Lorsque le salarié désire débiter son congé, il avise l'employeur au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance.

g) Au maximum dix (10) employés peuvent bénéficier d'un tel congé par année de calendrier dans la région administrative de Montréal. Ce nombre est de trois (3) dans la région administrative de Québec.

h) Ce congé est régi par les dispositions administratives sur le Congé sabbatique à traitement différé (CSTD) prévu à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

**ARTICLE 9:07:00 - DROITS PARENTAUX**

**I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**9:07:01** On entend par «salaire de base», le salaire régulier de l'employé prévu à l'annexe A-1 de la convention collective à l'exclusion des primes de même que le temps supplémentaire.

Dans le présent texte, les mots «service rémunéré» ne comprennent pas les périodes durant lesquelles un employé reçoit des prestations d'assurance salaire, une prestation prévue à la clause 10:01:26, des indemnités accordées selon la Loi sur la santé et sécurité au travail, ou une période durant laquelle un employé est absent sans solde.

**9:07:02** 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 à la Société des alcools du Québec.

**9:07:03** Les indemnités du congé de maternité prévues aux clauses 9:07:05 à 9:07:18 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations versées par le régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence causée par une grossesse pour laquelle le RQAP ne s'appliquent pas.

**9:07:04** 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 l'application de la Loi sur l'assurance parentale, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

## II - CONGÉ DE MATERNITÉ

**9:07:05** L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 9:07:07, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu à l'article 9 a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 9 :07 :11 et 9 :07 :13, selon le cas.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

**9:07:06** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

**9:07:07** L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

**9:07:08** Pour obtenir le congé de maternité l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux 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 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.

**9:07:09** Si la naissance a lieu après la date prévue , l'employée a droit à une prolongation 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 en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de quatre (4) semaines ou plus si son état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni salaire sauf qu'elle pourra bénéficier de tous ses crédits-maladie accumulés.

**9:07:10** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

### **Cas admissible au RQAP**

**9:07:11** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service rémunéré avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 9:07:12:

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 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité en vertu du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

b) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Pour les fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations de maternité en vertu du RQAP qu'une employée a droit de recevoir 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.

**9:07:12** L'allocation de congé de maternité versée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale est soustraite des indemnités à verser selon la clause 9:07:11.

## **Cas non admissibles au RQAP**

**9:07:13** L'employée exclue du bénéfice des prestations prévues en vertu du RQAP ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service rémunéré avant le début de son congé de maternité mais qui n'est pas admissible aux prestations RQAP pour le motif que son revenu assurable, gagné pendant sa période de référence, est inférieur à deux mille dollars (2 000,00 \$) a également droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix semaines.

**9:07:14** Dans les cas prévus par les clauses 9:07:11 et 9:07:13:

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.

b) L'indemnité due est versée à chaque prestation par l'employée de toutes les photocopies des talons de mandats reçus en vertu du RQAP.

c) Le service se calcule à partir de la dernière date d'embauchage.

**9:07:15** L'employée peut reporter au maximum quatre 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.

**9:07:16** Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 9:07:09, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- a) Assurance maladie et assurance vie à condition qu'elle verse sa quote-part.
- b) Accumulation de vacances.
- c) Accumulation de congés de maladie.
- d) Accumulation de l'ancienneté.
- e) Accumulation de l'expérience.
- f) Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.
- g) Le choix 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.

**9:07:17** 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 9:07:32.

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.

**9:07:18** Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

### III - CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

#### **Affectation provisoire et congé spécial**

**9:07:19** Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'employée enceinte peut demander d'être affectée prioritairement pour tout besoin temporaire de main-d'œuvre dans son occupation ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'une autre occupation. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Les présentes dispositions s'appliquent aussi si ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ou si elle travaille régulièrement sur un écran cathodique.

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

Si l'employeur n'effectue pas l'affectation, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement à moins qu'une affectation prioritaire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

**9:07:20** Durant le congé spécial prévu à la clause 9:07:19, l'employée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100 % du revenu net de l'employée.

## **Autres congés spéciaux**

**9:07:21** 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 qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8<sup>e</sup>) 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 légalement avant le début de la vingtième (20<sup>ième</sup>) 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.

**9:07:22** Durant les congés spéciaux octroyés en vertu des clauses 9:07:19 à 9:07:22, l'employée bénéficie des avantages prévus à la clause 9:07:16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 9:07:18. L'employée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la clause 9:07:21 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire.

## **IV - AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX**

### **Congé de la personne conjointe**

**9:07:23** L'employé dont la conjointe accouche ou lors de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesses à compter de la vingtième (20<sup>ième</sup>) semaine de grossesse a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables par enfant. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration des 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. Il est entendu entre les parties que dans l'éventualité où la conjointe d'un employé accouche d'un enfant mort-né, ledit employé ne peut profiter en plus du congé de deuil prévu à la clause 9:03:01.

Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, 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 semaine de la naissance.

L'employé(e) qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, 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'absence sont rémunérées si le salarié justifie soixante (60) jours de service consécutifs.

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

**9:07:24** L'employé(e) qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, ou qui en obtient la garde légale, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption.

**9:07:25** Pour chaque semaine de ce congé, l'employé(e) reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

**9:07:26** L'employé(e) qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 9:07:24 bénéficie des avantages prévus à la clause 9:07:16, en autant qu'il (elle) y ait normalement droit, et à la clause 9:07:18.

**9:07:27** L'employeur doit faire parvenir à l'employé(e), au cours de la quatrième (4e) 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(e) 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 de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 9:07:32.

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

### **Congé sans traitement**

**9:07:28** Un congé sans solde d'une durée maximale de deux ans est accordé à l'employée pour la prolongation du congé de maternité ou à l'employé dont la conjointe n'a pas bénéficié de la prolongation du congé de maternité.

L'employé(e) peut bénéficier de la partie du congé sans solde dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux périodes immédiatement consécutives.

**9:07:29** Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux ans est accordé au salarié ou à la salariée, en prolongation du congé pour l'adoption. Un seul des



conjoint peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux périodes immédiatement consécutives.

**9:07:30** Au cours du congé sans solde, l'employé(e) accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il ou elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables s'il ou si elle en fait la demande au début du congé et verse la totalité des primes.

Au retour de ce congé sans solde, il ou elle reprend le poste qu'il ou elle détenait avant l'obtention du congé sans solde. Cependant si son ancienneté l'empêche de reprendre son poste ou si son poste a été aboli, il ou elle exercera alors ses droits d'ancienneté selon l'article 6:01:00.

**9:07:31** L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir quatre semaines à l'avance, un avis par courrier recommandé indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus aux clauses 9:07:28 et 9:07:29 doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il (elle) est considéré(e) comme ayant démissionné.

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

**9:07:32** Les périodes de congés visées dans les clauses 9:07:24, 9:07:28 et 9:07:29 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

## **CHAPITRE 10 - RÉGIME DE PROTECTION DU REVENU**

### **ARTICLE 10:01:00 - RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE ET DE CRÉDITS DE MALADIE**

**10:01:01** Les employés réguliers bénéficient des dispositions des régimes de crédits maladie et d'assurance salaire, le tout suivant les modalités et les conditions établies ci-après.

**10:01:02** Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication grave d'une grossesse, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son occupation ou de toute occupation analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'employeur.

**10:01:03** Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cent seize heures quinze minutes (116,25) de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail

à plein temps, à moins que l'employé n'établisse clairement à l'employeur ou à son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente. Dans le cas de tests ou traitements ultérieurs reliés à l'invalidité d'origine entraînant des absences après le délai de cent seize heures quinze minutes (116,25) de travail, mais n'excédant pas trois (3) mois du retour au travail, ces journées d'absence seront considérées comme faisant partie de la même période d'invalidité.

**10:01:04** Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, 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 ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

**10:01:05** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et immigration Canada (E.I.C.) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

**10:01:06** Subordonnement 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 d'heures de congé-maladie accumulé à son crédit :

Pour l'employé permanent, jusqu'à concurrence de la semaine où se produit l'invalidité, la prestation sera égale au taux horaire de la tâche qu'il aurait effectuée n'eut été de son invalidité. Par la suite, la prestation sera équivalente au salaire de l'occupation qu'il détient de façon permanente ou à son salaire maintenu.

Pour le régulier non titulaire, la prestation sera équivalente au taux horaire de la tâche qu'il aurait effectuée n'eut été de sa maladie.

b) À compter de l'épuisement des heures de congé-maladie accumulées, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de trente-huit heures quarante-cinq minutes (38,75) ou quarante heures (40,00) ouvrables, selon le cas, depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines :

Au paiement d'une prestation égale à quatre-vingt (80%) pour cent de son salaire brut.

Le salaire de l'employé aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de l'occupation qu'il détient de façon permanente à la date où commence le paiement de la prestation visée.

Pour le régulier non titulaire, la prestation sera équivalente à quatre-vingt (80%) pour cent du taux horaire moyen des douze (12) mois précédant le début du paiement des prestations d'assurance salaire.

**10:01:07** 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 soixante-cinq (65) ans. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

La cessation du paiement des prestations après soixante-cinq (65) ans ne s'applique pas pour les congés-maladie accumulés au crédit de l'employé.

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

**10:01:08** Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, du régime des Rentes du Québec, de la Loi sur la santé et sécurité au travail, du programme d'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) ou payées en vertu du régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins de la présente clause, les heures de congé de maladie utilisées conformément à la clause 10:01:06 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congé de maladie de l'employé que la différence exprimée en heures ouvrables entre le montant de son traitement régulier et celui des prestations versées par un des organismes ci-haut mentionnés.

Afin de permettre la réduction prévue au premier paragraphe, l'employé concerné s'engage, en outre, à signer toutes formules de remboursement requises par l'employeur. Ainsi, l'employé rembourse les sommes dues à l'employeur sur réception du paiement de l'organisme concerné.

**10:01:09** 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.

**10:01:10** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de

retraite et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises sauf qu'à compter de l'épuisement de ses heures de congés-maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti si le régime y pourvoit 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 heures de maladie.

**10:01:11** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin, peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

**10:01:12** 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 avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit fournir à l'employeur une explication établissant la cause de son absence.

**10:01:13** 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.

**10:01:14** La vérification peut être faite lorsque 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.

**10:01:15** S'il y a abus ou si l'absence excède trois (3) jours consécutifs, l'employeur pourra exiger la production d'un certificat médical. Le contenu de ce certificat médical 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 l'examen et du transport pour les fins de cet examen n'étant pas à la charge de l'employé.

Toute divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui de l'employé sera soumise pour adjudication finale à un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

En cas de désaccord sur la nomination d'un troisième médecin, il sera nommé par voie d'arbitrage conformément à l'article 7:02:00.

**10:01:16** L'employeur pourra accorder un délai additionnel pour la fourniture de pièces justificatives ou d'un certificat médical. Dans ce cas, il pourra récupérer le remboursement des sommes payées à même les versements ultérieurs de salaire de l'employé qui n'a pas remédié, au défaut, sous réserve du droit de grief de celui-ci.

**10:01:17** 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 grief.

**10:01:18** Les heures de maladie au crédit d'un employé à la date de la signature de la présente convention collective demeurent à son crédit et, subordonnément aux dispositions prévues, les heures qui lui sont créditées par la suite viennent s'y ajouter; de même les heures utilisées sont soustraites du total accumulé. Pour les fins d'application de la présente clause, pour les agents de protection et de sécurité, une heure correspond à 1,0323 heures.

**10:01:19** A compter de la signature de la présente convention, l'employeur crédite à l'employé qui a terminé sa période d'éligibilité, sept heures quarante-cinq minutes (7,75) de congé-maladie à la fin de chaque période de cent soixante-sept heures quatre-vingt-douze (167,92) de service rémunérées.

Les mots «service rémunéré» ne comprennent pas les heures effectuées en temps supplémentaire, les périodes durant lesquelles un employé reçoit des prestations d'assurance salaire, des indemnités accordées selon la Loi sur la santé et sécurité au travail, ou une période durant laquelle un employé est absent sans solde. Pour les fins d'application de la présente clause, pour les agents de protection et de sécurité, une heure correspond à 1,0323 heures.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employé qui reçoit des indemnités accordées selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail cumule sa banque de maladie pour une absence maximale de douze (12) mois. Cependant, ce cumul est crédité dans la banque de l'employé au retour de ce dernier.

**10:01:20** Au 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'employeur a gelé les compteurs de maladie des employés dans une banque spéciale (banque gelée).

Depuis, l'employé régulier qui n'utilise pas au complet ses congés-maladie au premier samedi du mois de décembre de chaque année se fait payer le solde des heures non utilisées, diminuées du délai de carence prévu à l'article 10:01:06.

Ce paiement s'effectue le troisième jeudi suivant le samedi mentionné précédemment.

Dans le cas d'un délai de carence à combler (5 jours), l'employé dont les jours de maladie sont épuisés peut puiser la différence à même sa banque gelée.

**10:01:21** Si la maladie se prolonge au-delà des heures 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-six (66) jours ouvrables ou trois (3) mois de calendrier.

**10:01:22** L'employé qui en fait la demande, pourra utiliser, en tout ou en partie, des vacances auxquelles il a droit pour compenser ses absences pour cause de maladie dépassant les congés avec traitement prévus à cette fin.

**10:01:23** L'employé invalide possédant des heures de congé accumulées dans sa réserve dont il peut se servir pour être payé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement un jour chômé et payé, aura le droit d'être payé pour ledit jour chômé et payé qui coïncide avec des jours qu'il aurait normalement travaillés.

**10:01:24** Les invalidités en cours de paiement à la date de la signature de la présente convention collective sont couvertes par les présentes dispositions.

**10:01:25** Si un employé 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 totalité du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés.

**10:01:26** Tout employé avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, a droit à un congé de retraite dont la durée est basée sur la réserve accumulée de ses congés de maladie.

Durant cette période, le salarié continue d'accumuler les bénéfices prévus à 10:01:19. A la place de ce congé, l'employé, s'il le désire, pourra toucher une gratification en espèces égale à la totalité du solde de ses crédits accumulés.

**10:01:27** Tout employé régulier, mis à pied, ne bénéficie pas des dispositions du présent article tant qu'il n'est pas revenu au travail.

Cependant, l'employé régulier qui bénéficiait des dispositions du présent article, au moment d'une mise à pied recommencera à en bénéficier s'il ne peut se présenter au travail à cause de la continuation de l'invalidité initiale au moment où il devrait être rappelé conformément aux dispositions de la présente convention collective.

**10:01:28** Les frais encourus par le transport d'un employé en ambulance à partir de son lieu de travail à l'occasion d'un accident ou d'une maladie survenant sur les lieux du travail seront assumés par l'employeur, que cet événement soit relié au travail ou non.

## **10:02:00 - ACCIDENT DE TRAVAIL**

**10:02:01** L'employé incapable de travailler par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'employeur, recevra pendant la durée de l'incapacité totale, à compter de la soixante et unième (61<sup>e</sup>) journée d'incapacité:

La différence entre le montant de son salaire régulier lors de l'accident et celui de l'indemnité versée conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Ce complément d'indemnité est versé suite à la décision de la Commission de la santé et sécurité au travail (CSST), sans affecter la réserve d'heure de crédits-maladie.

**10:02:02** L'employeur versera à titre d'avance, dès la première journée d'absence jusqu'à ce qu'il reçoive son premier versement de la Commission de santé et sécurité au travail, l'équivalent de l'indemnité versée conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. La période durant laquelle cette avance est versée ne devra toutefois pas excéder huit (8) semaines à compter du début de l'absence.

Dans le cas où la CSST n'aurait pas rendu sa décision à l'expiration des huit (8) semaines, l'employeur continuera de verser aux employés réguliers titulaires et aux employés réguliers non titulaires des avances additionnelles jusqu'à ce que la CSST rende une décision.

Dans un tel cas, l'employé devra rembourser ces avances additionnelles en totalité dans les dix (10) jours de la réception du paiement par la CSST, suite à une décision favorable. À défaut par l'employé de rembourser les avances additionnelles dans ce délai, l'employeur pourra récupérer à même les compteurs d'heures payables de l'employé, les sommes équivalentes aux avances additionnelles sauf pour un total de cinq jours qui seront laissés dans le compteur des jours de maladie de l'employé.

Pour les étudiants, aucune avance n'est faite, seulement les sommes prévues à l'article 60 de la Loi sur la santé et sécurité au travail seront versées.

En considération de ce qui précède, l'employé subroge à toute fin que de droit l'employeur dans le droit aux indemnités qu'il percevra de la Commission de santé et sécurité au travail et ce jusqu'à concurrence des avances versées. L'employé s'engage, en outre, à signer toutes formules de remboursement requises par l'employeur.

**10:02:03** Aux fins du présent article, un employé est totalement incapable tant qu'il reçoit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles une indemnité pour incapacité totale temporaire.

**10:02:04** Toute invalidité qui fait l'objet d'un litige quant au régime applicable est automatiquement couverte, jusqu'au règlement du litige, par le régime d'assurance salaire et de congés-maladie.

Dans le cas où l'agent d'indemnisation de la Commission de la santé et sécurité au travail refuse en première instance le droit de l'employé à l'indemnité de remplacement de revenu, l'employé qui est reconnu en incapacité totale temporaire reçoit les prestations prévues à l'article 10:01:00 en autant qu'il y ait droit et ce, à partir de la date effective où cessent les prestations de la CSST.

L'employeur ne procède pas au recouvrement de la différence entre les avances faites en attendant cette décision et les prestations prévues à l'article 10:01:00 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:

- par entente à l'amiable sur les modalités de remboursement;
- à défaut d'entente, le remboursement est effectué à un prorata n'excédant pas un vingtième (1/20) du traitement hebdomadaire en temps régulier avec un minimum de 20 \$.

**10:02:05** Tout employé mis à pied ne bénéficie pas des dispositions du présent article tant qu'il n'est pas revenu au travail.

**10:02:06** L'article 5:02:02 s'applique à l'employé régulier qui subit un accident de travail. Dans un tel cas, l'employeur et le syndicat pourront, au lieu de suivre la procédure de l'article 5:02:02, faire une entente particulière pour faciliter la réadaptation de l'employé.

### **10:03:00 - ASSURANCE VIE ET ASSURANCE MALADIE-ACCIDENT**

**10:03:01** a) Le régime d'assurance vie et le régime d'assurance maladie-accident, présentement en vigueur, le demeurent jusqu'à ce que l'employeur et le Syndicat conviennent des modifications lors du comité paritaire, et ce, dans les limites prévues ci-après. Ces régimes font partie intégrante de la convention collective.

b) La participation à l'assurance vie, l'assurance accident-maladie et l'assurance salaire longue durée est obligatoire pour l'employé permanent à compter de sa date de nomination et pour l'employé régulier non titulaire, à compter de la première journée qui suit un (1) an d'emploi sans mise à pied.

**10:03:02** À compter de la signature de la présente convention collective, l'employeur participe à 50% du coût des bénéficiaires assurés en assurance vie,



assurance maladie-accident et en assurance salaire longue durée incluant les taxes applicables.

**10:03:03** a) Le comité paritaire désigné à la clause 10:03:06 peut préparer le cahier des charges, concernant les bénéficiaires assurés en assurance vie, en assurance maladie-accident et en assurance salaire longue durée afin d'obtenir un ou des contrats d'assurances collectives couvrant les participants aux régimes. À cette fin, le comité doit procéder par appel d'offres public à toutes les compagnies d'assurances pour l'obtention d'un nouveau contrat d'assurances.

b) Les régimes de soins optiques et dentaires sont assujettis à la clause 10:03:09.

c) Le cahier des charges pour l'assurance salaire longue durée comprend les bénéficiaires assurés ci-dessous mentionnés :

En cas d'invalidité totale et que l'invalidité se poursuive au-delà de 104 semaines d'assurance salaire courte durée, l'assureur verse une prestation égale à 66 2/3 % du salaire régulier que l'employé détenait au début de l'invalidité. Cependant, la somme des revenus payés à l'employé par l'employeur ou d'une loi concernant la Régie de rentes du Québec, de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, de la Société de l'assurance automobile du Québec, du RREGOP ou du RRF ou de toute autre loi sociale, l'assureur réduit la prestation, de sorte que l'ensemble des revenus nets n'excède pas 90 % du revenu net de l'assuré au début de son invalidité. Les prestations d'assurance salaire longue durée cessent à la date où il prend effectivement sa retraite ou au plus tard, la date où il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. De plus, les prestations sont ajustées annuellement le 1<sup>er</sup> janvier selon les mêmes modalités que celles du régime des rentes du Québec, jusqu'à concurrence d'un ajustement maximal de trois pour cent (3 %).

d) Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur du nouveau contrat sont couvertes par les dispositions antérieures au nouveau contrat prévues à la présente convention.

**10:03:04** Un employé qui bénéficie d'un congé sans solde ou mis à pied, de même qu'un employé congédié, jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue, peut continuer de bénéficier des régimes d'assurance selon les dispositions prévues au contrat d'assurance, à la condition qu'il acquitte la totalité de la prime (employé-employeur) à compter du début de la période comptable qui coïncide avec ou qui suit la date du congédiement, de la mise à pied ou la date du début du congé sans solde.

**10:03:05** S'il y a grève ou lock-out, le régime continue d'être en vigueur. Les frais sont alors entièrement assumés par l'employeur pour la durée de la période de grève ou de lock-out.

Au retour au travail, le remboursement de la contribution de l'employé payée par l'employeur sera fait à l'intérieur des trois (3) périodes comptables suivant le retour au travail selon les modalités fixées au comité prévu à la clause 10:03:06.

**10:03:06** Le comité paritaire des assurances est composé de six (6) membres, 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.

**10:03:07** 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.

**10:03:08** La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité.

**10:03:09** Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des employés bénéficiaires. L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévues ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. La participation à un régime optionnel suppose la participation aux régimes obligatoires.

**10:03:10** 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'assurances s'étant conformées au cahier de charges.

**10:03:11** 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.

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.

**10:03:12** Advenant qu'un assureur à quelque moment que ce soit cesse de se conformer au cahier des charges, modifie substantiellement son tarif, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix d'assureur.

**10:03:13** Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

- a) Une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois.
- b) Toute correspondance aux parties sera acheminée aux deux parties.
- c) La prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période comptable.
- 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.

**10:03:14** 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. En tout temps, le comité paritaire peut vérifier la conformité de ces travaux avec les directives.

**10:03:15** Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les 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'opérations de l'employeur.

Lorsque les dividendes ou ristournes pour une année d'expérience sont déclarées pour une période donnée, ces dividendes ou ristournes, une fois acquittées les charges susmentionnées, sont au bénéfice des assurés du régime en cause, sous forme de réductions, de primes ou de bénéfices additionnels.

## **10:04:00 - RÉGIME DE RETRAITE**

**10:04:01** 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.

Les employés ont droit au régime de retraite progressive des employés prévu à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

**10:04:02** Advenant qu'un employé soit nommé par le syndicat pour participer à un comité conjoint formé par le gouvernement pour étudier et modifier les lois régissant les régimes de retraite des employés, l'employeur consent à libérer cet employé sans perte de traitement pour assister aux séances dudit comité.

Le syndicat devra fournir à l'employeur une copie de l'avis de convocation et le cas échéant, une copie du procès-verbal des séances.

## **CHAPITRE 11 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

### **ARTICLE 11:00:00 - LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

**11:01:01** Les parties conviennent de maintenir les comités de santé et de sécurité actuellement formés dans chaque région.

Chaque comité doit :

- assurer le maintien et le respect des normes sécuritaires dans les locaux où le personnel est représenté par le syndicat SCFP section locale 3535;
- recommander à la direction de l'entreprise les mesures, programmes et orientations appropriés afin d'assurer la santé et la sécurité des employés sur les lieux de travail;
- veiller à l'observance des lois et des règlements de santé et de sécurité;
- prendre les moyens raisonnables pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés.

**11:01:02** La Société des alcools du Québec entend mettre à jour de façon régulière ses programmes de prévention en matière de santé et sécurité.

Chaque comité établit les règlements pour son bon fonctionnement et détermine l'exercice des fonctions d'un représentant à la prévention, membre du comité et nommé par le syndicat parmi les employés.

**11:01:03** Sous réserve des recommandations des comités de santé et de sécurité, les articles de protection exigés ou requis afin de prévenir les accidents et les maladies professionnelles doivent être utilisés en tout temps.

**11:01:04** Toutes les recommandations du comité de santé et de sécurité doivent être unanimes. A cette fin, il n'y a que deux (2) votes : un pour les représentants de la partie syndicale et un pour ceux de la partie patronale.

## **11:01:05 Comité d'orientation provinciale en santé et sécurité**

Les membres du comité de santé et sécurité des régions de Montréal et Québec se rencontrent une (1) fois par année afin de réunir ses membres dans le but de discuter de dossiers conjoints, de procédures et de politiques reliés à leurs mandats de comité. Cette rencontre annuelle d'orientation provinciale aura lieu en alternance entre Montréal et Québec et la SAQ assumera l'ensemble des frais relatifs à cette rencontre.

## **ARTICLE 11:02:00 - LE REPRÉSENTANT A LA PRÉVENTION**

**11:02:01** Le représentant à la prévention devra dans l'exercice de ses tâches limiter ses activités à la prévention en matière de santé et de sécurité seulement. Il est expressément convenu qu'il ne s'occupera pas d'autres activités syndicales ou d'autres activités dans le cadre de l'exercice de ses tâches de représentant à la prévention. Sous l'autorité du comité de santé et de sécurité, le représentant à la prévention aura comme principales fonctions:

- a) De faire l'inspection des lieux de travail.
- b) De recevoir copie des avis d'accident et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident.
- c) D'identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les employés.
- d) De faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité, recommandant si nécessaire à ce dernier de faire certaines recommandations qu'il exprime à l'employeur ou au syndicat, sur les sujets qu'il juge opportuns, notamment lors d'achat d'équipement ou de choix de formation offerte aux employés.
- e) D'assister les employés, dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la Loi sur la santé et la sécurité au travail.
- f) D'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection.
- g) De porter plainte à la Commission de la santé et de la sécurité au travail, après en avoir avisé, au préalable, le Coordonnateur à la santé et sécurité de la Société des alcools du Québec.
- h) Le comité de sécurité pourra confier au représentant à la prévention toute autre fonction appropriée.
- i) Afin de permettre au comité de santé et de sécurité de bénéficier de l'évolution du travail du représentant à la prévention, ce dernier devra faire un rapport mensuel écrit de ses activités au comité de santé et de sécurité.

**11:02:02** L'employeur coopérera avec le représentant à la prévention et lui fournira un local et les instruments ou appareils nécessaires que le comité de santé et de sécurité jugera, de façon raisonnable, indispensables à l'exercice de ses fonctions.

**11:02:03** À l'intérieur des normes établies par la présente clause, l'employeur permettra aux représentants à la prévention de se libérer à raison de trente-deux (32) heures par semaine dans la région de Montréal et dix-huit heures et demi (18,50) par semaine dans la région de Québec pour remplir leurs fonctions. Les périodes seront ajustées dans l'éventualité où la loi en la matière prévoirait des dispositions à cet effet. Pour la région de Québec, le nombre d'heures est ajusté pour donner deux (2) jours de libération par semaine, indépendamment de l'horaire de travail détenu par le représentant.

Tout nouveau représentant à la prévention pourra être libéré selon les besoins pour un maximum de vingt-deux (22) jours afin d'assister au cours de formation dispensé par le syndicat. Cette libération se fera après entente avec le directeur Ressources humaines - Distribution et sur présentation de pièces justificatives.

**11:02:04** Le représentant à la prévention est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont dévolues en conformité avec le présent article.

**11:02:05** Dans tous les cas, le représentant à la prévention s'absente de son travail pour exercer ses fonctions après avis à son supérieur immédiat ou à toute autre personne désignée pour agir en cette qualité, et ce dernier ne refusera pas la libération du représentant à la prévention de façon non raisonnable.

**11:02:06** L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il exerce les fonctions de représentant à la prévention.

Toutefois, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention ou lui imposer une autre sanction s'il a exercé à ce titre une fonction de façon abusive.

## **CHAPITRE 12 - VÊTEMENTS ET UNIFORMES**

### **ARTICLE 12:01:00 - UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES LIVREURS-TRANSPORTEURS ET LES EMPLOYÉS DU SERVICE TECHNIQUE (ATELIER MOBILE)**

**12:01:01** L'employeur fournira gratuitement aux employés réguliers titulaires LTA ou LTB et aux employés réguliers titulaires du Service technique (atelier mobile)

les pièces vestimentaires convenues entre les parties par le comité de vêtements prévu à 12:07:05 de la présente convention collective.

**12:01:02** Les pièces vestimentaires seront fournies entre le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

**12:01:03** Les pièces vestimentaires ainsi fournies seront entretenues de façon convenable, aux frais de l'employé, en ce qui a trait au nettoyage, lavage et réparations mineures. L'employé n'aura pas à faire remise des vieux vêtements lors de leur remplacement.

**12:01:04** Au-delà de l'annexe A-4 des livreurs sujets à l'entente de cinq (5) ans suite à leur formation, l'employé à qui on a fourni des vêtements à la livraison devra obligatoirement prioriser ses choix d'assignation et cédule ses vacances à la livraison pour la prochaine année et ne pourra réclamer les vêtements fournis par la distribution.

Pour la région de Montréal, l'employé à qui l'on fournissait déjà des vêtements à la livraison au moment de la mise en vigueur de la convention collective n'a pas à cédule ses vacances à la livraison.

Pour la région de Québec, la pratique actuelle demeure.

## **ARTICLE 12:02:00 - UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES AGENTS DE PROTECTION ET DE SÉCURITÉ**

**12:02:01** a) L'employeur fournit sans frais aux employés réguliers titulaires d'un poste d'agent de protection et de sécurité, les pièces vestimentaires suivantes:

- 1 blouson – une fois l'an
- 3 pantalons – une fois l'an
- 7 chemises – une fois l'an
- 1 ceinture – une fois l'an
- 1 polar – une fois par 2 ans
- 1 veste d'hiver – une fois par 2 ans
- 1 paire de gant – une fois l'an
- 1 foulard – une fois l'an
- 1 paire de couvre-chaussures basses – une fois l'an
- 1 paire de couvre-chaussures – une fois l'an
- 4 paires de bas – une fois l'an
- 1 imperméable – aux 3 ans.

b) L'employeur fournit sans frais aux employés réguliers non titulaires du service de protection et de sécurité, les pièces vestimentaires suivantes:

- 1 blouson – une fois l'an

- 3 pantalons – une fois l’an
- 5 chemises – une fois l’an
- 1 ceinture – une fois l’an
- 1 polar – une fois par 2 ans
- 1 veste d’hiver – une fois par 2 ans
- 1 paire de gant – une fois l’an
- 1 foulard – une fois l’an
- 1 paire de couvre-chaussures basses – une fois l’an
- 1 paire de couvre-chaussures – une fois l’an
- 2 paires de bas – une fois l’an
- 1 imperméable – aux 3 ans.

**12:02:02** Les pièces vestimentaires visées à la clause 12:02:01 ainsi fournies sont entretenues de façon convenable, aux frais de l'employé, en ce qui a trait au nettoyage, lavage et réparations mineures. L'employé n'a pas à faire la remise des vieux vêtements lors de son remplacement.

**12:02:03** Les pièces vestimentaires seront fournies entre le 1er août et le 15 octobre.

#### **ARTICLE 12:03:00 - UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES EMPLOYÉS DE LA CAFÉTÉRIA**

**12:03:01** L'employeur maintiendra la pratique actuelle qui consiste à fournir les uniformes aux employés affectés à la cafétéria.

#### **ARTICLE 12:04:00 - UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES MÉCANICIENS**

**12:04:01** a) L'employeur fournit sans frais aux mécaniciens diesel et aux mécaniciens de chariot, pantalons et chemises, au besoin. La pratique actuelle relative à leur entretien est maintenue. Ces vêtements seront de couleur foncée.

b) L'employeur fournit sans frais aux mécaniciens diesel les pièces vestimentaires convenues entre les parties par le comité de vêtements prévu à 12:07:05 de la présente convention collective.

c) Pour le mécanicien d'ajustage, mécanicien d'entretien, mécanicien chariot, l'aide-mécanicien, l'électricien, l'électromécanicien, le menuisier, le plombier et le préposé à la réfrigération, l'employeur fournit sans frais, une fois l'an, aux employés réguliers les pièces vestimentaires convenues entre les parties par le comité de vêtements prévu à 12:07:05 de la présente convention collective.

Les pièces vestimentaires ainsi fournies sont entretenues de façon convenable par l'employé.



## **ARTICLE 12:05:00 - UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES PEINTRES**

**12:05:01** L'employeur fournit sans frais aux peintres, pantalons et chemises, au besoin. La pratique relative à l'entretien des vêtements des mécaniciens diesel et chariot s'appliquera aux vêtements des peintres. Ces vêtements seront de couleur blanche.

## **ARTICLE 12:06:00 - UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES EMPLOYÉS RÉGULIERS**

**12:06:01** L'employeur fournit sans frais, une fois l'an, aux autres employés réguliers les pièces vestimentaires convenues entre les parties par le comité de vêtements prévu à 12:07:05 de la présente convention collective.

**12:06:02** Ces pièces vestimentaires sont fournies entre le 1er novembre et le 30 janvier de chaque année.

**12:06:03** L'employé qui devient régulier non titulaire en cours d'année a droit aux vêtements à compter du renouvellement annuel qui suit sa nomination.

**12:06:04** Les pièces vestimentaires visées à l'article 12:06:00 ainsi fournies sont entretenues de façon convenable, aux frais de l'employé, en ce qui a trait au nettoyage, lavage et réparations mineures. L'employé n'a pas à faire la remise des vieux vêtements lors de son remplacement.

## **ARTICLE 12:07:00 - UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR TOUS LES EMPLOYÉS**

**12:07:01** Pour tous les employés, la pratique en vigueur concernant les gants et les tabliers est maintenue pour la durée de la présente convention.

**12:07:02** Tenant compte de la nature du travail, l'employeur fournit gratuitement aux employés tout autre uniforme ou pièce vestimentaire qu'il exige.

**12:07:03** L'employeur fournit gratuitement aux employés les souliers de sécurité qu'il exige.

**12:07:04** En autant que raisonnable, les vêtements et pièces vestimentaires fournis par l'employeur doivent être obligatoirement utilisés durant les heures de travail. Ils sont nettoyés ou lavés par l'employeur à ses frais sous réserve des articles 12:01:00, 12:02:00, 12:04:00, 12:05:00 et 12:06:00. Ces articles demeurent la propriété de l'employeur qui peut exiger qu'on les lui remette avant d'être remplacés, sauf pour exceptions prévues aux articles 12:01:00, 12:02:00, 12:04:00, 12:05:00 et 12:06:00.

C'est l'employeur qui détermine si un vêtement, pièce vestimentaire ou article de protection n'est plus utilisable.

**12:07:05** Un comité composé de deux représentants de l'employeur et de deux représentants des salariés est formé afin de superviser l'application de l'article 12 et convenir des modifications à y être apportées et choisir les vêtements.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 15<sup>e</sup> JOUR DU  
MOIS DE JUILLET 2009.**

**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS  
DU QUÉBEC**

---

Philippe Duval  
Président et chef de la direction

---

Luc Vachon  
Vice-président  
Logistique et distribution

---

Madeleine Gagnon  
Vice-présidente  
Ressources humaines

---

Normand Boucher  
Directeur principal  
Distribution Montréal et spécialisée

---

Jean-François Lapierre  
Directeur  
Centre de distribution de Québec

---

Dominique Larouche  
Chef de service  
Relations de travail

---

Yanick Rivard  
Directeur  
Distribution et livraisons Montréal

---

Mélissa Mercure  
Conseillère  
Relations de travail

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE SECTION  
LOCALE 3535 (S.T.S.A.Q.)**

---

Daniel Dussault  
Président

---

Pierre Jobin  
Vice-président

---

Michel Racine  
Trésorier

---

Robert Boulais  
Directeur

---

Ghislain Cloutier  
Directeur

---

Daniel Boucher  
Directeur

---

Dino Monette  
Directeur

---

Patrick Lessard  
Délégué en chef

---

François Bellemare  
Conseiller syndical SCFP

---

**GOVERNEMENT DU QUÉBEC**

Raymond Bachand  
Ministre des Finances

## ANNEXE A-1

### OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

Aide mécanicien	Mécanicien chariot	Préposé entretien des planchers
Agent de protection	Mécanicien chariot (at.mob.)	Préposé entretien des salles
Commis console	Mécanicien diesel	Préposé entretien des systèmes
Commis de soutien	Mécanicien entretien	Préposé service d'entretien
Commis principal	Mécanicien entretien chauffage	Préposé entrepôt A
Cuisinier classe I	Mécanicien entretien at. mobile	Préposé entrepôt B
Cuisinier classe II	Mécan. réfrigé., chauff., ventilation	Préposé entrepôt C
Électricien	Menuisier	Préposé principal commandes
Électricien (atelier mobile)	Menuisier atelier mobile	Préposé aux commandes
Électromécanicien	Peintre	Préposé à l'inventaire
Électronicien	Plombier	Préposé aux vagues
Frigoriste	Préposé au décompte cyclique	Préposé aux visites
Lettreur	Préposé au bris et réemballage	Répartiteur
Livreur-transporteur «A»	Préposé au podium	Préposé à la réception
Livreur-transporteur «B»	Préposé aux accessoires	Préposé entretien salles informatiques
Manœuvre	Préposé au chargement	
Mécanicien ajustage	Préposé aux corrections	

### TAUX DE SALAIRE




## ANNEXE A-2

### LISTES DES DÉPARTEMENTS AUX FINS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

#### RÉGION ADMINISTRATIVE DE MONTRÉAL

514-254-6000

#### CDM

##### **Services techniques**

24810	- Entretien des véhicules Montréal	5977
24815	- Entretien équipements mobiles	5979
24820	- Entretien électrique et électronique	5974
24840	- Entretien des immeubles	6070
24844	- Atelier mécanique	5979
24900	- Entretien sanitaire PDC	5524
24910	- Entretien sanitaire – Tellier	5959
26290	- Entretien sanitaire CDM	5959

##### **Distribution**

26205	- Équipe mobile	5940
26210	- Distributeurs autorisés	6089
26221	- Livraison	6300
26231	- Réception	5882
26241	- Bris et remballage	5850
26245	- Inventaire	5850
26261	- Préparation	5871
26271	- Expédition	5988

##### **Divers**

15501	- Saisies	5229
21302	- Magasin général Montréal	6151
21343	- Cafétéria PDC	5467
21347	- Cafétéria CDM	5856
21348	- Reprographie et Liaisons	6536
24801	- Protection des immeubles CDM	6008
24805	- Protection des immeubles PDC	2803
14299	- Gestion des biens et immeubles	6348

#### CSM

26411	- Opérations CSM	5923
26331	- Livraison CSM	5915

RÉGION ADMINISTRATIVE DE QUÉBEC

418-654-3434

**CDQ**

**Poste**

***Services techniques***

34800-34810	- Techniques et lettrage	6235
34820-34830	- Entretien immeuble & équipement	6235
34885	- Entretien sanitaire	6161

***Distribution***

36220	- Expédition	6205
36225	- Livraison	6205
36240	- Réception	6214
36245	- Bris, saisies et inventaires	6214
36270	- Préparation des commandes	6207
36299	- Cour	6205

**CSQ**

36227	- Livraison	6205
36257	- Centre spécialisé - Québec	6188

***Divers***

31302	- Magasin général	6206
31343	- Cafétéria	6161
31344	- Liaisons	6161
34801	- Protection des immeubles	2844

N.B. : Les numéros de département sont à titre indicatif et administrativement, l'employeur peut procéder autrement. Dans le cas où il existe plus d'un quart de travail dans un département, chacun des quarts est un département pour fin d'application de la convention.

La présente liste sert de référence à la notion de département indiquée dans la convention collective.



## **ANNEXE A-3**

### **LISTE DES POSTES DISTINCTS**

RÉGION ADMINISTRATIVE DE MONTRÉAL  
RÉGION ADMINISTRATIVE DE QUÉBEC

Les parties conviennent de mettre à jour la liste des postes distincts pour chacune des régions administratives lors de la signature de la convention collective. À ce moment, l'employeur en remettra copie au syndicat.

Par la suite, l'employeur mettra à jour ladite liste lors de modifications de celle-ci, et en fournira copie au syndicat à chacune de ces occasions.

## ANNEXE A-4

### PROGRAMME DE FORMATION DES LIVREURS-TRANSPORTEURS «A» ET «B» RÉGIONS ADMINISTRATIVES DE MONTRÉAL ET QUÉBEC

NOUVELLE STRUCTURE DES PERMIS DE CONDUIRE, TELLE QUE DÉFINIE  
PAR LA SOCIÉTÉ DE L'ASSURANCE AUTOMOBILE DU QUÉBEC:

CLASSE 1 : LIVREUR-TRANSPORTEUR «A»  
CLASSE 3 : LIVREUR-TRANSPORTEUR «B»

#### 1. Critères d'accès à la formation

Livreurs-transporteurs «A» et «B» mention «M» «F»\*

«M» Transmission manuelle  
«F» Freins à air

- a) L'employé devra fournir son état de dossier ou autoriser l'employeur à consulter son dossier à la Société de l'assurance automobile du Québec;

L'employé qui aura accumulé quatre (4) points de démerite et plus sur un total de quinze (15) ou qui aura perdu son permis de conduire au cours des deux (2) dernières années n'aura pas droit à la formation.

L'employé devra se soumettre aux exigences prévues au Règlement sur les permis issu du Code de la sécurité routière.

- b) Obtenir un permis temporaire classe 1 pour la formation LTA;

Obtenir un permis temporaire classe 3 pour la formation LTB.

- c) Satisfaire aux exigences pratiques, théoriques et médicales de la Société d'assurance automobile du Québec.

2. Après la période de formation, le candidat devra obtenir le permis de conduire régulier émis par la Société de l'assurance automobile du Québec.

L'examen de la Société ne sera pas requis si l'employeur obtient le programme d'auto-certification.

3. Annuellement, après discussion entre les parties, la direction déterminera, selon les besoins opérationnels, le nombre de candidats qui seront formés pour les occupations de livreurs-transporteurs «A» et «B» pour l'année financière à venir, dans le but d'effectuer du remplacement. En aucun temps,

le nombre de candidats formés annuellement ne sera en deçà de deux (2) pour Montréal et de un (1) pour Québec.

En novembre de chaque année, l'employé intéressé à la formation inscrira son nom sur une feuille affichée à cet effet.

L'employeur retiendra par ancienneté les candidats répondant aux qualifications de base et remettra une liste des noms inscrits au syndicat.

Sur la liste de remplacement seront retenus par ancienneté les candidats qui répondent aux critères d'accès à la formation et qui peuvent être assignés en vertu des dispositions prévues à la convention collective. Si en cours d'année, un candidat répondant aux critères d'accès à la formation devient éligible à l'assignation en vertu des dispositions de la convention collective, son inscription à la formation sera acceptée en fonction de son ancienneté.

Pour avoir droit à la formation, en vertu de cette liste, un employé devra s'engager à être disponible pour tout remplacement hebdomadaire et quotidien selon la formation qu'il a reçue au département de la livraison - CDM, CSM, CDQ et CSQ pour une période minimale de cinq (5) années suivant la fin de sa formation. L'employé qui ne respecte pas cette disposition perd tout droit d'être nommé ou autrement affecté comme seul titulaire d'un poste livreur-transporteur «A» ou livreur-transporteur «B» pour les trente-six (36) mois suivant son refus de disponibilité. Si l'employé se désiste après cent soixante (160) heures de formation, celui-ci devra rembourser à l'employeur, après entente entre les parties, un montant de mille (1000,00\$) dollars. Ceux engagés dans le processus avant la signature sont soumis aux anciennes règles.

Pour la formation dans les postes de livreurs-transporteurs A et B, la référence à l'article 5:06:03 ne pourra être invoquée.

#### 4. Critères d'accès à l'assignation

L'employeur applique les règles d'assignation prévues à la convention collective.

L'employé doit détenir le permis régulier nécessaire pour le type d'assignation visée.

Dans le cas d'un employé qui se prévaut de son droit d'être assigné en s'inscrivant sur la liste prévue à l'article de l'assignation de la convention collective et qui possède le permis nécessaire mais qui n'a pas été formé par l'employeur, ce dernier n'a pas à lui donner de formation, toutefois, l'employé devra passer un test d'aptitudes.

Les employés réguliers qui ont reçu la formation en vertu de cette entente s'engagent à effectuer le remplacement et céder leurs vacances à la livraison pour les cinq (5) années suivant la fin de sa formation, à l'exception des employés réguliers de Montréal qui ont reçu la formation avant janvier 2001. Pour les autres employés réguliers qui ont reçu la formation avant la mise en vigueur de la convention collective, l'obligation prévue à ce paragraphe est d'une durée de quatre (4) années.

Par la suite, l'inscription subséquente sur la liste d'assignation implique la prise de vacances annuelles à la livraison. Pour le régulier titulaire qui effectuait du remplacement à la livraison Montréal avant le 1<sup>er</sup> janvier 2001, la pratique des vacances connue antérieurement est maintenue.

5. Règles pour combler un poste de livreur-transporteur «A» ou «B» :

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, l'employeur offre le poste à l'employé le plus ancien qui détient le permis nécessaire ou qui s'est inscrit sur la liste de formation prévue au point 3 de cette annexe et qui n'a pu être formé en vertu du poste sans assignation qu'il occupait.

- a) L'employé qui applique pour combler un poste de livreur-transporteur «A» devra avoir accumulé cinq cents (500) heures d'expérience à la conduite d'un camion lourd (porteur ou articulé) avant d'être confirmé dans son poste.

S'il a acquis son expérience à l'externe, il devra en faire la preuve.

- b) Dans le cas de l'obtention d'un poste ou de déplacement selon la clause 6:01:00, l'employé qui obtient un poste de livreur-transporteur «A» ou «B» ou qui déplace un titulaire dans un poste de livreur-transporteur «A» ou «B» devra détenir le permis nécessaire.

Un employé obtenant un poste de livreur-transporteur « A » ou « B » selon cet article bénéficie du taux de l'occupation au moment où il obtient le permis nécessaire, (permis temporaire) nonobstant l'article 5:01:09 de la convention collective. Entre-temps, il maintient le taux de son ancienne occupation.

6. Frais divers et prêts d'équipement:

- a) L'obtention du permis classe 5 est aux frais et à la charge de l'employé.
- b) L'obtention des permis temporaires est aux frais et à la charge de l'employé.
- c) Si un examen requis par le Ministère des transports ou par la Société de l'assurance automobile du Québec est nécessaire suite à une période de formation:
  - l'employeur défraie le coût du permis;
  - l'employeur fournit le véhicule;
  - l'employeur fournit l'assistance du moniteur;
  - l'examen aura lieu à la convenance de l'employeur, sur le temps de l'employé.
  - l'employeur défraie les coûts relatifs aux trois (3) premiers essais;
  - l'employé, si requis, défraie les coûts relatifs aux essais subséquents;

- d) Lorsque la Société de l'assurance automobile du Québec exigera un examen médical, celui-ci sera aux frais et à la charge de l'employé.
- e) Si un examen est requis par la Société de l'assurance automobile du Québec suite à une perte ou suspension de permis, celui-ci sera entièrement aux frais et à la charge de l'employé.
- f) L'employeur défrayera les coûts annuels du renouvellement des permis classe 1 et classe 3 aux employés affectés au service de la livraison, c'est-à-dire les frais de base (incluant la partie assurances) pour un dossier de conduite vierge et sans la classe de moto.

7. Analyse des cas litigieux:

Advenant que des cas particuliers surviennent suite à l'étude du dossier à la Société de l'assurance automobile du Québec, ainsi que dans la présentation d'une preuve d'expérience équivalente chez un autre employeur lors d'un affichage, l'employeur et le syndicat désignent un représentant chacun pour évaluer le litige.

## ANNEXE A-5

### PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

1. Les parties conviennent que les dispositions établies dans cette entente ne concernent que le secteur des métiers et ne sauraient trouver application dans d'autres secteurs, malgré toute indication contraire dans la convention collective. La présente a préséance sur toute disposition contraire de la convention collective.
2. Les parties s'entendent sur le besoin d'implanter un programme d'apprentissage concernant le secteur des métiers dans le but d'assurer pour le futur une main-d'œuvre disponible et qualifiée issue du secteur des entrepôts en premier lieu.
3. Pour ce faire, un tel programme d'apprentissage ne peut avoir pour effet de faire perdre aux titulaires actuels les droits qu'ils détiennent comme titulaires de tels postes.
4. Le comité paritaire détermine conjointement les exigences et les qualifications de base reliées à chacun des métiers et permettant de se qualifier à un éventuel programme d'apprentissage en se référant, entre autre, sur le descriptif des tâches, sur les qualifications et compétences émises et/ou exigées par les ministères ou les organismes compétents et sur les qualifications et exigences de base requises par l'affichage d'un tel poste.
5. L'employeur établit ses besoins pour chacun des métiers où un apprenti est requis et une liste de ses besoins est affichée dans chacun des départements pour une période de dix (10) jours ouvrables. Les employés réguliers intéressés à suivre un programme d'apprentissage dans un métier spécifique peuvent s'y inscrire.
6. La candidature de l'employé ayant le plus d'ancienneté et répondant aux exigences et qualifications de base déterminées et reliées au métier pour lequel il s'est inscrit comme apprenti est retenue. Dans l'éventualité où aucun candidat répond à toutes les exigences et qualifications de base, le comité peut, après examen et évaluation des candidatures, recommander à la SAQ d'accepter sous condition une ou des candidatures à titre d'apprenti.
7. Dans chacune des occupations de métier des services techniques, chaque titulaire de poste se voit attribuer un rang selon son ancienneté. L'employé retenu pour un programme d'apprentissage dans un métier spécifique, voit son nom ajouté au dernier rang de l'occupation concernée par ce programme d'apprentissage, au moment où il obtient un poste dans l'occupation.

8. Le taux horaire fixé au début de l'apprentissage ne peut être inférieur à celui de la classe 2. Toutefois, l'apprenti qui est déjà titulaire d'une occupation de classe supérieure conserve ce taux de rémunération. Dans tous les cas, sauf lorsque le taux de rémunération est identique, l'apprenti voit, selon une fréquence déterminée par son programme d'apprentissage, sa rémunération majorée en fonction du temps cumulé dans l'occupation. Tant qu'il est apprenti, l'employé ne peut obtenir le taux horaire du métier dans lequel il fait son apprentissage.
9. Dans le but de mener à terme son apprentissage, l'employé retenu comme apprenti dans un métier spécifique, s'engage à ne pas demander d'être affecté à l'extérieur du secteur des services techniques pour toute la durée de sa formation comme apprenti.
10. a) Le ou les employés titulaires d'un poste de métier aux services techniques qui donnent la formation à un apprenti dans leur métier respectif, ont droit à une prime d'entraînement (8:02:07). Cette prime d'entraînement est offerte, dans la mesure du possible et en fonction du programme d'apprentissage, aux employés qualifiés les plus anciens du métier et du département concerné par l'apprentissage.  
  
b) Il est entendu que le travail d'un apprenti est toujours supervisé par un homme de métier dûment qualifié, tout au long de sa période d'apprentissage.
11. Les vacances sont accordées selon le rang que détient un employé dans son occupation et dans son département en suivant les disponibilités et le ratio déterminé par l'employeur, le premier rang ayant le premier choix, le deuxième rang le deuxième choix et ainsi de suite.
12. Les postes libérés suite à l'admissibilité des employés à un programme d'apprentissage dans un métier spécifique, sont comblés de façon temporaire par les mécanismes établis à la convention collective.
13. En cours ou à la fin de leur période d'apprentissage, les employés retenus pour un programme d'apprentissage peuvent être retournés dans leur poste respectif, sur la liste prévue à l'article 1 :04 :02 de la convention collective ou sur la liste de rappel le cas échéant, par l'employeur.
14. Tout poste de métier vacant après l'implantation d'un programme d'apprentissage au niveau des métiers est comblé, en premier lieu, par l'employé régulier titulaire le plus ancien, conformément aux dispositions de l'article 5 :01 :05 de la convention collective et ayant demandé un transfert sur ce poste. Cependant, l'employé régulier déjà titulaire d'un poste de l'occupation visée, a préséance sur tout employé régulier ayant, au préalable, bénéficié du programme d'apprentissage.

15. Un employé qui a complété sa période d'apprentissage est classé au dernier rang d'ancienneté dans l'occupation suite à l'obtention d'un poste de métier dans un département. Ce rang est le critère d'ancienneté de référence pour fin d'obtention d'un poste distinct dans la même occupation.
16. En cas de poste vacant après l'application du point # 14, l'employeur, sur recommandation du comité, peut examiner la candidature d'un apprenti qui n'a pas complété son apprentissage avant d'aller recruter à l'extérieur. Dans un tel cas, l'échelle salariale prévue à la présente entente s'applique jusqu'à ce que la période d'apprentissage reliée au métier pour lequel sa candidature a été retenue soit terminée ou que l'employeur décide de le confirmer dans ce poste avant que ladite période ne soit terminée. De plus, il est entendu que si l'employé ne complète pas son apprentissage et/ou sa formation dans le délai convenu, il est retourné dans le poste qu'il détient, ou sur la liste prévue à l'article 1 :04 :02 de la convention collective ou sur la liste de rappel le cas échéant, par l'employeur.
17. Advenant une réduction de personnel, tel que stipulé à l'article 6:01:01 de la convention collective concernant les occupations de métier uniquement, les parties s'entendent sur le fait que l'employé qui est affecté par la réduction de personnel l'est par ordre inverse de rang dans l'occupation et dans le département touché par la réduction de personnel.
18. La partie syndicale s'engage à ne pas réclamer l'ouverture d'un poste, tel que stipulé à 5:01:15 pour toute assignation où un apprenti est à compléter sa période d'apprentissage dans le but de devenir éventuellement titulaire de ce même poste.
19. Les parties s'entendent sur la nécessité d'un programme d'apprentissage au niveau des services techniques et sur le fait que des modifications peuvent lui être apportées afin d'assurer son succès pour les années à venir. Les parties s'entendent aussi que ce programme d'apprentissage est maintenu pour la durée de la convention collective et que s'il s'avère concluant, il sera maintenu au renouvellement de la prochaine convention collective.
20. Comité : un comité paritaire se réunit au besoin, pour discuter et établir, entre autre, les exigences et les qualifications de base reliées à chaque métier, la progression salariale des apprentis, les programmes d'apprentissage, l'analyse des candidatures et de tout autre cas litigieux. Le comité peut requérir l'opinion d'un organisme compétent pour évaluer les qualifications et, si nécessaire, les besoins de formation d'une candidature. De plus, le comité est consulté par la Société des alcools du Québec lors de la détermination de ses besoins d'apprentis pour le secteur des services techniques.



## **ANNEXE A-6**

### **SERVICE D'AIDE PERSONNELLE**

La Société des alcools du Québec désire communiquer ses intentions relativement au Service d'aide personnelle.

Comme nous le faisons depuis quelques années, nous avons la ferme volonté de continuer à reconnaître le Service d'aide personnelle chargé d'offrir un support personnel aux employés souffrant notamment d'alcoolisme ou d'autres toxicomanies et de leur venir en aide.

Seuls les employés à l'emploi de l'entreprise seront admissibles aux services offerts par le SAP, excluant les employés congédiés et mis à pied, à moins qu'ils ne bénéficient du service lors de leur mise à pied.

Ce programme continuera à opérer en dehors du cadre des relations de travail proprement dit et de l'application rigide de la convention collective.

Outre notre participation active à ce programme, nous avons également l'intention de poursuivre notre contribution financière permettant un bon fonctionnement ainsi que la formation nécessaire aux agents de référence.

## ANNEXE A-7

### SERVICES DE LIVRAISON CDM (26221) ET CDQ (36225)

Les parties s'entendent pour accroître le niveau de qualité de service aux succursales et aux distributeurs autorisés afin d'améliorer l'efficacité des opérations de livraison. À cet effet, il est convenu d'apporter des modifications aux horaires de travail et réduire de façon substantielle les coûts reliés au temps supplémentaire et de créer des emplois.

La présente entente constitue un engagement des parties de maintenir le nombre de succursales et de distributeurs autorisés desservis par la flotte SAQ.

Concrètement, cette entente vient modifier de façon significative les pratiques actuellement en vigueur aux services de la livraison du CDM et du CDQ de la manière suivante :

#### 1. Régions desservies par la flotte SAQ :

- Les nouvelles régions desservies par la flotte de la SAQ Montréal depuis septembre 2000 sont : Laurentides, Outaouais, Haut St-Laurent, Cantons de l'est et Lanaudière.
- Les nouvelles régions desservies par la flotte SAQ Québec depuis septembre 2000 sont : Charlevoix, Saguenay-Lac St-Jean (partiel), Beauce-Amiante, Mauricie et Bas St-Laurent.

#### 2. Les dispositions suivantes s'appliquent et ce, nonobstant toute disposition contraire dans la convention collective.

##### a) Règles de travail en temps régulier

##### Quart de jour et quart de soir :

- Le quart de jour est réputé pouvoir débuter à 05h00 et se terminer à 18h30 du lundi au vendredi.
- Le quart de soir est réputé pouvoir débuter à 13h00 et se terminer à 03h00 du dimanche au vendredi.
- Les parties conviennent d'établir au besoin de nouveaux horaires du mardi au samedi inclusivement. Un maximum de cinq (5) chauffeurs pour la région de Montréal et de deux (2) chauffeurs pour la région de Québec pourront être

affectés à ces nouveaux horaires. Ces horaires seront modulés à partir du quart de soir.

- La prime de soir s'applique au travail effectué lors du quart de soir y incluant le travail du vendredi effectué en journée.
- L'article 4:02:01 de la convention collective s'applique en cas de changement d'horaire à l'intérieur des plages convenues dans la présente entente.

### **Assignment sur la route**

- Pour toute assignation sur la route en temps régulier, tout employé travaillant comme livreur-transporteur « A », livreur-transporteur « B » ou deuxième personne aux services de livraison CDM, CSM, CDQ et CSQ, recevra deux (2) classes salariales supplémentaires, et ce pour chaque heure régulière travaillée. Les prestations additionnelles découlant de cette entente seront admissibles à la détermination du salaire pour la retraite.
- Les classes salariales octroyées en vertu du paragraphe précédent ne viennent en aucun cas modifier la structure salariale des employés couverts par la présente convention ni plus particulièrement celle des livreurs-transporteurs « A » et « B », et ne seront pas utilisées pour les différents mécanismes prévus à la convention collective se rattachant au système de classes salariales dans les mouvements de personnel.

#### b) Règles de travail en temps supplémentaire

##### Temps supplémentaire effectué aux services :

- Les heures de temps supplémentaire effectuées lors de journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de 8,50 heures ou moins sont rémunérées selon les dispositions de l'article 4:05 de la convention collective.
- Les heures de temps supplémentaire effectuées lors de journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de plus de 8,50 heures sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de 11,50 heures travaillées dans une même journée.

##### Temps supplémentaire effectué à l'extérieur des services :

- Tout temps supplémentaire effectué par des livreurs-transporteurs dans d'autres services sera rémunéré selon les dispositions de la convention collective.
- Le temps disponible à la conduite et au travail est requis pour la livraison en priorité.

Repas en temps supplémentaire :

- Les dispositions de l'article 4:07 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de 9,50 heures ou moins.
- Pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de plus de 9,50 heures, les dispositions de l'article 4:07 s'appliquent au moment de l'obtention de la rémunération à taux double.
- Une seconde allocation de repas s'appliquera après 14,50 heures travaillées dans une même journée pour tous les livreurs.

Période de repos en temps supplémentaire :

- Les dispositions de l'article 4:08 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de 9,00 heures ou moins.
- Pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de plus de 9,00 heures, l'employé a droit à une pause-repos d'un quart d'heure rémunéré après sa 11<sup>ième</sup> heure travaillée dans une même journée, pourvu qu'il y ait au moins une demi-heure de travail à effectuer en temps supplémentaire après sa pause.

Temps supplémentaire pour les nouvelles régions desservies par la flotte de la SAQ Montréal tel que prévu au point 1 de la présente entente :

- Le livreur-transporteur ayant sélectionné une route desservant une telle région doit terminer sa livraison totale même si cela dépasse les heures régulières de travail.

c) Autres règles

Crédits de maladie :

- Pour les fins d'application des dispositions de l'article 10:01, les titulaires à la livraison travaillant selon un horaire de 40 heures par semaine accumuleront 8,00 heures par tranche de 173,33 heures éligibles.

Vacances annuelles :

- Les dispositions de l'article 9:01:02 concernant les employés affectés à un horaire de 40 heures par semaine s'appliquent aux livreurs-transporteurs travaillant selon un horaire de 40 heures par semaine.

Jours chômés et payés :

- Les titulaires d'un poste de livreur-transporteur affectés à un horaire de 4 jours par semaine dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à la clause 9:02:01 a) reçoivent une compensation égale au 1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé (réf. Annexe B-1).

#### Congés personnels

- Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, l'employé permanent de la livraison se voit créditer à son compteur d'heures l'équivalent de trois (3) jours sur le nombre de jours semaine normalement travaillés multipliés par 40 heures.
- Au 30 juin de chaque année, l'employé permanent de la livraison qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit dans ce cas, maximum vingt-quatre (24) heures multipliées par le taux horaire de son occupation.

#### Choix de circuit de livraison

- Pour la région administrative de Montréal, le choix du circuit de livraison s'effectue à chaque semaine par les livreurs-transporteurs en fonction des circuits de livraison offerts selon les horaires de travail.
- Pour la région administrative de Québec, pour mise en application au début de septembre de chaque année, chaque titulaire à la livraison choisit par ancienneté en mai un circuit de livraison avec l'horaire correspondant, pour l'année qui suit.
- Rien dans ce qui précède ne peut empêcher l'employeur de modifier un circuit dans le but de l'optimiser.

#### Travail effectué lors d'un congé hebdomadaire :

- Pourvu que les équipements de la SAQ soient disponibles, tout surplus de travail effectué lors d'un congé hebdomadaire concernant la livraison dans les succursales desservies par la flotte SAQ est d'abord effectué selon les mécanismes d'assignation prévus à l'article 5:03 de la convention collective, puis ensuite offert aux livreurs-transporteurs en congé hebdomadaire avant d'être effectué par des transporteurs publics.

## ANNEXE A-8

### RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Dans le but de mettre fin à une politique existante dans plusieurs départements voulant que les travailleurs accomplissent la charge de travail qui leur était demandée de façon très rapide et afin de pouvoir terminer leur journée de travail plus tôt, les parties conviennent que :

De façon à respecter :

- la prestation normale de travail pour une journée de travail;
- l'intégrité physique des travailleurs et travailleuses;
- les principes d'ergonomie et de biomécanique du travail;
- la coordination des opérations de distribution;
- la poursuite de l'amélioration continue de la qualité;

La Société des alcools du Québec exige de son équipe de direction et de travailleurs et travailleuses de respecter l'étalement de la charge de travail sur l'ensemble de la plage horaire en vigueur dans chaque département de la distribution pour en faire une pratique ancrée dans les mœurs.

L'employeur reconnaît que les équipes de contremaîtres et de travailleurs et travailleuses ont la capacité d'élaborer les moyens appropriés pour le respect de cet étalement sans nuire au respect des exigences connues de rendement de production requis dans chaque département.

Toutefois, dans le but d'aider les équipes mentionnées précédemment à rencontrer cet objectif, les parties conviennent de mettre sur pied un comité paritaire provincial qui étudiera les problèmes reliés à la répartition de la charge de travail.

## **ANNEXE A-9**

### **COTISATIONS SYNDICALES - CAFÉTÉRIA**

La Société des alcools du Québec s'engage à payer les cotisations syndicales pour le temps durant les repas où le contremaître de la cafétéria effectue le service à la clientèle.

---

## **ANNEXE A-10**

### **MAÎTRE ÉLECTRICIEN**

Il est entendu entre les parties que les travaux d'approbation de plans et devis électriques sont effectués par les contremaîtres détenant une licence de maître électricien. Cependant, si l'ouverture d'un poste de maître électricien s'avérait nécessaire, il sera classé préposé aux services techniques classe 9.

---

## **ANNEXE A-11**

### **PALETTISATION**

Compte tenu que la Société des alcools du Québec possède l'équipement et les employés nécessaires à la réalisation de la palettisation des produits livrés à nos entrepôts par les transporteurs terrestres et maritimes;

Compte tenu que la Société des alcools du Québec veut maintenir la réalisation de ces travaux par ses employés;

La Société des alcools du Québec s'engage à ne recourir à la palettisation fournie gratuitement par les transporteurs qu'en cas d'urgence et après avoir avisé préalablement le syndicat des raisons justifiant le recours à cette procédure.

---

## **ANNEXE A-12**

### **QUANTUM DES CONGÉS PRÉVUS À L'ARTICLE 9:06:00**

Les parties conviennent que les quantum annuels prévus aux articles de congés sans solde (9:06:02 b) et 9:06:05 g)) peuvent être excédés dans l'un ou l'autre des cas, dans la mesure où le total d'employés utilisant l'ensemble de ces congés n'excède pas un maximum absolu de vingt (20) pour la région administrative de Montréal, et de six (6) pour la région administrative de Québec.

---

## **ANNEXE A-13**

### **EMPLOYÉS HORS TAUX**

Les parties ont convenu le 29 octobre 1999 d'apporter une solution définitive au financement du salaire des employés hors taux mentionnés ci-dessous sur la base d'ajustements convenus entre l'employeur et le syndicat mettant ainsi fin à la nécessité de prélever 0,02 \$ l'heure sur chacun des taux horaires.

- Matte, Jocelyn
- Rollin, Normand



## **ANNEXE A-14**

### **AGENCES**

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Après l'épuisement des listes de rappel conformément à 6:03:00 de la convention collective, et après l'épuisement des modalités d'assignation en vertu de l'article 5:03:00 de la convention collective liant les parties, l'employeur peut utiliser les services d'une agence de personnel pour combler temporairement des fonctions couvertes par l'unité d'accréditation et ce, de façon exceptionnelle et dans des situations d'urgences.

2. a) Si le taux horaire, incluant les taxes, versé à l'agence est supérieur au salaire horaire versé au salarié membre de l'unité STSAQ, augmenté des avantages pour une valeur de 30%, l'employeur paiera au Syndicat, le montant de la cotisation syndicale normalement payée par le salarié.

b) Si le taux horaire, incluant les taxes, versé à l'agence est inférieur au salaire horaire augmenté du coût des avantages sociaux estimés à 30% du salaire horaire versé au salarié membre de l'unité STSAQ, l'employeur paiera au Syndicat, la différence entre le taux horaire de l'agence et le salaire horaire STSAQ.

c) En aucun temps, le Syndicat ne recevra moins que la valeur de la cotisation syndicale.

3. Dans tous les cas, la SAQ fournira, dès que possible, au syndicat une copie des contrats avec les agences, ces contrats devront indiquer les frais afférents à la location de personnel.

4. En tout temps, l'une ou l'autre des parties peut dénoncer par écrit la présente entente.

## ANNEXE A-15

### ACCRÉDITATION 360-557

#### 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-Restauration 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

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 21<sup>E</sup> JOUR DU MOIS D'OCTOBRE 2000.**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE SECTION LOCALE 3535**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
MAGASINS ET DE BUREAUX  
DE LA SAQ**

Guy De Blois  
Président

Jean Jr LaPerrière  
Président

Benoît Gosselin  
Vice-président

Robert Fortin  
Vice-président succursales (Québec)

Pierre Lamothe  
Conseiller SCFP

Marcel Croteau  
Procureur

**Sujet à ratification par les membres de chacune des unités syndicales**

**SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Jean-Claude Gagnon  
1<sup>er</sup> Vice-président - Direction commerciale

Serge Racette  
Vice-président - Ventes

Luc Vachon  
Vice-président - Logistique et distribution

**Sujet à ratification par les membres du Conseil de direction de la SAQ**

## ANNEXE A-16

### MAINTIEN DES SERVICES OU AVANTAGES

La Société des alcools du Québec entend maintenir sa pratique d'amélioration de la qualité de vie au travail, en permettant à ses employés de bénéficier des services ou avantages suivants :

- des salles de repos, des machines distributrices de produits alimentaires, des appareils micro-ondes, réfrigérateur, et ce, dans ses centres de distribution;
- des stationnements à ses édifices;
- un service de cafétéria au Centre de distribution de Montréal, au Centre de distribution de Québec ainsi qu'à son siège social;
- temps alloué pour se laver les mains;
- application de la politique administrative SAQ sur les repas pour le livreur-transporteur «B» attribué au Service du courrier et dépannage aux succursales, travaillant sur un horaire de trente-huit heures et trois quarts (38,75) au 31344 (Liaisons-Québec), et pour le livreur-transporteur « B » du service planification magasin des pièces (24830) à Montréal.
- un casier : Ce casier lui sera identifié et l'employé pourra y apposer un cadenas. Toutefois, pour fin de vérification, les employés peuvent être appelés à ouvrir ce casier sur demande de l'employeur; cette vérification sera faite en présence d'un représentant syndical.



## Annexe A-17

### PROGRAMME DE BONIFICATION À LA PERFORMANCE VERSÉ AUX EMPLOYÉS STSAQ

En conformité avec l'article 8:03:03 de la convention collective, les parties conviennent d'instaurer le programme de bonification suivant :

- Le programme de bonification vise à poursuivre l'amélioration de la performance par une rémunération incitative orientée vers les résultats de la Division Logistique & Distribution de la SAQ
- La cible de bonification est déterminée par l'indice de performance du coût à la caisse qui se mesure par le total des dépenses de la Division L & D et des services techniques prédéterminés en excluant l'ensemble des bonis et des charges sociales divisé par le nombre total des caisses expédiées aux points de vente.
- Le boni se rapportant à la performance du coût à la caisse de la Division L & D est de 2% lorsque la cible qui détermine l'objectif est atteinte à 100%. Chaque niveau de réduction du coût à la caisse comparativement à l'objectif équivaut à 0,25 % de plus jusqu'à un maximum total de boni de 3 %. Au-delà de l'objectif chaque niveau d'augmentation équivaut à 0,25 % de moins de boni versé. Aucun boni de performance du coût à la caisse n'est versé lorsque la cible atteint 97,5% ou moins.
- Selon les balises suivantes, le pourcentage du boni est versé selon le coût à la caisse atteint.

**Tableau des balises des bonis**

<b>Coût à la caisse L&amp;D</b>	<b>% de l'objectif atteint</b>	<b>Gains versés aux employés</b>
<b>\$/caisse</b>	<b>%</b>	<b>% bonis</b>
Coût à la caisse supérieur à l'objectif	<b>Moins de 97,50%</b>	0,00%
	98,00%	1,00%
	98,50%	1,25%
	99,00%	1,50%
	99,50%	1,75%
<b>Objectif</b>	<b>100,00%</b>	<b>2,00%</b>
Coût à la caisse inférieur à l'objectif	100,50%	2,25%
	101,00%	2,50%
	101,50%	2,75%
	102,00%	3,00%

### **1) Détermination des cibles**

Il est entendu que les cibles déterminant l'objectif du coût à la caisse seront évaluées et communiquées via les moyens de communications usuels au début de chaque année financière par l'employeur en fonction des objectifs corporatifs.

### **2) Méthodologie de lecture des balises de l'indice du coût à la caisse**

En deçà (coût à la caisse inférieur) de la cible de l'objectif le pourcentage du boni identifié à la suivante cible sera versé lorsque la cible suivante est atteinte jusqu'à un maximum de 3% de boni. Au-delà (coût à la caisse supérieur) de la cible de l'objectif le pourcentage du boni identifié à la suivante cible sera versé seulement lorsque celle-ci est atteinte. Lorsque la cible aura atteint 97,5% ou moins, aucun boni ne sera versé.

### **3) Admissibilité au boni**

Un employé est admissible à partir du moment qu'il obtient le statut de régulier (R.T. ou R.N.T.) et d'accréditation syndicale SCFP sl 3535 (STSAQ).

### **4) Heures contributives**

Les heures contributives excluent les heures de temps supplémentaire, sans solde et de maladie et incluent les heures régulières au travail, les heures d'absences de CSST, de maternité, de libération syndicale, de vacances avec solde et fériées.

### **5) Montant du boni par employé**

Le boni par employé est versé à partir du taux horaire unique pour chaque heure contributive de l'employé durant l'année financière applicable.

### **6) Décès, préretraite et retraite**

Le boni est versé selon le nombre d'heures contributives de l'employé avant cet évènement.

### **7) Invalidité et congé sans solde**

Aucun boni n'est payé à un employé durant une période d'invalidité ou de congé sans solde, sauf pour les heures contributives considérées par le programme bonification.

### **8) Congé de maternité**

Les heures de congé maternité payée en partie ou en totalité par l'employeur sont considérées comme des heures contributives. Aucun boni n'est payé pour la portion sans solde du congé.

### **9) Congédiement et démission**

Aucun boni n'est payé à un employé dans l'une de ces situations.

### **10) Taux horaire unique**

Le taux horaire est déterminé par la dépense de la masse salariale associée aux heures contributive multiplié par le pourcentage de boni selon les balises et en fonction du coût caisse cible déterminé en début d'année financière divisé par le total des heures contributives de l'ensemble des employés admissibles pour cette même année financière.

### **11) Définition des cibles**

Les cibles sont les résultats des objectifs à atteindre pour chaque niveau de coût à la caisse expédiée aux points de vente nécessaire afin de déterminer les pourcentages du boni à verser.

### **12) Date de paiement**

Lorsqu'il y aura paiement en vertu de ce programme, celui-ci s'effectuera vers la fin du mois de juin suivant la fin de l'année financière visée.

## **ANNEXE A-18**

### **PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE RÉGULIERS NON TITULAIRE (RNT)**

L'employeur consent à octroyer au syndicat un montant d'argent pour lui permettre de mettre sur pied au plan d'assurance collective pour les employés réguliers non titulaires non assurables en vertu de l'article 10:03:00 de la convention collective, et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Pour couvrir la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2006 à la fin de l'année financière 2005-2006, la somme octroyée sera de 13 000\$.

Par la suite, la SAQ consent à octroyer au début de l'année financière 2006-2007, et ce pour chaque année de convention qui suit, la somme de 50 000\$.

Pour chacune des années suivantes de convention, le montant de 50 000\$ sera augmenté de 2% par année.

Aucune administration ou autre implication n'est effectuée par l'employeur, sauf pour les prélèvements sur la paie pour remise au syndicat, au même titre que les cotisations syndicales. Toutefois, des conditions seront décrites à une lettre d'entente afin d'encadrer le syndicat dans sa démarche et qu'il expose régulièrement à la SAQ l'utilisation diligente des sommes octroyées.

## **ANNEXE B-1**

### **LIVRAISON CSM**

La livraison fait partie intégrante de la vente et la façon dont un produit est livré au client est au moins aussi importante que la qualité du produit lui-même.

Les préposés à la livraison sont du personnel de première ligne qui se trouve en situation de contact direct avec le client et ont, par conséquent, un impact important sur l'image de l'entreprise.

#### **HORAIRE DE TRAVAIL**

Au moment de la signature de la présente entente, il existe vingt-deux (22) postes de livreurs-transporteurs au département Livraison CSM (26331), dont vingt (20) LTB avec un horaire du mardi au vendredi de 6h30 à 17h00 et deux (2) postes hybrides, dont l'horaire et les conditions de travail sont indiqués à l'annexe B-13.

La semaine normale est de quatre (4) jours répartis du lundi au vendredi. Il est cependant primordial que le titulaire termine sa livraison totale même si cela dépasse les heures régulières de travail.

Le livreur-transporteur «B» qui est dans l'impossibilité de compléter le travail cédulé à l'intérieur des paramètres prévus à la Loi 430 doit entrer en communication avec son supérieur ou le technicien du service de livraison au CSM afin de l'informer.

Le livreur-transporteur «B» qui a terminé ses livraisons doit entrer en communication avec son supérieur ou le technicien du service de livraison au CSM afin de connaître son emploi du temps pour le reste de la journée.

Les postes de livreurs-transporteurs «B» et les postes hybrides font partie de la livraison du CSM.

Les titulaires de ces postes perdent tous leurs droits pour des affectations temporaires en vertu de l'article 5:03:00 de la présente convention collective sous réserve des exigences requises pour le maintien de son permis de conduire classe I.

Toutefois, il est convenu qu'un maximum de deux (2) titulaires du poste de livreur-transporteur « B » de la livraison du CSM détenant un permis de classe 1 peuvent bénéficier d'une affectation hebdomadaire à l'extérieur de leur

département pour effectuer du remplacement LTA et/ou LTB, et ce uniquement vers le service de livraison CDM (26 221) au cours d'une même semaine.

**Le remplacement sur ces postes se fera de la façon suivante :**

- Une liste de remplacement par ancienneté est créée où sont inscrits les employés ayant suivi avec succès la formation dispensée par la Société des alcools du Québec et les employés non formés par l'employeur, ayant réussi le test d'aptitude prévu à l'annexe A-4 et désirant effectuer du remplacement à la livraison du CSM.
- Une deuxième liste de remplacement est créée où peuvent s'inscrire les employés désirant effectuer les tâches de préposé à la distribution, classe 3 livraison CSM.
- Aucun droit de refus n'existe sur ces listes sans quoi les employés inscrits sur ces listes n'auront pas droit aux vêtements du service de la livraison fournis dans l'année qui suit le refus. L'employé peut cependant en retirer son nom en tout temps pour les besoins ultérieurs, et l'inscription se fait une fois par année en avril. Cependant, l'employé ayant reçu sa formation après le 1<sup>er</sup> janvier 2001 sera sujet aux dispositions de l'annexe A-4 en cas de refus de disponibilité.
- S'il subsiste un besoin de livreur-transporteur «B», l'employeur assigne prioritairement par rotation les livreurs-transporteurs «B» inscrits sur la liste de remplacement quotidien prévue à l'annexe B-3 paragraphe 1) de la présente convention, et présent sur le même quart de travail.
- L'employeur peut assigner par rotation comme deuxième personne sur un camion un employé s'étant inscrit sur la liste des employés désirant effectuer les tâches de préposé à la distribution, classe 3 livraison CSM.
- Nonobstant l'article 5 :03 :07 et l'annexe B-3 de la présente convention collective l'employeur peut assigner directement par ordre inverse d'ancienneté les chauffeurs de la livraison du CSM à la livraison CDM (26 221) lorsqu'il y a un surplus de personnel le mardi.

**VACANCES**

Pour la période de vacances, un ratio de un (1) livreur-transporteur «B» sur deux (2) peut partir en vacances à la fois, et ce par ancienneté.

## **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET JOURS FÉRIÉS**

- Les employés affectés sur chaque route doivent terminer leur livraison même si cela excède les heures normales de travail.
- Le travail en temps supplémentaire est effectué par les employés affectés à la route où le travail est requis.
- S'il existe des besoins, ces derniers devront obligatoirement effectuer les livraisons supplémentaires avant d'avoir droit au temps supplémentaire des autres départements.
- S'il n'existe pas de livraison supplémentaire à la livraison du CSM, les employés entreront en contact dans un premier temps avec le Service de la livraison du CDM pour indiquer leur disponibilité et, dans un deuxième temps s'il y a lieu, au responsable des listes interdépartementales.
- Les titulaires d'un poste de livreur-transporteur «B» et hybrides au CSM affectés à l'horaire de quatre (4) jours dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à la clause 9:02:01 a) reçoivent une compensation égale au 1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé.
- Si un jour chômé survient à l'intérieur de la semaine normale de travail l'employé sera rémunéré l'équivalent de sa journée normale de travail.

Dans le but de maintenir la priorité du transport accordée à la flotte de camions de la S.A.Q., telle que définie à l'article 6:04:06, l'employeur s'engage à combler graduellement tous les besoins supplémentaires de main-d'œuvre au département de la livraison du CSM par les mécanismes d'assignation prévus, soit à l'article 5:03:04 et/ou par la liste quotidienne, tel qu'il est ci-haut mentionné, avant d'octroyer ce travail de livraison au transporteur privé et ce, à partir du 3 octobre 1994. Cette opération doit se faire dans le respect des paramètres financiers.

Dans l'éventualité où les conditions prévues à cette entente ne permettent pas à l'employeur de rencontrer les besoins de la clientèle, ces arrangements pourront être rediscutés et modifiés après entente entre les parties.

## **ASSIGNATION AU QUOTIDIEN:**

Les routes sont affichées et celles-ci sont choisies dans un premier temps par les employés réguliers titulaires du service, par ordre d'ancienneté, dans un deuxième temps par les remplaçants, par ordre d'ancienneté.

**Les parties conviennent de ce qui suit relativement au poste de livreur-transporteur «B» Signature :**

1. Département d'attache

Le poste de livreur-transporteur «B» affecté à la succursale «Signature 23113» appartient à la livraison CSM 26331, mais l'employé est géré par le gestionnaire du service des ventes.

2. Assignment

Le titulaire du poste de livreur «Signature» fait partie des exceptions à l'assignation, conformément à l'article 5:03:04 b) de la convention collective et de plus, ne peut participer à l'assignation quotidienne dans un autre poste de travail.

3. Fériés

a) Pour fins d'application de l'article 9 :02 :00 de la convention collective «jours chômés payés» les jours chômés de la convention collective sont tous décalés d'un jour de façon à ce que les lundis de la convention s'appliquent les mardis suivants, les mardis s'appliquent les mercredis suivants et ainsi de suite, sauf les congés légaux qui ne sont pas reportables ou qui correspondent à un jour de fermeture de la succursale.

b) Sur accord du titulaire et de l'employeur, il est possible de repositionner un jour férié ailleurs dans la semaine.

4. Horaire de travail

L'horaire de travail est fixé comme suit et est sujet à révision après accord entre les parties :

Mardi-mercredi-jeudi-vendredi :	8h30 à 17h30
Samedi :	10h00 à 17h00



## ANNEXE B-2

### CENTRE SPÉCIALISÉ DE MONTRÉAL

Dans un contexte de compétitivité où nos clients du Centre Spécialisé de Montréal (CSM) exigent de hauts standards de qualité, la division Logistique et Distribution a besoin de flexibilité et de stabilité à la fois, ce qui nécessite des ententes particulières entre les parties concernant le fonctionnement du CSM. À cet égard, il est convenu de fusionner le Centre de Commandes Privées (CCP) au CSM, avec pour objectif d'harmoniser nos processus pour mieux servir nos clients.

Dans cet esprit, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) À la mise en vigueur de la présente entente, l'ensemble des postes du CSM et de l'ancienne zone CCP est revu de la façon suivante :
  - 21 postes de jour, du lundi au jeudi;
    - 2 préposés à la réception
    - 2 commis console (préparation et expédition)
    - 2 préposés principaux aux commandes
    - 1 commis de soutien
    - 14 préposés entrepôt « B »
  - 9 postes hybrides de jour – préposés entrepôt « B », du lundi au jeudi;
  - 11 postes de jour, du mardi au vendredi;
    - 1 commis console (préparation et expédition)
    - 1 préposé principal aux commandes
    - 1 préposé entrepôt « A »
    - 5 préposés entrepôt « B »
    - 2 préposés entrepôt « B » (bris)
    - 1 préposé à la réception (démêlage)
  - 20 postes de soir, du lundi au jeudi;
    - 3 commis console (préparation et expédition)
    - 2 préposés principaux aux commandes
    - 15 préposés entrepôt « B »
  - 5 postes hybrides de soir – préposés entrepôt « B », du dimanche au mercredi;
- 2) Tous les employés titulaires des postes du CSM (26411) ne peuvent s'assigner à l'extérieur du CSM (26411), sauf pour s'assigner au poste de Livreur-transporteur B chargement (soir) qui appartient au 26331.
- 3) Les postes au CSM affectés par le changement seront offerts par ancienneté parmi les titulaires actuels de l'occupation.

- 4) À la mise en vigueur de la présente entente, les employés réguliers titulaires d'un poste au CSM affectés par le changement pourront, s'ils le désirent, bénéficier d'un droit de déplacement en vertu de l'article 6 :01 :00 de la convention collective.
- 5) Tous les employés réguliers titulaires d'un poste au CSM doivent être certifiés, en fonction de l'annexe B-10 sur le Programme de certification qualité du CSM.
- 6) Tous les employés de la liste de rappel du CSM doivent être certifiés, en fonction de l'annexe B-10 sur le Programme de certification qualité du CSM.

### **A) Assignation hebdomadaire**

Nonobstant l'article 5 :03 :00 de la convention collective, les parties conviennent de combler tout besoin hebdomadaire de main-d'œuvre au CSM qui ne peut être comblé par les employés réguliers titulaires du département de la manière suivante :

- 1) En assignant les employés réguliers titulaires certifiés des autres départements, en commençant par le plus ancien;
- 2) En assignant les employés réguliers non titulaires certifiés, en commençant par le plus ancien;
- 3) En assignant les employés temporaires certifiés;
- 4) En assignant les employés étudiants certifiés.

### **B) Assignation au quotidien**

Suite à l'application des articles 5 :03 :07 a) b) 1, 2 et 3 de la convention collective, les parties conviennent que tous les besoins temporaires de main-d'œuvre au CSM sont comblés quotidiennement de la manière suivante :

- En l'offrant à l'employé certifié le plus ancien qui n'est pas assigné au CSM et qui est assigné sur un poste comportant de la manutention de façon continue.
  - À cette occasion, l'employé ainsi assigné ne provoque pas une nouvelle assignation;
  - À cette occasion, l'employé ainsi assigné conserve son horaire de travail d'origine, en adaptant toutefois ses pauses et son temps de repas à ceux du CSM;
  - Un employé ainsi assigné en cours de semaine est rémunéré pour ses heures travaillées, et sa semaine se terminera aux nombre d'heures réellement effectuées, jusqu'à concurrence de 38.75 heures.

### **C) Rappel au travail**

Afin de faciliter les rappels au travail découlant, entre autre, de ces possibilités d'assignation, nonobstant l'article 6 :03 :00 de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

- L'employé régulier non titulaire (RNT) certifié et qui est en mise à pied doit communiquer chaque vendredi avec la personne responsable de la liste de rappel dans le but de vérifier si sa présence est requise.

#### **D) Assignment à la livraison CSM (26331)**

Nonobstant le point 2 de la présente entente, les employés réguliers titulaires d'un poste au CSM qui possèdent le permis requis peuvent s'assigner à la livraison du CSM (26331).

#### **E) Assignment aux services de livraison**

Les employés qui ne sont pas titulaires d'un poste au CSM et qui effectuent du remplacement aux services de livraison peuvent se faire certifier dans le but d'effectuer du remplacement au CSM. Dans le respect de l'application des paragraphes A et B de la présente entente, un tel employé sera assigné au CSM, sauf s'il est acquis qu'il est requis afin d'effectuer du remplacement dans un des services de livraison.

## ANNEXE B-3

### LIVRAISON CDM

L'objectif visé par les parties est de créer une liste de remplacement quotidienne et hebdomadaire pour combler les besoins temporaires de main-d'œuvre survenant en cours de semaine comme LTA et LTB au département de la livraison du CDM et d'établir les mécanismes d'assignation régissant ces remplacements.

**Attendu** que les mécanismes d'affectation prévus à l'article 5:03:04 sont adéquats pour combler les besoins établis en vertu de l'article 5:03:02;

**Attendu** que les moyens et mécanismes quotidiens prévus à la convention collective ne rencontrent pas les particularités de la livraison et pour combler les besoins en cours de semaine :

- 1) Les parties s'entendent pour créer une liste où seront inscrits les employés qui auront exprimé le désir de combler les besoins temporaires comme LTB et une liste comme LTA au département de la livraison et ce, pour des besoins en cours de semaine ainsi que les employés devant fournir une disponibilité en vertu de l'annexe A-4.
- 2) Les parties s'entendent pour établir un mécanisme d'assignation pour assigner les employés inscrits sur les listes en commençant par le plus ancien, par groupe d'appartenance en tenant compte d'un tour de rôle avec un droit de passage uniquement pour le plus ancien à qui est le tour si l'employeur a en disponibilité des employés moins anciens. Tout refus entraîne le retrait automatique des listes et ce, jusqu'à leur renouvellement sujet aux dispositions de l'annexe A-4 pour les employés ayant reçu leur formation après le 1<sup>er</sup> janvier 2001.
- 3) Seuls les employés des autres départements, à l'exception de ceux mentionnés au paragraphe b) de l'article 5:03:04, peuvent s'inscrire à la liste prévue en 1.
- 4) Dans le cas de la livraison à partir du Centre de distribution de Montréal seulement, l'article 5:03:07 est modifié comme suit :
  - a) Statu quo.
  - b) Les besoins temporaires de main-d'œuvre sont comblés par ancienneté par les réguliers titulaires des autres occupations du département inscrits aux listes prévues à cette fin, aptes à faire le travail et présents dans le département.

Ensuite, l'employeur assigne par rotation les employés réguliers, aptes à faire le travail, inscrits sur la liste prévue au point 1 de la présente entente et présents sur le même quart de travail. Cette rotation est permanente, en ce sens qu'elle ne s'arrête jamais.

S'il subsiste un besoin, l'employeur assigne par rotation les réguliers non titulaires présents au travail et inscrits sur la même liste.

Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.

Il est entendu, entre les parties, que seul l'employé le plus ancien à qui est le tour selon la rotation, peut passer au moins ancien cette assignation.

- c) Advenant des surplus de personnel, les règles de la convention collective s'appliquent.
- 5) Les vacances seront gérées selon l'annexe A-4. Les parties s'entendent que la première semaine du mois de juin, les employés inscrits sur les listes hebdomadaires d'assignation à la livraison, devront remettre au Service de livraison leur cédule de vacances accordée par le département d'origine.
- 6) Les parties s'entendent que l'inscription à la liste quotidienne se fera le 1<sup>er</sup> avril de chaque année.
- 7) Dans le but de maintenir la priorité du transport accordée à la flotte de camions de la S.A.Q., tel que définie à l'article 6:04:06, l'employeur s'engage à combler tous les besoins temporaires de main-d'œuvre au département de la livraison du CDM par les mécanismes d'assignation prévus, soit à l'article 5:03:04 et/ou par la liste quotidienne, tel qu'il est ci-haut mentionné, avant d'octroyer ce travail de livraison au transporteur privé.

## **ANNEXE B-4**

### **MODIFICATION DE LA PLAGE HORAIRE SECTEUR TECHNIQUE**

Lorsque l'employé du secteur technique travaillant sur le quart de nuit sera absent pour une semaine complète pour quelque raison que ce soit, l'employeur créera une plage horaire qui sera répartie entre cinq heures trente minutes (5 h 30) et dix-huit heures trente minutes (18 h 30) sur le quart de jour. La semaine de travail sera alors de quatre (4) jours.

---

## ANNEXE B-5

### INTÉGRATION ANDRÈS-GELOSO

<b>NOM</b>	<b>ANCIENNETÉ RECONNUE À LA PRODUCTION</b>	<b>ANCIENNETÉ RECONNUE SAQ</b>
Gérald Simoneau	1974-10-10	1999-06-05
Carole Brunelle	1976-08-05	1999-06-06
Frank Pennimpe	1978-05-27	1999-06-07
Daniel Lussier	1978-07-06	1999-06-08
Nicole Turcotte	1978-07-13	1999-06-09
Réal Marchesseault	1978-10-20	1999-06-10
Domenico Discenza	1979-01-03	1999-06-11
Bernard Michaud	1985-06-11	1999-06-12

## **ANNEXE B-6**

### **MAINTIEN DES EMPLOYÉS QUART DE JOUR**

La Société des alcools du Québec s'engage, dans le cadre de la réorganisation du travail de la distribution à Montréal qui s'est effectuée en 2001, à maintenir pour la durée de la convention collective :

- chacun des employés membre du SCFP si 3535 détenant un poste de travail de jour à la distribution du CDM (départements de la préparation 26261, de la réserve 26251, de la réception 26231, de l'expédition 26271, du tri et inventaire 26241-26245 et des D.A. 26210) au 1<sup>er</sup> janvier 2001, dans un poste de jour à l'intérieur d'un de ces départements ;

- chacun des employés détenant au 1<sup>er</sup> janvier 2001 un poste de travail reconnu comme étant sans manutention intensive, c'est-à-dire un poste autre que ceux identifiés à l'article 5:03 de la convention collective, dans un poste de travail sans manutention intensive dans un des départements identifiés au paragraphe précédent ;

- le salaire des employés titulaires d'un poste de jour au 1<sup>er</sup> janvier 2001 en provenance d'un des départements identifiés au premier paragraphe, qui ne pourront aller déplacer dans un de ces départements de jour comme le voudrait l'article 6 de la convention collective. Ces employés pourront demeurer dans un poste de jour dans un des départements de la distribution tout en maintenant le salaire de leur occupation antérieure au détriment de l'application stricte de l'article 6.



## **ANNEXE B-7**

### **SERVICE DE LIVRAISON CDM-CSM**

Les parties conviennent qu'advenant la création d'un (1) ou de plusieurs postes de livreur-transporteurs « A » ou « B » afin de combler un besoin d'affaires précis nécessitant une polyvalence, la mise sur pied d'un service de livraison CDM-CSM sera établie lors d'un comité de relations de travail.

## ANNEXE B-8

### CENTRE SPECIALISE DE MONTREAL RÈGLES DE FONCTIONNEMENT

Les parties conviennent des horaires suivants au Centre spécialisé de Montréal :

Jour CSM Mar-ven	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
<b>Début</b>	---	6h45	6h45	6h45	6h45	
<b>Fin</b>	---	17h30	17h30	17h30	16h15	
<b>Total :</b>	---	10 hres	10 hres	10 hres	8.75 hres	<b>38.75 hres</b>
<b>Repas</b>	---	45 minutes	45 minutes	45 minutes	45 minutes	

**Postes de support : 45 minutes avant le début du quart (6h00 au plus tôt)**

Bris et service à l'auto - CSM	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
<b>Début</b>	---	6h45	6h45	6h45	8h00	
<b>Fin</b>	---	17h30	17h30	17h30	17h30	
<b>Total :</b>	---	10 hres	10 hres	10 hres	8.75 hres	<b>38.75 hres</b>
<b>Repas</b>	---	45 minutes	45 minutes	45 minutes	45 minutes	

Soir CSM	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
<b>Début</b>	<b>17h30</b>	17h30	17h30	17h30	---	
<b>Fin</b>	<b>04h15</b>	04h15	04h15	03h00	---	
<b>Total :</b>	<b>10 hres</b>	10 hres	10 hres	8.75 hres	---	<b>38.75 hres</b>
<b>Repas</b>	45 minutes	45 minutes	45 minutes	45 minutes	---	

**Postes de support : 45 minutes avant le début du quart**

Jour CSM Lun-jeu	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
<b>Début</b>	8h00	6h45	6h45	6h45	---	
<b>Fin</b>	17h30	17h30	17h30	17h30	---	
<b>Total :</b>	8.75 hres	10 hres	10 hres	10 hres	---	<b>38.75 hres</b>
<b>Repas</b>	45 minutes	45 minutes	45 minutes	45 minutes	---	

**Postes de support : 30 minutes avant le début du quart (6h00 au plus tôt)**

Les conditions particulières relatives aux horaires de quatre (4) jours sont les suivantes :

Temps supplémentaire :

Les heures de temps supplémentaire effectuées lors de journée dont l'horaire de travail est de 9,50 heures et plus sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de 11,50 heures travaillées dans une même journée.

#### Repas en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article 4:07 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSM est de 9,50 heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSM est de plus de 9,50 heures, les dispositions de l'article 4:07 s'appliquent au moment de l'obtention de la rémunération à taux double.

Une seconde allocation de repas s'appliquera après 14,50 heures travaillées dans une même journée pour tous les employés du CSM.

#### Période de repos en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article 4:08 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSM est de 9,00 heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSM est de plus de 9,00 heures, l'employé a droit à une pause-repos d'un quart d'heure rémunéré après sa 11<sup>ième</sup> heure travaillée dans une même journée, pourvu qu'il y ait au moins une demi-heure de travail à effectuer en temps supplémentaire après sa pause.

#### Jours chômés et payés :

Les employés du CSM dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à la clause 9:02:01 a) reçoivent une compensation égale au 1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé.

#### Congés personnels

Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, l'employé permanent du CSM se voit créditer à son compteur d'heures l'équivalent de trois (3) jours sur le nombre de jours semaine normalement travaillés multipliés par 38.75 heures.

Au 30 juin de chaque année, l'employé permanent du CSM qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit dans ce cas, maximum vingt-trois heures vingt-cinq (23,25) multipliées par le taux horaire de son occupation.

10. Cette entente a pour effet de maintenir les engagements du secteur Logistique et Distribution d'assurer un service à la clientèle adéquat et à moindre coût tout en développant le marché SAQ Restauration et en demeurant suffisamment souple opérationnellement afin de soutenir ce développement.

## ANNEXE B-9

### ASSIGNATION QUOTIDIENNE SELON 5:03:07

Les parties conviennent qu'en application de l'article 5:03:07 b) – 5 de la convention collective, l'assignation quotidienne se fait de la façon suivante, à l'aide du formulaire suivant :

Formulaire								
<i>En conformité avec l'annexe B-9 de la convention collective, veuillez inscrire vos choix d'assignation en cas de besoin quotidien dans un autre département :</i>								
Nom : _____								
Ancienneté : _____								
<b><u>Choix et ordre de priorités :</u></b>								
Expédition 26271	DA 26210	Entretien ménager cl. 1* 26290 24910	Bris & Réemb. 26241	Inventaire 26245	Préparation 26261	Réception 26231	Entretien ménager cl. 2* 26290	Entretien ménager cl. 2* 24910
<b>* En autant que les employés assignés à ce département n'aient pas autrement réclamé l'assignation.</b>								

L'employé intéressé à bénéficier d'une assignation quotidienne selon l'article 5:03:07 b) - 5 doit remplir le formulaire ci-haut et le remettre à son contremaître. À défaut de remettre le formulaire, l'employeur considère que l'employé ne désire pas bénéficier d'une assignation quotidienne.

Lors de besoins temporaires de main-d'œuvre selon 5:03:07 b) - 5, l'employeur utilise le formulaire des employés afin de combler ses besoins, et assigne en respectant l'ancienneté. L'employé ainsi assigné ne provoque pas une nouvelle assignation dans le département.

L'employé qui refuse une assignation dans un poste ne comportant pas de manutention de caisses de façon continue à l'intérieur de son département d'origine perd son droit d'être assigné en vertu de cette annexe lors de cette même journée.

L'employé qui remet un formulaire et qui désire par la suite modifier ses choix devra le faire le lundi, effectif la semaine suivante.

## **ANNEXE B-10**

### **PROGRAMME DE CERTIFICATION-QUALITÉ CSM**

Dans le but d'assurer un niveau de qualité supérieur à nos clients du Centre spécialisé de Montréal, les parties conviennent de mettre en place le programme de certification-qualité. Par poste nécessitant une certification-qualité, on entend un poste faisant l'objet d'un programme de formation spécifique et d'un suivi de performance mesurable avec des cibles à atteindre.

Le programme s'adresse :

Aux employés réguliers titulaires du CSM  
Aux nouveaux titulaires du CSM, durant les 155 heures de formation  
Aux employés hybrides (trois (3) jours au CSM)  
Aux RT en remplacement au CSM  
Aux RNT, temporaires, étudiants sur la liste de rappel au quotidien

- Un programme de formation et des outils spécifiques seront mis en place pour uniformiser et bonifier la formation des employés qui seront appelés à travailler au CSM.
- Les tâches du préposé entrepôt B visées par le programme de certification-qualité sont, au démarrage, la cueillette, le timbrage et l'expédition. Toute autre activité ayant un impact important sur le service à notre clientèle pourra faire l'objet d'une certification-qualité suite à une entente avec le syndicat.
- Au moment de la mise en application des présentes clauses, les indicateurs de qualité seront définis et les cibles identifiées. La performance des titulaires actuels sera mesurée sur les quatre (4) semaines précédant la mise en application :
  - Si l'employé rencontre la cible exigée, il est certifié.
  - Sinon, l'employé doit suivre le programme de certification-qualité et être certifié au terme de sa formation.

Les formations et certifications seront offertes selon les besoins de l'employeur aux employés inscrits sur la liste et en respectant leur date d'ancienneté.

Les formations seront données par un des formateurs choisi par l'employeur, en vertu de l'article 8 :02 :07 b).

Un employé qui échoue le programme de certification ne pourra revenir au CSM avant une période de douze (12) mois. Il devra alors suivre le programme de formation avec succès et obtenir sa certification.

L'employé certifié s'engage à travailler au CSM pour une période de trente-six (36) mois. Toutefois, un désistement entraîne la perte de certification. L'employé ne pourra suivre le programme de certification avant vingt-quatre (24) mois suivant la date de son désistement.

Ce programme se veut évolutif et pourra être ajusté en fonction des besoins, toujours dans le but de mieux servir nos clients et de viser la pérennité du CSM. Les parties conviennent de se rencontrer lorsque requis afin de convenir des changements nécessaires au programme.

### **SUIVI CONTINU DES EMPLOYÉS CERTIFIÉS**

Pour chaque activité ou ensemble d'activités nécessitant une certification-qualité, la performance des employés est compilée hebdomadairement et leur est communiquée. Si l'employé n'atteint pas la cible, il en est informé par écrit et reçoit alors un «rapport de non-qualité».

Pour chacun des indicateurs, il est entendu que la mesure et les cibles à atteindre seront révisées ou ajustées au besoin en fonction des objectifs du centre. Tous les indicateurs et mesures seront présentés et expliqués au syndicat ainsi qu'aux employés.

Si un employé certifié commet une erreur ayant entraîné des conséquences importantes et graves pour un client, il reçoit alors un rapport de non-qualité.

Le fait de recevoir un rapport de non-qualité enclenche la mise en place de « mesures correctives » et d'une surveillance accrue de la performance de l'employé

### **MESURES CORRECTIVES ET PERTE DE CERTIFICATION**

L'émission d'un rapport de non-qualité entraîne les suivis spécifiques suivants :

1. À la suite de l'émission d'un premier «rapport de non-qualité», l'employé concerné fera l'objet d'un suivi hebdomadaire pendant quatre (4) semaines. À la fin de ces quatre (4) semaines, l'évaluation globale de sa performance sur ces quatre (4) semaines est effectuée. Si la performance globale ne rencontre pas les cibles de qualité exigées, l'employé perd sa certification.

La période de quatre (4) semaines est utilisée à la mise en application de la présente annexe. Pour fins d'ajustement, elle pourra être révisée six

(6) mois après la mise en application et une fois par année pour les années subséquentes.

Suite à une première perte de certification, l'employé ne pourra revenir au CSM avant un délai de douze (12) mois. À sa réintégration, il devra suivre le programme de formation et obtenir sa certification de nouveau.

2. Toute autre perte de certification subséquente entraînera l'exclusion du CSM pour une période de vingt-quatre (24) mois. À sa réintégration, l'employé devra suivre le programme de formation et obtenir sa certification de nouveau.
3. Un employé ne peut recevoir plus de huit (8) «rapports de non-qualité» sur une période continue de douze (12) mois. La réception d'un 9<sup>ième</sup> «rapport de non-qualité» en moins de douze (12) mois entraîne la perte de certification.



## ANNEXE B-11

### HORAIRE QUATRE (4) JOURS AU SERVICE TECHNIQUE

Les parties conviennent des exceptions d'horaires suivantes au service technique :

1) Le nouveau poste de mécanicien chariot annoncé dans la lettre du 28 mai 2009 est affiché selon l'horaire du mercredi au samedi décrit ci-après.

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Congé	Congé	Congé	8,75 hres	10 hres	10 hres	10 hres

2) L'employeur convient d'offrir pour certains postes l'horaire de quatre (4) jours suivant :

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Congé	10 hres	10 hres	10 hres	8.75 hres	Congé	Congé

Les employés titulaires du quart de jour des postes suivants (un (1) par métier) se feront offrir cet horaire, par ancienneté :

- a) Électricien
- b) Mécanicien industriel
- c) Menuisier
- d) Électricien (atelier mobile)
- e) Mécanicien industriel (atelier mobile)
- f) Menuisier (atelier mobile)
- g) Mécanicien chariot (atelier mobile)

3) Si aucun employé titulaire sur le quart de jour d'un poste visé au point 2 n'accepte, le nouvel horaire offert ne sera pas mis en place dans le poste visé. Toutefois, si au cours de la convention collective actuelle un employé titulaire sur le quart de jour d'un poste visé au point 2 désire obtenir l'horaire alors qu'aucun employé titulaire ne l'a obtenu lors de la mise en application de l'entente, il l'obtiendra selon son ancienneté.

4) Les conditions particulières relatives aux horaires de quatre (4) jours sont les suivantes :

#### Temps supplémentaire :

Les heures de temps supplémentaire effectuées lors de journée dont l'horaire de travail est de 9,50 heures et plus sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de 11,50 heures travaillées dans une même journée.

#### Repas en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article 4:07 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé est de 9,50 heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé est de plus de 9,50 heures, les dispositions de l'article 4:07 s'appliquent au moment de l'obtention de la rémunération à taux double.

Une seconde allocation de repas s'appliquera après 14,50 heures travaillées dans une même journée pour tous les employés.

#### Période de repos en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article 4:08 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé est de 9,00 heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé est de plus de 9,00 heures, l'employé a droit à une pause-repos d'un quart d'heure rémunéré après sa 11<sup>ième</sup> heure travaillée dans une même journée, pourvu qu'il y ait au moins une demi-heure de travail à effectuer en temps supplémentaire après sa pause.

#### Jours chômés et payés :

Les employés dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à la clause 9:02:01 a) reçoivent une compensation égale au 1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé.

#### Congés personnels

Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, l'employé régulier titulaire d'un poste sur quatre (4) jours se voit créditer à son compte d'heures l'équivalent de trois (3) jours sur le nombre de jours semaine normalement travaillés multipliés par 38.75 heures.

Au 30 juin de chaque année, l'employé régulier titulaire d'un poste sur quatre (4) jours qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit dans ce cas, maximum vingt-trois heures vingt-cinq (23,25) multipliées par le taux horaire de son occupation.

7) Pourvu que l'article 6 :04 :00 ait été respecté, tout surplus de travail effectué lors d'un congé hebdomadaire concernant les postes visés par la présente entente est d'abord effectué selon les mécanismes d'assignation prévus à l'article 5 :03 :00 de la convention collective, puis ensuite aux employés en congé hebdomadaire avant d'être octroyé en sous-traitance.

## **ANNEXE B-12**

### **CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE**

Suite aux discussions entre les parties au sujet de l'horaire de travail débutant à 7h15 et des impacts sur certains employés et leur conciliation travail-famille, la SAQ s'engage à mettre sur pied un projet pilote d'une durée de un (1) an qui adresse cette problématique et ce, dans l'année qui suit la signature de la convention collective et dans le respect des paramètres ci-dessous. Le comité de travail paritaire s'entend pour travailler conjointement à finaliser le projet et respecter ainsi les besoins des membres du STSAQ et les besoins opérationnels de la SAQ.

#### **PROGRAMME CTF :**

- Les employés qui désirent faire partie de ce projet devront se soumettre à des critères précis d'admission :
  1. Avoir un ou des enfant (s) qui fréquente (nt) un service de garde tel que : centre de la petite enfance (CPE), garderie privée ou une garderie scolaire;
  2. Démontrer que les heures d'ouverture du service de garde ne permettent pas aux travailleurs de disposer d'un temps nécessaire pour accompagner l'enfant et se rendre à son lieu de travail à l'heure requise;
  3. L'employé devra remplir un formulaire en plus de fournir les pièces justificatives appropriées annuellement;
  4. Le programme CTF sera en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de chaque année;
  5. L'employé qui désire se prévaloir de ce programme devra travailler sur un horaire débutant à 7h15. Advenant des circonstances particulières, l'employeur pourra suite à une évaluation du dossier permettre l'adhésion au programme d'un employé sur un autre horaire de travail.
  6. L'adhésion au programme CTF se fera dans un délai de 60 jours avant le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année.
  
- D'ici au démarrage officiel du projet-pilote, l'employeur maintient sa pratique actuelle sur les situations visées par cette entente.
  
- Le programme comprendra l'instauration d'une banque d'heure (banque CTF) soutenue par l'employé et par l'employeur.
  
- Deux (2) options s'offrent aux adhérents du programme :
  1. Les adhérents devront prendre 25,5 heures dans leur compteur de congés personnels tel que décrit à l'article 9 :03 :05 et les transférer dans la banque CTF. De son côté, la SAQ ajoute 15 heures dans le compteur « CTF ».

2. Les adhérents conservent leur banque de congé personnel tel que décrit à l'article 9 :03 :05, mais devront prendre ces heures à leur frais, soit en permission sans salaire (CTF sans solde) ou autre rubrique de ses congés sauf congé-maladie.
- Pour les adhérents de l'option 1 cité ci-haut, si leur banque CTF est non-utilisée en fin d'année, celle-ci sera payable en même temps que le paiement des banques de congé personnel tel que mentionné à l'article 9 :03 :05. Cependant, les heures payables sont les 23.5 heures maximales prévues à la convention collective que les employés auront transférées dans la banque CTF. Les 15 heures injectées par l'employeur ne sont pas monnayables.
  - Tous les candidats devront adhérer au programme pour bénéficier d'une flexibilité d'horaire par tranche de 15 minutes mais d'un maximum de 30 minutes par jour.
  - L'assignation quotidienne demeure intègre, c'est-à-dire que les employés bénéficiant du programme CTF conserve tous leurs droits conférés par la convention collective.
  - À la fin du délai du projet pilote, le programme de conciliation travail-famille sera réévalué lors d'un Comité de relations de travail spécialement tenu à cet effet et les parties conviendront des changements à y être apportés.

## ANNEXE B-13

### POSTES HYBRIDES LIVRAISON MONTRÉAL

Les titulaires des postes hybrides à la livraison Montréal sont assujettis aux conditions de travail suivantes :

- Les titulaires des postes hybrides travaillent au service de la livraison du CDM et CSM, Les titulaires de ces postes débutent leur semaine le lundi, au service du CDM, et complètent la semaine au CSM, du mercredi au vendredi.
- La semaine normale est de quatre (4) jours avec un horaire fixe le lundi et du mercredi au vendredi, le mardi étant la journée de congé hebdomadaire.
- L'horaire de « 4 jours – 10 heures » est réparti de la façon suivante :
  - Lundi au CDM : 8h00 à 18h30
  - Mercredi au vendredi au CSM : 6h30 à 17h00
- Ces postes sont réputés appartenir à l'occupation Livreur-Transporteur « B ».
- Les postes hybrides appartiennent au service de la livraison du CSM à l'exception du lundi où ces postes appartiennent au service de la livraison du CDM.
- Pour le lundi, les titulaires des postes hybrides sont considérés comme faisant partie de l'occupation de Livreur-Transporteur « A » et par conséquent, les heures pour cette journée sont rémunérées au taux de l'occupation de Livreur-Transporteur « A ».
- Lors de la planification des vacances, les postes sont considérés appartenir au service de la livraison du CSM.
- Lors du congé hebdomadaire, pourvu que les équipements de la SAQ soient disponibles, tout surplus de travail effectué concernant la livraison du CSM est d'abord effectué selon les mécanismes d'assignation prévus à l'article 5 :03 :00 de la convention collective, puis ensuite offert aux livreurs-transporteurs en congé hebdomadaire avant d'être effectué par des transporteurs publics.
- Le choix des routes sera attribué en respectant les modalités de chacun des départements.
- Le temps supplémentaire sera attribué en respectant les modalités de chacun des départements.

- Pour le compteur d'heures de temps supplémentaire à la livraison CDM, les titulaires des postes hybrides se verront attribuer, à tous les lundis, la moyenne des compteurs d'heures de tous les autres titulaires de Livreur-transporteur « A », présent dans le département le jeudi et/ou le vendredi précédent.
- Les postes hybrides ont les mêmes droits d'assignation que tous les autres livreurs du CSM.

## ANNEXE C-1

### MODALITÉS DE TRANSFERT - RÉGION DE QUÉBEC

Il est entendu entre les parties d'apporter la modification suivante à l'article 5:04:01 de la présente convention collective soit :

De considérer pour la région administrative de Québec comme ayant inscrit leur nom sur tous les postes susceptibles de faire l'objet d'affichage y compris tout nouveau poste distinct créé pendant la durée de la précédente convention collective et d'offrir ce poste prioritairement par ancienneté.

Si le transfert est désiré à l'intérieur de son département, dans la même occupation, le poste visé doit être distinct de celui détenu par l'employé.

L'employé ainsi nommé bénéficie d'une période de formation d'au plus cent cinquante-cinq (155) heures travaillées conformément à l'article 5:01:07 de la présente convention collective.

Le titulaire d'un poste à la fin du processus de déplacement de personnel, commencera à accumuler du service pour fins de permanence conformément à l'article 5:00:00.

---

## ANNEXE C-2

### ARTICLE 4:05:00 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - RÉGION DE QUÉBEC

**4:05:01** Les mots «**temps supplémentaire**» signifient le temps passé au travail à la demande de l'employeur en dehors des heures normales de travail définies aux articles 4:01:00 à 4:04:00 ou déterminées dans les horaires fixés en vertu desdits articles.

**4:05:02** Le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demi le salaire horaire prévu à l'occupation.

Le taux double est payé après trois (3) heures consécutives travaillées en temps supplémentaire.

Tout travail accompli en temps supplémentaire le dimanche est rémunéré à raison du double du taux horaire régulier prévu pour l'occupation.

Nonobstant ce qui précède pour les agents de protection et de sécurité affectés à un horaire continu de douze (12) heures par jour, le taux double est payé après six (6) heures consécutives travaillées en temps supplémentaire.

**4:05:03** Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales a droit à un minimum de trois (3) heures payées selon les dispositions de la clause 4:05:02 sauf si l'employé a été prévenu à l'avance de faire du temps supplémentaire.

**4:05:04** L'employeur retient les employés aptes à faire le travail et qui se sont engagés à être disponibles pour effectuer du temps supplémentaire en s'inscrivant sur l'une ou l'autre des listes affichées. Afin de permettre aux employés de soir éligibles au temps supplémentaire d'inscrire leur nom, la liste doit être affichée au plus tard le mercredi matin de la semaine précédant le besoin.

Une liste du lundi au dimanche inclus est affichée dans chacun des départements et une liste interdépartementale du lundi au dimanche est affichée dans l'édifice.

L'employé peut s'inscrire jusqu'à une (1) heure avant le début de la dernière période de repos et pour le vendredi, neuf heures trente minutes (9 h 30) est l'heure limite d'inscription.

Dans chacun des départements, l'employeur détermine à chaque jour le nombre d'employés requis par occupation pour effectuer le travail en temps supplémentaire;

a) En premier lieu, l'employeur retient par rotation les employés permanents du département, titulaires de cette occupation et présents à la fin du quart de travail dans le département. Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.

Sont considérées la même occupation les exceptions suivantes :

36225 : LTA - 4½ jours et LTA - 4 jours

36227 : LTA - licenciés et LTB - licenciés 4 jrs ou LTB - licenciés 4½ jrs

Pour le 36227, l'employé est retenu dans son occupation à condition que les autres employés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail LTA requis en temps supplémentaire.

Sont considérées distinctes les occupations suivantes :

36270 : Préposé principal aux commandes - rang  
Préposé principal aux commandes



b) En second lieu, il retient par rotation, les employés permanents du département et présents à la fin du quart de travail dans le département. Pour la rotation, dans d'autres fonctions, les employés sont classés par ancienneté.

Pour les fins de l'application de ce paragraphe, l'employé permanent affecté dans un département par l'entremise de la liste de remplacement prévue à l'article 5:03:03 est considéré comme titulaire dans ce département.

c) En troisième lieu, il retient par ancienneté, l'employé permanent des autres départements présent à la fin du quart de travail dans l'édifice et non retenu dans son département pour fins de temps supplémentaire.

Est considéré éligible à cette étape l'employé permanent du département 34885 de soir soit :

- préposé entrepôt – salles;
- préposé entrepôt – planchers;
- préposé entrepôt «A» - balai.

Advenant que l'employeur ne peut libérer de son travail ces employés, ceux-ci seront considérés comme non éligible au temps supplémentaire, mais advenant le cas contraire, ceux-ci devront élargir leur horaire régulier du temps effectué en temps supplémentaire.

Ne sont pas considérés à cette étape l'employé permanent du département identifié ci-bas et l'employé permanent affecté par l'entremise de l'annexe D-1, de même que les employés affectés sur un autre quart de travail (sauf les exceptions prévues au paragraphe précédent) :

- sécurité (34801).

Pour l'employé permanent du service de la cafétéria, il doit confirmer sa disponibilité entre 15h00 et 16h00 (lundi au jeudi) et pour le vendredi entre 10h00 et 11h00 au service de la cafétéria, qui assurera la communication départementale et interdépartementale. Par contre, il devra être présent dans l'édifice pour 16h45 ou 12h15 selon le cas. À défaut de se faire, le temps supplémentaire lui sera refusé.

d) En quatrième lieu, il retient par ancienneté, l'employé régulier présent à la fin du quart de travail dans le département.

e) En cinquième lieu, il retient par ancienneté, l'employé régulier présent dans l'édifice au moment de la sélection.

N'est pas considéré à cette étape l'employé régulier affecté par l'entremise de l'annexe D-1 au département suivant :

- sécurité (34801).

f) Advenant que l'employeur n'ait pu trouver suffisamment d'employés inscrit sur les listes pour ses besoins, il fait un appel général aux autres employés présents dans l'édifice; ceux ayant répondu à l'appel seront retenus par ordre d'ancienneté. Si des besoins persistent, l'employeur obligera les employés par ordre inverse d'ancienneté (temporaires, étudiants, RNT, titulaires).

g) Dans les situations exceptionnelles ou spéciales qui nécessitent du temps supplémentaire dans plusieurs fonctions, sans pour autant justifier le nombre équivalent de titulaires, l'employeur peut procéder autrement que dans 4:05:04 pour retenir les employés nécessaires, après entente avec le syndicat à cet effet.

En tout temps, l'employé est retenu à condition que les autres employés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

h) Il est toutefois convenu qu'en application de la présente clause, l'employé présent au travail lors de l'attribution s'étant dûment inscrit sur l'une ou l'autre des listes quotidiennes, et dont la présence n'a pas été confirmée, a la responsabilité de communiquer avec son contremaître ou son représentant afin de vérifier que sa présence est requise.

#### **4:05:05 JOURS CHÔMÉS, SAMEDI ET DIMANCHE**

L'employeur retient les employés aptes à faire le travail et qui se sont engagés à être disponibles pour effectuer du temps supplémentaire en s'inscrivant sur l'une ou l'autre des listes affichées. Afin de permettre aux employés de soir éligibles au temps supplémentaire d'inscrire leur nom, la liste doit être affichée au plus tard le mercredi matin précédant le besoin.

L'employé peut s'inscrire jusqu'à une (1) heure avant le début de la dernière période de repos et pour le vendredi, neuf heures trente minutes (9 h 30) est l'heure limite d'inscription.

Dans chacun des départements, l'employeur détermine le nombre d'employés requis par occupation pour effectuer le travail. Si lors de la sélection, l'employé est absent en raison d'un congé prévu dans son horaire de travail, l'employeur procède par appel téléphonique au numéro prévu à l'article 1:07:01 b) et accorde un délai jusqu'à 10h30 am pour retourner l'appel, et ce pour le vendredi seulement.

L'employeur compile ce temps supplémentaire de façon indépendante du temps supplémentaire quotidien habituel. Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.

a) En premier lieu, l'employeur retient par rotation les employés permanents du département, titulaires de cette occupation :

- les exceptions de la clause 4:05:04 a) sont maintenues.

b) En second lieu, il retient par rotation, les employés permanents du département :

- une exception pour les départements de la livraison, le permis nécessaire sera exigé pour la sélection et ne pourra être admissible à l'attribution des occupations. De plus, par exception, les départements suivants sont considérés comme un seul et unique département soit : 36225-36227 et 36299.

c) En troisième lieu, il retient par ancienneté, l'employé régulier titulaire des autres départements et non retenu dans son département pour fins de temps supplémentaire :

- une exception pour les départements de la livraison, la liste d'assignation sera prioritaire pour la sélection des LTA et LTB et permettra à l'employé d'être retenu par ancienneté dans le département;
- les exceptions de la clause 4:05:04 c) sont maintenues.

d) En quatrième lieu, par ancienneté, l'employé régulier.

e) Advenant que l'employeur n'ait pu trouver suffisamment d'employés réguliers inscrits sur les listes pour ses besoins, il peut faire appel aux employés temporaires et aux étudiants.

En tout temps, l'employé est retenu à condition que les autres employés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

L'ATTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE S'EFFECTUE DE LA FAÇON SUIVANTE :

**4:05:06** a) L'employé permanent retenu pour fins de temps supplémentaire dans son occupation est assigné dans son occupation. Cependant, pour ces titulaires, une assignation de travail sera donnée à ceux ayant fait une autre fonction dans le département à la fin de leur quart de travail, si la fonction est disponible en temps supplémentaire.

Une autre exemption est accordée aux titulaires des postes suivants :

- 36240 : préposé entrepôt «B» (déchargement/placement);
- 36270 : préposé entrepôt «B» (préposé aux commandes);
- préposé entrepôt «A» - Découpe;

préposé principal aux commandes – Rangs;

Ces employés sont assignés par ancienneté pour une autre occupation que la leur avec le groupe d'employés décrit au paragraphe précédent.

b) Deuxièmement, l'employé permanent retenu travaillant dans le département où le temps supplémentaire est requis, est ensuite assigné par ancienneté dans le poste restant de son choix à condition que les autres employés retenus puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

c) Troisièmement, l'employé permanent retenu, venant d'un autre département, est ensuite assigné par ancienneté dans le poste restant de son choix à condition que les autres employés retenus puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

d) Quatrièmement, l'employé retenu est ensuite assigné par ancienneté dans le poste restant de son choix à condition que les autres employés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

e) Cinquièmement, l'employé temporaire retenu et pour finir avec les étudiants retenus sont assignés à condition qu'ils puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

Pour le samedi, dimanche et jours chômés, l'employé permanent retenu dans son département est assigné dans son département selon le principe de l'assignation journalière à l'article 5:03:00. Pour les autres employés, les modalités ci-haut mentionnées en c), d) et e) sont appliquées.

À condition que les autres employés retenus puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

**4:05:07** Le temps supplémentaire des employés de métier est réparti par rotation entre les employés réguliers titulaires du métier dans lequel le travail doit être fait et qui sont compétents pour ce faire. Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.

L'employé hors-métier :

L'employeur détermine ses besoins par métier, advenant que ses besoins ne puissent être comblés par les employés du métier visé, le travail est offert selon les modalités ci-après énoncées :

a) En premier lieu, à l'employé régulier possédant les qualifications du métier visé et présent dans le département et travaillant dans le métier concerné lors de l'attribution, pour la rotation les employés sont classés par ancienneté.

b) En deuxième lieu, à l'employé permanent du département , apte à faire le travail, pour la rotation les employés sont classés par ancienneté.

c) En troisième lieu, si cela s'avère nécessaire, par ancienneté l'employé régulier possédant les qualifications du métier d'un autre département.

**4:05:08** Le temps supplémentaire des employés régulier titulaire d'une occupation à la livraison est offert lors du choix de circuit de livraison mentionnée à l'annexe A-7 de la présente convention collective.

#### **Temps supplémentaire lors de livraison en remplacement quotidien :**

La répartition du temps supplémentaire au département 36225 est établi selon les principes suivant :

- Tout d'abord, il est offert par rotation au régulier titulaire de l'occupation de Livreur transporteur «A». Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté;

- L'employé visé à cette étape ne doit pas avoir de temps supplémentaire dans l'itinéraire de son circuit de livraison et doit avoir un horaire différent et inférieur de celui à qui le remplacement est offert;

N.B. : Les journées de travail de 8H30 et 9H00 sont considérées comme identiques.

- Dans l'impossibilité de trouver un remplaçant parmi les livreurs transporteurs «A» titulaires de l'occupation dans le département, l'employé permanent dont le «tour de rôle» est prévu doit accepter le remplacement, à moins d'une entente avec son supérieur immédiat;

- L'employé permanent du département peut en tout temps retirer son nom ou s'inscrire en donnant un préavis d'une journée à son contremaître.

**4:05:09** Le temps supplémentaire effectué au département de la protection des immeubles et de la cafétéria est réparti équitablement entre les employés permanents du département.

a) Il est d'abord réparti entre les employés réguliers titulaires de l'occupation et présents dans le département établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.

b) Il est ensuite réparti entre les employés permanents affectés dans le département par l'entremise de la liste de remplacement prévue à 5:03:03 et présents dans le département établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.

c) Il est ensuite réparti entre les employés réguliers affectés dans le département par l'entremise de la liste de remplacement prévue à 5:03:04 et présents dans le département établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.

d) S'il subsiste un besoin au service de la protection des immeubles :

- i) l'employeur appelle les employés réguliers titulaires de l'occupation en congé établi selon l'horaire normal;
- ii) l'employeur appelle les employés réguliers affectés dans le département en congé établi selon l'horaire normal;
- iii) l'employeur appelle les employés réguliers affectés selon 5:03:04 et qui sont en congé selon l'horaire normal.

e) Pour finir, il est ensuite réparti aux autres employés affectés au département de la manière la plus équitable possible.

### **GÉNÉRALITÉS :**

**4:05:10** Le défaut de s'inscrire sur la liste départementale lorsque requis est considéré comme un refus pour les fins d'application des articles 4:05:00 à 4:08:00.

Les employés qui refusent d'effectuer du temps supplémentaire dans leur département ne peuvent s'inscrire sur la liste interdépartementale.

À défaut par l'employeur d'afficher les listes, tous les employés sont considérés comme étant inscrits jusqu'à l'affichage desdites listes.

**4:05:11** L'employé permanent a le 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 le nombre d'employés requis pour répondre à ses besoins.

Dans ce cas, sauf s'il choisit d'offrir ce travail à d'autres, il désignera d'abord, les étudiants compétents, les employés temporaires compétents et ensuite, les réguliers non titulaires compétents par ordre inverse d'ancienneté pour exécuter le

travail et présents dans l'édifice visé et ensuite les employés réguliers les moins anciens, compétents pour exécuter le travail et présents dans l'édifice visé.

**4:05:12** Tout employé libéré en accord avec les deux parties est considéré comme présent dans le département.

Pour les fins d'attribution du temps supplémentaire, les employés qui travaillent sur les quarts de soir ou de nuit inscrits aux listes appropriées à cette fin sont considérés comme présents dans leur département ou édifice.

Il est toutefois convenu que l'employé, le jour même une (1) heure avant la fin de la dernière pause repos, communique au bureau de son contremaître pour confirmer sa disponibilité et vérifier, au besoin, que sa présence est requise.

**4:05:13** a) Dans la mesure du possible, lorsque deux (2) départements et plus font du temps supplémentaire, l'employeur sélectionne les employés compétents possédant le plus d'ancienneté sur la liste interdépartementale dans le département où le salaire le plus élevé de la tâche est à remplir en temps supplémentaire.

b) Advenant une réduction d'employés dans un département lors d'une période en cours de temps supplémentaire, l'employeur procédera par ordre inverse d'ancienneté et de la sélection de l'article 4:05:04 f), e) et d) afin de libérer les employés.

Advenant que l'employeur se doit de poursuivre la libération des employés, celui-ci procédera par ordre inverse d'ancienneté de l'article 4:05:04 c) pour finir avec b) et a).

**4:05:14** Ne sera pas considéré dans la formule de la rotation l'employé régulier du département qui effectue à la demande de son employeur avant ou après son quart de travail pour l'équivalent de moins de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire afin de compléter ou débiter leur journée de travail.

**4:05:15** Advenant une erreur dans l'assignation d'un employé régulier au cours de la journée ou que l'assignation d'un employé régulier survient après l'heure d'inscription sur la liste départementale du département, la condition d'avoir inscrit son nom dans le département d'origine prévaudra afin d'accepter l'employé régulier dans le tour de rôle du nouveau département.

## **ARTICLE 4:06:00 - COMITÉ DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**4:06:01** a) Toute plainte d'un employé inscrit concernant l'attribution du temps supplémentaire peut faire l'objet de discussion entre l'employé concerné et/ou son représentant syndical avec le contremaître et ce, avant le travail effectué en temps supplémentaire. Si la plainte s'avère fondée, l'employé concerné aura

droit à un remboursement monétaire égalant le nombre d'heures effectué dans les quinze (15) jours ouvrables.

b) Une plainte d'un employé inscrit concernant l'attribution du temps supplémentaire est référée au comité spécialement formé pour la surveillance de l'attribution du temps supplémentaire. Si la plainte s'avère fondée, une correction monétaire doit être apportée dans les quinze (15) jours ouvrables, pourvu que le paragraphe à 4:05:04 i) ait été respecté à cette occasion.

c) En cas de désaccord du comité sur la correction à être apportée, l'employé pourra procéder par voie de grief, aux fins de faire établir la manière en laquelle la situation doit être corrigée et aux nombres d'heures auxquelles il a droit.

**4:06:02** Pour les fins d'application de l'article 4:06:01, le comité est formé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat. Ce comité se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties ou à tous les deux (2) mois.

**4:06:03** Pour décider du bien-fondé d'une plainte, il ne sera tenu compte que de la période de temps écoulé entre les deux rencontres du comité précédant et suivant l'événement.

**4:06:04** Le comité a pour fonction additionnelle de surveiller la répartition du temps supplémentaire afin qu'il ne se crée pas d'écart majeur, et ce, en conformité avec les règles de l'article 4:05:00. À cet effet, les parties peuvent s'entendre pour appliquer toute mesure adéquate pour réaliser cette fonction, le tout en conformité avec la convention collective.

## **ARTICLE 4:07:00 - REPAS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**4:07:01** Tout employé à qui l'on demande de travailler en temps supplémentaire après ses heures normales de travail a droit à une période d'arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour son repas.

Cependant, l'agent de protection et de sécurité à qui l'on demande de travailler en temps supplémentaire après ses heures normales de travail bénéficiera d'une période de trente (30) minutes non rémunérées pour son repas.

**4:07:02** À compter du 27 mars 2005, l'employé a droit pour ce repas à l'allocation de dîner imposable prévue aux procédures administratives de la Société des alcools du Québec à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire consécutives avant ou après sa journée normale de travail. S'il s'agit d'un employé préposé à la cafétéria, lorsqu'une période de repas coïncide avec une période normale de repas, les employés bénéficieront d'un repas gratuit à la cafétéria. Tout autre repas prévu en vertu de cet article sera payé au taux prévu.



La même allocation de repas s'appliquera de quatre (4) heures en quatre (4) heures, à condition qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire à accomplir après le repas.

**4:07:03** L'agent de protection et de sécurité qui a travaillé deux (2) heures de temps supplémentaire consécutives en dehors des heures normales de travail définies aux articles 4:01:00 à 4:04:00 ou déterminées dans les horaires fixées en vertu desdits articles a droit à l'allocation de repas prévue à la clause 4:07:02.

La même allocation de repas s'appliquera de quatre (4) heures en quatre (4) heures, à condition qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire à accomplir après le repas.

**4:07:04** L'employé qui, le samedi, le dimanche ou un jour de fête chômé et payé a travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire a droit à une période d'arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour un repas et à l'allocation de repas décrite à la clause 4:07:02, à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire à accomplir après le repas.

L'employé a droit au bénéfice prévu, à chaque période de quatre (4) heures additionnelles continues, aux mêmes conditions.

**4:07:05** L'agent de protection et de sécurité affecté à un horaire de travail comprenant des journées de douze (12) heures qui, lors de son congé hebdomadaire ou un jour de fête chômé et payé a travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire, bénéficie d'une période de trente (30) minutes rémunérées pour un repas et de l'allocation de repas décrite à la clause 4:07:02, à condition qu'il accomplisse au moins deux (2) heures de temps supplémentaire après la période de repas.

Il a droit au bénéfice prévu, à chaque période de quatre (4) heures additionnelles continues, aux mêmes conditions.

**4:07:06** L'agent de protection et de sécurité affecté à un horaire de travail comprenant des journées de huit (8) heures qui, lors de son congé hebdomadaire ou un jour de fête chômé et payé a travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire, bénéficiera d'une période de trente (30) minutes rémunérées pour un repas et de l'allocation de repas décrite à la clause 4:07:02, à condition toutefois qu'il accomplisse au moins deux (2) heures de temps supplémentaire après la période de repas.

Il a droit au bénéfice prévu, à chaque période de quatre (4) heures additionnelles continues aux mêmes conditions.

Dans ce cas, l'employé peut être tenu de demeurer à son poste de travail.

## **ARTICLE 4:08:00 - PÉRIODE DE REPOS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**4:08:01** Sauf pour les agents de protection et de sécurité lorsque le temps supplémentaire aura duré deux (2) heures et qu'on prévoit que le temps supplémentaire durera encore au moins une demi-heure (1/2), les employés concernés auront droit à un quart (1/4) d'heure de repos après les premières deux (2) heures de temps supplémentaire.

Le même droit s'appliquera de deux (2) heures en deux (2) heures aux mêmes conditions, à moins que la période de repos coïncide avec une période de repas.

**4:08:02** Le quart (1/4) d'heure de repos est payé au taux horaire applicable au moment où l'employé bénéficie de ce quart (1/4) d'heure de repos.

## **ARTICLE 4:09:00 - ACCUMULATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**4:09:01** Les employés réguliers peuvent accumuler les heures de temps supplémentaire effectuées aux conditions suivantes:

- a) L'employé doit en faire la demande à son contremaître en temps opportun.
- b) Le temps supplémentaire est accumulé en heures au taux prévu à la convention collective.
- c) À compter du 29 mai 2005, le temps supplémentaire peut être repris en temps par l'employé et payé au taux horaire moyen, selon ses heures accumulées.
- d) La remise du temps supplémentaire ne peut être demandée ni accordée durant les périodes du 15 juin au 15 septembre ainsi que du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre d'une année. L'employé doit faire la demande de remise au moins deux (2) semaines à l'avance et la période devra être choisie après entente avec le contremaître. Il est entendu que le contremaître ne peut refuser la demande de l'employé pour des motifs non raisonnables.
- e) L'employé ne peut accumuler plus que l'équivalent de quatre (4) semaines de temps supplémentaire pour une année, soit de juin à mai. Tout le temps supplémentaire qui excède la limite permise d'accumulation sera payé automatiquement.

Toutefois, un employé qui a atteint le maximum de quatre (4) semaines et qui a repris du temps supplémentaire en temps selon les règles prévues à cet article, pourra ré-accumuler des heures de temps supplémentaire, en respectant toujours le maximum prévu au présent paragraphe.

f) Si un employé désire se faire payer ses heures supplémentaires accumulées en cours d'année, il pourra se les faire payer en totalité au cours de la troisième semaine du mois de novembre après en avoir fait la demande écrite à son supérieur immédiat au 31 octobre de chaque année. Si au dernier samedi du mois de mai un employé n'a pas repris en temps ses heures supplémentaires accumulées, elles lui seront payées au cours du mois de juin, au taux horaire de la période où elles ont été accumulées.

**4:09:02** Dans le cadre d'une préretraite ou d'une retraite, l'employé peut accumuler un maximum de cent cinquante-cinq (155) heures de temps supplémentaire par année, jusqu'à concurrence de mille quatre-vingt-cinq (1085) heures. Cependant, il doit s'engager à respecter les conditions suivantes :

a) Pour se prévaloir de cette mesure d'accumulation, l'employé concerné doit faire parvenir au Service des ressources humaines un avis écrit à cet effet au plus tard avant le début de la troisième semaine complète précédant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

b) Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le temps supplémentaire accumulé par l'employé visé par cette clause (maximum cent cinquante-cinq (155) heures) est automatiquement transféré dans un compteur pour fins de préretraite. L'excédent de ces heures est payé à l'employé. Lorsque l'employé quittera pour une préretraite, le temps supplémentaire accumulé lui est payé au salaire de l'occupation détenue au moment de son départ.

Un employé qui s'engage en vertu de cet article et dont le nombre d'années avant la retraite ne lui permet pas d'atteindre le maximum de 1085 heures, en respectant le maximum de 155 heures par année, peut accumuler ses heures de temps supplémentaires au delà de la limite, jusqu'à ce qu'il ait rattrapé son retard, mais en respectant toujours le maximum absolu de 1085 heures, et ce aux mêmes conditions pré-citées.

c) L'employé doit s'engager à ne pas demander le paiement des heures accumulées avant la prise de la préretraite. Si une telle demande est faite, l'employé est alors payé au salaire de l'occupation au moment de l'accumulation et au taux en vigueur au même moment.

## ANNEXE C-3

### ASSIGNATION - RÉGION DE QUÉBEC

Il est entendu entre les parties de modifier l'article 5:03:00 de la convention collective pour les employés du Centre de distribution de Québec.

#### ARTICLE 5:03:00 - ASSIGNATION

**5:03:01** Pour tout besoin temporaire de main-d'œuvre, l'employeur, compte tenu de ses besoins, assigne conformément aux articles 5:01:00 à 5:07:00 de la présente convention collective.

L'employeur donne un préavis d'au moins deux (2) heures à un employé avant le début de son quart de travail initialement prévu pour lui signifier sa mise à pied. À défaut d'avoir donné l'avis, l'employé reçoit une compensation égale à trois (3) heures en temps régulier.

**5:03:02** À chaque jour, l'employeur établit le nombre d'employés nécessaires à la bonne marche de ses opérations en fonction de ses besoins prévisibles pour la journée et ce, par département.

#### LISTE DE REMPLACEMENT

**5:03:03** Une liste de remplacement est créée pour le Centre de distribution de Québec. L'employé permanent et l'employé permanent en surplus s'inscrivent en indiquant les occupations et les départements où ils veulent effectuer du remplacement et la priorité qu'ils accordent à chacun d'eux.

Il est entendu entre les parties que l'employé intéressé aux occupations de LTA et LTB, devra accorder la priorité de ses choix sur ces occupations dans la liste de remplacement selon la pratique actuelle.

L'employé peut ajouter ou retirer ses choix ou en modifier leurs priorités au moyen d'un avis écrit, et ce au plus tard le jeudi midi de la semaine en cours. L'employeur s'engage à respecter cet avis la semaine suivante.

**5:03:04** Une liste de remplacement est ensuite créée pour le CDQ pour les employés réguliers non titulaires en respectant les conditions énumérées à 5:03:03.

Il est entendu qu'aucun employé de cette liste ne peut avoir préséance à l'assignation journalière au détriment d'un employé permanent et/ou de tout autre employé assigné pour fin de formation. Le cas échéant, l'employeur assigne l'employé permanent qui réclame l'assignation en conformité avec la clause 5:03:06.

L'employé régulier non titulaire qui est assigné dans une occupation à l'entretien ménager qu'il n'a pas choisi par la liste de remplacement peut faire valoir son ancienneté pour le poste occupé par l'employé ayant le moins d'ancienneté assigné à taux de salaire supérieur.

## **ASSIGNATION HEBDOMADAIRE**

**5:03:05** Une liste de remplacement hebdomadaire est créée pour le CDQ. Les employés s'inscrivent en indiquant les occupations et les départements où ils veulent effectuer du remplacement et la priorité qu'ils accordent à chacun d'eux.

Cette liste d'assignation hebdomadaire sera prioritaire à la liste d'assignation journalière.

## **ASSIGNATION JOURNALIÈRE**

**5:03:06** a) Tout besoin journalier de main-d'œuvre établi en vertu de 5:03:02 qui ne peut être comblé par les réguliers titulaires de l'occupation du département est comblé, en premier lieu, en assignant par ancienneté l'employé permanent compétent du département inscrit sur la liste de remplacement à moins que ce dernier bénéficie d'une assignation qu'il aurait privilégiée dans un autre département.

b) En second lieu, les besoins de main-d'œuvre sont comblés, par ancienneté, par l'employé permanent compétent des autres départements inscrit sur la liste de remplacement.

c) Tout besoin subsistant est alors comblé par l'utilisation de la liste de rappel, par ancienneté. Les employés ainsi rappelés seront assignés en respectant les priorités énoncées dans la liste de remplacement décrite à 5:03:04.

Tout employé assigné en vertu des présentes obtient le taux horaire de l'occupation. Il est assigné à condition que les autres employés présents dans le département puissent satisfaire aux besoins de travail requis et qu'il n'ait pas déjà bénéficié d'une assignation au cours de la journée.

**5:03:07** Sauf pour fin de formation, rien dans ce qui précède ne peut être interprété de façon à permettre une assignation à l'extérieur de leur département aux employés de métier travaillant à l'entretien technique, commis soir CSQ, aux cuisiniers classe 1 et 2, aux agents de protection et de sécurité, aux exceptions prévues à l'entente de livraison CSQ de la présente convention collective.

**5:03:08** L'assignation par la liste de remplacement se termine au plus tard à la fin du quart de travail. Si cette dernière se termine avant la fin du quart de travail, l'employé est alors considéré comme ayant retourné au poste qu'il détient ou sur la liste prévue à la clause 1:04:02 ou à la liste de rappel le cas échéant. Il devient alors éligible à une autre assignation si un besoin de remplacement doit être comblé.

Tout employé régulier non titulaire qui n'est pas assigné par l'entremise de la liste de remplacement est considéré assigné dans le département où il travaille suite à l'opération d'assignation journalière.

Les employés assignés comme préposé aux commandes, au service de la préparation des commandes, peuvent se prévaloir d'un droit à une deuxième assignation au cours de la journée si un besoin s'établit correspondant à un de ses choix manifestés sur les listes de remplacement et étant prioritaire à cette dernière occupation.

Le salaire que l'employé reçoit pour chaque demi-journée de travail est celui de l'occupation ayant le taux de salaire le plus élevé que l'employé a accompli durant cette demi-journée.

**5:03:09** En fonction des besoins particuliers qui ne peuvent être comblés par les règles d'assignation, l'employeur assigne tout employé ayant complété avec succès une période de formation, en cas de besoin temporaire dans un poste où le susdit a été formé et ce, par ordre inverse d'ancienneté pourvu que ce dernier obtienne le taux horaire de l'occupation dans le cas où celui-ci est plus élevé et qu'il ne perd pas de salaire quand celui-ci est inférieur. Tout employé ainsi désigné est considéré assigné dans le département où il travaille suite à cette opération d'assignation.

**5:03:10** Advenant que les besoins de main-d'œuvre ne puissent être comblés selon les règles susdites, l'employeur pourra embaucher toute personne de son choix, sujette à l'application de la clause 6:03:03.

**5:03:11** Advenant l'application incorrecte de l'article 5:03:00, le délégué du département peut s'adresser au supérieur immédiat dans le but de trouver le correctif nécessaire dans les meilleurs délais. Cette clause ne doit pas être interprétée comme empêchant le recours à la procédure de grief.

**5:03:12** Dans le cas d'assignation dans un immeuble autre que celui où l'employé travaille régulièrement au début de la journée normale de travail, l'employeur fournit les moyens de transport nécessaires ou, à défaut, rembourse l'employé pour les dépenses encourues.

### **ASSIGNATION EN SURPLUS (début de journée)**

**5:03:13** Advenant un surplus de main-d'œuvre dans un département lors de l'application de 5:03:02, l'employeur détermine, par ordre inverse d'ancienneté, l'employé régulier titulaire d'une occupation déclarée en surplus et assigne ce dernier de la façon suivante:

a) Après avoir assigné selon la clause 5:03:06 a), il assigne prioritairement l'employé dans son département dans une occupation où un besoin doit être comblé en autant que l'employé ait les compétences pour effectuer le travail.

b) Si le surplus persiste, il assigne dans un autre département prioritairement avant la liste de remplacement décrite à 5:03:04 dans une occupation à salaire

égal ou supérieur en autant que l'employé ait les compétences pour effectuer le travail.

c) Enfin, il assigne dans un autre poste au CDQ où l'employé a les compétences pour effectuer le travail.

L'employé permanent ainsi déplacé obtient le taux horaire de l'occupation si celui-ci est plus élevé ou le taux horaire de son occupation dans le cas où son assignation est dans une occupation à taux horaire moins élevé. L'employeur ne pourra combler cette occupation déclarée en surplus par un autre employé.

### **ASSIGNATION EN SURPLUS (en cours de journée)**

**5:03:14** Advenant un surplus de main-d'œuvre dans une occupation dans un département avant la fin du quart de travail, l'employeur assigne par ordre inverse d'ancienneté de la façon suivante:

a) Dans un premier temps, dans un autre département un employé régulier non titulaire affecté par la liste de remplacement décrite à 5:03:04 ou par la liste de rappel dans le cas des employés temporaires.

b) En second lieu, dans son département d'origine, dans son poste un employé permanent assigné par la liste de remplacement décrite à 5:03:03.

c) Enfin, l'employé régulier titulaire de l'occupation en surplus est réassigné prioritairement dans son département où un besoin doit être comblé après avoir répété l'opération décrite en a) et b) en tenant compte de toutes les occupations du département et qu'il ait les compétences pour effectuer le travail. En dernier recours, l'employé sera assigné dans un autre département où il y a un besoin et qu'il soit apte à effectuer le travail.

L'employé permanent ainsi déplacé obtient le taux horaire de l'occupation si celui-ci est plus élevé ou le taux horaire de son occupation dans le cas où son assignation est dans une occupation à taux horaire moins élevé. L'employeur ne pourra combler cette occupation déclarée en surplus par un autre employé.

Les parties s'entendent d'effectuer les concordances aux textes de la présente convention collective.

### **ASSIGNATION À L'ENTRETIEN MÉNAGER**

**5 :03 :15** Une fois par année au premier lundi suivant le 15 janvier, pour une durée de douze (12) mois, l'employé peut signifier son choix d'être assigné à l'entretien ménager au CDQ, incluant les postes d'opérateurs de balai mécanique et de préposés à l'entretien classe 2, en s'inscrivant sur une liste prévue à cette fin et affichée par l'employeur.

a) Compte tenu de ce qui précède, l'employeur assigne l'employé régulier le plus ancien ayant signifié son choix d'être assigné à l'entretien ménager, y compris les

employés réguliers en mise en pied. En l'absence de candidat, l'employeur assigne l'employé régulier non titulaire le moins ancien, incluant les employés réguliers mis à pied. L'employé ainsi assigné reçoit la formation complète reliée à l'entretien ménager.

b) Cette assignation est d'une durée correspondant à la période énoncée à cet article, soit de douze (12) mois, nonobstant toute autre disposition contraire prévue à la convention collective.

c) L'employé ainsi assigné peut exiger de prendre ses vacances au mois de juillet et août, malgré toute autre disposition contraire à la convention collective.

d) En dérogation à 6:03:01 c), l'employé ainsi assigné n'est pas déplacé pour être mis à pied, nonobstant son rang d'ancienneté, sous réserve du paragraphe f).

e) L'employé ainsi assigné qui obtient un nouveau poste selon l'article 5:01:00 est remplacé par l'employé le plus ancien sur la liste prévue à cet article et n'ayant pas été retenu en premier lieu.

f) Lorsqu'un employé titulaire d'un poste à l'entretien ménager a l'obligation de revenir à son poste en cours d'année, l'employé le moins ancien de la liste prévue à cet article est assigné à l'extérieur de l'entretien ménager ou mis à pied, selon son ancienneté.

g) Lors de remplacement hebdomadaire, les besoins sont comblés par la liste de rappel des employés formés et l'employé ainsi rappelé n'est pas mis à pied, aux mêmes conditions que le paragraphe d).

h) Les employés qui désirent se faire former afin de faire du remplacement à l'entretien ménager devront s'engager via une liste affichée annuellement à cet effet. Les employés ayant reçu la formation de base s'engagent à effectuer de tels remplacements pour une durée d'un (1) an.

## **ASSIGNATION CSQ SOIR**

**5 :03 :16** L'assignation aux postes de préposé entrepôt « B » du CSQ (soir) (36257) est d'une durée de douze (12) mois. L'employé qui est assigné à un de ces postes en vertu de son ancienneté et de ses choix inscrits sur la liste de remplacement prévue à l'article 5 :03 :03 débute son assignation au premier lundi suivant le 15 janvier de chaque année.

a) Compte tenu de ce qui précède, l'employeur assigne l'employé régulier le plus ancien ayant signifié son choix d'être assigné au poste de préposé entrepôt « B » CSQ (soir), y compris les employés réguliers en mise en pied. En l'absence de



candidat, l'employeur assigne l'employé régulier non titulaire le moins ancien, incluant les employés réguliers mis à pied.

b) Cette assignation est d'un an, nonobstant toute autre disposition contraire prévue à la convention collective.

c) En dérogation à 6:03:01 c), l'employé ainsi assigné n'est pas déplacé pour être mis à pied, nonobstant son rang d'ancienneté, sous réserve du paragraphe e).

d) L'employé ainsi assigné qui obtient un nouveau poste selon l'article 5:01:00 est remplacé par l'employé le plus ancien sur la liste de remplacement et n'ayant pas été retenu en premier lieu.

e) Lorsqu'un employé titulaire d'un poste de préposé entrepôt « B » au CSQ (soir) a l'obligation de revenir à son poste en cours d'année, l'employé le moins ancien de la liste de remplacement est assigné à l'extérieur de ce poste ou mis à pied, selon son ancienneté.

f) Lors de remplacement hebdomadaire, les besoins sont comblés par la liste de rappel et l'employé ainsi rappelé n'est pas mis à pied, aux mêmes conditions que le paragraphe c).

## ANNEXE C-4

### LIVRAISON CDQ (36225)

En relation avec l'horaire de travail des employés réguliers titulaires livreurs-transporteurs «A» au CDQ, il est entendu ce qui suit :

- L'horaire régulier débute à l'heure à laquelle le contremaître et l'employé ont convenu.
- Lorsque l'employé permanent est dans la bâtisse et que son horaire régulier se termine, celui-ci se rapporte à son contremaître, peu importe la tâche qu'il accomplit. Le contremaître informe l'employé si ses services sont requis ou non (re : heures supplémentaires).
- Si l'employé permanent peut selon les termes de la convention collective effectuer du travail en temps supplémentaire et que la situation lui permet de commencer plus tôt, celui-ci ne dépassera pas les trois (3) heures de temps et demi même si des plus jeunes d'ancienneté ont commencé leur travail supplémentaire plus tard, à moins de prévoir qu'il y aura du travail à taux double et qui devra être établi selon les termes de la convention collective.
- Si l'employé permanent est requis de faire des heures supplémentaires et que la situation ne lui permet pas de commencer plus tôt, celui-ci devra se rapporter au service au début de la période de surtemps à 16h45 et n'aura pas pour effet d'annuler son allocation de repas.
- À compter de 16h45, un titulaire de la fonction ou tout autre employé ayant droit au travail supplémentaire a priorité en tout temps sur le livreur-transporteur «A» qui est à accomplir la fonction en heures supplémentaires.
- L'employé permanent qui sur un horaire de LTA effectue du temps supplémentaire après sa journée normale de travail n'a pas droit au temps supplémentaire du Centre de distribution à moins que l'employeur n'ait pu trouver le nombre d'employés nécessaires pour effectuer le travail.
- L'horaire qui prend fin à 17h00 du lundi au jeudi et pour le vendredi à 12h30 n'a pas pour effet de faire perdre le temps supplémentaire départemental ou interdépartemental.
- Pour ce faire, il doit avoir signifié sa disponibilité entre 15h00 et 16h00 (lundi au jeudi) et pour le vendredi entre 10h00 et 11h00 au Service de l'expédition qui assurera la communication départementale et interdépartementale.

- Par contre, il devra être présent dans l'édifice pour 17h00 ou 12h30 selon le cas.
- À défaut de ce faire, le temps supplémentaire lui est refusé.
- La priorité du temps supplémentaire est accordée à la livraison supplémentaire avant d'avoir droit au temps supplémentaire départemental et interdépartemental.
- Tout employé qui remplace au poste de livreur-transporteur «A» est sujet aux mêmes règles.

## ANNEXE C-5

### CSQ

La nouvelle orientation de l'entreprise dans le développement du réseau SAQ Restauration exige l'adaptation à une nouvelle culture commerciale et des modifications importantes dans le fonctionnement des secteurs Ventes et Logistique-Distribution.

Dans ce contexte et dans un souci de maintenir un haut niveau de qualité de service à la clientèle, le secteur Logistique et Distribution a besoin de flexibilité ; ce qui nécessite des ententes particulières entre les parties en ce qui concerne le fonctionnement du Centre spécialisé de Québec. À cet égard, plusieurs scénarios sont présentement à l'étude afin de convenir du réseau de distribution le plus approprié dans le futur, ce qui pourrait se traduire éventuellement par d'autres ententes. Entre-temps les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les conditions particulières d'assignation seront applicables après entente entre les parties.
2. Après entente, tous les postes créés au CSQ incluant la livraison, les plages horaires connues dans la convention collective à la clause 4:01:02 d) peuvent être modifiées selon les besoins de l'entreprise. Les nouvelles plages horaires peuvent inclure le samedi et le dimanche.
  - 2.1 Dans le cas de travail de fin de semaine, lorsque possible, l'employeur applique une formule d'alternance qui évite à l'employé de travailler systématiquement le samedi et le dimanche.
    - 2.1.1 Les horaires de fin de semaine doivent nécessairement être inclus dans un horaire de 38,75 heures.
    - 2.1.2 Il est de l'intention de l'employeur de considérer prioritairement le désir des employés de travailler sur semaine.
  - 2.2 Les nouveaux postes créés au CSQ sont considérés comme distincts.
  - 2.3 Advenant une diminution de personnel et selon les besoins des opérations, la réduction de postes s'effectue en priorisant dans l'ordre les postes de nuit, de soir et de jour.

3. Les équipes de livraison du CSQ sont intégrées à l'entente de livraison CDM-CDQ relative aux nouvelles modalités de transport et de livraison pour le CDQ et le nombre de postes de jour demeure identique.
  - 3.1 Sujet à 3, à l'exception de la plage horaire de soir, les quarts de jour et de nuit sont maintenus conformément à 4:01:02 d) de la convention collective.
  - 3.2 Le quart de soir se situe pour sa part entre 13h00 et 2h15.
4. Pour chacun des horaires réguliers qui débutent à partir de 13h00, la prime de soir est accordée pour l'ensemble de la semaine de travail.
5. Dans la mesure où il n'y a pas d'autre alternative, l'employeur peut exiger qu'un titulaire assure la formation de son successeur avant de pouvoir quitter son poste suite à une supplantation, un transfert ou un affichage. D'autre part, il s'engage à verser la prime d'entraînement et la classe supérieure salariale dont il aurait bénéficié autrement.
6. L'employeur affiche une liste permanente où les employés couverts par l'accréditation peuvent s'inscrire, afin de recevoir par ancienneté la formation nécessaire pour effectuer du remplacement dans tous les postes couverts par la présente entente excluant la livraison.
  - 6.1 L'employeur, compte tenu de ses besoins, forme par ancienneté, le nombre d'employés nécessaires à la bonne marche des opérations.
  - 6.2 L'employeur donne la formation d'abord aux réguliers titulaires d'un poste dans le Centre spécialisé concerné pour ensuite donner la formation aux employés des autres départements de la région concernée.
  - 6.3 Au CSQ, l'employeur peut assigner prioritairement un employé qui a complété avec succès une période de formation dans un des postes couverts par la présente entente par ordre inverse d'ancienneté. Cette disposition n'a pas pour effet de pénaliser l'employé dans le cas où il est affecté à un taux de salaire supérieur.
  - 6.4 Les présentes conditions de formation s'appliquent au CSQ nonobstant toute autre indication contraire de la convention collective.
  - 6.5 Le fait pour un employé de détenir une formation ne lui assure pas pour autant une préséance lors d'affichage.

7. Article 6:01:10 : Rien dans le chapitre 6:00:00 ne peut obliger un employé à déplacer un agent de protection et de sécurité ou un employé du CSQ travaillant sur un poste distinct du nouvel horaire.

## **ANNEXE C-6**

### **MODALITÉS D'INTÉGRATION DES EMPLOYÉS DU S.E.M.B. AU SCFP sl 3535 (STSAQ)**

Les parties, concernant le cas particulier de l'intégration de 9 employés du Syndicat des employés de magasins et de bureaux dont le nom et la date d'ancienneté acquise chez ce syndicat apparaissent à l'annexe «A» de la présente, conviennent que:

- La Société des alcools du Québec s'est engagée au moment déterminé, d'embaucher pour le CSQ 9 des employés mentionnés à l'annexe «A» de la présente sous le statut d'employés permanents. De ce fait, les 9 employés concernés sont soumis aux directives et politiques de la SAQ ainsi qu'aux conditions de travail prévues à la convention collective et aux ententes et bénéficient de tous les avantages et privilèges accordés par la SAQ aux employés de cette catégorie en devenant membres du SCFP sl 3535 STSAQ.
- La SAQ et le SCFP sl 3535 STSAQ se sont engagés, pour ces 9 employés à retenir la date d'ancienneté apparaissant à l'annexe «A» comme étant la date d'ancienneté applicable à l'intérieur du CSQ.
- De plus, la date d'ancienneté applicable aux autres départements du CDQ devient la date d'intégration au SCFP sl 3535 STSAQ selon le même rang d'ancienneté reconnu entre les parties et apparaissant à l'annexe «A».
- Pour la détermination du service continu aux fins d'application de l'article 9:01:00 de la convention collective une date est établie et apparaît à l'annexe «A» de la présente.
- Toutes les banques de crédit de maladie, de congés, etc appartenant à ces employés lors du transfert à l'unité d'accréditation demeurent valides.

- Les 9 employés intégrés à l'accréditation STSAQ ne pourront être déplacés dans leur poste à l'extérieur du CSQ, nonobstant toutes autres dispositions de la convention collective.

### **Employés réguliers succursale 33557**

<b>Date d'ancienneté</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Service continu</b>
1977-01-04	Plante	Claude	1976-09-08
1977-10-31	Munger	Denis	1977-09-06
1978-02-07	Rood	Claude	1978-02-07
1986-08-11	Baillargeon	Daniel	1981-11-17
1993-11-26	Leblanc	Jean-Claude	1982-06-10
1997-01-06	Simard	Linda	1987-02-09
1998-06-17	Bégin	Jean	1986-11-15
1998-06-30	Pageau	Denis	1986-10-15

N.B. La date d'intégration pour les employés mentionnés ci-haut est le 1<sup>er</sup> avril 2001.

## **ANNEXE C-7**

### **LIVRAISON CSQ (36227)**

La livraison fait partie intégrante de la vente et la façon dont un produit est livré au client est au moins aussi importante que la qualité du produit lui-même.

Les préposés à la livraison sont du personnel de première ligne qui se trouvent en situation de contact direct avec le client et ont, par conséquent, un impact important sur l'image de l'entreprise.

Modalités particulières aux livreurs du CSQ.

#### **ASSIGNATION :**

Les titulaires de ces postes perdent tous leurs droits pour des affectations temporaires (quotidien) en vertu de l'article 5:03:00 de la présente convention collective sauf pour une occupation dans le département.

Long terme :

- Les cas de remplacement de 1 semaine et plus.

En assignation long terme, lors d'acceptation, il pourrait se trouver exceptionnellement en cours de semaine obligé d'aller dans une autre occupation de son département ou dans un autre département et ce, sans perte de salaire.

#### **LE REMPLACEMENT :**

Le remplacement sur ces postes se fera de la façon suivante :

Une liste de remplacement court terme et une autre long terme par ancienneté seront créées pour les employés permanents du département pour une autre occupation de son département.

En situation de surplus de personnel, aucun assigné demeure dans le département avant un titulaire de poste.

S'il subsiste un besoin, l'employeur peut assigner par ancienneté comme deuxième personne sur un camion un employé s'étant inscrit sur la liste des employés désirant effectuer les tâches de préposés à la distribution, classe 3.



## **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET JOURS FÉRIÉS :**

L'horaire qui prend fin à 17h00 ou pour le vendredi à 12h30 n'a pas pour effet de faire perdre le temps supplémentaire départemental ou interdépartemental.

Pour ce faire, l'employé doit avoir signifié sa disponibilité entre 15h00 et 16h00 (lundi au jeudi) et pour le vendredi entre 10h00 et 11h00 au Service de l'expédition qui assurera la communication départementale et interdépartementale.

Par contre, il devra être présent dans l'édifice pour 17h00 ou 12h30 selon le cas.

À défaut de ce faire, le temps supplémentaire lui est refusé.

La priorité du temps supplémentaire est accordée à la livraison supplémentaire avant d'avoir droit au temps supplémentaire départemental ou interdépartemental.

Les titulaires d'un poste de livreur transporteur «A» ou «B» au CSQ affectés à l'horaire de quatre (4) jours dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à la clause 9:02:01 a) reçoivent une compensation égale au 1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé.

Si un jour chômé survient à l'intérieur de la semaine normale de travail l'employé sera rémunéré l'équivalent de sa journée normale de travail.

## **HORAIRE DE TRAVAIL :**

Chauffeurs de jour LTA et LTB – CSQ

<b>CHAUFFEURS</b>	<b>LUNDI</b>	<b>MARDI</b>	<b>MERCREDI</b>	<b>JEUDI</b>	<b>VENDREDI</b>	<b>TOTAL</b>
6 Chauffeurs LTB	CONGÉ	6h30-17h00	6h30-17h00	6h30-17h00	6h30-17h00	40 heures
2 Chauffeurs LTA	CONGÉ	6h30-17h00	6h30-17h00	6h30-17h00	6h30-17h00	40 heures
<b>8 Chauffeurs</b>						

<b>CHAUFFEURS</b>	<b>LUNDI</b>	<b>MARDI</b>	<b>MERCREDI</b>	<b>JEUDI</b>	<b>VENDREDI</b>	<b>TOTAL</b>
6 Chauffeurs LTB	CONGÉ	10h00	10h00	10h00	10h00	40 heures
2 Chauffeurs LTA	CONGÉ	10h00	10h00	10h00	10h00	40 heures
<b>8 Chauffeurs</b>						

## **AUTRES RÈGLES :**

Il est cependant primordial que le titulaire termine sa livraison totale même si cela dépasse les heures régulières de travail.

La direction du CSQ a l'entière responsabilité sur les postes de livreurs du CSQ en ce qui concerne la supervision immédiate du travail, les instructions et les conditions sur les tâches à être effectuées.

---

## **ANNEXE C-8**

### **EXTENSION HORAIRE À L'EXPÉDITION**

Il est de l'intention de la Société des alcools du Québec de favoriser au maximum le travail à l'expédition selon les termes de la présente convention collective.

Par contre, dans le but de réduire les délais de livraison, le processus de chargement au département 36220 peut être devancé.

Il est donc convenu que, suivant le besoin, la plage horaire de travail du quart de jour prévue à l'article 4:01:02 d) est prolongée jusqu'à un maximum de vingt et une heures trente minutes (21h30) pour les journées complètes et jusqu'à dix-sept heures quinze minutes (17h15) pour la demi-journée.

La période qui va suivre la mise en application du nouvel horaire va être considérée comme période test et va durer au maximum un an; si après cette période le besoin est maintenu, en dehors du cadre de la plage horaire prévue à 4:01:02 d), les employés qui en feront la demande pourront déplacer selon les règles de l'article 6.

La période test pourra prendre fin à l'intérieur de l'année après entente entre les parties.

En début de la période test s'il est prévu d'être en dehors des paramètres prévus à 4:01:02 d), les dispositions prévues à 6:00:00 pourront s'appliquer.

## **ANNEXE C-9**

### **CRÉATION D'UN QUART DE TRAVAIL**

S'il est nécessaire de procéder à une réorganisation à la distribution de Québec (horaire quart de soir), la Société des alcools du Québec s'engage à former un comité qui aura pour mandat :

- d'analyser les effets et les conséquences de l'implantation d'un quart de soir prévue à 4:01:02 a) ii);
- d'identifier les problèmes qui surviennent dans son application;
- de discuter des adaptations et modifications nécessaires afin d'en arriver à une entente.

L'entente de la région de Montréal servira comme base de référence au comité de la région de Québec.

---

## **ANNEXE C-10**

### **REMPLACEMENT D'UN CONTREMAÎTRE PAR UN MEMBRE DU SYNDICAT STSAQ**

Afin de favoriser le développement d'une relève pour les postes de contremaîtres aux CDQ et CSQ, il est de l'intention de l'employeur de considérer la candidature des employés syndiqués affectés temporairement à titre de cadre, selon l'article 2:01:04 de la convention collective.

Un programme d'évaluation sera mis en place pour permettre aux candidats intéressés de mettre en relation leur profil avec les exigences du poste.

Les objectifs visés par l'affectation d'employés syndiqués comme contremaîtres remplaçants sont d'assurer les opérations quotidiennes habituellement exécutées par le contremaître, à l'exception des interventions disciplinaires.

Advenant une plainte d'un employé à propos de la gestion des opérations du département par un employé syndiqué affecté à titre de cadre, le syndicat et l'employeur se rencontrent afin de régler le litige.

Cette procédure n'a pas pour effet d'enlever ou de diminuer l'application de l'article 2:01:04 a) de la convention collective, à l'exception du maximum de vingt-quatre (24) mois cumulatifs, lequel n'est pas applicable. À défaut d'entente sur un litige alors que le délai prévu est expiré, le syndicat accordera un délai suffisant pour le retour en poste de l'employé syndiqué visé.

## ANNEXE C-11

### RÈGLES DE FONCTIONNEMENT CENTRE SPÉCIALISÉ DE QUÉBEC (CSQ)

Les parties conviennent que dans l'esprit de l'annexe C-5, il est nécessaire d'établir de nouvelles règles de fonctionnement au CSQ afin de satisfaire à la demande de la clientèle du CSQ, et pour adapter la main-d'œuvre à cette réalité.

Les objectifs poursuivis visent, entre autre, à réduire les déplacements du CDQ vers le CSQ et inversement, et à développer un esprit d'équipe qui favorise la créativité et l'intérêt. À la mise en vigueur de la convention collective, les nouvelles règles de fonctionnement sont les suivantes :

Horaire :

- Le CSQ opérera sur un horaire 38.75 heures réparties sur quatre (4) jours, du lundi au jeudi, et aussi sur quatre jours et demi (4½), du lundi au vendredi.
- Les horaires des quart sont définis dans le tableau suivant :

#### Horaire des quarts de travail

	<u>Jour</u>	<u>Soir</u>
Horaire 4 jours	7h30 à 17h30 (lundi)	14h30 à 01h15
	6h30 à 17h15 (mard-merc)	16h00 à 01h15
	6h30 à 16h45 (jeudi)	
Horaire 4½ jours	7h30 à 16h45	16h00 à 01h15
	7h30 à 12h15	12h00 à 16h45

Plus précisément, les postes suivants sont ainsi distribués :

#### Commis (38h75)

	<b>Lundi</b>	<b>Mardi</b>	<b>Mercredi</b>	<b>Jeudi</b>	<b>Vendredi</b>
<b>Jour (A)</b>	10	10	10	8.75	---
<b>Jour (B)</b>	8.5	8.5	8.5	8.5	4.75
<b>Soir (C)</b>	8.5	8.5	8.5	8.5	4.75

Le poste C est sans assignation.

Les postes A et B sont en assignation hebdomadaire.

#### Préposé à l'inventaire (38h75)

	<b>Lundi</b>	<b>Mardi</b>	<b>Mercredi</b>	<b>Jeudi</b>	<b>Vendredi</b>
<b>Jour (D)</b>	10	10	10	8.75	---

Aucun préposé à l'inventaire, le vendredi  
Assignation hebdomadaire.

#### Réquisition (38h75)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Jour (E) et (F)	8.5	8.5	8.5	8.5	4.75

Assignation hebdomadaire.

#### Préposé B (38h75)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Jour (G)	10	10	10	8.75	---
Jour (H)	8.5	8.5	8.5	8.5	4.75
Soir (I)	8.5	8.5	8.5	8.5	4.75
Soir (J)	10	10	10	8.75	

Équipe de jour réduite le vendredi.

Assignation hebdomadaire pour les postes de 4 jours (G) et (J) et le poste de 4½ soir (I)  
Assignation hebdomadaire pour 1 poste de jour(H); assignation journalière pour les autres postes de jour (H).

#### **Mise en opérations :**

- À la mise en opérations de ce nouvel horaire, les employés touchés du CSQ pourront déplacer en utilisant les règles de déplacement habituelles, sous réserve des exceptions prévues à l'annexe C-6. Toutefois, dans la mesure où il n'y a pas d'autres alternatives, l'employeur peut exiger qu'un titulaire assure la formation de son successeur avant de pouvoir quitter son poste suite à une supplantation, un transfert ou un affichage. D'autre part, il s'engage à verser la prime d'entraînement et la classe salariale supérieure dont il aurait bénéficié autrement.

#### **Postes sans assignation :**

- Lors d'absence du titulaire d'un poste sans assignation, un employé assurera le remplacement pour la durée de l'absence ou , au plus, pour la semaine courante. L'assignation est revue à chaque début de semaine.

#### **Postes en assignation hebdomadaire :**

- L'employé titulaire d'une occupation a priorité d'assignation sur les postes à combler hebdomadairement de son département au CSQ, nonobstant l'annexe C-3 de la convention collective.

- Sur une base quotidienne, les postes sont comblés selon les règles d'assignation journalière prévues à l'annexe C-3.
- L'employé titulaire d'un poste au CSQ est considéré comme pouvant être assigné par la liste de remplacement prévue à l'annexe C-3 sur les postes à combler hebdomadairement à l'extérieur du CSQ.

**Liste de remplacement :**

- L'employé assigné sur un poste au CSQ par la liste de remplacement prévue à l'annexe C-3 pour moins d'une (1) semaine y sera assigné pour la durée de ce remplacement;
- Pour les remplacements égal et supérieur à une (1) semaine, l'assignation est revue hebdomadairement.

**Réduction de personnel :**

- Une réduction des volumes du CSQ en cours de semaine peut entraîner le transfert d'employés assignés hebdomadairement au CSQ vers le CDQ, à moins que cela ait pour effet de causer une mise à pied au CDQ pour la semaine en cours.
- Lors d'une réduction de personnel au CDQ, un employé touché ne peut déplacer une personne en assignation hebdomadaire au CSQ, nonobstant l'article 6:01:00 et l'annexe C-3 de la convention collective.

**Poste en assignation journalière :**

- L'employé désirant remplacer dans un poste au CSQ est assigné selon les règles prévues à l'annexe C-3.

**Remplacement livraison :**

- Le titulaire d'un poste au CSQ qui remplace au service de la livraison ne peut effectuer du remplacement que sur une base hebdomadaire.

**Les conditions particulières relatives aux horaires de quatre (4) jours seront les suivantes :**

Temps supplémentaire :

Les heures de temps supplémentaire effectuées lors de journée dont l'horaire de travail est de 9,50 heures et plus sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de 11,50 heures travaillées dans une même journée.

Repas en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article 4:07 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSQ est de 9,50 heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSQ est de plus de 9,50 heures, les dispositions de l'article 4:07 s'appliquent au moment de l'obtention de la rémunération à taux double.

Une seconde allocation de repas s'appliquera après 14,50 heures travaillées dans une même journée pour tous les employés du CSQ.

#### Période de repos en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article 4:08 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSQ est de 9,00 heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSQ est de plus de 9,00 heures, l'employé a droit à une pause-repos d'un quart d'heure rémunéré après sa 11<sup>ième</sup> heure travaillée dans une même journée, pourvu qu'il y ait au moins une demi-heure de travail à effectuer en temps supplémentaire après sa pause.

#### Jours chômés et payés :

Les employés du CSQ dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à la clause 9:02:01 a) reçoivent une compensation égale au 1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé.

#### Congés personnels

Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, l'employé permanent du CSQ se voit créditer à son compteur d'heures l'équivalent de trois (3) jours sur le nombre de jours semaine normalement travaillés multipliés par 38.75 heures.

Au 30 juin de chaque année, l'employé permanent du CSQ qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit dans ce cas, maximum vingt-trois heures vingt-cinq (23,25) multipliées par le taux horaire de son occupation.

#### Programme de certification-qualité du CSQ

Dans le cas où des problèmes de qualité identifiables surviendraient au CSQ affectant le service offert aux clients, les parties conviennent d'adopter un programme de certification-qualité basé sur les mêmes paramètres que celui en vigueur pour la région administrative de Montréal à l'annexe B-10.

## **ANNEXE C-12**

### **LETTREUR**

#### **Les parties s'entendent sur ce qui suit :**

- Le poste de lettreur actuellement vacant sera comblé par le comité de déplacement selon la pratique actuelle.
- Nonobstant l'article 5:01:07, après une (1) semaine en poste, une évaluation de la performance de l'employé concerné sera faite par la direction du Service technique du CDQ. Une décision sera alors prise sur le statut de l'employé, à savoir si sa formation se poursuit ou non. Advenant une évaluation négative, l'employé suivant dans le dernier déplacement sera alors sollicité, selon les mêmes règles.
- Par la suite, l'employeur affichera un avis de formation sur les babillards habituels afin de recueillir le nom des employés intéressés à recevoir la formation au poste de lettreur.
- L'employeur formera le ou les employés intéressés selon les disponibilités d'entraînement au quotidien, en débutant par le plus ancien. La formation pour ce poste inclut un engagement pour une période de trois (3) ans pour l'employé formé. Cet engagement a préséance sur l'assignation interdépartemental prévue à 5:03:00 de la convention collective.
- Lorsqu'un poste de lettreur sera de nouveau vacant, l'employeur exigera une expérience minimale de six (6) mois acquise dans le poste ou l'équivalent, s'il y a lieu.

---

## **ANNEXE C-13**

### **LIVRAISON – FUSION DE DEUX DÉPARTEMENTS**

Suite au dépôt patronal du 9 mars et accepté par les parties le 23 mars 2004, les parties s'entendent pour créer deux (2) postes de livreurs transporteurs « A » qui a pour effet de jumeler le travail de deux (2) départements distincts soit le 36225 (CDQ) et 36227 (CSQ) en un seul et ce, aux conditions suivantes :

- Compte tenu de la répartition du travail connu à ce jour et selon nos besoins opérationnels, l'horaire de travail suivant est priorisé dans l'un ou l'autre des départements :

**Lundi au jeudi**

**6h30 à 15h30 (incluant repas non-rémunéré de 30 minutes)**

**Vendredi**

**6h30 à 12h30**



- Pour ces deux (2) employés, leurs départements d'appartenances sont le 36225 et le 36227 et sont considérés distincts des autres employés des départements mentionnés.

Pour l'assignation et pour le temps supplémentaire quotidien, les jours chômés, samedi et dimanche à la livraison, un choix par ancienneté définitif sera fait à la nomination des deux employés afin de choisir lequel des deux départements, il priorise pour les besoins de sélection.

- Ces deux postes sont exclus du choix de circuit de livraison prévue à l'annexe A-7 de la présente convention collective.
- En cas de surplus dans les départements 36225 ou 36227 :

Si un surplus d'employés existe dans l'un ou l'autre des départements et que cela doit occasionner un déplacement vers un autre département d'un employé de son poste, l'employé le moins ancien possédant le double département est prioritaire à aller occuper une occupation de (LTA ou LTB) avant d'aller chercher sur la liste d'assignation extérieur au département concerné.

Si non applicable (un employé vers un autre département) , la clause du surplus d'employés du plus jeune d'ancienneté prévue à la convention collective sera appliquée.

## ANNEXE C-14

### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE LORS DE LIVRAISON

Suite aux discussions entre les parties, il est convenu d'établir concernant la répartition du temps supplémentaire au département de la livraison (36225) les principes suivants :

- Tout d'abord, il est offert par rotation au régulier titulaire de l'occupation de LTA. Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.
- L'employé visé à cette étape ne doit pas faire de temps supplémentaire dans l'itinéraire de « sa route » et doit avoir un horaire différent et inférieur de celui à qui le remplacement est offert.  
**Note : Les journées de travail de 8h30 et 9h00 sont considérées comme identiques.**
- Dans l'impossibilité de trouver un remplaçant parmi les LTA titulaires de l'occupation dans le département, le régulier titulaire dont le « tour de rôle » est prévu doit accepter le remplacement, à moins d'une entente avec son supérieur immédiat.
- L'employé permanent du département peut en tout temps retirer son nom ou s'inscrire en donnant un préavis d'une journée à son contremaître.

## ANNEXE C-15

### PRODUCTIVITÉ

Par la présente, comme le mentionne le « Préambule » de la présente convention collective, les parties conviennent qu'afin de rencontrer leurs intérêts communs cette entente souscrit parfaitement à l'un des principes énumérés, soit :

- Une constante préoccupation du coût à la caisse et/ou du coût des services.

Il est entendu entre les parties que les employés travaillant au centre de distribution de Québec sont avisés des attentes sur les standards de productivité sur les activités suivantes :

Activité	Standard
Assemblage des commandes CDQ	13,500 kg / jour (à plus ou moins 5%) ou un <b>minimum</b> de 800 caisses / jour
Assemblage des caisses CSQ	142 bouteilles / heures (à plus ou moins 5%) ou un <b>minimum</b> de 1,150 bouteilles / jour
Mise en palette au déchargement des «containers »	1250 caisses / jour /personne (à plus ou moins 5%) ou un <b>minimum</b> de 19,000 kg
Mouvement de palettes avec pattes chevauchantes	11 palettes / heure (à plus ou moins 5%) ou un <b>minimum</b> de 89 palettes / jour

Par ces standards, nous voulons clarifier les attentes et identifier clairement les niveaux de rendement désirés, afin d'atteindre les résultats de performance souhaités pour le CDQ et le CSQ. Aucune mesure de temps et mouvement ne sera produite dans ces activités sur la base des processus actuels.

Afin de sécuriser la santé et sécurité des travailleurs, le comité de santé et sécurité au travail prévu à la convention collective sera, comme les autres intervenants concernés (internes ou externes) mis à contribution afin d'évaluer les méthodes de travail et de faire des recommandations dans le cadre de leur mandat.

L'ajout d'un outil de mesure sera mis en place pour les travailleurs afin de connaître leur productivité en tout moment au cours de la journée et de prendre les mesures nécessaires afin d'éliminer les inconvénients de production.

Il est entendu que cette entente n'est applicable que pour les opérations précitées des centres de distribution de Québec et prendra effet à la date de signature de la présente. Cette entente ne pourra être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties pour la région administrative de Montréal.

## **ANNEXE C-16**

### **RAPPEL AU TRAVAIL**

Les parties s'entendent pour implanter la procédure de rappel suivante :

À partir de 13h00 le vendredi, l'employé régulier non titulaire, temporaire et étudiant, doit communiquer au CDQ afin de vérifier si sa présence est requise le lundi suivant.

L'employé à qui il est demandé de se rendre disponible et de communiquer au CDQ le lundi suivant devra le faire entre 7h30 et 7h45 le lundi matin. Un maximum de quatre (4) employés par semaine devra se soumettre à cette procédure. À cette occasion, il sera avisé si sa présence est requise pour la journée même.

## **ANNEXE D-1**

### **AGENTS DE PROTECTION ET DE SÉCURITÉ (APS)**

#### **Attendu que,**

- le Service de protection des immeubles a de la difficulté à remplir son mandat dans le cadre actuel;
- le syndicat STSAQ reconnaît cette situation;
- la direction de l'entreprise a décidé de mettre de l'avant un plan de redressement global;
- un aspect important de ce plan consiste à éliminer le potentiel conflit d'intérêt relatif à l'allégeance syndicale des agents de protection et de sécurité;
- le syndicat STSAQ refuse catégoriquement le retrait des agents de protection et de sécurité de l'unité d'accréditation;
- le syndicat STSAQ croit qu'il est possible d'améliorer la qualité du service sans le retrait des agents de protection et de sécurité, en modifiant les conditions de la convention collective qui les régissent;
- la direction de l'entreprise accepte d'évaluer cette avenue dans le cadre de la négociation en cours,

#### **Les parties conviennent de modifier la convention collective selon les principes suivants :**

- Les titulaires de l'occupation de APS, de même que les employés inscrits sur la liste de rappel du Service de la protection des immeubles, doivent effectuer leur travail avec intégrité et loyauté et projeter l'image exigée par l'entreprise. De plus, ils doivent dans le cadre de leur occupation, collaborer aux enquêtes de l'employeur, rapporter, dénoncer et témoigner de toute situation mettant en cause la sécurité des employés, des visiteurs et des actifs de l'entreprise.
- Un cloisonnement étanche doit exister entre les titulaires des postes d'agents de protection et de sécurité et les titulaires des autres postes couverts par l'unité d'accréditation. Cette étanchéité doit être totale, de sorte qu'aucun employé ne pourra être assigné d'un groupe à l'autre, peu importe le type d'affectation ou le statut de l'employé. De même, la liste de rappel des agents de protection et de sécurité devra être distincte des autres listes de rappel. Un employé inscrit sur cette liste ne pourra effectuer de remplacement dans un autre secteur et réciproquement, un employé d'une autre liste de rappel ne pourra effectuer de remplacement à la protection des immeubles. Nonobstant

ce qui précède, pour le Centre de distribution de Québec, les employés Christian Gagnon, Daniel Hébert, Patrick Pouliot et Michel Jobidon pourront s'inscrire sur la liste de rappel des APS de Québec. Toutefois, les parties s'entendent pour établir un mécanisme de la liste d'appel, pour les employés mentionnés ci-haut, par ancienneté et en commençant par le plus ancien, avec un droit de passage uniquement pour le plus ancien à qui est le tour si l'employeur a en disponibilité des employés moins anciens. Tout refus entraîne le retrait automatique de la liste.

- Les titulaires de l'occupation de APS doivent, à la mise en vigueur de la présente, choisir entre demeurer titulaire de l'occupation ou l'affectation dans une autre occupation dans l'unité d'accréditation.
- Lors d'un recrutement, les postes seront affichés d'abord dans l'unité d'accréditation. Les compétences et exigences définies à la description de tâches des APS s'appliqueront aux candidats provenant de l'unité. Pendant la période de familiarisation, l'employeur pourra faire appel à un tiers-expert nommé par les deux parties avant de prendre la décision de retourner l'employé dans son poste d'origine.
- L'employeur reconnaît que le travail de surveillance relève des APS. Toutefois, le syndicat convient que dans certaines circonstances, un membre de la direction ou une personne désignée par la direction pourrait effectuer une tâche normalement dévolue à un APS dans le cadre d'un travail d'équipe.
- La description de tâches déposée par l'employeur le 27 avril 2001 fait partie intégrante de la présente entente.
- Afin de favoriser la pleine intégration dans leur milieu et le développement d'équipes homogènes de travail dans chaque édifice, le CDM et le PDC deviennent deux départements distincts. De plus, les trois postes APS désignés à l'annexe A-3 de la convention collective seront fusionnés en un seul poste. Les horaires seront établis selon les modalités prévues à la convention collective.
- Dans la mesure du possible, l'employeur maintiendra une liste de rappel suffisante pour répondre à ses besoins et n'utilisera la sous-traitance qu'en dernier recours.
- L'employeur va créer trois (3) nouveaux postes au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2001.

**Description de tâches  
de  
l'agent de protection et de sécurité (APS)  
du  
Service de la protection des immeubles  
24801 (CDM) / 24805 (PDC) / 34801 (CDQ)**

**NATURE DU POSTE**

Sous l'autorité du chef de la sécurité de l'immeuble, le titulaire du poste a pour mission d'assurer la sécurité et l'intégrité des employés, des visiteurs et des biens meubles et immeubles de l'entreprise. Il doit, pour ce faire, avoir un sens éprouvé du service à la clientèle, assurer une surveillance adéquate, maintenir l'ordre et faire appliquer les procédures et les directives de l'entreprise.

**PRINCIPALES RESPONSABILITÉS**

- Effectue des rondes intérieures et extérieures afin de déceler, prévenir, corriger et/ou faire corriger tout ce qui est susceptible de comporter des risques et en fait le rapport à son supérieur.
- Surveillance, contrôle et enregistre les entrées et sorties, les allées et venues des employés, clients, visiteurs, fournisseurs, contractuels, biens matériels, produits, équipements et véhicules conformément aux directives et procédures.
- Interpelle et effectue des vérifications selon les directives.
- Participe aux enquêtes de l'employeur.
- Obtient de l'information et communique celle-ci à son supérieur.
- Dénonce toutes situations qui le nécessitent.
- Consulte, vérifie, complète et rédige des documents, des formulaires et des rapports.
- Dirige la circulation des personnes et des véhicules.
- Répond aux demandes et aux appels téléphoniques. Donne des renseignements et fait les suivis.
- Enregistre les prêts de clefs et s'assure du retour de celles-ci.
- Opère des systèmes de surveillance électronique comportant des caméras, des magnétoscopes, des poinçons et des alarmes d'incendies et d'intrusion.
- Procède au verrouillage et au déverrouillage et à l'ouverture et à la fermeture des portes, des barrières et des clôtures.
- Pose et vérifie des scellés.
- Peut être appelé, en cas d'urgence, à intervenir sur des équipements reliés aux installations tels que : salle de pompage, salle de charge, système de climatisation et de chauffage, etc.

- S'assure de la sécurité périphérique des immeubles, des terrains, des cours et des aires de stationnement.
- Émet des billets de prévention.
- Répond aux alarmes signalées, réactive les systèmes, avise les responsables et fait les suivis.
- Administre les premiers soins pour lesquels il est qualifié.
- Assiste les responsables lors d'évacuation et des exercices d'évacuation.
- Combat des débuts d'incendies.
- Communique avec les pompiers, les policiers, les ambulanciers, les services médicaux et les services de remorquage et les dirige au besoin.
- Collabore au maintien de l'ordre et de la sécurité lors de manifestations.
- Informe ses collègues des autres quarts des dossiers et des opérations en cours.
- Sur demande, exerce la surveillance de d'autres immeubles, de chantiers, d'événements ou autres activités.

### **QUALIFICATIONS ACADÉMIQUES REQUISES**

- Détenir une attestation d'études collégiales (AEC) en sûreté industrielle ou en technique policière ou l'équivalent.

### **ET/OU**

- Détenir un minimum de deux (2) ans d'expérience à titre d'agent de sécurité dans un environnement industriel et/ou commercial.

### **APTITUDES ET HABILITÉS REQUISES**

- Savoir communiquer verbalement et par écrit.
- Avoir le sens de l'observation.
- Être respectueux, vigilant et avoir du discernement.
- Être autonome.
- Être capable de garder le contrôle de soi en toutes situations.
- Être capable d'assimiler des connaissances techniques et informatiques minimales pour opérer les systèmes.
- Faire preuve d'intégrité, de loyauté et de confidentialité.
- Projeter une image soignée.



## **AUTRES CONDITIONS**

- Travail sur des quarts.
- Stations debout et marches prolongées.
- Exposé à toutes les conditions climatiques.
- Ne pas avoir été condamné pour une offense pénale ou criminelle ayant un lien significatif avec l'emploi postulé.
- Obtenir un certificat en secourisme et de premier répondant en combat d'incendies.

En conséquence de ce qui précède, la convention collective de travail s'applique à l'exception des clauses suivantes :

**4:05:00** Dans le cas des agents de protection et de sécurité, l'expression employés aptes à faire le travail signifie employés titulaires de l'occupation du département.

**5:03:00** Le chapitre 5:03:00 est remplacé par :

Tout besoin temporaire de main-d'œuvre est offert par ancienneté et selon leur disponibilité aux employés inscrits sur la liste de rappel distincte du service de la protection des immeubles.

**9:03:05** **Congés personnels**

Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, l'employé régulier titulaire d'un poste d'agent de protection et de sécurité se voit créditer à son compteur d'heures un maximum de trente-six (36) heures par année.

Au 30 juin de chaque année, l'employé régulier titulaire d'un poste d'agent de protection et de sécurité qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit dans ce cas, maximum vingt-quatre (24) heures multipliées par le taux horaire de son occupation.

---

## **ANNEXE D-2**

### **PAIEMENT DU SALAIRE**

La Société des alcools du Québec s'engage à prendre les dispositions nécessaires permettant un paiement de salaire pour les agents de protection et de sécurité basé sur une moyenne de quarante heures (40 h 00) par semaine.

À cette fin, tous les employés travaillant comme agent de protection et de sécurité accumuleront du temps régulier aussitôt que leur semaine de travail excédera quarante heures (40 h 00).

De ce fait, lorsque leur semaine de travail est en deçà de quarante heures (40 h 00), les heures accumulées à taux régulier leur seront remises afin qu'ils reçoivent un paiement moyen de quarante heures (40 h 00).

Veillez noter que ce programme sera optionnel et l'employé devra exprimer par écrit son désir d'y participer.

Il est convenu que ce cumul d'heures régulières ne servira uniquement qu'à permettre le paiement moyen de quarante heures (40h00) par semaine.

### **ANNEXE D-3**

#### **CARRÉS NOIRS**

L'agent de protection et de sécurité peut, à sa demande, travailler les journées dites «carrés noirs» à taux simple. Ces journées où l'employé normalement ne travaille pas servent à établir la moyenne de quarante heures (40 h 00) semaine. L'employé peut accumuler ces heures et les reprendre à toute autre date convenue avec son supérieur immédiat en autant qu'elles soient reprises en bloc de trente-six (36) ou quarante-huit (48) heures. Cette durée de trente-six (36) ou quarante-huit (48) heures peut être obtenue en conjonction avec une autre rubrique de congé.

Le supérieur immédiat ne pourra refuser cette reprise que si les besoins du service l'exigent. Aucune demande de reprise ne pourra être faite ou accordée de la première semaine complète de décembre à la première semaine complète de janvier inclusivement.

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GÉNÉRAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER(s): AM9304S029  
(AM8802S242)

CAS : CM9304S248

MONTRÉAL, le 10 juin 1993  
PRÉSIDENT :  
LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL ADJOINT  
SERGE LALANDE

---

Syndicat canadien de la fonction publique,  
section locale 3535  
2100, rue Papineau  
3<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2K 4J4

SYNDICAT REQUÉRANT

-et-

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA  
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**  
6876, rue de Marseille  
Montréal (Québec) H1N 1M7

SYNDICAT INTIMÉ

-et-

**SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**  
905, avenue De Lorimier  
Montréal (Québec) H2K 3V9

Établissement visés :

TOUS LES ÉTABLISSEMENTS SUR SON TERRITOIRE.

EMPLOYEUR MIS-EN-CAUSE

REPRÉSENTANT DU SYNDICAT REQUÉRANT :  
Monsieur JACQUES BOUCHARD

REPRÉSENTANT DU SYNDICAT INTIMÉ :  
Monsieur RÉAL LABERGE

**REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR MIS-EN-CAUSE :**  
Monsieur GILLES ST-MARTIN

### **DÉCISION**

Le 15 avril 1993, le syndicat requérant a déposé une requête en accréditation selon l'article 25 du Code du travail pour représenter le groupe de salariés suivant de l'employeur mis en cause :

«Tous les salariés au sens du Code du travail à l'emploi de la SAQ dont le travail est relié aux opérations et à l'entretien des Centres de distribution et/ou de production, des entrepôts et autres, y incluant les agents de sécurité et les gardiens ainsi que les personnes travaillant à l'entretien technique, l'entretien ménager et aux cantines, à l'exception de la secrétaire d'un vice-président, des secrétaires et des chauffeurs privés du président, du personnel à l'emploi du Service du personnel et des relations de travail, du Service du contentieux, du Service de la vérification interne ainsi que les personnes visées à l'article 1, paragraphe m), sous paragraphes 1 et 2 du Code du travail et les salariés dont les fonctions sont déjà régies par le certificat d'accréditation et de la convention collective du Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ ou par le certificat d'accréditation et la convention collective du Syndicat du personnel technique et professionnel de la SAQ.»

Le 21 avril 1993, l'employeur mis en cause donnait son accord sur l'unité de négociation proposée par le syndicat requérant.

Le 9 juin 1993, le syndicat intimé nous informait qu'il ne contestait pas la présente requête.

Le syndicat requérant possède le caractère représentatif requis par le Code du travail.

**CONSIDÉRANT** les dispositions du Code du travail;

**POUR CES MOTIFS,** le soussigné;

**ACCUEILLE** la présente requête;

**ANNULE** l'accréditation émise en faveur du syndicat intimé le 31 juillet 1964 et modifiée par la suite (dossier : AM8802S242);

**ACCRÉDITE** le **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3535**

pour représenter :

«Tous les salariés au sens du Code du travail à l'emploi de la SAQ dont le travail est relié aux opérations et à l'entretien des Centres de distribution et/ou de production, des entrepôts et autres, y incluant les agents de sécurité et les gardiens ainsi que les personnes travaillant à l'entretien technique, l'entretien ménager et aux cantines, à l'exception de la secrétaire d'un vice-président, des secrétaires et des chauffeurs privés du président, du personnel à l'emploi du Service du personnel et des relations de travail, du Service du contentieux, du Service de la vérification interne ainsi que les personnes visées à l'article 1, paragraphe m), sous paragraphes 1 et 2 du Code du travail et les salariés dont les fonctions sont déjà régies par le certificat d'accréditation et de la convention collective du Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ ou par le certificat d'accréditation et la convention collective du Syndicat du personnel technique et professionnel de la SAQ».

DE : **SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**  
905, avenue De Lorimier  
Montréal (Québec) H2K 3V9

**Établissements visés :**

**TOUS LES ÉTABLISSEMENTS SUR SON TERRITOIRE.**

**SIGNÉ PAR :** **SERGE LALANDE**  
Commissaire général adjoint

# 2009

<u>janvier</u>	<u>février</u>	<u>mars</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
<u>avril</u>	<u>mai</u>	<u>juin</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>juillet</u>	<u>août</u>	<u>septembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>octobre</u>	<u>novembre</u>	<u>décembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

# 2010

<u>janvier</u>	<u>février</u>	<u>mars</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
<u>avril</u>	<u>mai</u>	<u>juin</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>juillet</u>	<u>août</u>	<u>septembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>octobre</u>	<u>novembre</u>	<u>décembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

# 2011

<u>janvier</u>	<u>février</u>	<u>mars</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
<u>avril</u>	<u>mai</u>	<u>juin</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>juillet</u>	<u>août</u>	<u>septembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>octobre</u>	<u>novembre</u>	<u>décembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31



# 2012

<u>janvier</u>	<u>février</u>	<u>mars</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
<u>avril</u>	<u>mai</u>	<u>juin</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>juillet</u>	<u>août</u>	<u>septembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>octobre</u>	<u>novembre</u>	<u>décembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

# 2013

<u>janvier</u>	<u>février</u>	<u>mars</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
<u>avril</u>	<u>mai</u>	<u>juin</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>juillet</u>	<u>août</u>	<u>septembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>octobre</u>	<u>novembre</u>	<u>décembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

# 2014

<u>janvier</u>	<u>février</u>	<u>mars</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
<u>avril</u>	<u>mai</u>	<u>juin</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>juillet</u>	<u>août</u>	<u>septembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>octobre</u>	<u>novembre</u>	<u>décembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

# 2015

<u>janvier</u>	<u>février</u>	<u>mars</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
<u>avril</u>	<u>mai</u>	<u>juin</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>juillet</u>	<u>août</u>	<u>septembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>octobre</u>	<u>novembre</u>	<u>décembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

# 2016

<u>janvier</u>	<u>février</u>	<u>mars</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
<u>avril</u>	<u>mai</u>	<u>juin</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>juillet</u>	<u>août</u>	<u>septembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
<u>octobre</u>	<u>novembre</u>	<u>décembre</u>
di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	di lu ma me je ve sa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31