

CONVENTION COLLECTIVE

EN VIGUEUR DU 1^{ER} AVRIL 2016 AU 31 MARS 2021



ENTRE
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 3535
ET
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3535**



ET

LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC



EN VIGUEUR DU 1^{ER} AVRIL 2016

AU 31 MARS 2021

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

CHAPITRE 1:00:00	LES RÈGLES DE BASE	1
ARTICLE 1:01:00	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
ARTICLE 1:02:00	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 1:03:00	DÉFINITIONS	1
ARTICLE 1:04:00	STATUT DU SALARIÉ	4
ARTICLE 1:05:00	DROITS DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE 1:06:00	DROITS ACQUIS	5
ARTICLE 1:07:00	TRANSMISSION D'INFORMATION	6
ARTICLE 1:08:00	GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE	6
ARTICLE 1:12:00	LES COMITÉS.....	6
CHAPITRE 2:00:00	SÉCURITÉ SYNDICALE	6
ARTICLE 2:01:00	RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 2:02:00	AFFICHAGE ET INFORMATION	8
ARTICLE 2:03:00	DÉLÉGUÉ EN CHEF.....	9
ARTICLE 2:04:00	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	11
CHAPITRE 3:00:00	ANCIENNETÉ	14
ARTICLE 3:01:00	ACQUISITION D'ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 3:02:00	LISTE D'ANCIENNETÉ	15
ARTICLE 3:03:00	MAINTIEN ET ACCUMULATION D'ANCIENNETÉ.....	15
ARTICLE 3:04:00	PERTE D'ANCIENNETÉ	16
ARTICLE 3:05:00	ÉTANCHÉITÉ ENTRE LES RÉGIONS.....	16
CHAPITRE 4:00:00	LES HEURES DE TRAVAIL	16
ARTICLE 4:01:00	HORAIRES DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 4:02:00	MODIFICATIONS D'HORAIRES.....	19
ARTICLE 4:03:00	COMITÉ SUR LES HORAIRES	20
ARTICLE 4:04:00	TEMPS PAYABLE	20
ARTICLE 4:05:00	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - RÉGION DE MONTRÉAL	21
ARTICLE 4:06:00	COMITÉ DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - RÉGION DE MONTRÉAL.....	26
ARTICLE 4:07:00	REPAS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - RÉGION DE MONTRÉAL.....	27
ARTICLE 4:08:00	PÉRIODE DE REPOS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - RÉGION DE MONTRÉAL	28
ARTICLE 4:09:00	ACCUMULATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - RÉGION DE MONTRÉAL.....	29

CHAPITRE 5:00:00	ATTRIBUTION DES POSTES	30
ARTICLE 5:01:00	AFFICHAGE, POSTE VACANT, CRÉATION TEMPORAIRE OU AUGMENTATION TEMPORAIRE.....	30
ARTICLE 5:02:00	RECLASSEMENT	33
ARTICLE 5:03:00	AFFECTATION - RÉGION DE MONTRÉAL.....	33
ARTICLE 5:03:04	AFFECTATION HEBDOMADAIRE	34
ARTICLE 5:03:07	AFFECTATION QUOTIDIENNE	35
ARTICLE 5:03:11	AFFECTATION BI-ANNUELLE À L'ENTRETIEN MÉNAGER ..	37
ARTICLE 5:03:12	REMPLACEMENT À L'ENTRETIEN MÉNAGER	38
ARTICLE 5:04:00	TRANSFERT	38
ARTICLE 5:05:00	FARDEAU DE LA PREUVE	39
ARTICLE 5:06:00	PERFECTIONNEMENT ET ENTRAÎNEMENT.....	39
ARTICLE 5:07:00	CORPS DE MÉTIER	41
CHAPITRE 6:00:00	MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI	42
ARTICLE 6:01:00	RÉDUCTION DE PERSONNEL.....	42
ARTICLE 6:02:00	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	45
ARTICLE 6:03:00	MISE A PIED, RAPPEL AU TRAVAIL.....	47
ARTICLE 6:04:00	OUVRAGE DONNÉ À CONTRAT.....	49
ARTICLE 6:05:00	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	52
CHAPITRE 7:00:00	RELATIONS DE TRAVAIL	54
ARTICLE 7:01:00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF.....	54
ARTICLE 7:02:00	ARBITRAGE	56
ARTICLE 7:03:00	RÈGLES DE DISCIPLINE	58
ARTICLE 7:04:00	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	60
CHAPITRE 8	SALAIRE	60
ARTICLE 8:01:00	VERSEMENT DU SALAIRE.....	60
ARTICLE 8:02:00	PRIMES ET ALLOCATIONS DIVERSES.....	62
ARTICLE 8:03:00	SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ.....	63
ARTICLE 8:04:00	ÉVALUATION DES TÂCHES.....	64
CHAPITRE 9:00:00	CONGÉS	66
ARTICLE 9:01:00	VACANCES ANNUELLES PAYÉES.....	66
ARTICLE 9:02:00	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	71
ARTICLE 9:03:00	CONGÉS SOCIAUX PAYÉS.....	73
ARTICLE 9:04:00	PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS	75
ARTICLE 9:05:00	JURÉ OU TÉMOIN	76
ARTICLE 9:06:00	CONGÉS SANS SOLDE	76
ARTICLE 9:07:00	DROITS PARENTAUX	79

CHAPITRE 10	RÉGIME DE PROTECTION DU REVENU	87
ARTICLE 10:01:00	RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE ET DE CRÉDITS DE MALADIE	87
ARTICLE 10:02:00	ACCIDENT DE TRAVAIL	93
ARTICLE 10:03:00	ASSURANCE VIE ET ASSURANCE MALADIE-ACCIDENT	95
ARTICLE 10:04:00	RÉGIME DE RETRAITE.....	99
CHAPITRE 11	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	99
ARTICLE 11:00:00	LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	99
ARTICLE 11:02:00	LE REPRÉSENTANT A LA PRÉVENTION	100
CHAPITRE 12	VÊTEMENTS ET UNIFORMES	102
ARTICLE 12:03:00	UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES MÉCANICIENS.....	103
ARTICLE 12:04:00	UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES PEINTRES.....	103
ARTICLE 12:05:00	UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR TOUS LES SALARIÉS	103
CHAPITRE 13	MODALITÉS DE LA CONVENTION COLLECTIVE	104
ARTICLE 13:01:00	VALIDITÉ.....	104
ARTICLE 13:02:00	ANNEXES ET AMENDEMENTS.....	104
ARTICLE 13:03:00	RÉTROACTIVITÉ.....	104
ARTICLE 13:04:00	DURÉE	104
ANNEXE A		
ANNEXE « A-1 »	OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE	106
ANNEXE « A-2 »	LISTES DES SERVICES AUX FINS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	112
ANNEXE « A-3 »	LISTE DES POSTES DISTINCTS.....	114
ANNEXE « A-4 »	PROGRAMME DE FORMATION DES LIVREURS-TRANSPORTEURS « A » ET « B ».....	115
ANNEXE « A-5 »	PROGRAMME D'APPRENTISSAGE.....	119
ANNEXE « A-6 »	PROGRAMME D'AIDE PERSONNELLE.....	122
ANNEXE « A-7 »	SERVICES DE LIVRAISON CDM (26221) ET CDQ (36225) ..	123
ANNEXE « A-8 »	RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL	128
ANNEXE « A-9 »	COTISATIONS SYNDICALES - CAFÉTÉRIA.....	129
ANNEXE « A-10 »	PALETTISATION.....	130
ANNEXE « A-11 »	AGENCES	131
ANNEXE « A-12 »	ACCREDITATION 360-557	132
ANNEXE « A-13 »	MAINTIEN DES SERVICES OU AVANTAGES.....	137
ANNEXE « A-14 »	PROGRAMME DE BONIFICATION À LA PERFORMANCE VERSÉ AUX SALARIÉS	138
ANNEXE « A-15 »	PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE RNT	141

ANNEXE « A-16 »	REPLACEMENT DES CUISINIERS, CAFÉTÉRIAS	143
ANNEXE « A-17 »	CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE (CTF)	144
ANNEXE A-18	HORAIRES DE FIN DE SEMAINE (EXCLUANT LE SERVICE PPSE)	146
ANNEXE « A-19 »	LIVRAISON.....	147
ANNEXE « A-20 »	INTÉGRATION DU BONI LIÉ AU BÉNIFICE NET	148
ANNEXE « A-21 »	ABOLITION DU BONI.....	149
ANNEXE B		
ANNEXE « B-1 »	LIVRAISON CSM.....	150
ANNEXE « B-2 »	CENTRE SPÉCIALISÉ DE MONTRÉAL.....	154
ANNEXE « B-3 »	AFFECTATION QUOTIDIENNE LIVRAISON CDM.....	156
ANNEXE « B-4 »	MODIFICATION DE LA PLAGE HORAIRE SECTEUR TECHNIQUE	157
ANNEXE « B-5 »	INTÉGRATION ANDRÈS-GELOSO	158
ANNEXE « B-6 »	CENTRE SPÉCIALISÉ DE MONTRÉAL.....	159
ANNEXE « B-7 »	AFFECTATION QUOTIDIENNE SELON 5:03:07	161
ANNEXE « B-8 »	PROGRAMME DE CERTIFICATION-QUALITÉ CSM.....	162
ANNEXE « B-9 »	HORAIRE QUATRE (4) JOURS AU SERVICE TECHNIQUE .	164
ANNEXE « B-10 »	POSTES HYBRIDES LIVRAISON MONTRÉAL.....	167
ANNEXE C		
ANNEXE « C-1 »	MODALITÉS DE TRANSFERT - RÉGION DE QUÉBEC	169
ANNEXE « C-2 »	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - RÉGION DE QUÉBEC	170
ARTICLE C 2:01:00	COMITÉ DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	178
ARTICLE C 2:02:00	REPAS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	178
ARTICLE C 2:03:00	PÉRIODE DE REPOS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	180
ARTICLE C 2:04:00	ACCUMULATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	180
ANNEXE « C-3 »	AFFECTATION - RÉGION DE QUÉBEC.....	183
ARTICLE C 3:00:00	AFFECTATION.....	183
	AFFECTATION AIGUILLEUR DE COUR 36299.....	188
	Horaire LTA – Quai (36299)	190
ANNEXE « C-4 »	LIVRAISON CDQ (36225)	191
ANNEXE « C-5 »	CSQ	192
ANNEXE « C-6 »	MODALITÉS D'INTÉGRATION DES SALARIÉS DU S.E.M.B. AU SCFP – Section locale 3535.....	194
ANNEXE « C-7 »	LIVRAISON CSQ (36227)	195
ANNEXE « C-8 »	EXTENSION DE LA PLAGE HORAIRE À L'EXPÉDITION	198
ANNEXE « C-9 »	CRÉATION D'UN QUART DE TRAVAIL.....	199
ANNEXE « C-10 »	REPLACEMENT D'UN CONTREMAÎTRE PAR UN SALARIÉ	200

ANNEXE « C-11 »	RÈGLES DE FONCTIONNEMENT CSQ.....	201
ANNEXE « C-12 »	LIVRAISON – FUSION DE DEUX SERVICES	205
ANNEXE « C-13 »	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE LORS DE LIVRAISON.....	206
ANNEXE « C-14 »	PRODUCTIVITÉ.....	207
ANNEXE « C-15 »	RAPPEL AU TRAVAIL.....	208
ANNEXE D		
ANNEXE « D-1 »	AGENTS DE PROTECTION ET DE SÉCURITÉ (APS)	210

TABLE ALPHABÉTIQUE

ARTICLE 2:04:00	- ABSENCES pour activités syndicales.....	11
ARTICLE 10:02:00	- ACCIDENT de travail.....	93
ARTICLE 3:01:00	- ACQUISITION d'ancienneté.....	14
ARTICLE 4:09:00	- ACCUMULATION du temps supp. – Région de Montréal...	29
ARTICLE 2:02:00	- AFFICHAGE et information	8
ARTICLE 5:01:00	- AFFICHAGE, poste vacant, création ou augmentation temporaire.....	30
ARTICLE 13:02:00	- ANNEXES et amendements	104
ARTICLE 7:02:00	- ARBITRAGE	56
ARTICLE 5:03:00	- AFFECTATION – Région de Montréal.....	33
ARTICLE 10:03:00	- ASSURANCE VIE et assurance maladie-accident.....	95
ARTICLE 1:01:00	- BUT de la convention collective	1
ARTICLE 6:05:00	- CHANGEMENTS technologiques	52
ARTICLE 1:12:00	- COMITÉS Les	6
ARTICLE 7:04:00	- COMITÉ de relations de travail	60
ARTICLE 11:01:00	- COMITÉ de santé et sécurité au travail Le	99
ARTICLE 4:06:00	- COMITÉ du temps supplémentaire – Région de Montréal ..	26
ARTICLE 4:03:00	- COMITÉ sur les horaires.....	20
ARTICLE 9:06:00	- CONGÉS sans solde.....	76
ARTICLE 9:03:00	- CONGÉS sociaux payés.....	73
ARTICLE 5:07:00	- CORPS de métier.....	41
ARTICLE 1:03:00	- DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 2:03:00	- DÉLÉGUÉ en chef.....	9
ARTICLE 1:06:00	- DROITS acquis.....	5
ARTICLE 1:05:00	- DROITS de la direction.....	5
ARTICLE 9:07:00	- DROITS parentaux.....	79
ARTICLE 13:03:00	- DURÉE et rétroactivité	104
ARTICLE 3:05:00	- ÉTANCHÉITÉ entre les régions.....	16
ARTICLE 8:04:00	- ÉVALUATION des tâches.....	64
ARTICLE 5:05:00	- FARDEAU de la preuve	39
ARTICLE 1:08:00	- GRÈVE et contre-grève.....	6
ARTICLE 4:01:00	- HORAIRES de travail	16
ARTICLE 9:02:00	- JOURS chômés et payés	71
ARTICLE 9:05:00	- JURÉ ou témoin	76
ARTICLE 3:02:00	- LISTE d'ancienneté	15
ARTICLE 3:03:00	- MAINTIEN et accumulation d'ancienneté	15
ARTICLE 6:03:00	- MISE à pied, rappel au travail	47
ARTICLE 4:02:00	- MODIFICATIONS d'horaires	19
ARTICLE 6:04:00	- OUVRAGE donné à contrat	49
ARTICLE 9:04:00	- PARTICIPATION aux élections.....	75
ARTICLE 5:06:00	- PERFECTIONNEMENT et entraînement	39
ARTICLE 4:08:00	- PÉRIODE de repos en temps supplémentaire Région de Montréal.....	28
ARTICLE 3:04:00	- PERTE d'ancienneté	16
ARTICLE 8:02:00	- PRIMES et allocations diverses	62

ARTICLE 7:01:00	- PROCÉDURE de règlement de grief	54
ARTICLE 5:02:00	- RECLASSEMENT	33
ARTICLE 1:02:00	- RECONNAISSANCE et juridiction	1
ARTICLE 6:01:00	- RÉDUCTION de personnel	42
ARTICLE 10:01:00	- RÉGIME d'assurance salaire et de crédits de maladie.....	87
ARTICLE 10:04:00	- RÉGIME de retraite	99
ARTICLE 2:01:00	- RÉGIME syndical	6
ARTICLE 7:03:00	- RÈGLES de discipline	58
ARTICLE 4:07:00	- REPAS en temps supp. – Région de Montréal.....	27
ARTICLE 11:02:00	- REPRÉSENTANT à la prévention Le	100
ARTICLE 8:03:00	- SALAIRES et rétroactivité	63
ARTICLE 6:02:00	- SÉCURITÉ d'emploi.....	45
	- SIGNATURE de la convention collective par les parties	105
ARTICLE 1:04:00	- STATUT du salarié	4
ARTICLE 4:04:00	- TEMPS payable.....	20
ARTICLE 4:05:00	- TEMPS supplémentaire – Région de Montréal.....	21
ARTICLE 5:04:00	- TRANSFERT	38
ARTICLE 1:07:00	- TRANSMISSION d'information	6
ARTICLE 9:01:00	- VACANCES annuelles payées.....	66
ARTICLE 13:01:00	- VALIDITÉ.....	105
ARTICLE 8:01:00	- VERSEMENT du salaire	60
ARTICLE 12:03:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les mécaniciens.....	103
ARTICLE 12:04:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les peintres	103
ARTICLE 12:05:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les tous les salariés.....	103

ANNEXES PROVINCIALES

ANNEXE A-21	- Abolition du boni.....	149
ANNEXE A-12	- Accréditation 360-557.....	132
ANNEXE A-11	- Agences.....	131
ANNEXE A-15	- Assurance collective RNT	141
ANNEXE A-9	- Cotisations syndicales – Cafétéria	129
ANNEXE A-17	- Conciliation travail –famille (CFT).....	144
ANNEXE A-18	- Horaires de fin de semaine (excluant le service PPSE).....	146
ANNEXE A-20	- Intégration du bonis liés au bénéfice net.....	148
ANNEXE A-2	- Liste des services	112
ANNEXE A-3	- Liste des postes distincts Montréal –Québec.....	114
ANNEXE A-19	- Livraison.....	147
ANNEXE A-7	- Livraison CDM-CDQ.....	123
ANNEXE A-13	- Maintien des services ou avantages	137
ANNEXE A-1	- Occupations et taux de salaire	106
ANNEXE A-10	- Palettisation	130
ANNEXE A-5	- Programme d'apprentissage	119
ANNEXE A-14	- Programme de bonification	138
ANNEXE A-4	- Programme de formation des LTA et LTB	115
ANNEXE A-16	- Remplacement des cuisiniers, cafétéria.....	143

ANNEXE A-8	- Répartition de la charge de travail.....	128
ANNEXE A-6	- Service d'aide personnelle	122

ANNEXES MONTRÉAL

ANNEXE B-7	- Affectation quotidienne selon 5:03:07	161
ANNEXE B-2	- Centre Spécialisé de Montréal	154
ANNEXE B-6	- CSM – Règles de fonctionnement	159
ANNEXE B-9	- Horaire de quatre (4) jours au service technique	164
ANNEXE B-5	- Intégration Andrès-Gélosso	158
ANNEXE B-1	- Livraison CSM	150
ANNEXE B-3	- Livraison CDM Affectation quotidienne	156
ANNEXE B-4	- Modification de la plage horaire secteur technique.....	157
ANNEXE B-10	- Postes hybrides livraison Montréal	167
ANNEXE B-18	- Programme de certification qualité CSM	162

ANNEXES QUÉBEC

ANNEXE C-3	- Affectation – Région de Québec	183
ANNEXE C-9	- Création d'un quart de travail	199
ANNEXE C-5	- CSQ	192
ANNEXE C-8	- Extension de la plage horaire à l'expédition.....	198
ANNEXE C-4	- Livraison CDQ	191
ANNEXE C-7	- Livraison CSQ	195
ANNEXE C-12	- Livraison – fusion de deux services	205
ANNEXE C-1	- Modalités de transfert – Région de Québec.....	169
ANNEXE C-6	- Modalités d'intégration des salariés SEMB au SCFP 3535..	194
ANNEXE C-14	- Productivité	207
ANNEXE C-15	- Rappel au travail.....	208
ANNEXE C-11	- Règles de fonctionnement CSQ.....	201
ANNEXE C-10	- Remplacement d'un contremaître par un salarié	200
ANNEXE C-2	- Temps supplémentaire – Région de Québec	170
ANNEXE C-13	- Temps supplémentaire lors de livraison.....	206

ANNEXES APS

ANNEXE D-1	- Agents de protection et de sécurité (APS)	210
------------	---	-----

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 salariés 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 salariés 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 salariés 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 des articles 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 COLLECTIVE

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 salariés, 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 salariés 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 salarié, 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 aux fins de négociation et d'application de la convention collective et ses amendements.

1:02:02 La présente convention collective régit les salariés 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 l'employeur 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 cet article, 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 collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots suivants signifient :

« **Affectation** » : Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste de façon temporaire, dans l'unité de négociation.

« **Catégorie d'occupation** » : On entend par catégorie d'occupation :

- occupation ne comportant pas de manutention de caisses de façon continue;
- occupation comportant de la manutention de caisses de façon continue.

« **Changements technologiques** » : On entend par changement technologique, l'automatisation et/ou les changements apportés à la machinerie, aux procédés et à la technologie utilisées par l'entreprise.

« **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité** » : Abrégée sous l'acronyme CNESST.

« **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 trois (3) mois, s'il n'était pas marié légalement, fait perdre au conjoint son statut.

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

« **Licenciement** » : Interruption définitive de service du lien d'emploi dû à un motif économique ou administratif.

« **Mise à pied** » : Interruption temporaire de service.

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

« **Période d'essai du salarié temporaire** » : Période de six cent quatre-vingt-dix-sept heures virgule cinq (697,5) heures travaillées au cours d'un maximum de dix-huit (18) mois, à l'exclusion du temps supplémentaire, des heures d'invalidité et de toutes absences autorisées ou non par l'employeur. Ce délai peut être prolongé après entente entre les parties.

« **Période de formation** » : Temps d'entraînement, d'apprentissage ou de recyclage, durant lequel le salarié 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 salarié dans le cadre général de son occupation dans un service.

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

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

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

« **Réduction de personnel** » : Signifient toute diminution du nombre de postes occupés par des salariés permanents dans une occupation, ayant pour effet de créer un surplus de tels salariés dans une occupation au niveau de la région.

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

« **Région** » : La division provinciale entre le territoire du Montréal métropolitain et du Québec métropolitain.

« **Salarié** » : Tout salarié au service de l'employeur visé par le certificat d'accréditation.

« **Salarié régulier permanent** » : Tout salarié qui obtient un poste suite à un affichage, ou autrement affecté comme seul titulaire d'un poste.

« **Salarié régulier permanent à temps partiel** » : Tout salarié qui obtient un poste suite à un affichage ou autrement affecté comme seul titulaire d'un poste selon l'annexe « A-18 », qui comporte moins de trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures hebdomadairement.

« **Salarié régulier non titulaire (RNT)** » : Tout salarié, autre qu'un étudiant, qui a complété la période d'essai. L'employeur avisera avec diligence l'employé de sa nomination.

« **Salarié temporaire** » : Tout salarié autre qu'un étudiant qui n'a pas complété la période d'essai.

« **Salarié étudiant** » : Tout salarié qui a reçu son diplôme d'études secondaires, et qui est aux études à temps plein. Aucun étudiant ne peut accéder au statut de salarié temporaire. L'Utilisation des salariés étudiants est limitée aux des périodes suivantes :

- 15 avril au 15 septembre;
- 1^{er} au 31 décembre;
- Les deux (2) semaines de relâche scolaire.

« **Service** » : Tout service énuméré à l'annexe « A-2 ».

« **Stagiaire** » : Signifie toute personne poursuivant des études régulières dans une école reconnue qui doit effectuer un stage dans le cadre de son programme d'études.

La personne stagiaire est affectée à des tâches pertinentes de son programme d'études auquel elle est inscrite et elle est jumelée à un salarié du service. Le stage de cette personne ne peut avoir pour effet de mettre à pied ou éviter le rappel d'un salarié inscrit sur la liste de rappel. Le stage peut être rémunéré ou non.

La personne stagiaire n'est pas assujettie à la présente convention collective. L'employeur avise le syndicat par écrit de tout stagiaire à son emploi.

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

« **Temps supplémentaire** » : Le temps passé au travail à la demande de l'employeur en dehors des heures normales de travail ou des horaires définies aux articles 4:01:00 à 4:04:00.

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

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

ARTICLE 1:04:00 STATUT DU SALARIÉ

1:04:01 Aucun salarié appelé à accomplir des tâches d'un emploi couvert par la présente convention collective ne peut avoir de statut autre que celui de « salarié régulier permanent », de « salarié régulier permanent à temps partiel », de « salarié régulier non titulaire » de « salarié temporaire », d'« étudiant » et de « stagiaire ».

1:04:02 Le salarié nommé régulier voit son nom ajouté sur une liste dressée par région, selon son ancienneté.

1:04:03 Dans le cas de remplacement de tout salarié en vertu de toute absence prévue à la convention collective au service technique et à la cafétéria, la personne effectuant ce remplacement ne cumule pas d'heures en vue de l'obtention du statut de salarié régulier non titulaire. Cependant si l'employeur décidait de procéder à son embauche durant ou dans les douze (12) mois suivant le remplacement, cette personne se verrait créditer un maximum de trois cent quatre-vingt-dix-sept virgule cinq (397,5) heures selon le nombre d'heures réelles effectuées à l'exclusion du temps supplémentaire.

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 collective.

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 salariés 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 salariés 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 du salarié.

ARTICLE 1:06:00 DROITS ACQUIS

1:06:01 Les droits acquis sont des avantages non prévus par cette convention collective, obtenus par des salariés ou par des catégories de salariés et reconnus pour ces salariés ou pour ces catégories de salarié par l'employeur antérieurement à la signature de la convention collective. Ces droits sont maintenus pour la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 1:07:00 TRANSMISSION D'INFORMATION

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

- a) L'employeur convient d'aviser le salarié de son statut, de ses fonctions, du régime syndical auquel il est soumis.
- b) Le salarié convient d'aviser par écrit son supérieur immédiat de tout changement de nom, adresse, numéro de téléphone et numéro d'assurance sociale.
- c) Le salarié signera l'accusé réception de toute communication écrite présentée et expliquée aux salariés 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 collective. Le syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera pas un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

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 collective ne peut avoir pour effet de modifier la procédure de grief prévue à la présente convention collective 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 salarié, le montant spécifié par le syndicat à titre de cotisation syndicale.

L'employeur doit, de plus, retenir sur le salaire de tout autre salarié 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 le salarié 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 salarié et le nom de celui-ci.

Quant à la cotisation pour le salarié mis à pied tel que décrit à l'article 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 salarié 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 salariés.

2:01:04 Dans le cas où un salarié est affecté temporairement à titre de cadre ou dans une autre unité d'accréditation ou en période d'essai dans une autre accréditation :

- a) L'affectation temporaire ne peut dépasser six (6) mois cumulatifs dans une même année de calendrier, ou dans le cas d'une période d'essai, à la durée de celle-ci. Advenant une plainte du syndicat à propos d'un salarié affecté à titre de cadre, le syndicat et l'employeur se rencontrent afin de régler le litige. À défaut d'entente, le salarié perdra son ancienneté ainsi que tous ses droits et privilèges en rapport avec la présente convention collective 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, le salarié réintègre son poste antérieur sous réserve des dispositions de l'article 6:01:00.
- d) Le salarié est soumis aux conditions de travail prévues pour le poste qu'il occupe. Toutefois, les régimes d'assurances collectives continuent de s'appliquer.
- e) Le salarié peut poser sa candidature à tout poste régi par la présente convention collective.

2:01:06 Dans le cas d'un salarié en période d'essai dans un poste de cadre :

- a) Le salarié 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 collective.
- b) L'employeur cesse la retenue syndicale à la date de la nomination.
- c) Chaque jour passé au-delà de la période d'essai prévue en 2:01:06 a) entraîne une perte d'une journée d'ancienneté. L'ancienneté du salarié est ajustée lorsque celui-ci retourne dans l'unité de négociation en cours de période d'essai.

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 salarié 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 1^{er} avril et le 1^{er} octobre, la liste des salariés à son service et couverts par la présente convention collective en indiquant pour chacun; nom, prénom, statut, numéro de service, occupation, ancienneté, état de sa banque de crédits-maladie, salaire, ainsi que la date de naissance, le numéro du salarié, l'adresse et le numéro de téléphone tel que communiqués par le salarié; l'employeur fournira une liste similaire distincte pour les salariés de la région de Québec.
- b) Deux (2) fois par période comptable, une liste comportant le nom, le numéro de service, l'occupation, anciens et nouveaux, des salariés réguliers, des temporaires et des étudiants qui, durant la période, auront été embauchés, promus, reclassés, transférés, mis à pied ou qui auront quitté l'employeur ainsi que la date où de tels événements auront eu lieu.
- c) À la demande du syndicat, la liste des contremaîtres, et des contremaîtres en période d'essai et la liste des représentants du directeur des ressources humaines.
- d) À la demande du syndicat, la liste à jour des salariés affectés temporairement dans un poste en dehors de l'unité de négociation.
- e) Toute modification de la liste des services aux fins de l'application de la convention collective. À défaut, l'annexe « A-2 » demeure en vigueur.
- f) Vers le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre, le nombre d'heures de travail accumulées au cours des douze (12) derniers mois précédant chacune de ces dates par les salariés temporaires. En tout autre temps,

l'employeur fournira au syndicat le nombre d'heures de travail accumulées au cours des dix-huit (18) mois précédents pour tout salarié temporaire pour lequel le syndicat en fera la demande.

- g) Sur demande, la liste des salariés en assurance salaire et en CNESST en précisant la date de début et de fin d'absence.

2:02:04 Tout nouveau règlement intérieur émis par l'employeur à l'intention des salariés 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 salarié 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 le salarié y consent par écrit, le syndicat peut aussi consulter le dossier.

2:02:06 L'employeur transmet toutes les informations à l'intention du syndicat en version papier et électronique.

2:02:07 Compte tenu que plusieurs services sont concentrés à Montréal mais lesquels influent sur la représentation syndicale de la région Québec, l'employeur assurera un support adéquat et diligent.

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 salariés.

2:03:02 Le délégué en chef doit être un salarié au sens de cette convention collective. Il exerce sa fonction dans le cadre de celle-ci.

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 de salarié.

L'arbitre déterminera dans sa sentence la question de la rémunération du délégué en chef ou son adjoint pendant cette période. 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 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. Il ne doit pas nécessairement être en tout temps dans les immeubles de l'employeur pour recevoir son salaire.
- 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 aux mêmes bénéfices que s'il était au travail.
- 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 service, étudier les griefs ou les mécontentes au sens de cette convention collective, 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 collective.
- 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 en dehors des lieux du travail de l'employeur.
- 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 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 salariés.

Dans l'accomplissement de ce travail le président pourra intervenir dans tous les cas où le délégué en chef peut intervenir au sens de l'article 2:03:09 et 2:03:02. De plus, le président, 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 l'article 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 par région à la fois et, à moins que l'employeur n'y consente, pas plus de deux (2) membres par service ne pourra ainsi s'absenter. Cette restriction ne s'appliquera pas dans le cas où un service est assez considérable pour permettre plus de deux (2) absences à la fois.

2:04:04 Tout délégué pourra s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour enquête ou discussion relative à tous litiges au sens de l'article 7:01:00 de la présente convention collective.

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. À 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 collective 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 collective, le syndicat a droit de nommer des délégués pour agir comme représentant syndical tel que prévu ci-après.

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

NOMBRE DE SALARIÉS DANS LE SERVICE	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS PAR SERVICE
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 parmi les salariés réguliers non titulaire : 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 service 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 délégués syndicaux et des membres des divers comités prévus à la convention collective ainsi que la liste des remplaçants de ces derniers.

2:04:08 Le syndicat pourra désigner un maximum de deux (2) salariés à la fois, membres de l'unité de négociation pour s'occuper en permanence d'affaires syndicales pour les besoins autres que ceux du syndicat local. Il devra en prévenir l'employeur, par écrit, en identifiant le salarié qu'il désire voir libérer.

Deux (2) semaines après la réception de la lettre du syndicat par l'employeur, le salarié 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. Le syndicat informera par écrit l'employeur de la fin du congé sans solde deux (2) semaines avant le retour au travail.

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) salariés 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 du salarié 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 collective et à toute rencontre des parties.

2:04:12 Dans les cas de permis d'absence accordés en vertu de la présente convention collective, le salaire normal et les bénéfices marginaux du salarié 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 salarié majoré de vingt-huit pourcent (28 %) aux fins d'avantages sociaux.

2:04:13 Libérations syndicales

Les parties s'entendent pour établir que le total annuel des heures de libérations syndicales assumé par l'employeur ne pourra dépasser neuf mille deux cent cinquante (9 250) heures.

Ces heures servent d'abord à assumer les libérations à temps complet de la personne à la présidence et à la vice-présidence du syndicat, celle du délégué en chef de Montréal et par la suite celles des autres dirigeants identifiés par la section locale. Les parties se rencontrent à toutes les périodes comptables pour fins de conciliation.

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

- le comité de négociation article 2:04:09 b);
- le comité de déplacement article 6:01:12 (un (1) membre syndical);
- le comité de relations de travail (pour 1 salarié par comité) 7:04:00;
- le comité de régime de retraite article 10:04:02;
- le comité de vêtements article 12:01:02;
- le comité d'évaluation des tâches article 8:04:00;
- le comité d'orientation provinciale en santé et sécurité article 11:01:05;
- les représentants à la prévention Montréal et Québec;
- le comité du programme d'aide personnelle;
- le comité d'harcèlement.

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 collective, un salarié devra avoir été nommé régulier, conformément aux définitions de l'article 1:03:01. La date d'ancienneté est déterminée la journée où le salarié termine sa période d'essai de six cent quatre-vingt-dix-sept virgule cinq (697,5) heures.

3:01:02 Lorsque la date d'ancienneté est identique pour deux (2) ou plusieurs salariés, les salariés, 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 salariés 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 1^{er} février, l'employeur affichera pendant quinze (15) jours, bien à la vue des salariés à chaque endroit où il fait affaire, l'ancienneté de chacun des salariés qui y travaillent. Une copie de cette liste est remise au syndicat.

Si cette liste contient des erreurs ou des omissions, elles seront discutées et corrigées. Cependant, le salarié 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 salarié sera maintenue et continuera de s'accumuler.

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

ACCUMULATION

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

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

3:03:03 Dans les cas de mise à pied, l'ancienneté d'un salarié 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 collective 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 collective.

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 À moins qu'il n'en soit autrement prévu au présent chapitre, l'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler.

3:03:08 Les périodes mentionnées aux articles 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 le salarié 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 À la fin du total de la ou des périodes prévues aux articles 3:03:02 et 3:03:03 le salarié est licencié.

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

ARTICLE 3:05:00 ÉTANCHÉITÉ ENTRE LES RÉGIONS

3:05:01 Les droits d'ancienneté ne s'appliqueront pas d'une région à une autre sauf dans les cas où l'employeur, le salarié 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 collective.

S'il y avait manque de travail, l'employeur accepte de procéder à la mise à pied d'étudiants, de salariés temporaires et de salariés réguliers non titulaires suivant les exigences de la présente convention collective 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 (4) jours et demi (4½) selon les modalités suivantes :

- a) i) La semaine normale de travail pour le quart de jour est de trente-huit heures virgule soixante-quinze (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 virgule soixante-quinze (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^{er} jour : 8 heures 30 minutes;
2^e jour: 8 heures 30 minutes;
3^e jour: 8 heures 30 minutes;
4^e jour: 8 heures 30 minutes;
5^e jour: 4 heures 45 minutes.

- d) 1. Les plages horaires pour les journées complètes sont réparties de la façon suivante :

jour : entre 6 h 30 et 18 h 30;
soir : entre 15 h 00 et 2 h 15;
nuit : entre 22 h 00 et 9 h 00.

2. La plage horaire pour la demi journée de soir est répartie de la façon suivante :

entre 13 h 15 et 20 h 30 ou
15 h 00 et 22 h 30

3. Nonobstant ce qui précède pour le dimanche, le quart de travail de soir pourra débuter n'importe quand entre 17 h 00 et 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), le salarié 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 le salarié travaille quatre heures quarante-cinq minutes (4 h 45), il ne bénéficie pas d'une période de repas.

- g) L'horaire défini à l'article 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 service 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 « A-18 », « B-1 », « B-3 », « B-6 », « B-9 », « C-4 », « C-7 » et « C-11 ».

- j) Les parties conviennent qu'il existe des postes supportant les opérations qui doivent avoir un horaire qui dérogent des plages horaires prévues en d). Une liste des postes sera convenue entre les parties en comité de relations de travail.
- k) Pour les services débutant à 6 h 45, il sera permis pour vingt-cinq pour cent (25 %) des salariés réguliers titulaires affectés sur le quart de jour au CDM-CDA de débiter leur quart de travail à 7 h 15. Les salariés désirant se prévaloir de cet horaire, devront faire connaître leur choix sur la liste d'affectation prévue à 5:03:03. Les parties s'entendent pour convenir paritairement des modalités et de la mise en application de cet article en comité de relations de travail.

4:01:03 Pour les salariés réguliers de la cafétéria, la semaine normale est de trente-huit heures virgule soixante-quinze (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 salariés réguliers de la cafétéria de la région de Québec et du quart de soir de la région de Montréal, la pratique existante à la signature de la présente convention collective est maintenue.

4:01:04 A l'exception des agents de protection et de sécurité, le salarié 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 00 et 2 h 15
nuit : entre 22 h 00 et 9 h 00

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 (2) quarts et une semaine normale de travail ne doit pas excéder quarante-huit (48) heures travaillées et doit comprendre au moins deux (2) 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, le salarié peut être tenu de demeurer à son poste de travail.
- 4:01:08** L'horaire des agents de protection et de sécurité est remise au comité prévu à l'article 4:03:00. Les horaires de travail des salariés titulaires de ces postes sont affichés dans le service.
- 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 l'article 4:04:00.
- 4:01:10** Pour les opérations sur trois quarts, la semaine normale de travail est de trente-huit heures virgule soixante-quinze (38,75) à raison de sept heures virgule soixante-quinze (7,75) par jour sous réserve des articles 4:01:05 à 4:01:08.
- 4:01:11** Pour les opérations sur trois quarts, le quart de jour débutera entre 6 h 30 et 8 h et la journée normale de travail comprend une demi-heure rémunérée pour le repas pour les salariés 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'HORAIRE

- 4:02:01** Dans l'application de ce chapitre, il est de l'intention de l'employeur de considérer autant que possible le désir de ses salariés 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 l'article 4:01:00. Il doit dans ce cas aviser le ou les salariés 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 salariés 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 l'article 4:03:00.

4:02:02 Dans l'application de l'article 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 salariés visés par l'abolition de poste pourront se prévaloir des dispositions prévues à l'article 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 salariés.

ARTICLE 4:03:00 COMITÉ SUR LES HORAIRES

4:03:01 Au besoin, les parties forment un comité de deux (2) membres représentant la partie patronale et deux (2) 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 l'article 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, après entente entre les parties. Ils peuvent nommer des 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.

À 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 collective, 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 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.

4:05:02 Tout salarié 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 l'article 4:05:01 sauf si le salarié a été prévenu à l'avance de faire du temps supplémentaire.

4:05:03 L'employeur retient les salariés 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 services, l'employeur détermine à chaque jour le nombre de salariés requis par occupation pour effectuer le travail en temps supplémentaire;
- b) L'employeur retient par rotation les salariés permanents du service, titulaires de cette occupation et présents dans le service au moment de l'attribution. Pour la rotation, les salariés sont classés par ancienneté.

Le salarié est retenu dans son occupation à condition que les autres salariés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire;

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

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

- d) Ensuite, il retient par ancienneté, le salarié régulier permanent des autres services présents dans l'édifice au moment de l'attribution et non retenu dans son service pour fins de temps supplémentaire.

Pour les fins d'application de ce paragraphe, les salariés 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 salariés réguliers présents dans le service où le travail est requis au moment de l'attribution.
- f) Ensuite, il retient par ancienneté, les salariés réguliers des autres services présents dans l'édifice au moment de l'attribution.
- g) Advenant que l'employeur n'ait pu trouver suffisamment de salariés réguliers pour ses besoins, il fait appel aux salariés temporaires présents dans le service et aux salariés temporaires des autres services.
- 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 l'article 4:05:03 pour retenir les salariés nécessaires, après entente avec le syndicat à cet effet.
- i) Il est toutefois convenu qu'en application du présent article, le salarié 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 salarié 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 service.

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.

4:05:04 Affectation en temps supplémentaire dans un service où sont présents simultanément des salariés en temps régulier et des salariés en temps supplémentaire.

- a) Les salariés en temps régulier ont un droit prioritaire d'occuper un poste dans leur occupation dans leur service.
- b) L'employeur affecte ensuite par ancienneté dans leur occupation les salariés permanents en temps supplémentaire titulaire dans le service dans un autre quart de travail.
- c) L'employeur affecte ensuite par ancienneté les salariés permanents en temps régulier du service et qui sont titulaires d'un poste d'une autre occupation dans ce service et qui ont signifié leur intention d'être affecté.
- d) L'employeur affecte ensuite par ancienneté les salariés permanents en temps supplémentaire du service et qui sont titulaire d'un poste d'une autre occupation dans un autre quart de travail.
- e) L'employeur affecte ensuite par ancienneté les salariés permanents en temps régulier affecté dans ce service et qui ont signifié leur intention d'être affecté.
- f) L'employeur affecte ensuite par ancienneté les autres salariés permanents en temps supplémentaire.
- g) L'employeur affecte ensuite par ancienneté les salariés réguliers non titulaires en temps régulier.
- h) L'employeur affecte ensuite par ancienneté les salariés réguliers non titulaires en temps supplémentaire.

4:05:05 Le temps supplémentaire des hommes de métier est réparti équitablement entre les salariés 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 des salariés de chaque service sera affichée dans le bureau du contremaître responsable.

- b) Chaque heure travaillée en temps supplémentaire devra être inscrite sur cette liste au compte du salarié. De plus, toutes les heures d'absence d'un salarié durant la période où le temps supplémentaire est requis et les heures de temps supplémentaire refusées par un salarié 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 service.
- d) L'équité sera respectée entre les fonctions de mécaniciens d'ajustage et d'entretien.
- e) Advenant qu'un salarié, 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 service concerné.
- g) Advenant l'absence d'un salarié travaillant de nuit, ce dernier sera remplacé par un salarié déjà au travail (afin d'éviter de faire des appels à domicile).

4:05:06

Le temps supplémentaire des salariés affectés au service de la livraison à Montréal est offert, selon les modalités prévues à l'article 4:06:00 aux salariés compétents qui sont présents dans le service 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 salariés réguliers permanents titulaires de l'occupation du service présents dans le service en commençant par celui ayant le moins d'heures de temps supplémentaire accumulées.

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

Il est ensuite réparti équitablement aux autres salariés réguliers permanents en affectation.

- b) Il est ensuite offert aux autres salariés affectés à la livraison de la manière la plus équitable possible.
- c) Un livreur-transporteur « B » qui accepte une affectation de livreur-transporteur « A » est considéré comme livreur-transporteur « B » aux fins d'application du présent article. Il doit cependant compléter toute affectation 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 affectation à titre de commis doit compléter sa journée normale de travail avant d'avoir droit au temps supplémentaire à la livraison.

- d) Les salariés permanents du service ainsi que les autres salariés affectés à la livraison sont inscrits sur une seule liste pour fins de compilation de temps supplémentaire.
- e) Chaque heure de temps supplémentaire effectuée dans le service est comptabilisée du 1^{er} septembre au dernier jour de février et du 1^{er} mars au 31 août sur la liste prévue en d) pour chacun des salariés. 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 l'article 4:05:05, le salarié sera considéré comme présent dans le service lorsque, de retour à l'entrepôt, il se sera présenté à son contremaître.
- h) Le livreur-transporteur « A » et « B » absent du service ainsi que celui qui accepte une affectation de commis se voit imputer la moyenne des heures effectuées en temps supplémentaire. Le salarié affecté en vertu de l'article 5:03:07 c) 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. Le salarié 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.

4:05:07

- a) Le temps supplémentaire effectué au service de la cafétéria est réparti équitablement entre les salariés réguliers permanents du service.
 - 1. Il est d'abord réparti entre les salariés réguliers permanents titulaires de l'occupation et présents dans le service établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.
 - 2. Il est ensuite réparti entre les salariés réguliers permanents affectés dans le service par l'entremise de la liste de remplacement prévue à l'article 5:03:03 et présents dans le service établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.
- b) Le temps supplémentaire effectué au service de la prévention des pertes et sécurité d'entreprise est réparti équitablement entre les salariés réguliers permanents du service.

1. Il est d'abord réparti équitablement entre les salariés réguliers permanents titulaires de l'occupation.
2. Il est ensuite réparti aux autres salariés affectés au service de la manière la plus équitable possible.

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

Les salariés qui refusent d'effectuer du temps supplémentaire dans leur service ne peuvent s'inscrire sur la liste interservice.

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

4:05:09 Le salarié régulier 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 de salariés 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 salariés temporaires;
- les salariés réguliers non titulaires compétents par ordre inverse d'ancienneté pour exécuter le travail et présents dans l'édifice visé;
- les salariés réguliers permanents les moins anciens, compétents pour exécuter le travail et présents dans l'édifice visé.

4:05:10 Tout salarié libéré en accord avec les deux (2) parties est considéré comme présent dans le service.

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

Il est toutefois convenu que le salarié, 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 salarié inscrit concernant l'attribution du temps supplémentaire peut faire l'objet de discussion entre le salarié concerné et/ou son représentant syndical avec le contremaître et ce, avant le travail effectué en temps supplémentaire. Si la plainte s'avère fondée, le salarié concerné aura droit à un remboursement monétaire égalant le nombre d'heures effectuées dans les quinze (15) jours ouvrables.

- b) Une plainte d'un salarié 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 l'article 4:05:03 i) ait été respecté à cette occasion.
- c) En cas de désaccord du comité sur la correction à être apportée, le salarié 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 (2) 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 salarié 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 Le salarié a droit pour ce repas à l'allocation de dîner imposable prévue aux procédures administratives de l'employeur 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 salarié préposé à la cafétéria, lorsqu'une période de repas coïncide avec une période normale de repas, les salariés 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 Le salarié 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 l'article 4:07:02, à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire à accomplir après le repas.

Le salarié 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 l'article 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 l'article 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 salariés 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 le salarié 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 salariés réguliers peuvent accumuler les heures de temps supplémentaire effectuées aux conditions suivantes :

- a) Le salarié 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 le salarié 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^{er} novembre au 31 décembre. Le salarié 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 que pour des motifs non raisonnables. Cependant, entre le 1^{er} et le 15 novembre, après l'application de l'article 9:01:10, l'employeur accordera la remise du temps supplémentaire jusqu'à concurrence totale de quatre (4) salariés de Montréal et à deux (2) salariés de Québec. Toutefois, si les besoins opérationnels le permettent, ce nombre pourra être augmenté.
- e) Le salarié 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 salarié 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 salarié 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, le salarié peut accumuler un maximum de cent cinquante-cinq (155) heures de temps supplémentaire par année, jusqu'à concurrence de mille deux cents (1 200) heures. Cependant, il doit s'engager à respecter les conditions suivantes :

- a) Pour se prévaloir de cette mesure d'accumulation, le salarié 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^{er} juin de chaque année.

- b) Au 1^{er} juin de chaque année, le temps supplémentaire accumulé par le salarié visé par cette article (maximum cent cinquante-cinq (155) heures) est automatiquement transféré dans un compteur pour fins de préretraite. L'excédent de ces heures est payé au salarié. Lorsqu'il quittera pour une préretraite, le temps supplémentaire accumulé lui est payé au salaire de l'occupation détenue au moment de son départ.

Un salarié 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 mille deux cents (1 200) heures, en respectant le maximum de cent cinquante-cinq (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 mille deux cents (1 200) heures, et ce aux mêmes conditions précitées.

- c) Le salarié doit s'engager à ne pas demander le paiement des heures accumulées avant la prise de la préretraite. Si une telle demande est faite, il 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 : EDF
1 tableau : Tellier
1 tableau : Tout nouvel édifice

Ces tableaux seront affichés bien à la vue des salariés.

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

5:01:03 L’affichage indiquera l’horaire, le salaire, l’occupation, le service, le poste, le nombre de salariés 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 salariés 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 salarié 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 du salarié 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, à moins d’entente entre les parties, 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 salarié visé par cet article 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 le salarié dans le cadre du comité de déplacement prévu à l’article 6:01:12.

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 Le salarié 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 l’article 1:04:02 ou à la liste de rappel s’il ne peut remplir les exigences spécifiques reliées au poste. Dans un tel cas, le salarié ne pourra poser sa candidature sur un poste comportant des exigences spécifiques de même nature pour une durée minimale de vingt-quatre (24) mois.

Le salarié pourra, pendant sa période de formation, aviser l’employeur par écrit de son incapacité à remplir les exigences spécifiques reliés au poste, auquel cas il sera retourné dans son poste antérieur ou sur la liste prévue à l’article 1:04:02 ou à la liste de rappel. Dans un tel cas, le salarié 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 salarié 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 au présent article, et de ce fait, être confirmé par écrit dans ce poste sans pour autant y être affecté.

5:01:08 La décision de l'employeur pourra faire l'objet d'un grief.

5:01:09 Le salarié dont la candidature aura été retenue au sens des articles 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 l'article 5:01:05.

5:01:10 Jusqu'au début de la période de formation, priorité sera donnée à un salarié régulier selon les modalités prévues aux articles 5:03:01 à 5:03:10 pourvu qu'il 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 articles 5:03:01 à 5:03:10.

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 salariés permanents et ensuite à l'article 6:01:00 à l'égard des salariés 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 l'article 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 à l'article affectation.

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 articles d'affectation. 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 Le salarié 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 service, l'employeur offre alors par écrit les postes ainsi créés aux salariés réguliers titulaires des occupations visées par ordre d'ancienneté.

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

Lorsque le nombre des salariés intéressés est insuffisant, ce besoin sera comblé par les salariés 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, sauf 6:01:05 c) 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 Le salarié 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.

Le salarié est alors traité suivant les règles prévues à l'article 6:01:00 sauf 6:01:05 c). 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 AFFECTATION - RÉGION DE MONTRÉAL

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

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

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

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

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

Les salariés réguliers non titulaires doivent obligatoirement s'inscrire sur la liste unique d'affectation dans tous les services en indiquant la priorité accordée à chacun d'eux par rapport aux autres.

Tout salarié régulier peut ajouter ou retirer son nom ou modifier ses choix sur la liste unique d'affectation 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.

ARTICLE 5:03:04 AFFECTATION HEBDOMADAIRE

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

1. En affectant les salariés réguliers compétents inscrits sur la liste unique d'affectation selon leur choix de service 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 l'article 6:03:00.
3. Si des besoins subsistent encore après l'application des paragraphes 1 et 2 ci-dessus, l'employeur peut affecter par ordre inverse d'ancienneté les salariés 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 service aux salariés 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, sauf l'exception prévue à l'annexe « B-2 ».

- c) L'employeur doit afficher dès le premier quart de travail de la semaine, la liste des affectations hebdomadaire.

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

5:03:06 L'affectation prévue à l'article 5:03:04 se termine au plus tard le dernier jour de chaque semaine. Le salarié régulier permanent retourne alors dans le poste qu'il détient et le salarié régulier non titulaire retourne alors sur la liste unique d'affectation ou sur la liste de rappel prévue aux articles 1:04:02 et 6:03:03.

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

ARTICLE 5:03:07 AFFECTATION QUOTIDIENNE

- 5:03:07**
- a) Tout salarié affecté quotidiennement dans un service est considéré présent dans ce service pour fin d'application du temps supplémentaire.
- b) Tout salarié affecté en vertu des présentes, obtient le taux horaire de l'occupation pour laquelle il a été affecté. Il est affecté à condition que les autres salariés présents dans le service puissent satisfaire aux besoins de travail requis et qu'il n'ait pas déjà bénéficié d'une affectation au cours de la journée.
- c) Dans chacun des services, tous les besoins temporaires de main-d'œuvre sont comblés quotidiennement de la manière suivante :
1. En l'offrant aux salariés réguliers permanents titulaires de l'occupation dans le service par ancienneté.
 2. En l'offrant aux salariés réguliers permanents titulaires des autres occupations dans le service apte à faire le travail par ancienneté.
 3. En l'offrant aux salariés réguliers affectés dans le service, y compris les salariés ayant été déclarés en surplus d'un autre service, aptes à faire le travail par ancienneté.
 4. En affectant les salariés affectés dans une autre occupation, dans le service, apte à faire le travail par ordre inverse d'ancienneté;

5. En affectant les salariés d'un autre service, apte à faire le travail, et qui s'est inscrit sur le formulaire prévu à l'annexe « B-7 »;
6. En affectant les salariés d'un autre service apte à faire le travail par ordre inverse d'ancienneté.
7. Si le nombre de salariés affectés hebdomadairement selon l'article 5:03:04 excède les besoins de main-d'œuvre du service, les salariés en trop seront déclarés en surplus par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés affectés dans le service et ensuite parmi les salariés titulaires du service selon le point 10 du présent article. Si le salarié déclaré en surplus est un salarié régulier permanent, il peut exiger de retourner dans son service d'origine.
8. Autrement les salariés déclarés en surplus seront affectés dans un autre service du secteur selon leur ancienneté.
9. L'employeur peut procéder à l'affectation des salariés déclarés en surplus vers un autre secteur et ce, par ancienneté avant d'effectuer une mise à pied selon l'article 6:03:00 de la convention collective.

Il est entendu qu'un salarié déclaré en surplus maintient le taux de salaire de son affectation originale lors d'une nouvelle affectation si celle-ci est moindre.

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

10. Pour un salarié régulier permanent qui est déclaré en surplus sur son poste l'employeur procédera à son affectation de la façon suivante :
 - a) Par ordre inverse d'ancienneté, un salarié régulier permanent, dans un poste de son occupation dans le service, en autant que l'employeur ne remplace pas le salarié ainsi affecté.
 - b) Par ordre inverse d'ancienneté, un salarié régulier permanent dans un poste d'une autre occupation dans le service, pourvu que cette occupation soit dans la même catégorie d'occupation en autant que l'employeur ne remplace pas le salarié ainsi affecté.
 - c) Par ordre inverse d'ancienneté, un salarié régulier permanent, dans un poste de son occupation dans un autre service, en autant que l'employeur ne remplace pas le salarié ainsi affecté.

d) Par ordre inverse d'ancienneté, un salarié régulier permanent, dans un poste d'une autre occupation, dans un autre service, dans la même catégorie d'occupation en autant que l'employeur ne remplace pas le salarié ainsi affecté.

11. Tous les besoins subsistant sont comblés par les salariés apte à faire le travail de la liste de rappel, prévue aux articles 6:03:03 et 6:03:05 de la convention collective, en respectant l'ancienneté.

12. Il est entendu que le salarié déjà affecté sur une catégorie d'occupation dans un service ne peut revendiquer d'être affecté sur un poste de même catégorie d'occupation dans un autre service.

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 l'article 6:03:03.

5:03:09 Advenant l'application incorrecte de l'article 5:03:00, un délégué peut s'adresser au supérieur immédiat dans le but de trouver le correctif nécessaire dans les meilleurs délais; cet article ne doit pas être interprété 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. L'employeur doit combler toute absence en autant que les besoins de livraison le justifient.

ARTICLE 5:03:11 AFFECTATION BI-ANNUELLE À L'ENTRETIEN MÉNAGER

5:03:11 Deux (2) fois par année, dans les vingt (20) jours ouvrables précédant la mise en application, le salarié peut signifier son choix d'être affecté à l'entretien ménager au PDC, Tellier, CDM, EDF et CSM, en s'inscrivant sur la liste prévue à cette fin et affichée par l'employeur. La mise en application se fait au premier lundi suivant le 15 janvier et au premier lundi suivant le 15 juin.

a) Compte tenu de ce qui précède, l'employeur affecte le salarié régulier le plus ancien ayant signifié son choix d'être affecté à l'entretien ménager, y compris les salariés réguliers en mise en pied. En l'absence de candidat, l'employeur affecte le salarié régulier non titulaire le moins ancien, incluant les salariés réguliers mis à pied. Les salariés ainsi affectés reçoivent la formation complète reliée à l'entretien ménager au besoin. Les salariés ayant reçu la formation peuvent être affectés pour une durée maximale d'un (1) an. Les salariés peuvent renouveler leur engagement sur une base volontaire pour toute période immédiatement subséquente.

- b) Cette affectation est d'une durée correspondant à la période énoncée à cet article nonobstant toute autre disposition contraire prévue à la convention collective.
- c) Le salarié ainsi affecté 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 l'article 6:03:01 c), le salarié ainsi affecté n'est pas déplacé pour être mis à pied, nonobstant son rang d'ancienneté, sous réserve du paragraphe f).
- e) Le salarié ainsi affecté qui obtient un nouveau poste selon l'article 5:01:00 est remplacé par le salarié le plus ancien sur la liste prévue à cet article et n'ayant pas été retenu en premier lieu.
- f) Lorsqu'un salarié titulaire d'un poste à l'entretien ménager a l'obligation de revenir à son poste en cours d'année, le salarié le moins ancien est affecté à l'extérieur de l'entretien ménager ou mis à pied, selon son ancienneté.

ARTICLE 5:03:12 REMPLACEMENT À L'ENTRETIEN MÉNAGER

- a) Lors de remplacement hebdomadaire ou quotidien, les besoins sont comblés par des salariés formés selon les dispositions de la convention collective et le salarié ainsi affecté n'est pas mis à pied, aux mêmes conditions que l'article 5:03:11 d).
- b) Les salariés qui désirent se faire former afin de faire du remplacement à l'entretien ménager devront s'engager via la liste affichée à cet effet deux (2) fois par année selon les mêmes périodes que celles prévues à l'article 5:03:11. Les salariés 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. Les salariés peuvent renouveler leur engagement sur une base volontaire pour toute période immédiatement subséquente.
- c) En cas de pénurie de salariés formés, l'employeur formera par ordre inverse d'ancienneté les salariés inscrits sur la liste de rappel. Le salarié ainsi formé voit son nom ajouté à la liste de remplacements pour une période d'un an.

ARTICLE 5:04:00 TRANSFERT

5:04:01 Tout salarié régulier 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 service, dans la même occupation, le poste visé doit être distinct de celui détenu par le salarié.

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 salarié, ayant demandé un transfert selon le présent article à moins que ledit salarié ait retiré sa demande de transfert par écrit. Le salarié ainsi nommé bénéficie d'une période de formation d'au plus cent cinquante-cinq (155) heures travaillées conformément à l'article 5:01:07. Ne seront considérées que les demandes de transfert reçues selon les échéances fixées par le comité.

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

5:04:03 Advenant qu'aucun candidat n'applique sur un affichage, l'employeur retient par ancienneté la candidature du salarié ayant fait une demande écrite de transfert inter régions sur la formule prévue à cette fin avec copie au syndicat.

Le salarié ainsi transféré transportera son ancienneté dans sa nouvelle région.

5:04:04 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 l'article 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 Dans l'application du présent chapitre à l'exception de l'article 5:02:02, le fardeau de prouver que le salarié 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 salariés 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 au salarié 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 le salarié formé. Cet engagement a préséance sur l'affectation interservices prévue à l'article 5:03:00. Le salarié peut renouveler annuellement son engagement sur une base volontaire pour toute période immédiatement subséquente en autant qu'il ait exercé ce poste au cours de la dernière année. Dans l'éventualité où le salarié ne renouvelle pas son engagement, l'employeur ne pourra l'affecter à nouveau, sauf en cas de force majeure.
- c) L'employeur se réserve le droit de limiter le nombre de formations dispensées à un salarié dans une année sous réserve de l'article 5:06:03, auquel cas, le salarié subissant des pertes monétaires dues à un tel refus, est compensé monétairement dans le mois qui suit ce manque à gagner. Si le salarié 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) Advenant l'abolition, la création ou la modification de postes nécessitant une formation spécifique tel que prévu à 5:06:02 b), la liste prévue ci-bas sera mise à jour au besoin après entente entre les parties.

Occupations

Services

Montréal

Tous les postes de commis	Tous les services
Préposé au podium (vagueur)	26210-26261, tous les quarts
Préposé à l'inventaire	26245
Préposé au décompte cyclique	26245
Préposé à l'entretien des salles	24910
Informatiques	
Prép. entrepôt C (bal. Arriv.) Vérificateur	26231
Prép. princ. commandes multiples (commis spécialités)	26261

Québec

Tous les postes de commis	Tous les services
Préposé à l'inventaire	36245, 36257
Préposé réception CSQ	36257

5:06:03 Un salarié régulier titulaire d'un service qui fait une demande d'entraînement sur une occupation de son service pour laquelle d'autres salariés réguliers titulaires du même service 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 salarié 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 fête nationale 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 service tombe si le salarié obtient un poste dans un autre service selon l'article 5:01:00. Il est convenu que la formation préalable peut modifier l'ordre de mise à pied et de rappel au travail nonobstant l'article 6:03:01 et 6:03:03.
 - b) Le fait pour le salarié d'être formé dans une des occupations identifiées à l'article 5:06:02 d) n'a pas pour effet de faire perdre une affectation à taux de salaire supérieur dans une occupation. Dans un tel cas, le salarié 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'eût été de son engagement.
 - c) L'employeur identifie sur le formulaire mentionné à l'article 5:06:02 a) une rubrique pour les remplacements de vacances ou d'horaires différents. Le salarié 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. Le salarié ainsi retenu pour recevoir la formation s'engage à faire le remplacement sollicité par l'employeur, le tout sujet à l'application de l'article 9:01:09.

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

5:06:06 Les parties conviennent de discuter de la formation afin :

- de définir ses contenus (académiques et de la santé et sécurité du travail);
- de définir sa durée;
- d'assurer un suivi du programme;
- de définir de la période de rafraichissement.

ARTICLE 5:07:00 CORPS DE MÉTIER

5:07:01 L'employeur distribuera le travail de telle sorte que les salariés 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 salarié autre qu'un salarié 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 affectera par rotation et selon l'occupation les salariés inscrits pour effectuer les travaux nécessitant les déplacements comprenant un coucher.

Advenant qu'aucun salarié ne s'inscrive sur la liste, le salarié 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 Dans la mesure où c'est possible, l'employeur doit s'efforcer d'effectuer la réduction de personnel dans les occupations où les salariés 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.

6:01:02 Lorsqu'il y a réduction de personnel, l'employeur donne au syndicat un avis écrit d'un mois indiquant le ou les service (s) où le nombre des salariés permanents sera réduit et le nombre de postes abolis.

Lorsque la réduction crée un surplus d'au moins huit (8) salariés permanents dans un service 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.

6:01:03 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.

6:01:04 Tout salarié visé à l'article 6:01:05 devra avec diligence, faire connaître son choix, sinon l'employeur, après consultation avec le syndicat, fera le choix pour le salarié afin que tous les choix soient complétés dans le délai de l'avis prévu à l'article 6:01:02.

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

6:01:05 Le salarié devra déplacer, tout en respectant son quart de travail (à l'exception des APS et les salariés sur le quart de nuit) à moins que le salarié y consente, selon les règles mentionnées ci-dessous:

- a) 1^{ère} étape - Il doit déplacer, un salarié possédant moins d'ancienneté, dans un poste comportant un taux de salaire égal ou immédiatement supérieur, dans le service de son choix;
- b) 2^e étape - À défaut, il doit déplacer, un salarié possédant moins d'ancienneté, dans une des occupations immédiatement inférieures à son taux de salaire, dans un poste, dans le service de son choix.
- c) 3^e étape – Uniquement dans les cas de réduction de personnel, si le salarié n'a pu être relocalisé selon les deux (2) étapes précédentes, les parties doivent convenir de règles particulières pour replacer le salarié en fonction de son ancienneté dans un poste existant.

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.

6:01:06 Nonobstant ce qui précède, un salarié 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 salarié moins ancien dans l'occupation choisie; dans ce cas, il sera rémunéré au taux de l'occupation ainsi choisie, sans égard aux dispositions de l'article 6:02:03 a).

6:01:07 Nonobstant l'article 6:03:02, tout salarié 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 6:01:05. S'il est permanent, il maintient son titre et son salaire selon l'article 6:02:03 et ce, pour une période maximale de douze (12) mois. Pendant cette période, il peut postuler sur tout poste devenu vacant. Au plus tard 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 l'article 6:01:00, et obtient le taux de salaire relié à l'occupation ainsi obtenue. À défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

6:01:08 Rien dans le chapitre 6:00:00 ne peut obliger un salarié à déplacer un agent de protection et de sécurité ou dans les postes identifiés à l'article 5:03:04 b) pour Montréal et à l'annexe « C », article C-3:07 pour Québec.

6:01:09 Le salarié déplacé par l'application des articles 6:01:04 et 6:01:05 a les mêmes droits, aux mêmes conditions et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un salarié ne puisse, selon les règles susdites, déplacer un autre salarié, auquel cas, il est mis à pied.

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

6:01:10 Le salarié 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 du salarié qui déplace, de posséder en tout temps les cartes de compétence et permis requis pour le poste de l'occupation visée. Le salarié 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, le salarié bénéficie d'une période de formation d'au plus cent cinquante-cinq (155) heures travaillées.

6:01:11 Si l'employeur juge que le salarié qui bénéficie de la période de formation ne remplit pas les exigences du poste, il est alors reclassé conformément à l'article 5:02:00.

Le salarié 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.

6:01:12 **Comité de déplacement**

Un comité composé d'un (1) membre nommé par la partie patronale et d'un (1) membre nommé par la partie syndicale est formé et se réunit au besoin afin de voir à l'application du processus de déplacement des salariés 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 salarié 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 salarié 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 Le salarié régulier qui obtient un poste est désigné comme salarié régulier permanent.

6:02:02 Les licenciements ne peuvent affecter un salarié régulier permanent, malgré toute indication contraire dans la convention collective.

6:02:03 Dans le cas de réduction de personnel au sens de l'article 6:01:01, le salarié régulier 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 salarié déjà à l'emploi de l'employeur 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 salariés qui occupent un poste suite à un déplacement en vertu de l'article 6:01:07 en autant que ce poste soit égal ou inférieur à leur salaire maintenu et qu'aucun salarié plus ancien n'ait fait une demande de transfert sur ce poste en vertu de l'article de transfert. Ce poste sera offert tenant compte premièrement de l'ancienneté, ensuite du titre de l'occupation et enfin, du salaire :

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

2. 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;

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

4. 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 salarié qui a exercé son droit de mise à pied selon l'article 6:01:07 tout poste susceptible d'affichage dans son occupation, à moins qu'un salarié plus ancien se soit prévalu de son droit de transfert en vertu de l'article de transfert. Si le salarié 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 articles 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 l'article 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 articles 6:02:03 b), 5:02:02 et de transfert, et en autant qu'aucun salarié plus ancien n'ait posé sa candidature sur un affichage, un salarié 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 au salarié dont le taux de salaire maintenu 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 le salarié nommé en vertu de l'article 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) Salariés de la région de Montréal, la zone suivante :

LIMITES DE L'ILE DE MONTRÉAL, ET DE LA COMMUNAUTÉ MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

b) Salariés 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 le salarié y consent, il pourra être nommé dans d'autres établissements.

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

6:03:01 L'employeur donne un préavis d'au moins deux (2) heures à un salarié avant le début de son quart de travail initialement prévu pour lui signifier sa mise à pied. À défaut d'avoir donné l'avis, le salarié reçoit une compensation égale à trois (3) heures en temps régulier.

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 salariés temporaires;
- c) Les salariés réguliers non titulaires par ordre inverse d'ancienneté.

6:03:02 Les mises à pied et les licenciements ne peuvent affecter les salariés réguliers permanents, malgré toute indication contraire dans la convention collective.

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

- a) Les salariés réguliers non titulaires par ancienneté sous réserve de l'article 6:03:05;
- b) Les salariés temporaires selon leur date d'embauche;
- c) Les étudiants.

6:03:04 Nonobstant les articles 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 articles 6:03:01 et 6:03:03, le salarié 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 salarié 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 salarié 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 salariés sur la liste de rappel, sans égard au désir prévu au paragraphe précédent.

Procédure de rappel au travail au quotidien pour Montréal

Tous les salariés qui ne sont pas affectés hebdomadairement et qui se sont déclarés disponibles au travail, ainsi que les vingt (20) plus jeunes salariés temporaires et réguliers non-titulaire, doivent obligatoirement appeler à chaque jour entre 14 h 15 et 14 h 45 du lundi au vendredi (le vendredi étant pour l'assignation du dimanche) pour valider si leur présence est requise. Un message à leur attention leur sera laissé sur une boîte vocale.

Entre 14 h 45 et 15 h 30, les salariés mis en attentes se doivent de rester disponibles puisqu'il est possible que l'employeur rappelle ceux-ci si un besoin de personnel subsistait et ce, du dimanche au jeudi.

Par défaut, un salarié temporaire et un salarié régulier non-titulaire non affecté hebdomadairement est disponible en tout temps au quotidien mais il a droit de manifester son désir de ne pas être rappelé quotidiennement. Pour ce faire, le vendredi précédent avant 9 h 00, il devra informer l'employeur des journées précises où il ne veut pas être rappelé pour la semaine suivante. Cependant, un salarié inscrit sur la liste de rappel au quotidien doit être disponible au travail le dimanche soir ainsi que le lundi de jour et de soir. Par la suite, quotidiennement, le salarié pourra faire part à l'employeur de son désir d'ajouter sa disponibilité ou son indisponibilité avant midi.

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 aux désirs prévus aux paragraphes précédents.

Advenant une problématique concernant la mise en application de cette nouvelle procédure de rappel au travail au quotidien, la situation devra être abordée et pourra être modifiée après entente entre les parties au comité de relations de travail. De plus, dans l'éventualité d'une problématique sur la disponibilité quotidienne de salariés, le nombre des vingt (20) plus jeunes salariés prévu ci-haut pourra être augmenté ou diminué de plus ou moins 10 après entente entre les parties.

L'appel téléphonique demeure en vigueur jusqu'à l'implantation d'un système informatisé dont les modalités et la mise en application seront convenues entre les parties. L'employeur s'engage à mettre en application ce nouveau système informatisé d'ici le 31 décembre 2017.

À la mise en application de l'annexe « A-18 », les règles décrites ci-haut seront ajusté paritairement afin d'intégrer les besoins de rappel au travail de cette annexe.

6:03:06 L'employeur procède au rappel au travail par téléphone au dernier numéro communiqué par écrit par le salarié.

Si le salarié 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, le salarié communique avec l'employeur, il doit se rapporter au travail le lundi suivant si son ancienneté le lui permet.

6:03:07 Le salarié régulier doit se rapporter au travail dans les trente-six (36) heures d'un rappel au travail signifié conformément au premier (1^{er}) paragraphe de l'article 6:03:06, sauf s'il s'agit d'un rappel de moins de cinq (5) jours, auquel cas le salarié doit se présenter le jour ouvrable suivant.

L'employeur peut mettre fin à l'emploi de tout salarié 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 salarié 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 l'employeur, être exempté des obligations de l'article 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 salariés de la cafétéria, les hommes de métier, les mécaniciens du garage, les dispositions suivantes s'appliqueront pour les ouvrages donnés à contrat.

6:04:02 Tout salarié régulier permanent ne peut être déplacé par l'adjudication d'un contrat devra déplacer conformément aux dispositions de l'article 6:01:00.

6:04:03 Un tel salarié 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 de salariés réguliers 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 salariés réguliers 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 salariés, celui-ci sera exécuté par ces salariés, sauf s'il s'agit d'un travail tombant sous l'application de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie 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 salariés 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 collective, 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 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 l'employeur et par les salariés 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 l'employeur et par les salariés de cette dernière.

L'employeur s'engage, avant d'accorder tout contrat couvrant des activités de transport à 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, trimestriellement, ou 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 service 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 échangeront l'information pertinente, lors des rencontres prévues à l'article 6:04:09, 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^{er} 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^{er} 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 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. Si une situation imprévisible au moment du changement, survient, l'employeur convoque immédiatement le comité paritaire formé selon l'article 6:05:03.

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

6:05:03 Dès l'envoi du préavis mentionné à l'article 6:05:02, 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.

6:05:04 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 salariés.
- c) D'identifier les emplois qui sont modifiés, abolis ou créés.
- d) De procéder à toutes mesures utiles pour informer les salariés 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 la mise à jour des connaissances et la formation des salariés 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 salariés 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 salariés permanents affectés par un changement technologique, en lieu et place d'un programme de formation 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 du salarié dans un emploi différent.

6:05:05 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.

6:05:06 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 salariés permanents affectés par un changement technologique et ce, par ancienneté, en autant que les critères suivants sont respectés:

- a) Les salariés 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 de salariés formés doit être au moins équivalent au nombre de postes requis, le cas échéant.
- c) La formation est accordée aux salariés qui possèdent les connaissances de base nécessaires pour se qualifier et doivent être en mesure de répondre aux exigences normales de la tâche.

6:05:07 Nonobstant ce qui précède, l'employeur fournira l'entraînement pertinent à la réparation et à l'entretien de nouveaux équipements à un nombre raisonnable de salariés de corps de métier appelés à travailler sur ces nouveaux équipements. Ce nombre de salariés devra, en tout temps, être en relation avec les besoins normaux des opérations.

6:05:08 Nonobstant ce qui précède, tout salarié régulier permanent affecté par un changement technologique peut se prévaloir prioritairement des dispositions des articles 6:01:00 et 6:02:00.

6:05:09 Dans le cas où un salarié émet une suggestion constituant un changement technologique le présent article s'applique.

Le salarié 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 L'expression « jour », dans le présent article, signifie un jour de calendrier à moins qu'autrement spécifié.

7:01:02 Tout grief au sens du Code du travail du salarié ou du syndicat ou de l'employeur (en y appliquant les concordances nécessaires) sera soumis à la procédure suivante :

ÉTAPE PRÉLIMINAIRE :

- a) Le salarié, 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 du salarié avec le supérieur immédiat, le chef de service et/ou le directeur.
- c) Si le salarié n'est pas satisfait ou s'il n'obtient pas de réponse, il procédera à la première étape.

1^{ère} étape :

Le salarié soumettra, par écrit, son grief à son supérieur immédiat, directement ou accompagné de son délégué de service, 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 services 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.

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

2^e étape :

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

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

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 l'article 7:02:01.
- 7:01:04** Les parties pourront, par écrit, convenir de prolonger les délais des articles 7:01:02 et 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 salarié 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 salarié, d'un groupe de salariés, ou de l'ensemble des salariés 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 collective.
- 7:01:08** Le grief relatif à un congédiement ou à une suspension doit être signé par le salarié intéressé.
- 7:01:09** Tout grief intéressant plusieurs salariés d'un ou de plusieurs services, pourra être signé par un seul salarié 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 collective.

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 Le salarié 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 à titre de salarié régulier ou de procéder à une mise à pied selon l'ordre défini à l'article 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 collective 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 collective.

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. À 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 collective.

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 (Montréal seulement);
2. Pierre Laplante;
3. Denis Provençal;
4. Joëlle L'Heureux;
5. René Beaupré;
6. Suzanne Moro;
7. Louise Viau;
8. Francine Beaulieu.

Madame Maureen Flynn 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. À 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 salarié 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 le salarié 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 du salarié 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 le salarié 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 le salarié a reçu des montants qu'il doit rembourser à l'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 articles 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 salarié.

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 le salarié par écrit avant de procéder à une suspension ou congédiement.

Cependant, avant de prendre la décision de réprimander par écrit un salarié 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 salarié, 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 du salarié.

7:03:03 a) Aucune mesure disciplinaire n'est versée au dossier d'un salarié 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 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié sera réputé contesté et ne sera pas considéré prescrit et retiré du dossier personnel que si ce salarié n'a subséquemment encouru aucune autre mesure disciplinaire pour une offense similaire durant une période maximum de neuf (9) mois. Malgré ce qui précède le syndicat peut déposer un grief.

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 salarié, de le suspendre ou de le réprimander par écrit, est sujette à grief et à arbitrage et devra être communiquée par écrit au salarié avec diligence tout comme une décision de relever un salarié de ses fonctions pour fins d'enquête.
- Lorsqu'un salarié 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 salarié 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 le salarié.
- 7:03:08** L'employeur fournira au salarié 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 salarié et signé par lui-même, lors des étapes prévues à la procédure de griefs.
- 7:03:10** Si un salarié 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 salarié convoqué par l'employeur pour les fins d'application du présent article, a le droit d'être accompagné à son choix, d'un délégué ou d'un officier du syndicat.
- 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 salarié 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, ce salarié 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. Les parties pourront s'adjoindre des conseillers et experts.
- 7:04:02** Ce comité aura pour objet principal l'étude de problèmes dont les parties ont un intérêt commun à rechercher une solution. Ce comité pourra, en particulier, étudier les moyens de favoriser le perfectionnement des salariés et des problèmes qui ne relèvent pas des autres comités prévus par cette convention collective.
- 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 salariés ne subiront pas de perte de salaire par suite de leur présence aux réunions conjointes du comité.

CHAPITRE 8 SALAIRE

ARTICLE 8:01:00 VERSEMENT DU SALAIRE

- 8:01:01**
- a) Sauf en cas de force majeure, le salaire des salariés sera payé par dépôt direct à tous les jeudis.
 - 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 salarié 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 (2) 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 du salarié;
 - 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 québécois d'assurance parentale;
 - 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 et taux moyens.
- q) Prestations reçues en vertu d'un régime d'assurance.
- r) Primes des assurances collectives.
- s) Crédit de congés fériés.

8:01:04 Lorsqu'il y a des modifications aux déductions visant la majorité des salariés, 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 salarié, l'employeur ne pourra récupérer que le montant versé ou/et les déductions omises au cours des douze (12) derniers mois à partir de la réclamation et ne pourra réclamer d'un salarié toute forme de montant après douze (12) mois de manquement. Avant de faire quelques retenues que ce soit, le salarié doit être avisé qu'une dette lui est réclamée et confirmée que cette dette est réelle et exacte.

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

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 vingt dollars (20 \$).

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 salariés à son emploi.

Le remboursement de ces montants demeure exigible et sera compensé à même les sommes qui lui sont dues alors par le salarié ou à défaut par toute autre forme appropriée, à tout salarié 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 l'employeur.

8:02:02 Aucune prime ou allocation autre que celles prévues dans cet article ou ailleurs dans cette convention collective 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 salarié dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre 19 h et 24 h a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime suivante: quatre-vingt-treize cents (0,93 \$), et ce, pour la durée de la présente convention collective.

8:02:04 Sauf pour l'agent de protection et de sécurité, un salarié dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre (00 h) et 7 h ou dont l'horaire se termine après 3 h a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de un dollar et seize cents (1,16 \$).

8:02:05 Sauf pour l'agent de protection et de sécurité, un salarié 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 cinquante-cinq cents (2,55 \$) l'heure. Si l'horaire régulier du salarié 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 du salarié et être rémunérées à taux simple.

Aux fins du présent article, 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 19 h et 07 h a droit pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de un dollar et six cents (1,06 \$) pourvu qu'il s'agisse d'un travail rémunéré à taux simple.

8:02:07 Une prime d'entraînement de un dollar et quatorze cents (1,14 \$) l'heure est versée à tous les salariés qui entraîneront d'autres salariés de l'employeur 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 salariés qualifiés les plus anciens du service où l'entraînement est jugé nécessaire.
- c) Le salarié qui a débuté l'entraînement d'un ou de plusieurs salariés 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

- a) 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 collective 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, l'employeur fournit les moyens de transport nécessaires ou, à défaut, elle rembourse le salarié pour l'excédent des dépenses encourues habituellement pour se rendre au travail.

- b) L'employeur défrayera les coûts annuels du renouvellement du permis de conduire aux salariés titulaires d'un poste sur la route incluant la liaison, c'est-à-dire les frais de base (incluant la partie assurances) pour un dossier de conduite vierge et sans la classe de moto.

8:02:09

Il est convenu que toutes les primes prévues à l'article 8:02:07 sont indexée aux augmentations salariales prévues à l'article 8:03:02.

ARTICLE 8:03:00

SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ

8:03:01

Les salariés 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

Montant forfaitaire de deux pour cent (2 %) du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.
Augmentation de deux pour cent (2 %) au 1^{er} avril 2017, 2018, 2019, et 2020.

8:03:03 Un programme de bonification relié à la performance, selon l'atteinte du coût à la caisse de la division chaîne d'approvisionnement, et en conformité avec l'esprit du préambule de la présente convention collective est en vigueur.

Les détails de ce programme sont expliqués à l'annexe « A-14 ».

8:03:04 L'employeur convient de permettre à ses salariés de déposer directement à leurs comptes au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec 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).

Le salarié 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 collective. 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 cet article, 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 Le Syndicat convient qu'il est du ressort de l'employeur de définir le contenu des fonctions. L'évaluation des postes sera faite selon la procédure générale décrite ci-après.

8:04:07 Si, pendant la durée de la présente convention collective, 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.

De même si un salarié prétend qu'une modification apportée par l'employeur a pour effet de changer l'évaluation de son occupation, ce salarié peut formuler une demande de réévaluation au comité conjoint d'évaluation en utilisant le formulaire prescrit à cette fin par l'entremise du comité syndical. Une copie sera remise au supérieur immédiat du salarié.

8:04:08 Les parties devront s'entendre sur chacune des descriptions de poste. À défaut d'entente, madame Maureen Flynn se verra soumettre les descriptions sur lesquelles les parties ne se sont pas entendues. S'il est établi, lors d'un arbitrage, qu'un élément essentiel d'une occupation, affectant l'évaluation de ladite fonction, n'apparaît pas ou n'est pas conforme à la réalité dans la description, bien que le salarié l'accomplisse et demeure tenu de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'employeur d'inclure cet élément dans la description.

Les descriptions de poste sur lesquelles les parties se sont entendues ou établit par l'arbitre ont partie de la convention collective.

8:04:09 La description des tâches ainsi complétée et acceptée par les parties, le comité procèdera 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 madame Maureen Flynn 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 création, modification ou de la soumission de la demande de l'une ou l'autre des parties tel que prévu à l'article 8:04:07.

CHAPITRE 9:00:00**CONGÉS****ARTICLE 9:01:00 VACANCES ANNUELLES PAYÉES**

9:01:01 Le salarié qui, au 1^{er} 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 virgule soixante-quinze (7,75) par mois civil de service continu chez l'employeur avant le 1^{er} mai avec un maximum de soixante-dix-sept heures virgule cinq (77,5) par année.

9:01:02 Le salarié régulier permanent qui, au 1^{er} mai d'une année a un an ou plus de service continu a droit à des vacances annuelles payées selon le tableau qui suit :

Embauché avant le 1^{er} mai 2017 :

SERVICE CONTINU AU 1^{ER} MAI	NOMBRE D'HEURES PAR ANNÉE Horaire 38,75 heures	NOMBRE D'HEURES PAR ANNÉE Horaire 40 heures
1 an	116,25 heures	120,00 heures
5 ans	155,00 heures	160,00 heures
15 ans	193,75 heures	200,00 heures
28 ans	232,50 heures	240,00 heures

Embauché à compter du 1^{er} mai 2017 :

SERVICE CONTINU AU 1^{ER} MAI	NOMBRE D'HEURES PAR ANNÉE Horaire 38,75 heures	NOMBRE D'HEURES PAR ANNÉE Horaire 40 heures
1 an	77,50 heures	80,00 heures
3 ans	116,25 heures	120,00 heures
5 ans	155,00 heures	160,00 heures
15 ans	193,75 heures	200,00 heures
28 ans	232,50 heures	240,00 heures

9:01:03 Au 1^{er} mai d'une année, le nombre d'heures de vacances annuelles auquel un salarié régulier non titulaire a droit est défini comme suit :

Embauché avant le 1^{er} mai 2017 :

SERVICE CONTINU AU 1^{ER} MAI	MAXIMUM ANNUEL	HEURES DE VACANCES PAR TRANCHE D'HEURES RÉMUNÉRÉES
Moins d'un (1) 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

Embauché à compter du 1^{er} mai 2017 :

SERVICE CONTINU AU 1^{ER} MAI	MAXIMUM ANNUEL	HEURES DE VACANCES PAR TRANCHE D'HEURES RÉMUNÉRÉES
Moins de trois ans	77,50 heures	7,75 hres / 167,92 hres
3 ans 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 le salarié 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 du présent article, 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 salarié qui aurait normalement été sujet à une mise à pied.

9:01:04

- a) La paie de vacances du salarié régulier permanent est établie en multipliant le total de ses gains bruts en temps régulier durant la période du 1^{er} mai au 30 avril précédent les vacances par le pourcentage suivant :

Embauché avant le 1^{er} mai 2017 :

de 1 à 4 ans :	6 %
de 5 à 14 ans :	8 %
de 15 à 27 ans :	10 %
28 et plus :	12 %

Embauché à compter du 1^{er} mai 2017 :

Moins de 3 ans :	4 %
de 3 à 4 ans :	6 %
de 5 à 14 ans :	8 %
de 15 à 27 ans :	10 %
28 et plus :	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 le salarié détient. En aucun temps, aux fins de calcul de la paie de vacances, un salarié ne peut recevoir moins que ce qui est prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

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 salarié qui aurait normalement été sujet à une mise à pied.

- b) La paie de vacances du salarié régulier non titulaire est établie en multipliant le total de ses gains bruts durant la période du 1^{er} mai au 30 avril précédant les vacances par le pourcentage suivant :

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

La paie de vacances du salarié régulier non titulaire est établie en multipliant le total de ses gains bruts en temps régulier durant la période du 1^{er} mai au 30 avril précédant les vacances par le pourcentage suivant :

Embauché avant le 1^{er} mai 2017

de 1 à 5 ans de service continu : 6 %

de 5 ans et plus de service continu : 8 %

Embauché à compter du 1^{er} mai 2017

de 1 à 3 ans de service continu : 4 %

de 3 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 quatre pour cent (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 au salarié 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 du salarié.

- b) La paie de vacances annuelles remise au salarié régulier non titulaire se fera au taux horaire classe 4, jusqu'à épuisement de son solde de vacances.

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

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

9:01:07 a) Avant le mois de mars, l'employeur détermine le nombre minimum de salarié régulier titulaire par occupation et par service qu'il requiert à la fois, pour assurer ses opérations pour toute période particulière de vacances. Aux fins d'application du présent article, l'employeur ne tient compte que des salariés couverts par la présente convention collective.

b) Sujet aux dispositions de l'article 9:01:07, les salariés permanents à l'intérieur d'un service débutent le processus de choix de vacances par ancienneté au plus tard le 1^{er} mars et doit être terminée au plus tard le troisième vendredi du mois de mars à défaut de quoi le salarié devra attendre la confirmation des choix déjà exprimés et pourra, s'il le désire, faire son choix au même moment que les salariés réguliers non titulaires. L'employeur, sauf en cas de force majeure, doit confirmer les choix au plus tard le troisième vendredi suivant la fin du processus à défaut de quoi le choix du salarié est réputé être accepté. Le salarié à qui l'employeur n'a pu accepter son choix bénéficie d'un délai de vingt-quatre (24) heures pour exprimer un nouveau choix et ce jusqu'à l'acceptation finale.

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

b) En fonction du paragraphe précédent, les vacances sont accordées par ancienneté suite à l'application à l'article 9:01:07. Les salariés réguliers non titulaires expriment leur choix de vacances par ancienneté au plus tard le premier vendredi suivant la fin du processus prévu à l'article 9:01:07 à défaut de quoi il devra attendre la confirmation des choix déjà exprimés afin de pouvoir en exprimer un. L'employeur, sauf en cas de force majeure, doit confirmer les choix au plus tard le deuxième vendredi suivant à défaut de quoi le choix du salarié est réputé être accepté. Le salarié à qui l'employeur n'a pu accepter son choix bénéficie d'un délai de vingt-quatre (24) heures pour exprimer un nouveau choix et ce jusqu'à l'acceptation finale. Au besoin le processus précédent peut être repris selon les mêmes modalités pour des bassins de salariés subséquents.

c) Les autres salariés réguliers non titulaires ayant été mis à pied au cours des douze (12) 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 salarié 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 la dernière semaine complète de mai et le 15 septembre.

L'employeur affiche les dates des périodes de vacances annuelles de ces salariés à la fin de chacune des étapes de choix.

9:01:10 L'employeur, sauf entente particulière avec l'intéressé, ne fixera aucune période de vacances annuelles payées du 1^{er} novembre au 23 décembre. Cependant, entre le 1^{er} et le 15 novembre, l'employeur accordera d'emblée des vacances selon 9:01:07 et 9:01:08 à quatre (4) salariés de Montréal et à deux (2) salariés de Québec.

9:01:11 Sous réserve des articles 9:01:07 à 9:01:10, un salarié doit prendre ses vacances selon la durée de sa semaine régulière de travail situé du dimanche au samedi sous réserve de pouvoir en fractionner une semaine sans préséance au choix des articles 9:01:07 et 9:01:08. Ce fractionnement est sous réserve de l'ancienneté, des disponibilités de vacances restante et selon les besoins opérationnels par occupation. Si un salarié désire fractionner plus d'une semaine, l'employeur pourra l'accorder selon les mêmes critères précédents mais en dehors du processus de choix de vacances et selon l'ordre des demandes.

9:01:12 Si les jours prévus à l'article 9:03:01 c) coïncident avec la période annuelle de vacances d'un salarié, 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 salarié, 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. Le salarié avisera son supérieur immédiat de sa décision. Ce dernier acceptera la décision du salarié en autant que le choix du salarié ne nuise pas à la bonne marche des opérations.

Si plus d'un salarié d'un même service 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 salarié ne peut accumuler ni reporter sa période de vacances payées, à moins d'en être autorisé.

Toutefois, un salarié 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 le salarié 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 Le salarié 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), il devra faire connaître son choix à son supérieur immédiat avant le troisième vendredi du mois de mars.

ARTICLE 9:02:00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

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

Fêtes	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jour de l'An		3 janvier mardi	2 janvier mardi	1 ^{er} janvier mardi	1 ^{er} janvier mercredi	1 ^{er} janvier vendredi
Lendemain jour de l'an		4 janvier mercredi	3 janvier mercredi	2 janvier mercredi	2 janvier jeudi	4 janvier lundi
Vendredi Saint	25 mars vendredi	14 avril vendredi	30 mars vendredi	19 avril vendredi	10 avril vendredi	
Lundi de Pâques	28 mars lundi	17 avril lundi	2 avril lundi	22 avril lundi	13 avril lundi	
Fête des patriotes	23 mai lundi	22 mai lundi	21 mai lundi	20 mai lundi	18 mai lundi	
Fête nationale	24 juin vendredi	26 juin lundi	25 juin lundi	24 juin lundi	24 juin mercredi	
Confédération	1 ^{er} juillet vendredi	3 juillet lundi	2 juillet lundi	1 ^{er} juillet lundi	1 ^{er} juillet mercredi	
Fête du travail	5 septembre lundi	4 septembre lundi	3 septembre lundi	2 septembre lundi	7 septembre lundi	
Action de Grâce	10 octobre lundi	9 octobre lundi	8 octobre lundi	14 octobre lundi	12 octobre lundi	
Veille de Noël	26 décembre lundi	25 décembre lundi	24 décembre lundi	24 décembre Mardi	24 décembre jeudi	
Noël	27 décembre mardi	26 décembre mardi	25 décembre mardi	25 décembre mercredi	25 décembre vendredi	
Lendemain de Noël	28 décembre mercredi	27 décembre mercredi	26 décembre mercredi	26 décembre jeudi	28 décembre lundi	
Veille du jour de l'An	2 janvier 2017 lundi	1 ^{er} janvier 2018 lundi	31 décembre lundi	31 décembre mardi	31 décembre 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 cet article ne résultera pas en des paiements additionnels de jours chômés et payés.

9:02:02

- a) Toute fête mentionnée à l'article 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 9:02:01 les jours chômés de la convention collective sont tous décalés d'un jour de façon à ce que les lundis de la convention collective s'appliquent les dimanches précédents, les mardis s'appliquent les lundis précédents et ainsi de suite, sauf pour le congé de la fête nationale et les semaines où le 25 décembre et 1^{er} janvier sont le mercredi pour les années 2019 et 2020.

9:02:03

Ces jours chômés seront payés à temps simple en autant qu'ils coïncident avec des jours où le salarié aurait normalement travaillé.

Si néanmoins le salarié 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

Sauf pour le congé de la fête nationale, dont les modalités d'application sont prévues dans la loi sur la fête nationale, pour avoir droit à la paie du jour férié, le salarié 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. 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 le salarié ait travaillé la semaine complète du férié.

- e) Dans le cas d'affectation à titre de témoin devant tout tribunal, commission, cour ou conseil.
- f) Pour toutes autres absences autorisées par l'employeur.
- g) Pour les salariés réguliers non titulaires qui peuvent être appelés à travailler sur des horaires couvrant les sept (7) jours de la semaine, lorsqu'un jour férié est le vendredi ou est reporté le vendredi, il 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, il 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 l'article 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 le salarié 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 l'article 9:02:03.

Ces congés compensatoires peuvent être accumulés et accolés à la période de vacances. Le salarié 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.

Le salarié 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 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 salarié 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, le salarié n'assiste pas aux funérailles de la personne décédée à moins que les funérailles soient à l'extérieur de la province. Dans ce cas, l'employeur pourra exiger une preuve.

Le salarié 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 Le salarié doit utiliser immédiatement ce permis d'absence et ne peut le remettre à plus tard.

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

Sur demande du salarié, si un décès survient au cours d'une de ses périodes de vacance annuelles, il pourra reporter celle-ci. Les dates de report de ses vacances seront fixées suite à l'approbation du gestionnaire.

Un salarié 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 Le salarié régulier qui en fait la demande, a droit d'obtenir pour des raisons personnelles, un permis d'absence sans perte de traitement après avoir obtenu l'accord de son supérieur immédiat.

Pour obtenir un tel permis d'absence pour des raisons personnelles seulement, une demande devra être formulée au moins trois (3) jours à l'avance et le supérieur immédiat ne pourra refuser celle-ci que pour des raisons sérieuses ou compte tenu des besoins du service. Une réponse doit être donnée dans un délai de vingt-quatre (24) heures pour une demande de congé d'un maximum de deux (2) semaines d'avance. Ce délai et motif ne s'applique pas pour des raisons sérieuses et d'urgence comme, par exemple, maladie soudaine ou avènement d'un accident requérant des soins médicaux immédiats.

Ce congé autorisé doit être respecté sauf s'il y a entente entre les parties.

9:03:05 Le 1^{er} juillet de chaque année, pour les fins des congés prévus à l'article précédent, le salarié régulier a droit, au prorata des jours payés dans les douze (12) mois précédent, à un maximum de vingt-cinq heures virgule cinq (25,5) de congé pour toute l'année.

Au 30 juin de chaque année, le salarié 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 virgule vingt-cinq (23,25) multipliée par le taux horaire de son occupation s'il s'agit d'un salarié régulier permanent ou par le taux horaire moyen de la dernière semaine travaillée s'il s'agit d'un salarié régulier non titulaire.

L'ajustement sera aussi fait lors de la fin d'emploi du salarié.

Aucun salarié, 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 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 salarié qui désire se porter candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire peut, à cette fin, obtenir un congé sans solde d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours, et ce, dès le soixantième (60^e) jour précédant le jour du scrutin, s'il le désire.

ARTICLE 9:05:00 JURÉ OU TÉMOIN

9:05:01 Le salarié 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 du salarié exige un délai plus long, sur demande qu'il 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 au salarié 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 Le salarié 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.

L'employeur peut renouveler ce permis d'absence après entente avec le salarié.

9:06:02 Un salarié a droit, après avoir donné un préavis d'un (1) mois, 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 l'article 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.

9:06:03 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. Le salarié 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^{er} mai et le 15 septembre.
4. Le salarié peut bénéficier d'un tel congé une (1) fois par période de quatre (4) ans.

9:06:04 Un salarié qui a obtenu un congé sans solde selon 9:06:01, 9:06:02 et 9:06:03 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.

9:06:05 Pour la durée de son permis d'absence prévu à 9:06:01, 9:06:02 et 9:06:03, le salarié conserve les droits qui lui sont prévus à la convention collective. Il cumule son ancienneté pourvu qu'à l'expiration de son permis d'absence, il reprenne son emploi. Toutefois, le salarié ne cumul aucun crédit de vacances, de maladie, de férié, de congé personnel et autres pendant la durée complète du congé sans solde.

9:06:06 Un salarié qui bénéficie d'un congé sans solde prévu à 9:06:01, 9:06:02 et 9:06:03 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 l'article 10:01:03 de cette convention collective.

9:06:07 **Congé autofinancé**

- a) Tout salarié régulier titulaire ayant trente-six (36) mois 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 collective. Pendant la période de financement, les banques de maladie du salarié sont monnayées à cent pour cent (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) salariés 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).

9:06:08 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 de salariés 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.

ARTICLE 9:07:00 DROITS PARENTAUX

I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

9:07:01 On entend par « salaire de base », le salaire régulier du salarié 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 salarié reçoit des prestations d'assurance salaire, une prestation prévue à l'article 10:01:26, des indemnités accordées selon la *Loi sur la santé et sécurité au travail*, ou une période durant laquelle un salarié 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 articles 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 la salariée 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 la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

II CONGÉ DE MATERNITÉ

9:07:05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 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.

La salariée 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 la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

9:07:07 La salariée 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 la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme (conformément à la *Loi sur les normes du travail*) attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée 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, la salariée 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.

La salariée 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, la salariée 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 la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

9:07:11 La salariée 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 l'article 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 quatre-vingt-treize pour cent (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 quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

Pour les fins du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations de maternité en vertu du RQAP qu'une salariée 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 l'article 9:07:11.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

9:07:13 La salariée exclue du bénéfice des prestations prévues en vertu du RQAP ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée 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 \$) a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines.

- 9:07:14** Dans les cas prévus par les articles 9:07:11 et 9:07:13 :
- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
 - b) L'indemnité due est versée à chaque prestation par la salariée 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** La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) 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 l'article 9 :07 :09, la salariée 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 la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- La salariée 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 l'article 9:07:32.
- La salariée 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, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.
- 9:07:18** Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, elle 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, la salariée 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.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'employeur n'effectue pas l'affectation, la salariée 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 (8^e) 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 l'article 9:07:19, la salariée 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 cent pour cent (100 %) du revenu net de la salariée.

Autres congés spéciaux

9:07:21 La salariée 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^e) 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^{ième}) 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 articles 9:07:19 à 9:07:22, la salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 9:07:16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'article 9:07:18. La salariée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de l'article 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 La salariée 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^{ième}) 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 sa demande. 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 salarié accouche d'un enfant mort-né, ledit salarié ne peut profiter en plus du congé de deuil prévu à l'article 9:03:01.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis par le salarié à son employeur.

Congé de paternité

9:07:24 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. Il sera accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit indiquer la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

- a) Pour le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*. Pendant le congé de paternité prévu à l'article 9:07:24, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du Régime d'assurance emploi.
- b) Le salarié non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 9:07:24 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.
- c) L'indemnité est versée à chaque semaine, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas du salarié admissible au RQAP ou au Régime d'assurance emploi, que vingt et un (21) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'il reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDC au moyen d'un relevé officiel.
- d) Les articles 9:07:01, 9:07:03, 9:07:04, 9:07:14 a), 9:07:16 et 9:07:18 s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

Congés d'adoption

Congé à l'occasion de l'adoption

9:07:25 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis par le salarié à son employeur.

Congé pour adoption

9:07:26 Le salarié qui adopte légalement un enfant, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui doivent être consécutives.

Pour une adoption au Québec, la période de prestations peut commencer au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption. La date considérée, selon ce type d'adoption, est celle de l'arrivée de l'enfant où il est placé physiquement dans la famille, et, la date de dépôt à la cour de la requête pour ordonnance de placement de l'enfant en

vue de son adoption. Pour une adoption hors-Québec, la période de prestations peut commencer au plus tôt deux (2) semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption. La date considérée comme étant celle de l'arrivée de l'enfant est celle où il a été physiquement confié aux parents adoptants par l'autorité compétente à son arrivée au Québec ou, sur demande, la date à laquelle il est confié aux parents adoptants dans la province ou le pays d'origine par l'autorité compétente. Ce congé se termine au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

- a) Pour le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9:07:26, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

- b) Les articles 9:07:01, 9:07:03 et 9:07:04, 9:07:14 a), 9:07:16 et 9:07:18 s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.
- c) Le salarié non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9:07:27 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

9:07:27 L'employeur doit faire parvenir au salarié, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration des congés prévus à 9:07:24, 9:07:26 un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité ou de son congé d'adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 9:07:32.

Le salarié qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

Congé sans traitement

9:07:28 Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée pour la prolongation du congé de maternité ou au salarié dont la conjointe n'a pas bénéficié de la prolongation du congé de maternité.

Le salarié ou la salariée 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 (2) périodes immédiatement consécutives.

9:07:29 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié ou à la salariée, en prolongation du congé pour l'adoption. Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

9:07:30 Au cours du congé sans solde, le salarié ou la salariée 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 Le salarié ou la salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance, un avis par courrier recommandé indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus aux articles 9:07:28 et 9:07:29 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi il ou elle est considéré comme ayant démissionné.

Le salarié ou la salariée 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 articles 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 salariés 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 le salarié 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 virgule vingt-cinq (116,25) de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que le salarié 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 virgule vingt-cinq (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 le salarié lui-même, d'alcoolisme, de jeux pathologiques 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, de jeux pathologiques ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle le salarié 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 Subordonné aux dispositions des présentes, un salarié 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 le salarié régulier 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 virgule soixante-quinze (38,75) minutes ou quarante (40) heures ouvrables, selon le cas, depuis le début de la période d'invalidité au paiement d'une prestation égale à :

- Quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire brut, et ce, jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines, pour toute invalidité ayant débuté avant le 21 mai 2017;
- Soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire brut, et ce, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines, pour toute invalidité débutant à compter du 21 mai 2017.

Le salaire du salarié 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 calculée en fonction du taux horaire moyen des douze (12) mois précédant le début du paiement des prestations d'assurance salaire.

- c) En aucun cas les prestations payables en vertu des points a) et b) ne seront inférieures à la prestation d'invalidité qui serait autrement payable par l'assurance-emploi.

10:01:07 Le paiement de la prestation cesse selon la première des éventualités suivantes :

- La semaine au cours de laquelle l'employé a au moins soixante-cinq (65) ans d'âge et a reçu un minimum de 15 semaines de prestations. 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 cette dernière semaine;
- La date à laquelle l'employé acquiert trente-huit (38) années de participation au régime de retraite;
- La date de la retraite effective de l'employé.

La cessation du paiement des prestations ne s'applique pas pour les congés-maladie accumulés au crédit du salarié.

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 du régime des Rentes du Québec, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, du régime de retraite de l'employeur ou d'un régime provincial d'assurance-automobile qui ne prend pas en compte les prestations d'assurance-emploi dans le versement de ces indemnités, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent paragraphe, les heures de congé de maladie utilisées conformément à l'article 10:01:06 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congé de maladie du salarié 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, le salarié concerné s'engage, en outre, à signer toutes formules de remboursement requises par l'employeur. Ainsi, le salarié 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 le salarié des pièces justificatives raisonnablement exigibles. Le certificat médical doit comporter les informations suivantes; début de l'absence, durée de l'absence, diagnostique, prochain rendez-vous et traitement s'il y a lieu. Toutes informations supplémentaires à la liste précédente, exigées par l'employeur, sont à la charge de celui-ci.
- 10:01:10** 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 du salarié qui n'a pas remédié, au défaut, sous réserve du droit de grief de celui-ci.
- 10:01:11** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le salarié 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 de salarié ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des heures de maladie.
- 10:01:12** 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.

- 10:01:13** De façon à permettre cette vérification, le salarié 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, le salarié doit fournir à l'employeur une explication établissant la cause de son absence.
- 10:01:14** Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.
- 10:01:15** La vérification peut être faite lorsque l'employeur le juge à propos. Advenant que le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que sa maladie, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 10:01:16** 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 le service santé de l'employeur qui peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence; le coût de l'examen et du transport pour les fins de cet examen n'étant pas à la charge du salarié.
- 10:01:17** Toute divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui du salarié 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 le salarié.
- 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.
- Les parties ont un délai de dix (10) jours de la date où il y a une divergence d'opinion entre le médecin de l'employeur et celui du salarié pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre.
- S'il n'y a pas d'entente sur le choix du médecin-arbitre, celui-ci sera nommé par voie d'arbitrage accéléré.
- Une fois le médecin-arbitre nommé, la rencontre avec ce dernier devra se tenir dans les quarante-cinq (45) jours de cette nomination.
- 10:01:18** S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.
- 10:01:19** Les heures de maladie au crédit d'un salarié 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 du présent article, pour les agents de protection et de sécurité, une heure correspond à un virgule zéro trois cent vingt-trois (1,0323) heures.

10:01:20 A compter de la signature de la présente convention collective, l'employeur crédite au salarié qui a terminé sa période d'éligibilité, sept heures virgule soixante-quize (7,75) de congé-maladie à la fin de chaque période de cent soixante-sept heures virgule quatre-vingt-douze (167,92) de service rémunéré.

Les mots « service rémunéré » ne comprennent pas les heures effectuées en temps supplémentaire, les périodes durant lesquelles un salarié 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 salarié est absent sans solde. Pour les fins d'application du présent article, pour les agents de protection et de sécurité, une heure correspond à un virgule zéro trois cent vingt-trois (1,0323) heures.

Nonobstant le paragraphe précédent, le salarié 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 du salarié au retour de ce dernier.

10:01:21 Au 1^{er} janvier 2005, l'employeur a gelé les compteurs de maladie des salariés dans une banque spéciale (banque gelée). Depuis, le salarié 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 (3^e) jeudi suivant le samedi mentionné précédemment.

Dans le cas d'un délai de carence à combler (5 jours), le salarié dont les jours de maladie sont épuisés peut puiser la différence à même sa banque gelée.

10:01:22 Le salarié 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 Les invalidités en cours de paiement à la date de la signature de la présente convention collective sont couvertes par les présentes dispositions.

10:01:24 Si un salarié 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 au salarié ou à ses héritiers légaux ou à la succession une gratification en espèces égale à la totalité du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés.

10:01:25 Tout salarié 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, le salarié, s'il le désire, pourra toucher une gratification en espèces égale à la totalité du solde de ses crédits accumulés.

10:01:26 Tout salarié régulier, mis à pied, ne bénéficie pas des dispositions du présent article tant qu'il n'est pas revenu au travail.

Cependant, le salarié 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.

10:01:27 Les frais encourus par le transport d'un salarié 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 Le salarié 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^e) 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 CNESST, 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 CNESST, 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 CNESST n'aurait pas rendu sa décision à l'expiration des huit (8) semaines, l'employeur continuera de verser aux salariés réguliers titulaires et aux salariés réguliers non titulaires des avances additionnelles jusqu'à ce que la CNESST rende une décision.

Dans un tel cas, le salarié devra rembourser ces avances additionnelles en totalité dans les dix (10) jours de la réception du paiement par la CNESST, suite à une décision favorable. À défaut par le salarié de rembourser les avances additionnelles dans ce délai, l'employeur pourra récupérer à même les compteurs d'heures payables du salarié, les sommes équivalentes aux avances additionnelles sauf pour un total de cinq (5) jours qui seront laissés dans le compteur des jours de maladie du salarié.

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, le salarié subroge à toute fin que de droit l'employeur dans le droit aux indemnités qu'il percevra de la CNESST et ce jusqu'à concurrence des avances versées. Le salarié s'engage, en outre, à signer toutes formules de remboursement requises par l'employeur.

10:02:03 Aux fins du présent article, un salarié 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, sera couverte par le régime d'assurance salaire et de congés-maladie en autant que les conditions et modalités de celui-ci soient rencontrés.

Dans le cas où l'agent d'indemnisation de la CNESST refuse en première instance le droit du salarié à l'indemnité de remplacement de revenu, le salarié 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 CNESST.

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 le salarié 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 vingt dollars (20 \$).

10:02:06 L'article 5:02:02 s'applique au salarié régulier qui subit un accident de travail par le fait ou à l'occasion de son travail ou de ses fonctions syndicales et ayant une atteinte permanente physique ou psychique ne lui permettant pas de reprendre son emploi pré lésionnel. 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 en vu de la réinsertion du salarié dans un emploi convenable.

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 le salarié régulier permanent à compter de sa date de nomination et pour le salarié régulier non titulaire, selon les dispositions de l'annexe « A-15 ».

10:03:02 À compter de la signature de la présente convention collective et jusqu'au renouvellement des taux de primes prévu le 21 mai 2017, l'employeur participe à l'équivalent de cinquante pour cent (50 %) du coût des bénéficiaires assurés en assurance vie, assurance maladie-accident et en assurance salaire longue durée, incluant les taxes applicables.

À la date de renouvellement des primes, prévu le 21 mai 2017, la participation de l'employeur sera ajustée suite aux modifications à l'assurance salaire de manière à absorber l'augmentation du coût de cette garantie qui autrement serait imputable aux employés. Ce nouveau partage de coût sera maintenu pour la durée de la convention collective.

10:03:03 a) Le comité paritaire désigné à l'article 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) En plus des bénéficiaires assurés mentionnés en 10:03:02, un compte santé est mis en place chez l'assureur à compter de la date de renouvellement des primes prévu le 21 mai 2017.

Le montant disponible annuellement au compte santé de chaque salarié assuré est tributaire du type de protection détenu au régime d'assurance maladie-accident. Ce montant est de deux cents dollars (200 \$) pour l'employé détenant une protection individuelle et de quatre cents dollars (400 \$) pour celui détenant une protection familiale. Ces montants sont cumulables sur une période maximale de vingt-quatre (24) mois. Au terme du vingt-quatre (24) mois, le solde restant des douze (12) premiers mois n'est plus disponible. Ces montants annuels demeurent inchangés pour la durée de la convention collective et n'affecteront pas l'expérience des groupes.

Le coût des frais remboursés par le compte santé jusqu'à concurrence du montant disponible ainsi que les taxes et frais de gestion applicables sont assumés à cent pour cent (100 %) par l'employeur.

Les frais admissibles et l'ensemble des règles de fonctionnement du compte santé sont assujettis la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada

- c) Le cahier des charges pour l'assurance salaire longue durée comprend les bénéficiaires assurés ci-dessous mentionnés :

En cas d'invalidité totale qui se poursuit au-delà de la période de prestations prévue à 10:01:06, l'assureur verse une prestation égale à :

- Soixante-six pour cent et deux tiers (66 2/3 %) du salaire régulier que l'employé détenait au début de l'invalidité, pour toute invalidité ayant débuté avant le 21 mai 2017;
- Cinquante-cinq pour cent (55 %) du salaire régulier que l'employé détenait au début de l'invalidité, pour toute invalidité débutant à compter du 21 mai 2017.

Cependant, la somme des revenus payés au salarié par l'employeur ou d'une loi concernant la Régie de rentes du Québec, de la CNESST, 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 ou d'éligibilité à la retraite sans pénalité selon la dernière de ces éventualités. De plus, les prestations sont ajustées annuellement le 1^{er} 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 %). La prestation versée est non imposable.

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 collective.

10:03:04 Un salarié qui bénéficie d'un congé sans solde ou mis à pied, de même qu'un salarié 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 du salarié 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 l'article 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 salariés 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 (2) 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 le salarié n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle il 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 salariés 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 salariés ont droit, selon les modalités prévues, au régime de retraite progressive prévu à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

10:04:02 Advenant qu'un salarié 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 ce salarié 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;
- Recommander à la direction de l'entreprise les mesures, programmes et orientations appropriés afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés 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 salariés.

11:01:02 L'employeur 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 salariés.

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 l'employeur 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 salariés.
- 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 salariés.
- e) D'assister les salariés, 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 CNESST, après en avoir avisé, au préalable, le coordonnateur à la santé et sécurité de l'employeur.
- 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 le présent article, 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 virgule cinq heures et demi (18,5 ½) 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 l'employeur.

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

12:01:01 L'employeur fournira gratuitement aux salariés réguliers au moment de la prise de mesure, selon le système de pointage établi, les pièces vestimentaires convenues entre les parties par le comité de vêtements prévu à l'article 12:01:02 de la présente convention collective.

Cependant pour le salarié autre que celui en préretraite, quittant pour la retraite au cours des 12 mois suivants la période d'essayage, peut faire la demande de ne pas recevoir les vêtements auxquels il a droit, au plus tard à la session d'essayage, et, recevoir en remplacement une compensation monétaire. Tout salarié n'est éligible qu'une seule fois. Le montant brut alloué par point sera déterminé par le comité selon l'année où il quitte. Ne sont pas monnayable les items en location, les équipements de protection individuelles et les pointages accumulés lorsqu'applicable.

Les pièces vestimentaires fournies seront entretenues de façon convenable, aux frais du salarié, en ce qui a trait au nettoyage, lavage et réparations mineures. Le salarié n'aura pas à faire remise des vieux vêtements lors de leur remplacement.

12:01:02 Un comité provincial de vêtements composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants des salariés est formé afin de superviser l'application du chapitre 12 et convenir des modifications à y être apportées et choisir les vêtements à l'exception des équipements de protection individuelle qui relèvent du comité paritaire de santé et sécurité du travail. Les vêtements sont livrés selon le tableau ci-dessous :

Livraison	Juin
Électriciens et frigoristes	Juin à août
Technique	Septembre à novembre
Cafétéria	Août à octobre
Entrepôt	Janvier
Mécaniciens (achat)	Septembre à novembre
Mécaniciens (location)	Janvier à mars
APS	Octobre

12:02:02 Au-delà de l'annexe « A-4 » des livreurs sujets à l'entente de cinq (5) ans suite à leur formation, le salarié à qui on a fourni des vêtements à la livraison devra obligatoirement prioriser ses choix d'affectation et choisir ses vacances à la livraison pour la prochaine année et ne pourra réclamer les vêtements fournis par la distribution.

Pour la région de Montréal, le salarié à qui l'on fournissait déjà des vêtements à la livraison au 1^{er} septembre 2009 n'a pas à choisir ses vacances à la livraison.

Pour la région de Québec, la pratique actuelle demeure.

ARTICLE 12:03:00 UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES MÉCANICIENS

- 12:03:01** 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 et aux mécaniciens chariot les autres pièces vestimentaires convenues entre les parties par le comité de vêtements prévu à 12:01:02 de la présente convention collective.

ARTICLE 12:04:00 UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES PEINTRES

- 12:04:01** L'employeur fournit sans frais aux peintres, pantalons et chemises, au besoin. Ces vêtements seront de couleur blanche.

ARTICLE 12:05:00 UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR TOUS LES SALARIÉS

- 12:05:01** Pour tous les salariés, la pratique en vigueur concernant les gants et les tabliers est maintenue pour la durée de la présente convention collective.
- 12:05:02** Tenant compte de la nature du travail, l'employeur fournit gratuitement aux salariés tout autre uniforme ou pièce vestimentaire que l'employeur exige. Le salarié qui devient régulier non titulaire en cours d'année a droit aux vêtements à compter du renouvellement annuel qui suit sa nomination.
- 12:05:03** L'employeur fournit gratuitement aux salariés les souliers de sécurité que l'employeur exige.
- 12:05:04** En autant que raisonnable, les vêtements et pièces vestimentaires fournis par l'employeur doivent être obligatoirement utilisés durant les heures de travail.

C'est l'employeur qui détermine si un vêtement, pièce vestimentaire ou article de protection n'est plus utilisable.

CHAPITRE 13

MODALITÉS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 13:01:00 VALIDITÉ

13:01:01 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 avenu, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles.

ARTICLE 13:02:00 ANNEXES ET AMENDEMENTS

13:02:01 Toutes les annexes de cette convention collective 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 13:03:00 RÉTROACTIVITÉ

13:03:01 Les conditions de travail contenues à la présente convention collective s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

13:03:02 Les salariés couvertes par la présente convention ou qui étaient à l'emploi de l'employeur depuis l'échéance de cette dernière, recevront une rétroactivité salariale selon la différence entre le salaire à temps régulier et supplémentaire reçu et les primes prévues à la convention collective.

13:03:03 L'employeur convient de remettre aux salariés dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature de la convention collective, le montant de la rétroactivité.

ARTICLE 13:04:00 DURÉE

13:04:01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2016 et le demeure jusqu'au 31 mars 2021. Elle met fin et remplace entièrement et totalement la convention collective précédente dont la date d'échéance était le 31 mars 2016.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 1^{ER} JOUR DU MOIS DE DÉCEMBRE 2016.

LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS
DU QUÉBEC



Alain Brunet
Président et chef de la direction



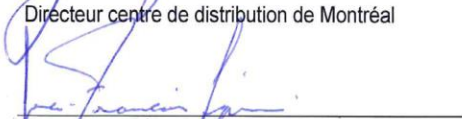
Jean-François Thériault
Vice-président Chaîne d'approvisionnement



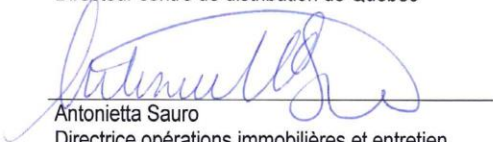
Madeleine Gagnon
Vice-présidente ressources humaines



Yanick Rivard
Directeur centre de distribution de Montréal



Jean-François Lapière
Directeur centre de distribution de Québec



Antonietta Sauro
Directrice opérations immobilières et entretien

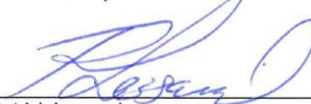


Roxanne Mailhot
Chef de service, partenaires d'affaires ressources humaines



Chantal Lemieux
Partenaire d'affaires ressources humaines

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3535



Patrick Lessard
Président



Daniel Boucher
Vice-président



Robert Boulais
Trésorier



Pascal Daoust
Directeur



Mario Lafleur
Directeur



Caroline Boucher
Directrice et secrétaire-archiviste



Dominick Léger
Délégué en chef



Bruno Tremblay
Conseiller syndical SCFP

ANNEXE « A-1 »**OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE**

Agent de protection	Mécanicien chariot	Préposé au podium
Aide mécanicien	Mécanicien chariot (atelier mobile)	Préposé aux accessoires
Commis console	Mécanicien diesel	Préposé aux commandes
Commis de soutien	Mécanicien entretien	Préposé aux corrections
Commis principal	Mécanicien entretien (atelier mobile)	Préposé aux vagues
Cuisinier classe I	Mécanicien entretien chauffage	Préposé aux visites
Cuisinier classe II	Mécan. réfrigé., chauff., ventilation	Préposé cueillette en hauteur
Électricien	Menuisier	Préposé entrepôt A
Électricien (atelier mobile)	Menuisier (atelier mobile)	Préposé entrepôt B
Électromécanicien	Peintre	Préposé entrepôt C
Électronicien	Plombier	Préposé entretien des planchers
Frigoriste	Plombier (atelier mobile)	Préposé entretien des salles
Lettreur	Préposé à la réception	Préposé entretien des salles informatiques
Livreur-transporteur « A »	Préposé à la réception démêlage	Préposé entretien des systèmes
Livreur-transporteur « B »	Préposé à l'inventaire	Préposé principal commandes
Manœuvre	Préposé au bris et réemballage	Préposé service d'entretien
Manœuvre laboratoire	Préposé au chargement	Répartiteur
Mécanicien ajustage	Préposé au décompte cyclique	

TAUX DE SALAIRE

		2016-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01	2020-04-01
Classes salariales	Échelons	Taux horaire (excluant forfaitaire)	Taux horaire (incluant forfaitaire)	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
1 Manœuvre Aide générale	01			15,50	15,81	16,13	16,45
	02			17,12	17,46	17,81	18,17
	03			18,91	19,29	19,68	20,07
	04			20,89	21,31	21,73	22,17
	05			23,08	23,54	24,01	24,49
	06	24,99	25,49	25,49	26,00	26,52	27,05
2 Préposé entrepôt A (Compacteur) Préposé entrepôt A (CSM-CDA) Préposé entrepôt A (Balais mécanique) Préposé entretien des planchers Préposé entretien des salles Préposé - Entretien salles informatiques	01			15,96	16,28	16,60	16,93
	02			17,63	17,98	18,34	18,71
	03			19,47	19,86	20,26	20,66
	04			21,51	21,94	22,38	22,83
	05			23,76	24,23	24,72	25,21
	06	25,73	26,24	26,24	26,77	27,30	27,85
3 Commis console Préposé aux visites Préposé entrepôt A (convoyeur) Préposé entrepôt B Préposé entrepôt C Préposé principal aux commandes	01			16,45	16,78	17,12	17,46
	02			18,18	18,54	18,91	19,29
	03			20,08	20,48	20,89	21,31
	04			22,18	22,62	23,07	23,53
	05			24,50	24,99	25,49	26,00
	06	26,53	27,06	27,06	27,60	28,15	28,72

		2016-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01	2020-04-01
Classes salariales	Échelons	Taux horaire (excluant forfaitaire)	Taux horaire (incluant forfaitaire)	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
4 Commis console Commis principal (Codes/Bris) Préposé à la réception Préposé au ramassage de bris Préposé décompte cyclique Préposé entrepôt A Préposé entrepôt B Préposé entrepôt C	01			17,00	17,34	17,69	18,04
	02			18,78	19,15	19,54	19,93
	03			20,74	21,16	21,58	22,01
	04			22,91	23,37	23,84	24,32
	05			25,31	25,82	26,33	26,86
	06	27,41	27,96	27,96	28,52	29,09	29,67
5 Commis console Commis de soutien Commis de soutien à l'expédition Préposé aux vagues Préposé entrepôt B (service à l'auto) Préposé réception CSM Livreur-transporteur B Peintre	01			17,57	17,92	18,28	18,65
	02			19,41	19,80	20,19	20,60
	03			21,44	21,87	22,31	22,75
	04			23,68	24,16	24,64	25,13
	05			26,16	26,68	27,22	27,76
	06	28,33	28,90	28,90	29,47	30,06	30,67

		2016-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01	2020-04-01
Classes salariales	Échelons	Taux horaire (excluant forfaitaire)	Taux horaire (incluant forfaitaire)	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
6 Préposé inventaire Commis console Préposé au podium Commis CSQ Livreur transporteur A (4,5 jrs) Livreur transporteur A Livreur-transporteur B Préposé - Livraison Commis principal aux pièces Cuisiner classe 1 Agent de protection et de sécurité	01			18,20	18,56	18,93	19,31
	02			20,10	20,50	20,91	21,33
	03			22,20	22,65	23,10	23,56
	04			24,53	25,02	25,52	26,03
	05			27,09	27,63	28,19	28,75
	06	29,34	29,93	29,93	30,53	31,14	31,76
7 Lettreur	01			18,87	19,24	19,63	20,02
	02			20,84	21,26	21,68	22,12
	03			23,02	23,48	23,95	24,43
	04			25,43	25,94	26,46	26,99
	05			28,09	28,65	29,22	29,81
	06	30,42	31,03	31,03	31,65	32,28	32,93
8 Menuisier	01			19,58	19,97	20,37	20,78
	02			21,63	22,06	22,50	22,95
	03			23,89	24,37	24,86	25,35
	04			26,39	26,92	27,46	28,01
	05			29,15	29,73	30,33	30,94
	06	31,57	32,20	32,20	32,85	33,50	34,17

		2016-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01	2020-04-01
Classes salariales	Échelons	Taux horaire (excluant forfaitaire)	Taux horaire (incluant forfaitaire)	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
9 Électromécanicien Électricien Électronicien Frigoriste Mécan. réfrigé. chauff., ventilation Mécanicien chariot Mécanicien d'ajustage Mécanicien d'entretien Mécanicien diesel	01			20,30	20,71	21,12	21,54
	02			22,42	22,87	23,33	23,80
	03			24,77	25,26	25,77	26,29
	04			27,36	27,91	28,47	29,04
	05			30,22	30,83	31,44	32,07
	06	32,73	33,38	33,38	34,05	34,73	35,43
Salarié classe 8 sur la route	01			21,00	21,42	21,85	22,29
	02			23,20	23,66	24,13	24,62
	03			25,62	26,14	26,66	27,19
	04			28,30	28,87	29,45	30,04
	05			31,27	31,89	32,53	33,18
	06	33,86	34,54	34,54	35,23	35,93	36,65
Salarié classe 9 sur la route	01			21,73	22,16	22,60	23,06
	02			24,00	24,48	24,97	25,47
	03			26,51	27,04	27,58	28,13
	04			29,28	29,87	30,47	31,08
	05			32,35	32,99	33,65	34,33
	06	35,03	35,73	35,73	36,45	37,17	37,92
Salarié étudiant : Pour tous les salariés étudiants, le taux horaire de l'échelon 1 de la classe salariale de l'occupation où il est affecté s'appliquera dès le 1 ^{er} janvier 2017 :							

Règles d'avancement d'échelons, embauche, promotion et affectation :

Tous les salariés à l'emploi de la SAQ avant le 31 mars 2017 (à l'exception des salariés étudiants) seront positionnés au niveau d'échelon 6.

Pour tous les salariés embauchés après le 1^{er} avril 2017, il y a aura une progression dans les niveaux d'échelons basée sur les heures effectivement travaillées à l'exclusion du temps supplémentaire, des heures d'invalidité et de toutes absences autorisées ou non par l'employeur.

Échelons	1	2	3	4	5	6
Heures	Embauche	697,5	1350	2700	4050	5400

Nonobstant ce qui précède, un salarié n'ayant pas atteint le niveau de 5400 heures au terme de 5 ans de sa date d'embauche celui-ci se verra octroyer le niveau d'échelon 6.

Le salarié conserve le même niveau d'échelon peu importe l'occupation à laquelle il est affecté.

Postes spécialisés : Considérant la spécialisation des classes d'emplois nommées ci-après, les parties conviennent que ceux-ci seront embauchés au niveau d'échelon 6 de leur classe salariale respective; Lettreur, Menuisier, Électromécanicien, Électricien, Électronicien, Frigoriste, Mécanicien réfrig./chauffage/ventilation, Mécanicien chariot, Mécanicien d'ajustage, Mécanicien d'entretien, Mécanicien diesel, Plombier, Peintre.

RÉGION ADMINISTRATIVE DE MONTRÉAL
514-254-6000CDM**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
26298	-	Entretien sanitaire EDF	

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
26299	-	Dépenses générales	

CSM

26411	-	Opérations CSM	5923
26331	-	Livraison CSM	5915

RÉGION ADMINISTRATIVE DE QUÉBEC
418-654-3434

<u>CDQ</u>		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	- Dépenses générales	6205
<u>CSQ</u>		
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 service 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 service, chacun des quarts est un service pour fin d'application de la convention collective.

La présente liste sert de référence à la notion de service indiquée dans la convention collective.

**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.

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) Le salarié devra fournir son état de dossier ou autoriser l'employeur à consulter son dossier à la Société de l'assurance automobile du Québec;

Le salarié 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.

Le salarié devra se soumettre aux exigences prévues au Règlement sur les permis issus 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, le salarié 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 affectés 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'affectation 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 salarié devra s'engager à être disponible pour tout remplacement hebdomadaire et quotidien selon la formation qu'il a reçue au service de la livraison - CDM, CSM, CDQ et CSQ et au service de dépenses générales pour une période minimale de cinq (5) années suivant la fin de sa formation. Le salarié 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 le salarié 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. Pour le salarié qui quitte à la retraite ou en pré-retraite avant un délai de quatre (4) ans suivant sa formation, doit rembourser à l'employeur le montant correspondant suivant : entre 0 et 12 mois : 6000\$, entre 13 et 24 mois : 5000\$, entre 25 et 36 mois : 3000\$ et entre 37 et 48 mois : 1000\$. 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'affectation

L'employeur applique les règles d'affectation prévues à la convention collective.

Le salarié doit détenir le permis régulier nécessaire pour le type d'affectation visée.

Dans le cas d'un salarié qui se prévaut de son droit d'être affecté en s'inscrivant sur la liste prévue à l'article de l'affectation 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, le salarié devra passer un test d'aptitudes.

Les salariés 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 salariés réguliers de Montréal qui ont reçu la formation avant janvier 2001.

Par la suite, l'inscription subséquente sur la liste d'affectation implique la prise de vacances annuelles à la livraison. Pour le régulier titulaire qui effectuait du remplacement à la livraison Montréal avant le 1^{er} 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 au salarié 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 affectation qu'il occupait.

- a) Le salarié 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 l'article 6:01:00, le salarié 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 salarié 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 du salarié.
- b) L'obtention des permis temporaires est aux frais et à la charge du salarié.
- 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 du salarié.
 - l'employeur défraie les coûts relatifs aux trois (3) premiers essais;
 - le salarié, 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'employeur.

- 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 du salarié.
- f) L'employeur défrayera les coûts annuels du renouvellement des permis classe 1 et classe 3 aux salariés 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.

Les parties s'entendent sur la nécessité d'un programme d'apprentissage au niveau des services techniques, reconnaissent l'importance du programme d'apprentissage et du but poursuivi soit de donner des opportunités d'emplois plus techniques et mieux rémunérés aux salariés réguliers. Des modifications pourront lui être apportées à tous les ans, afin de le faire évoluer et 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. Le programme d'apprentissage sera appliqué en fonction des besoins de l'employeur, des ressources, des opportunités ainsi que des salariés disponibles pour sa mise en application.

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 autres, 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 services, tous les 15 avril de chaque année, pour une période de dix (10) jours ouvrables. Les salariés réguliers intéressés à suivre un programme d'apprentissage dans un métier spécifique peuvent s'y inscrire. En juin de chaque année, l'employeur fera, via un affichage de dix (10) jours ouvrables, un recensement des compétences académiques pour tous les corps de métier.
6. Sur présentation des pièces justificatives, la candidature du salarié 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 ne répond à toutes les exigences et qualifications de base, le comité peut, après examen et évaluation des candidatures, recommander à l'employeur 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. Le salarié 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 de trois (3) classes de l'occupation visée par l'apprenti. 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, le salarié ne peut obtenir le taux horaire du métier dans lequel il fait son apprentissage.
9. Dans le but de mener à terme son apprentissage, le salarié 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 salariés 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 salariés qualifiés les plus anciens du métier et du service 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. L'apprenti devra céder ses vacances dans le service dans lequel il est inscrit en apprentissage selon son rang d'ancienneté prévu au paragraphe 7.
12. Les postes libérés suite à l'admissibilité des salariés 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 salariés 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 le salarié 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, le salarié régulier déjà titulaire d'un poste de l'occupation visée ou une connexe, a préséance sur tout salarié régulier ayant, au préalable, bénéficié du programme d'apprentissage.

15. Un salarié 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 service. Ce rang est le critère d'ancienneté de référence pour fin d'obtention d'un poste dans la même occupation ou une connexe.
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 le salarié 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 le salarié qui est affecté par la réduction de personnel l'est par ordre inverse de rang dans l'occupation et dans le service 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 affectation où un apprenti est à compléter sa période d'apprentissage dans le but de devenir éventuellement titulaire de ce même poste.
19. Un comité paritaire se réunit au besoin, pour discuter et établir, entre autres, 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 l'employeur lors de la détermination de ses besoins d'apprentis pour le secteur des services techniques.

L'employeur désire communiquer ses intentions relativement au programme d'aide personnelle.

L'employeur a la ferme volonté de continuer à reconnaître le programme d'aide personnelle chargé d'offrir un support personnel aux salariés souffrant de problème de dépendance notamment d'alcoolisme ou d'autres toxicomanies et de leur venir en aide.

Seuls les salariés réguliers à l'emploi de l'entreprise seront admissibles aux services offerts par le PAP, excluant les salariés congédiés.

Ce programme continuera à opérer en dehors du cadre des relations de travail proprement dit et de l'application de la convention collective.

Outre la participation active à ce programme, l'employeur a également l'intention de poursuivre sa contribution financière permettant un bon fonctionnement ainsi que la formation nécessaire aux agents de référence.

Le syndicat entend poursuivre sa collaboration et contribution à la relation d'aide à apporter aux personnes qui en ont besoin.

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 de l'employeur.

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 de l'employeur :

(Au moment de la signature de la convention collective, les parties se sont entendues pour modifier les libellés des régions desservies par la flotte de Montréal et de Québec uniquement dans l'intention de respecter les nomenclatures des régions administratives tel que définies par le gouvernement du Québec)

- Les régions desservies par la flotte de Montréal sont : Montréal métropolitain, Laval, Montérégie, Laurentides, Outaouais, l'Estrie (partiel) et Lanaudière.
- Les régions desservies par la flotte de Québec sont : Capitale nationale, l'Estrie (partiel), Chaudière-Appalaches, centre du Québec, Côte-nord (partiel), Saguenay-Lac St-Jean (partiel), Mauricie (partiel) et Bas St-Laurent (partiel).

2. Dans le but de maintenir la priorité du transport accordée à la flotte de camions de l'employeur, tel que définie à l'article 6:04:06, l'employeur s'engage à combler tous les besoins temporaires de main-d'œuvre occasionnés par les absences au service de la livraison du CDM et CDQ par les mécanismes d'affectations prévus, soit à l'article 5:03:04 et par la liste quotidienne, tel qu'il est ci-haut mentionné, avant d'octroyer ce travail de livraison au transporteur privé.

3. 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 05 h 00 et se terminer à 18 h 30 du lundi au vendredi.
- Le quart de soir est réputé pouvoir débuter à 13 h 00 et se terminer à 03 h 00 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.

Affectation sur la route

- Pour toute affectation sur la route en temps régulier, tout salarié travaillant comme livreur-transporteur « A », livreur-transporteur « B » ou deuxième personne aux services de livraison CDM, et CDQ, 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 salariés couverts par la présente convention collective 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 huit virgule cinq (8,5) 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 huit virgule (8,5) heures sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de onze virgule cinq (11,5) 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 4:07:00 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de neuf virgule cinq (9,5) heures ou moins.
- Pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de plus de neuf virgule cinq (9,5) heures, les dispositions de l'article 4:07:00 s'appliquent au moment de l'obtention de la rémunération à taux double.
- Une seconde allocation de repas s'appliquera après quatorze virgule cinq (14,5) heures travaillées dans une même journée pour tous les livreurs.

Période de repos en temps supplémentaire :

- Les dispositions de l'article 4:08:00 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de neuf (9) heures ou moins.
- Pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de plus de neuf (9) heures, le salarié a droit à une pause-repos d'un quart d'heure rémunéré après sa 11^e 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 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 quarante (40) heures par semaine accumuleront huit (8) heures par tranche de cent soixante-treize virgule trente-trois (173,33) heures éligibles.

Vacances annuelles :

- Les dispositions de l'article 9:01:02 concernant les s affectés à un horaire de quarante (40) heures par semaine s'appliquent aux livreurs-transporteurs travaillant selon un horaire de quarante (40) heures par semaine.

Jours chômés et payés :

- Les titulaires d'un poste de livreur-transporteur affectés à un horaire de quatre (4) jours par semaine dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à l'article 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

- En regard de l'application de l'article de la convention collective, le salarié régulier 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 quarante (40) heures.
- Au 30 juin de chaque année, le salarié régulier 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 quotidiennement par les livreur-transporteurs en fonction des circuits de livraison offerts selon les horaires de travail.
- Pour la région administrative de Québec, chaque titulaire à la livraison choisit par ancienneté en février un horaire de travail et sa mise en application débutera en avril pour l'année qui suit.
- Le choix du circuit de livraison s'effectue au quotidien par les livreur-transporteurs en fonction des circuits de livraison offerts selon les horaires de travail.
- La sélection des circuits au quotidien s'effectuera selon la procédure établie entre les parties.
- En février, l'employeur informera le syndicat des horaires disponibles pour avril et du modèle de circuit prévu.

- 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 l'employeur soient disponibles, tout surplus de travail effectué lors d'un congé hebdomadaire concernant la livraison dans les succursales desservies par la flotte de l'employeur est d'abord effectué selon les mécanismes d'affectation 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.

Dans le but de mettre fin à une politique existante dans plusieurs services 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;

L'employeur 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 service 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 service.

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**

L'employeur 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 »**PALETTISATION**

Compte tenu que l'employeur possède l'équipement et les salariés nécessaires à la réalisation de la palettisation des produits livrés à nos entrepôts par les transporteurs terrestres et maritimes;

Compte tenu que l'employeur veut maintenir la réalisation de ces travaux par ses salariés;

L'employeur 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.

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'affectation 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. L'employeur doit prendre tous les moyens nécessaires pour limiter cette affectation à un maximum de six (6) mois à l'intérieur d'une période d'un an sauf s'il s'agit d'un remplacement. Autrement, si le besoin demeure, l'employeur doit combler le poste.
2.
 - a) Si le taux horaire, incluant les taxes, versé à l'agence est supérieur au salaire horaire versé au salarié, augmenté des avantages pour une valeur de trente pour cent (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 trente pour cent (30 %) du salaire horaire versé au salarié couvert par l'accréditation, l'employeur paiera au Syndicat, la différence entre le taux horaire de l'agence et le salaire horaire prévu à la convention collective.
 - c) En aucun temps, le Syndicat ne recevra moins que la valeur de la cotisation syndicale.
3. Dans tous les cas, l'employeur 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.

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, 12e 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-Restaurant 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 (2) 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 (2) 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 (2) 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 (2) 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^E 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

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Jean-Claude Gagnon,
1^{er} Vice-président - Direction commerciale

Serge Racette,
Vice-président - Ventes

Luc Vachon,
Vice-président - Logistique et distribution

La Société des alcools du Québec entend maintenir sa pratique d'amélioration de la qualité de vie au travail, en permettant à ses salariés 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 gratuits 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 de l'employeur sur les repas pour le livreur-transporteur « B » attiré au Service du courrier et dépannage aux succursales, travaillant sur un horaire de trente-huit heures virgule soixante-quinze (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 le salarié pourra y apposer un cadenas. Toutefois, pour fin de vérification, les salariés peuvent être appelés à ouvrir ce casier sur demande de l'employeur; cette vérification sera faite en présence d'un représentant syndical.

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 chaîne d'approvisionnement.
- 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 chaîne d'approvisionnement 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 chaîne d'approvisionnement est de deux pour cent (2 %) lorsque la cible qui détermine l'objectif est atteinte à cent pour cent (100 %). Chaque niveau de réduction de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) du coût à la caisse comparativement à l'objectif équivaut à zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %) de plus jusqu'à un maximum total de boni de trois pour cent (3 %). Au-delà de l'objectif chaque niveau de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) d'augmentation équivaut à zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %) de moins de boni versé. Aucun boni de performance du coût à la caisse n'est versé lorsque la cible atteint quatre-vingt-dix-sept virgule cinq pour cent (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

Coût à la caisse L&D	% de l'objectif atteint	Gains versés aux employés
\$/caisse	%	% bonis
Coût à la caisse supérieur à l'objectif	Moins de 97,50 %	0,00 %
	98,00 %	1,00 %
	98,50 %	1,25 %
	99,00 %	1,50 %
	99,50 %	1,75 %
Objectif	100,00 %	2,00 %
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 trois pour cent (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 quatre-vingt-dix-sept virgule cinq pour cent (97,5 %) ou moins, aucun boni ne sera versé.

3) **Admissibilité au boni**

Un salarié est admissible à partir du moment qu'il obtient le statut de régulier (R.T. ou R.N.T.).

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 CNESST, de maternité, de paternité, de libération syndicale, de vacances avec solde et fériées.

5) **Montant du boni par salarié**

Le boni par salarié est versé à partir du taux horaire unique pour chaque heure contributive du salarié durant l'année financière applicable.

6) **Décès, préretraite et retraite**

Le boni est versé selon le nombre d'heures contributives du salarié avant cet événement.

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 et de paternité**

Les heures de congé maternité et de paternité 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 salarié 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 salariés 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.

RÉGULIERS NON TITULAIRE (RNT)

L'employeur consent à octroyer au syndicat un montant d'argent pour lui permettre de mettre sur pied un plan d'assurance collective pour les salariés réguliers non titulaires non assurables en vertu de l'article 10:03:00 de la convention collective, et ce à compter du 1^{er} janvier 2006.

- a) Par la suite, l'employeur consent à octroyer au début de l'année financière 2006-2007, et ce pour chaque année de convention collective qui suit, la somme de cinquante mille dollars (50 000 \$).

Pour chacune des années suivantes de convention collective, le montant de cinquante mille dollars (50 000 \$) sera augmenté de deux pour cent (2 %) par année.

- b) À compter du renouvellement des primes d'assurance prévu le 21 mai 2017, l'employeur assume la totalité des primes attribuables à la mise en place d'un régime d'assurance salaire de longue durée offrant une prestation équivalente à celle prévue pour les employés réguliers, mais ne pouvant excéder cinquante-deux (52) semaines de prestations.

- c) L'employeur consent à octroyer annuellement au syndicat une somme de vingt-et-un mille cent cinquante dollars (21 150 \$) pour le plan d'assurance collective pour les salariés réguliers non titulaires assurables, et ce, à compter du 22 mai 2017. Ce montant devra être utilisé pour payer en partie les primes dentaires/optiques ou pour mettre en place un compte de gestion santé pour ces salariés. Le montant sera fixe pour la durée de la convention collective.

Les primes ainsi prévues seront versées sur présentation de la facturation de l'assureur à cet effet.

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 l'employeur l'utilisation diligente des sommes octroyées.

Modalités de transfert vers le plan d'assurance de la SAQ

À compter de 2017, advenant un besoin, le nombre de salariés réguliers non titulaires qui adhéreront au plan d'assurance de la SAQ devra être convenu entre les parties selon le nombre d'embauches de l'année précédente, du nombre d'heures travaillé et selon la répartition des embauches de Montréal et de Québec. Cependant, un nombre maximum annuel de vingt-cinq (25) salariés seront transférés dans le plan d'assurance de la SAQ;

Une fois admissible à ce plan d'assurance, l'employé y demeure même s'il survenait une mise à pied ;

Le salarié transféré doit acquitter sa prime pendant les périodes de mise à pied ou autre congé non rémunéré d'une semaine complète, l'autre part étant différée au syndicat qui verra à l'acquitter selon les règles établies par le comité d'assurance RNT syndical. Dans le cas contraire, le salarié devra assumer cette part également.

Considérant la nature des opérations des cafétérias de l'employeur, lesquelles exigent des qualifications particulières;

Considérant le recours fréquent à la sous-traitance par ailleurs permise par la convention collective;

Considérant la volonté des parties de réduire au maximum le recours à la sous-traitance lorsque possible;

EN CONSÉQUENCE,

En cas de besoins de main d'œuvre à la cafétéria, l'employeur s'engage à recruter des salariés à Montréal et à Québec, qualifiés à la fois pour travailler à la distribution et comme cuisinier classe I ou cuisinier classe II dans les cafétérias;

À leur embauche, ces salariés détiendront un statut de salarié temporaire au service 26205 ou 36205 selon le cas. Ils devront signer un formulaire qui sera traité comme celui prévu à l'article 5:06:04 c);

Le fait pour ces salariés d'être formés dans les occupations de cuisinier classe 1 et 2 pourra avoir pour effet de faire perdre une affectation à taux de salaire supérieure dans une autre occupation sans obtenir de compensation monétaire;

Si leurs services sont requis dans une des cafétérias sur le quart de jour ou de soir en cours de semaine alors qu'ils sont affectés sur un autre quart, l'employeur leur offrira le remplacement à la cafétéria et le salarié qui l'accepte sera rémunéré selon le nombre d'heures travaillées;

Ces salariés pourront donc être appelés à travailler sur le quart de jour et de soir à l'intérieur d'une même semaine, le quart de soir débutant le dimanche pour Montréal;

Après entente avec les salariés, l'employeur pourra les faire travailler au-delà des heures régulières de la cafétéria, en temps régulier, dans le but de leur faire compléter une semaine de trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures;

Ces salariés ne pourront s'affecter à l'entretien ménager pour un engagement 5 mois / 7 mois pendant la durée de la présente entente;

Ces salariés devront obligatoirement travailler dans une des cafétérias lorsque leurs services seront requis et ce pour une période de trois (3) ans;

Cependant rien dans ce qui précède vise à obliger le salarié ayant travaillé sur le quart de soir dans un autre service à travailler le lendemain sur le quart de jour à la cafétéria;

Si un de ces salariés devient titulaire d'un poste, la présente entente devient caduque pour ce salarié.

Suite aux discussions entre les parties au sujet de l'horaire de travail et des impacts sur certains salariés et leur conciliation travail-famille, l'employeur s'engage à poursuivre le programme en place dans le respect des paramètres ci-dessous. Le comité de relations de travail s'entend pour travailler à réviser le programme et respecter ainsi les besoins des salariés et les besoins opérationnels de l'employeur.

PROGRAMME CTF :

- Les salariés qui désirent faire partie de ce programme 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 ou avoir un ou des enfant(s) dont l'état de santé requiert un soutien extérieur pour lequel des contraintes similaires à celle mentionnées ci-dessous peuvent s'appliquer;
 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. Le salarié devra remplir un formulaire en plus de fournir les pièces justificatives appropriées annuellement;
 4. Le programme CTF sera en vigueur du 1^{er} juillet au 30 juin;
 5. L'adhésion au programme CTF doit se faire avant le 1^{er} juillet de chaque année à moins que la situation familiale du salarié change en cours d'année. Dans ce dernier cas, des adaptations aux modalités prévues au programme devront être entendues entre les parties.
 6. Advenant des circonstances particulières, l'employeur pourra suite à une évaluation du dossier permettre l'adhésion ou la modification au programme d'un salarié.
- Le programme comprendra l'instauration d'une banque d'heure (banque CTF) soutenue par le salarié et par l'employeur.
- Deux (2) options s'offrent aux adhérents du programme :
 1. Les adhérents devront prendre vingt-cinq virgule cinq (25,5) heures dans leur compte de congés personnels tel que décrit à l'article 9:03:05 et les transférer dans la banque CTF. De son côté, l'employeur ajoute vingt-cinq virgule cinq (25,5) heures dans le compte « 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 vingt-trois virgule cinq (23,5) heures maximales prévues à la convention collective que les salariés auront transférées dans la banque CTF. Les vingt-cinq virgule cinq (25,5) 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 quinze (15) minutes mais d'un maximum de trente (30) minutes par jour.
 - L'affectation quotidienne demeure intègre, c'est-à-dire que les salariés bénéficiant du programme CTF conserve tous leurs droits conférés par la convention collective.

ANNEXE A-18

HORAIRES DE FIN DE SEMAINE (EXCLUANT LE SERVICE PPSE)

Au moment opportun, après entente avec le syndicat, afin de répondre aux nouvelles opportunités d'affaires ne pouvant être exécutées selon les plages horaires de travail prévues au chapitre 4:00:00, les parties conviennent de créer des quarts de travail le vendredi et/ou le samedi et/ou le dimanche selon les dispositions suivantes :

Ces nouveaux quarts de travail respecteront les plages horaires définies à 4:01:02 d) ainsi qu'à l'annexe « A-7 » et seront comblés selon les règles d'affectation prévues à 5:03:00 et « C-3 » selon les horaires de travail établies entre les parties.

Au moment de créer des postes, ceux-ci seront comblés, selon les dispositions du chapitre 5:00:00, par des salariés réguliers permanents à temps partiel. Ces postes feront partie des exceptions prévues à 4:01:02 i).

La mise sur pied, les horaires de travail, les concordances des conditions de travail à la convention collective, les règles d'affectation et d'attribution de tels postes seront confirmées ou modifiées en comité de relations de travail.

Aucun salarié embauché avant la signature de la convention collective, ne sera forcé de s'affecter ou devenir titulaire sur un poste de fin de semaine prévu à cette annexe.

Ces nouvelles opportunités d'affaires n'entraîneront aucun transfert de volume ou de poste situé en semaine incluant les services en supports aux opérations sauf après entente avec le syndicat.

ANNEXE « A-19 »**LIVRAISON**

Selon les orientations corporatives quant à ses services de livraison, l'employeur s'engage, au moment opportun, à introduire à la flotte de la livraison du CDM, CSM, CDQ et du CSQ, la livraison du volume découlant de celles-ci.

CONSIDÉRANT que dans le cadre du processus de négociation les parties ont convenu :

- 1) De modifications importantes aux clauses à incidence monétaire générant des économies dont notamment celles relatives à:
 - ✓ l'introduction d'une structure salariale par échelons;
 - ✓ la révision du programme d'assurance collective (invalidité de courte et de longue durée);
 - ✓ la révision du programme d'assurance maladie;
 - ✓ l'ajout des charges sociales dans le remboursement par le syndicat des libérations syndicales.

- 2) De modifications aux clauses normatives permettant d'accroître la flexibilité et l'agilité organisationnelle

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Ajouter un montant forfaitaire de 2% pour l'année financière 2016-2017;
2. Octroyer 0,25% supplémentaire en augmentation salariale à compter de l'année 2017-2018;
3. Octroyer 1% supplémentaire en augmentation salariale à compter de l'année 2019-2020;
4. Octroyer 1,5% supplémentaire en augmentation salariale à compter de l'année 2020-2021.

La présente confirme l'abolition du boni lié au bénéfice net de 1.5% à compter de la fin de l'année financière 2018-2019.

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 service Livraison CSM (26331), dont dix-huit (18) LTB avec un horaire du mardi au vendredi de 6 h 30 à 17 h 00 et quatre (4) postes hybrides, dont l'horaire et les conditions de travail sont indiqués à l'annexe « B-10 ».

Au-delà de ce qui est prévu ci-haut, les parties conviennent que l'employeur et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier le nombre de postes et les horaires de travail.

L'employeur s'engage, après entente avec le syndicat, à créer des horaires répartis sur trois (3) jours au service de la livraison du CSM par l'ajout ou la modification de ceux existants.

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 concernant les propriétaires et exploitants de véhicules lourds 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 1.

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 service 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 salariés ayant suivi avec succès la formation dispensée l'employeur et les salariés 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 salariés désirant effectuer les tâches de préposé à la distribution, classe 4 livraison CSM.
- Aucun droit de refus n'existe sur ces listes sans quoi les salariés inscrits sur ces listes n'auront pas droit aux vêtements du service de la livraison fournis dans l'année qui suit le refus. Le salarié 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, le salarié ayant reçu sa formation après le 1^{er} 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 affecte 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 collective, et présent sur le même quart de travail.
- L'employeur peut affecter par rotation comme deuxième personne sur un camion un salarié s'étant inscrit sur la liste des salariés désirant effectuer les tâches de préposé à la distribution, classe 4 livraison CSM.
- Nonobstant l'article 5:03:07 et l'annexe « B-3 » de la présente convention collective l'employeur peut affecter 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 salariés 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 salariés 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 services.
- S'il n'existe pas de livraison supplémentaire à la livraison du CSM, les salariés 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 interservices.
- Les règles de rémunération, de repas et de repos en temps supplémentaire sont les mêmes que celles mentionnées à l'annexe « A-7 ».
- 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 l'article 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 service de la livraison du CSM par les mécanismes d'affectation 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.

AFFECTATION AU QUOTIDIEN :

Les routes sont affichées et celles-ci sont choisies dans un premier temps par les salariés réguliers titulaires du service, par ordre d'ancienneté, dans un deuxième temps par les remplaçants, par ordre d'ancienneté.

- Pour toute affectation sur la route en temps régulier, tout salarié travaillant comme livreur-transporteur « A », livreur-transporteur « B » ou deuxième personne aux services de livraison CSM, 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 salariés couverts par la présente convention collective 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.

Dans un contexte de compétitivité où nos clients du Centre Spécialisé de Montréal (CSM) exigent de hauts standards de qualité, la division chaîne d'approvisionnement a besoin de flexibilité et de stabilité à la fois, ce qui nécessite des ententes particulières entre les parties concernant le fonctionnement du CSM.

1. Tous les salariés titulaires des postes du CSM (26411) ne peuvent s'affecter à l'extérieur du CSM (26411). Cependant un maximum de trois (3) salariés réguliers permanents certifiés du service par quart à la fois peut bénéficier d'une affectation à l'extérieur du service pour un maximum de trois (3) mois consécutifs par période de douze (12) mois. Le salarié doit compléter le formulaire prévu à cette fin.
2. Tous les salariés réguliers titulaires d'un poste ainsi que les salariés 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.
3. Tout salarié régulier permanent qui obtient un poste, ne comportant pas de manutention de caisses de façon continue dans un autre service, conserve sa certification pour une période d'un an. Afin de maintenir sa certification pour toute période immédiatement subséquente, le salarié devra s'affecter au CSM pour une semaine complète de travail et ce avant la fin de la période en cours. Si le salarié reçoit un rapport de non-qualité il devra faire l'objet d'un suivi hebdomadaire pendant quatre (4) semaines prévues à l'annexe « B-10 ». Si le salarié ne rencontre pas les cibles de qualité exigée ou qu'il refuse de faire la période de suivi, le salarié perd sa certification.

A) Affectation hebdomadaire

Nonobstant l'article 5:03:04 de la convention collective, les salariés réguliers permanents titulaires des postes hybrides sont considérés comme des titulaires de leur occupation dans leur service pour la première journée d'affectation et ce pour les fins d'application de l'article 5:03:07.

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 salariés réguliers permanents titulaires du service de la manière suivante :

- 1) En affectant les salariés réguliers permanents certifiés des autres services, en commençant par le plus ancien. À cette occasion, les salariés réguliers permanents certifiés affectés sur leur poste ne comportant pas de la manutention de caisse de façon continue, pourront s'affecter au CSM, s'ils le désirent, selon l'article 5:03:03;
- 2) En affectant les salariés réguliers non titulaires certifiés, en commençant par le plus ancien;
- 3) En affectant les salariés temporaires certifiés;

4) En affectant les salariés étudiants certifiés.

B) Affectation au quotidien

Suite à l'application des articles 5 :03 :07 a) b) c) 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 affectant le salarié certifié le plus ancien qui n'est pas affecté au CSM et qui est affecté sur un poste comportant de la manutention de façon continue.
 - À cette occasion, le salarié ainsi affecté ne provoque pas une nouvelle affectation
 - À cette occasion, le salarié ainsi affecté conserve son horaire de travail d'origine, en adaptant toutefois ses pauses et son temps de repas à ceux du CSM;
 - Un salarié ainsi affecté en cours de semaine est rémunéré pour ses heures travaillées, et sa semaine se terminera au nombre d'heures réellement effectuées, jusqu'à concurrence de trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures.

C) Affectation 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).

D) Affectation à la livraison CDM (26221)

Nonobstant le point 2 de la présente entente, un maximum de six (6) salariés réguliers titulaires d'un poste au CSM qui possèdent le permis requis peuvent s'affecter à la livraison du CDM (26221), au cours d'une même semaine ou d'une même journée. Ce nombre pourra être augmenté si les besoins opérationnels le permettent.

E) Affectation aux services de livraison

Les salariés 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 salarié sera affecté au CSM, sauf s'il est acquis qu'il est requis afin d'effectuer du remplacement dans un des services de livraison.

L'objectif visé par les parties est de combler les besoins quotidiens temporaires de main-d'œuvre survenant en cours de semaine comme LTA et LTB au service de la livraison du CDM et d'établir les mécanismes d'affectation régissant ces remplacements.

Malgré toutes dispositions contraires à la convention collective les parties s'entendent pour combler les affectations selon l'ordre suivant;

- 1) par ancienneté par les salariés réguliers permanents titulaires des autres occupations du service inscrits aux listes prévues à cette fin, aptes à faire le travail et présents dans le service;
- 2) par ancienneté par les salariés réguliers affectés dans le service;
- 3) par les salariés réguliers des autres services, aptes à faire le travail et présents sur le même quart de travail selon les listes distinguées (LTA et LTB) à l'exception de ceux mentionnés au paragraphe b) de l'article 5:03:04 ainsi que les salariés devant fournir une disponibilité en vertu de l'annexe « A-4 ». La liste est appliquée par ancienneté à tour de rôle sur une base permanente. L'inscription à la liste quotidienne peut se faire à l'année. Il est entendu que le salarié à qui est le tour selon la rotation, peut refuser uniquement si des salariés moins anciens sont disponibles.

Tout refus non comblé par un salarié moins ancien entraîne le retrait automatique des listes et ce, jusqu'à leur renouvellement sujet aux dispositions de l'annexe « A-4 » pour les salariés ayant reçu leur formation après le 1^{er} janvier 2001.

- 4) 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 salariés inscrits sur les listes hebdomadaires d'affectation à la livraison, devront remettre au Service de livraison leur cédule de vacances accordée par le service d'origine.
- 6) Dans le but de maintenir la priorité du transport accordée à la flotte de camions de l'employeur, tel que définie à l'article 6:04:06, l'employeur s'engage à combler tous les besoins temporaires de main-d'œuvre au service de la livraison du CDM par les mécanismes d'affectation 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 PLAGES HORAIRE SECTEUR
TECHNIQUE**

Lorsque le salarié du secteur technique travaillant sur le quart de nuit sera absent pour une semaine complète pour quelque raison que ce soit, l'employeur pourra créer une plage horaire qui sera répartie entre 5 h 30 et 18 h 30 sur le quart de jour. La semaine de travail sera alors de quatre (4) jours.

ANNEXE « B-5 »

INTÉGRATION ANDRÈS-GELOSO

NOM	ANCIENNETÉ RECONNUE POUR SERVICE CONTINU	ANCIENNETÉ RECONNUE SAQ
Francesco Pennimpede	1978-05-27	1999-06-07

RÈGLES DE FONCTIONNEMENT

Les parties conviennent des horaires suivants au Centre spécialisé de Montréal :

Jour CSM Mar-ven	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Début	---	6h45	6h45	6h45	6h45	
Fin	---	17h30	17h30	17h30	16h15	
Total :	---	10 hres	10 hres	10 hres	8.75 hres	38.75 hres
Repas	---	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
Début	---	6h45	6h45	6h45	8h00	
Fin	---	17h30	17h30	17h30	17h30	
Total :	---	10 hres	10 hres	10 hres	8.75 hres	38.75 hres
Repas	---	45 minutes	45 minutes	45 minutes	45 minutes	

Soir CSM	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Début	17h30	17h30	17h30	17h30	---	
Fin	04h15	04h15	04h15	03h00	---	
Total :	10 hres	10 hres	10 hres	8.75 hres	---	38.75 hres
Repas	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
Début	6h45	6h45	6h45	6h45	---	
Fin	17h30	17h30	17h30	16h15	---	
Total :	10 hres	10 hres	10 hres	8.75 hres	---	38.75 hres
Repas	45 minutes	45 minutes	45 minutes	45 minutes	---	

Postes de support : 30 minutes avant le début du quart (6h00 au plus tôt)

Au-delà de ce qui est prévu ci-haut, les parties conviennent que l'employeur et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier des horaires en respect des dispositions de 4:01:02 d).

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 neuf virgule cinq (9,5) heures et plus sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de onze virgule cinq (11,5) heures travaillées dans une même journée.

Repas en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article 4:07:00 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail du salarié du CSM est de neuf virgule cinq (9,5) heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail du salarié du CSM est de plus de neuf virgule cinq (9,5) heures, les dispositions de l'article 4:07:00 s'appliquent au moment de l'obtention de la rémunération à taux double.

Une seconde allocation de repas s'appliquera après quatorze virgule cinq (14,5) heures travaillées dans une même journée pour tous les salariés du CSM.

Période de repos en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article 4:08:00 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail du salarié du CSM est de neuf (9) heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail du salarié du CSM est de plus de neuf (9) heures, le salarié a droit à une pause-repos d'un quart d'heure rémunéré après sa 11^{ème} 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 salariés du CSM dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à l'article 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^{er} juillet de chaque année, le salarié régulier 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 trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures.

Au 30 juin de chaque année, le salarié régulier 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 virgule vingt-cinq (23,25) multipliées par le taux horaire de son occupation.

Cette entente a pour effet de maintenir les engagements de la division chaîne d'approvisionnement 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-7 »

AFFECTATION QUOTIDIENNE SELON 5:03:07

Les parties conviennent qu'en application de l'article 5:03:07 c) – 5 de la convention collective, l'affectation quotidienne se fait de la façon suivante, à l'aide du formulaire suivant :

Formulaire								
<p><i>En conformité avec l'annexe B-7 de la convention collective, veuillez inscrire vos choix d'affectation en cas de besoin quotidien dans un autre service :</i></p> <p>Nom : _____</p> <p>Ancienneté : _____</p> <p><u>Choix et ordre de priorités :</u></p>								
Expédition 26271	DA 26210	Entretien ménager cl. 1* 26290 26298 24910	Bris & Réemb. 26241	Inventaire 26245	Préparation 26261	Réception 26231	Entretien ménager cl. 2* 26290	Entretien ménager cl. 2* 24910
<p>* En autant que les salariés affectés à ce service n'aient pas autrement réclamé l'affectation.</p>								

Le salarié intéressé à bénéficier d'une affectation quotidienne selon l'article 5:03:07 c) 5. doit remplir le formulaire ci-haut et le remettre à son contremaître. À défaut de remettre le formulaire, l'employeur considère que le salarié ne désire pas bénéficier d'une affectation quotidienne.

Lors de besoins temporaires de main-d'œuvre selon 5:03:07 c) 5. l'employeur utilise le formulaire des salariés afin de combler ses besoins, et affecte en respectant l'ancienneté. Le salarié ainsi affecté ne provoque pas une nouvelle affectation dans le service.

Le salarié qui refuse une affectation dans un poste ne comportant pas de manutention de caisses de façon continue à l'intérieur de son service d'origine perd son droit d'être affecté en vertu de cette annexe lors de cette même journée sous réserve d'une affectation à une classe supérieure en regard de celle refusée.

Le salarié qui remet un formulaire et qui désire par la suite modifier ses choix devra le faire le lundi, effectif la semaine suivante.

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 salariés réguliers titulaires du CSM

Aux nouveaux titulaires du CSM, durant les 155 heures de formation

Aux salariés hybrides (trois (3) jours au CSM)

Aux salariés réguliers en remplacement au CSM

Aux, salariés temporaires, salariés 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 salariés qui seront appelés à travailler au CSM.
- Les tâches du préposé entrepôt B visées par le programme de certification-qualité sont, 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.

Les formations et certifications seront offertes selon les besoins de l'employeur pour un minimum d'une fois par année aux salariés inscrits sur la liste et en respectant leur date d'ancienneté.

Les formations seront données par un des formateurs choisis, en vertu de l'article 8:02:07 b).

Un salarié 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.

Le salarié certifié s'engage à travailler au CSM pour une période de trente-six (36) mois. Toutefois, un désistement entraîne la perte de certification. Le salarié ne pourra suivre le programme de certification avant douze (12) 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 SALARIÉS CERTIFIÉS

Pour chaque activité ou ensemble d'activités nécessitant une certification-qualité, la performance des salariés est compilée hebdomadairement et leur est communiquée. Si le salarié 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 salariés.

Si un salarié 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 du salarié.

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 », le salarié 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, le salarié 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 perte de certification, le salarié ne pourra revenir au CSM avant un délai de six (6) 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 douze (12) mois. À sa réintégration, le salarié devra suivre le programme de formation et obtenir sa certification de nouveau.
3. Un salarié ne peut recevoir plus de quatre (4) « rapports de non-qualité » sur une période continue de douze (12) mois. La réception d'un 5^e « rapport de non-qualité » en moins de douze (12) mois entraîne la perte de certification.

ANNEXE « B-9 »**HORAIRE QUATRE (4) JOURS AU SERVICE TECHNIQUE**

- 1) Un poste de mécanicien chariot 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 à un (1) salarié titulaire du quart de jour dans chacun des corps de métier suivants :

- 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)

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

Si aucun salarié 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 salarié 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.

- 3) Au-delà de ce qui est prévu au point 2, les horaires suivants sont également possibles pour tous les corps de métier des services suivants : Entretien véhicules (24810), Entretien équipements mobiles (24815), Entretien électrique et électronique (24820), Entretien immeubles (24840), Atelier mécanique (24844) l'un des horaires ;

Quart de jour :

- 4 jours : du lundi au jeudi
- 4 jours : du mardi au vendredi
- 4,5 jours : du lundi au vendredi

Quart de soir :

4 jours : du lundi au jeudi
4 jours : du dimanche au mercredi
4 jours : du mardi au vendredi
4,5 jours : du dimanche au jeudi
4,5 jours : du lundi au vendredi

Quart de nuit :

4 jours : du dimanche au mercredi
4 jours : du lundi au jeudi
5 jours : du lundi au vendredi (7,75 par jour)

- 4) Les postes vacants de ces métiers seront affichés selon les besoins opérationnels avec les horaires s'y rattachant, et ce, en conformité avec les modalités prévues à la convention collective;
- 5) Pour le quart de jour, la plage horaire de 5 h 30 à 18 h 30 s'appliquera exclusivement aux services énumérés au point 2;
- 6) Pour le quart de nuit, la plage horaire de 21 h 00 à 9 h 00 s'appliquera exclusivement aux services Entretien équipement mobile (24815) et Atelier mécanique (24844);
- 7) 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 neuf virgule cinq (9,5) heures et plus sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de onze virgule cinq (11,5) heures travaillées dans une même journée.

Repas en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article 4:07:00 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail du salarié est de neuf virgule cinq (9,5) heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail du salarié est de plus de neuf virgule cinq (9,5) heures, les dispositions de l'article 4:07:00 s'appliquent au moment de l'obtention de la rémunération à taux double.

Une seconde allocation de repas s'appliquera après quatorze virgule cinq (14,5) heures travaillées dans une même journée pour tous les salariés.

Période de repos en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article 4:08:00 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail du salarié est de neuf (9) heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail du salarié est de plus de neuf (9) heures, le salarié a droit à une pause-repos d'un quart d'heure rémunéré après sa 11^e 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.

Vacances :

Afin d'octroyer les vacances selon l'article 9:01:07 de la convention collective en vigueur, l'employeur pourra déplacer les salariés dans le même quart de travail parmi les possibilités d'horaire prévu à la présente à seule fin d'assurer ses opérations pendant la période particulière de vacances seulement;

Pour déplacer un salarié selon le paragraphe précédent, l'employeur devra aviser le salarié au moins deux (2) semaines avant le changement d'horaire. Toutefois ce délai pourra être réduit après entente avec le salarié concerné;

Jours chômés et payés :

Les salariés dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à l'article 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^{er} juillet de chaque année, le salarié 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 trente-huit virgule soixant-quinze (38,75) heures.

Au 30 juin de chaque année, le salarié 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 virgule vingt-cinq (23,25) multipliées par le taux horaire de son occupation.

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'affectation prévus à l'article 5:03:00 de la convention collective, puis ensuite aux salariés en congé hebdomadaire avant d'être octroyé en sous-traitance.

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 : 6 h 00 à 16 h 30
 - Mercredi au vendredi au CSM : 6 h 30 à 17 h 00
- 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 incluant l'attribution du temps supplémentaire pour cette journée s'ils sont présents dans ce service.
- 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 et du temps supplémentaires, les postes sont considérés appartenir au service de la livraison du CSM dans l'occupation livreur transporteur « B ».
- Lors du congé hebdomadaire, pourvu que les équipements de l'employeur soient disponibles, tout surplus de travail effectué concernant la livraison du CSM est d'abord effectué selon les mécanismes d'affectation 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 services.
- Le temps supplémentaire sera attribué en respectant les modalités de chacun des services. Lors du temps supplémentaire, le titulaire du poste hybride sera considéré titulaire dans le service, comme défini précédemment, et ce, selon ces modalités.
- 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 service le jeudi et/ou le vendredi précédent.

- Les postes hybrides ont les mêmes droits d'affectation que tous les autres livreurs du CSM.

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 les salariés de 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 et d'offrir ce poste prioritairement par ancienneté.
- Si le transfert est désiré à l'intérieur de son service dans la même occupation, le poste visé doit être distinct de celui détenu par le salarié.

Le salarié 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.

ARTICLE C2:00:00

C2:00:01 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.

C2:00:02 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 l'article 4:05:02 sauf si l'employé a été prévenu à l'avance de faire du temps supplémentaire.

Les articles 4:05:04, 4:05:05, 4:05:06, 4:05:07 et 4:05:08 de la convention collective ne s'appliquent pas et sont remplacés par ceux ci-dessous.

C2:00:03 L'employeur retient les salariés 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 salariés 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. Ne sont pas considérés les salariés affectés au service de la sécurité (34801).

Une liste pour les services et une liste interservice du lundi au dimanche sont affichées au même endroit dans l'édifice.

Le salarié peut s'inscrire jusqu'à 11 h 30 et pour le vendredi, 9 h 30 sont les heures limite d'inscription.

Dans chacun des services, l'employeur détermine à chaque jour le nombre de salariés requis par occupation pour effectuer le travail en temps supplémentaire;

- a) En premier lieu, l'employeur retient par rotation les salariés réguliers permanents du service, titulaires de cette occupation et présents à la fin du quart de travail dans le service. Pour la rotation, les salariés 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, le salarié est retenu dans son occupation à condition que les autres salariés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail LTA.

Sont considérées distinctes les occupations suivantes :

36270 : Préposé principal aux commandes

- b) En second lieu, il retient par rotation, les salariés réguliers permanents du service et présents à la fin du quart de travail dans le service. Pour la rotation, dans d'autres fonctions, les salariés sont classés par ancienneté.

Pour les fins de l'application de ce paragraphe, le salarié régulier permanent affecté dans un service par l'entremise de la liste de remplacement prévue à l'article C3:03:03 est considéré comme titulaire dans ce service.

- c) En troisième lieu, il retient par ancienneté, le salarié régulier permanent des autres services présents à la fin du quart de travail dans l'édifice et non retenu dans son service pour fins de temps supplémentaire.

Est considéré éligible à cette étape le salarié régulier permanent du service 34885 de soir soit :

- préposé entrepôt – salles;
- préposé entrepôt « A » - balai mécanique.

Advenant que l'employeur ne peut libérer de son travail ces salariés, 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 le salarié régulier permanent du service identifié ci-bas et le salarié régulier permanent affecté par l'entremise de l'annexe « D-1 », de même que les salariés affectés sur un autre quart de travail (sauf les exceptions prévues au paragraphe précédent) :

- sécurité (34801).

Pour le salarié régulier permanent du service de la cafétéria, il doit confirmer sa disponibilité entre 15 h 00 et 16 h 00 (lundi au jeudi) et pour le vendredi entre 10 h 00 et 11 h 00 au service de la cafétéria, qui assurera la communication du service et interservice. Par contre, il devra être présent dans l'édifice pour 16 h 45 ou 12 h 15 selon le cas. À défaut de se faire, le temps supplémentaire lui sera refusé.

- d) En quatrième lieu, il retient par ancienneté, le salarié régulier non titulaire présent à la fin du quart de travail dans le service.
- e) En cinquième lieu, il retient par ancienneté, le salarié régulier non titulaire présent à la fin du quart de travail dans les autres services.

N'est pas considéré à cette étape le salarié régulier affecté par l'entremise de l'annexe « D-1 » au service suivant :

- sécurité (34801).

- f) Advenant que l'employeur n'ait pu trouver suffisamment de salariés inscrit sur les listes pour ses besoins, il fait un appel général aux autres salariés présents dans l'édifice; ceux ayant répondu à l'appel seront retenus par ordre d'ancienneté. Si des besoins persistent, l'employeur obligera les salariés par ordre inverse d'ancienneté (étudiants, temporaires, RNT, permanents :).
- 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 C2:00:03 pour retenir les salariés nécessaires, après entente avec le syndicat à cet effet.

En tout temps, le salarié est retenu à condition que les autres salariés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail requis.

- h) Il est toutefois convenu qu'en application du présent article, le salarié 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.

C2:00:04 JOURS CHÔMÉS, SAMEDI ET DIMANCHE

L'employeur retient les salariés 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 salariés de soir éligibles au temps supplémentaire d'inscrire leur nom, la liste doit être affichée au plus tard le mercredi matin précédant le besoin.

Le salarié 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 services l'employeur détermine le nombre de salariés requis par occupation pour effectuer le travail. Si lors de la sélection, le salarié 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 10 h 30 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 salariés sont classés par ancienneté.

- a) En premier lieu, l'employeur retient par rotation les salariés réguliers permanents du service, titulaires de cette occupation :
 - les exceptions de l'article C2:00:03 a) sont maintenues.
- b) En second lieu, il retient par rotation, les salariés réguliers permanents du service :
 - une exception pour les services 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 services suivants sont considérés comme un seul et unique service soit : 36225-36227 et 36299.
- c) En troisième lieu, il retient par ancienneté, le salarié régulier permanent des autres services et non retenu dans son service pour fins de temps supplémentaire :
 - une exception pour les services de la livraison, la liste d'affectation sera prioritaire pour la sélection des LTA et LTB et permettra au salarié d'être retenu par ancienneté dans le service;
 - les exceptions de l'article C2:00:03 c) sont maintenues.
- d) En quatrième lieu, par ancienneté, le salarié régulier non titulaire.
- e) Advenant que l'employeur n'ait pu trouver suffisamment de salariés réguliers inscrits sur les listes pour ses besoins, il peut faire appel aux salariés temporaires et aux étudiants.

En tout temps, le salarié est retenu à condition que les autres salariés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail requis.

L'ATTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE S'EFFECTUE DE LA FAÇON SUIVANTE :

- C2:00:05** a) Le salarié régulier permanent retenu pour fins de temps supplémentaire dans son occupation est affecté dans son occupation. Cependant, pour ces titulaires, une affectation de travail sera donnée à ceux ayant fait une autre fonction dans le service 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);

Ces salariés sont affectés par ancienneté pour une autre occupation que la leur avec le groupe de salariés décrit au paragraphe précédent.

- b) Deuxièmement, le salarié régulier permanent retenu travaillant dans le service où le temps supplémentaire est requis, est ensuite affecté par ancienneté dans le poste restant de son choix à condition que les autres salariés retenus puissent satisfaire aux besoins de travail requis.
- c) Troisièmement, le salarié régulier permanent retenu, venant d'un autre service, est ensuite affecté par ancienneté dans le poste restant de son choix à condition que les autres salariés retenus puissent satisfaire aux besoins de travail requis.
- d) Quatrièmement, le salarié régulier non titulaire retenu est ensuite affecté par ancienneté dans le poste restant de son choix à condition que les autres salariés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail requis.
- e) Cinquièmement, le salarié temporaire retenu et pour finir avec les étudiants retenus sont affectés à condition qu'ils puissent satisfaire aux besoins de travail requis.

Pour le samedi, dimanche et jours chômés, le salarié régulier permanent retenu dans son service est affecté dans son service selon le principe de l'affectation journalière à l'article C3:00:00. Pour les autres salariés, les modalités ci-haut mentionnées en c), d) et e) sont appliquées à condition que les autres salariés retenus puissent satisfaire aux besoins de travail requis.

- C2:00:06** Le temps supplémentaire des salariés de métier est réparti par rotation entre les salariés réguliers permanents titulaires du métier dans lequel le travail doit être fait et qui sont compétents pour ce faire. Pour la rotation, les salariés sont classés par ancienneté.
Le salarié hors-métier :

L'employeur détermine ses besoins par métier, advenant que ses besoins ne puissent être comblés par les salariés du métier visé, le travail est offert selon les modalités ci-après énoncées :

- a) En premier lieu, au salarié régulier permanent possédant les qualifications du métier visé et présent dans le service et travaillant dans le métier concerné lors de l'attribution, pour la rotation les salariés sont classés par ancienneté.
- b) En deuxième lieu, au salarié régulier permanent du service, apte à faire le travail, pour la rotation les salariés sont classés par ancienneté.
- c) En troisième lieu, si cela s'avère nécessaire, par ancienneté le salarié régulier permanent possédant les qualifications du métier d'un autre service.

C2:00:07 Le temps supplémentaire des salarié srégulier permanent titulaire d'une occupation à la livraison est offert lors du choix de circuit de livraison mentionnée à l'annexe A-7.

Temps supplémentaire lors de livraison en remplacement quotidien :

La répartition du temps supplémentaire au service 36225 est établi selon les principes suivant :

- Tout d'abord, il est offert par rotation au salarié régulier permanent de l'occupation de Livreur transporteur « A ». Pour la rotation, les salariés sont classés par ancienneté;
- Le salarié 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 8 h 30, 9 h 00 et 10 h 00 sont considérées comme identiques.
- Dans l'impossibilité de trouver un remplaçant parmi les livreurs transporteurs « A » titulaires de l'occupation dans le service, le salarié régulier permanent dont le « tour de rôle » est prévu doit accepter le remplacement, à moins d'une entente avec son supérieur immédiat;
- Le salarié régulier permanent du service peut en tout temps retirer son nom ou s'inscrire en donnant un préavis d'une journée à son contremaître.

C2:00:08 Le temps supplémentaire effectué au service de la protection des immeubles et de la cafétéria est réparti équitablement entre les salariés réguliers permanents du service.

- a) Il est d'abord réparti entre les salariés réguliers permanents de l'occupation et présents dans le service établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.
- b) Il est ensuite réparti entre les salariés réguliers permanents affectés dans le service par l'entremise de la liste de remplacement prévue à C3:03:00 et présents dans le service établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.
- c) Il est ensuite réparti entre les salariés réguliers affectés dans le service par l'entremise de la liste de remplacement prévue à C3:04:00 et présents dans le service 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 salariés réguliers permanents de l'occupation en congé établi selon l'horaire normal;
 - ii) l'employeur appelle les salariés réguliers non titulaires affectés dans le service en congé établi selon l'horaire normal;
- e) Pour finir, il est ensuite réparti aux autres salariés affectés au service de la manière la plus équitable possible.

GÉNÉRALITÉS :

C2:00:09 Le défaut de s'inscrire sur la liste départementale lorsque requis est considéré comme un refus pour les fins d'application des articles C2:00:01 à C2:03:02.

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.

C2:00:10 Le salarié 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.

C2:00:11 Tout salariés libérés en accord avec les deux (2) 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.

C2:00:12 a) Dans la mesure du possible, lorsque deux (2) services et plus font du temps supplémentaire, l'employeur sélectionne les salariés compétents à condition qu'ils puissent satisfaire aux besoins de travail requis, possédant le plus d'ancienneté sur la liste interservice dans le service où le salaire est le plus élevé.

b) Advenant une réduction de salariés dans un service lors d'une période en cours de temps supplémentaire, l'employeur procédera par ordre inverse d'ancienneté et de la sélection de l'article C2:00:03 f), e), d), c), b) et a) afin de libérer les salariés.

C2:00:13 Ne sera pas considéré dans la formule de la rotation le salarié régulier du service 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. Pour le temps supplémentaire avant le début du quart de travail, sont considérés dans l'occupation, les salariés permanents titulaires et par la suite ceux affectés dans l'occupation au moment où le temps supplémentaire est requis et ce, par ancienneté.

C2:00:14 Advenant une erreur dans l'affectation d'un salarié régulier au cours de la journée ou que l'affectation d'un salarié régulier survient après l'heure d'inscription sur la liste du service, la condition d'avoir inscrit son nom dans le service d'origine prévaudra afin d'accepter le salarié régulier dans le tour de rôle du nouveau service.

ARTICLE C2:01:00 COMITÉ DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- C2:01:01**
- 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 C2:00:03 h) 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.
- C2:01:02** Pour les fins d'application de l'article C2:01:00, 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.
- C2:01:03** Pour décider du bien-fondé d'une plainte, il ne sera tenu compte que de la période de temps écoulé entre les deux (2) rencontres du comité précédant et suivant l'événement.
- C2:01:04** 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 C2:00:00. 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 C2:02:00 REPAS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- C2:02:01** 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.

C2:02:02 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.

C2:02:03 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 fixés en vertu desdits articles a droit à l'allocation de repas prévue à l'article C2:02:02.

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.

C2:02:04 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 l'article C2:02:02, 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.

C2:02:05 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 l'article C2:02:02, 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.

C2:02:06 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 l'article C2:02:02, 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 C2:03:00 PÉRIODE DE REPOS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

C2:03:01 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.

C2:03:02 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 C2:04:00 ACCUMULATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

C2:04:01 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 1er 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.

C2:04:02 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 deux cents (1 200) 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 1er juin de chaque année.
- b) Au 1^{er} juin de chaque année, le temps supplémentaire accumulé par l'employé visé par cette article (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 mille deux cents (1 200) heures, en respectant le maximum de cent cinquante-cinq (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 mille deux cents (1 200) 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.

Il est entendu entre les parties de modifier l'article 5:03:00 de la convention collective pour les salariés du Centre de distribution de Québec par cette annexe.

ARTICLE C3:00:00 AFFECTATION

C3:00:01 Pour tout besoin temporaire de main-d'œuvre, l'employeur, compte tenu de ses besoins, affecte conformément aux articles 5:01:00 à 5:07:00 de la présente convention collective.

C3:00:02 À chaque jour, l'employeur établit le nombre de salariés nécessaires à la bonne marche de ses opérations en fonction de ses besoins prévisibles pour la journée et ce, par service.

LISTE DE REMPLACEMENT

C3:00:03 Une liste de remplacement est créée pour le Centre de distribution de Québec. Le salarié régulier permanent et le salarié régulier permanent en surplus s'inscrivent en indiquant les occupations et les services où ils veulent effectuer du remplacement et la priorité qu'ils accordent à chacun d'eux.

Il est entendu entre les parties que le salarié 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.

Le salarié peut ajouter ou retirer ses choix ou en modifier leurs priorités au moyen d'un avis écrit, et ce au plus tard le jeudi à 10 h 30 de la semaine en cours. L'employeur s'engage à respecter cet avis la semaine suivante.

C3:00:04 Une liste de remplacement est ensuite créée pour le CDQ pour les salariés réguliers non titulaires en respectant les conditions énumérées à C3:00:03.

Il est entendu qu'aucun salarié de cette liste ne peut avoir préséance à l'affectation journalière au détriment d'un salarié régulier permanent et/ou de tout autre salarié affecté pour fin de formation. Le cas échéant, l'employeur affecte le salarié régulier permanent qui réclame l'affectation en conformité avec l'article C3:00:06.

Le salarié régulier non titulaire qui est affecté 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 le salarié ayant le moins d'ancienneté affecté à taux de salaire supérieur.

AFFECTATION HEBDOMADAIRE

C3:00:05 Une liste de remplacement hebdomadaire est créée pour le CDQ. Les salariés s'inscrivent en indiquant les occupations et les services où ils veulent effectuer du remplacement et la priorité qu'ils accordent à chacun d'eux.

Cette liste d'affectation hebdomadaire sera prioritaire à la liste d'affectation journalière.

AFFECTATION JOURNALIÈRE

- C3:00:06**
- a) Tout besoin journalier de main-d'œuvre établi en vertu de l'article C3:00:02 qui ne peut être comblé par les salariés réguliers permanents de l'occupation service est comblé, en premier lieu, en affectant par ancienneté le salarié régulier permanent compétent du service inscrit sur la liste de remplacement à moins que ce dernier bénéficie d'une affectation qu'il aurait privilégiée dans un autre service.
 - b) En second lieu, les besoins de main-d'œuvre sont comblés, par ancienneté, par le salarié régulier permanent compétent des autres services inscrit sur la liste de remplacement.
 - c) Tout besoin subsistant est alors comblé par l'utilisation de la liste de rappel, par ancienneté. Les salariés ainsi rappelés seront affectés en respectant les priorités énoncées dans la liste de remplacement décrite à C3:00:04.

Tout salarié affecté en vertu des présentes obtient le taux horaire de l'occupation. Il est affecté à condition que les autres salariés présents dans le service puissent satisfaire aux besoins de travail requis et qu'il n'ait pas déjà bénéficié d'une affectation au cours de la journée.

C3:00:07 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 service aux salariés 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.

C3:00:08 L'affectation 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, le salarié est alors considéré comme ayant retourné au poste qu'il détient ou sur la liste prévue à l'article 1:04:02 ou à la liste de rappel le cas échéant. Il devient alors éligible à une autre affectation si un besoin de remplacement doit être comblé.

Tout salarié régulier non titulaire qui n'est pas affecté par l'entremise de la liste de remplacement est considéré affecté dans le service où il travaille suite à l'opération d'affectation journalière.

Les salariés affectés comme préposé aux commandes, au service de la préparation des commandes, peuvent se prévaloir d'un droit à une deuxième affectation 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 le salarié reçoit pour chaque demi-journée de travail est celui de l'occupation ayant le taux de salaire le plus élevé que le salarié a accompli durant cette demi-journée.

C3:00:09 En fonction des besoins particuliers qui ne peuvent être comblés par les règles d'affectation, l'employeur assigne tout salarié 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 salarié ainsi désigné est considéré affecté dans le service où il travaille suite à cette opération d'affectation.

C3:00:10 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 l'article 6:03:03.

C3:00:11 Advenant l'application incorrecte de l'article C3:00:00, le délégué du service peut s'adresser au supérieur immédiat dans le but de trouver le correctif nécessaire dans les meilleurs délais. Cet article ne doit pas être interprété comme empêchant le recours à la procédure de grief.

C3:00:12 Dans le cas d'affectation dans un immeuble autre que celui où le salarié travaille régulièrement au début de la journée normale de travail, l'employeur fournit les moyens de transport nécessaires ou, à défaut, rembourse le salarié pour les dépenses encourues.

AFFECTATION EN SURPLUS (début de journée)

C3:00:13 Advenant un surplus de main-d'œuvre dans un service lors de l'application de C3:00:02, l'employeur détermine, par ordre inverse d'ancienneté, le salarié régulier titulaire d'une occupation déclarée en surplus et affecte ce dernier de la façon suivante :

- a) Après avoir assigné selon l'article C3:00:06 a), il affecte prioritairement le salarié dans son service dans une même catégorie d'occupation où un besoin doit être comblé en autant que le salarié ait les compétences pour effectuer le travail.
- b) Si le surplus persiste, il affecte dans un autre service prioritairement avant la liste de remplacement décrite à C3:00:04 dans une occupation à salaire égal ou supérieur en autant que le salarié ait les compétences pour effectuer le travail.
- c) Enfin, il affecte dans un autre poste au CDQ où le salarié a les compétences pour effectuer, en priorité, le travail dans une même catégorie d'occupation.

Le salarié régulier 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 affectation est dans une occupation à taux horaire moins élevé. L'employeur ne pourra combler cette occupation déclarée en surplus par un autre salarié.

AFFECTATION EN SURPLUS (en cours de journée)

C3:00:14 Advenant un surplus de main-d'œuvre dans une occupation dans un service avant la fin du quart de travail, l'employeur affecte par ordre inverse d'ancienneté de la façon suivante :

- a) Dans un premier temps, dans un autre service un salarié régulier non titulaire affecté par la liste de remplacement décrite à C3:00:04 ou par la liste de rappel dans le cas des salariés temporaires.
- b) En second lieu, dans son service d'origine, dans son poste un salarié régulier permanent affecté par la liste de remplacement décrite à C3:00:03.
- c) Enfin, le salarié régulier permanent de l'occupation en surplus est réaffecté prioritairement dans son service où un besoin doit être comblé après avoir répété l'opération décrite en a) et b) en tenant compte de toutes les occupations de la même catégorie du service et qu'il ait les compétences pour effectuer le travail. En dernier recours, le salarié sera affecté dans un autre service où il y a un besoin en priorité dans la même catégorie d'occupation et qu'il soit apte à effectuer le travail.

Le salarié régulier 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 affectation est dans une occupation à taux horaire moins élevé. L'employeur ne pourra combler cette occupation déclarée en surplus par un autre salarié.

AFFECTATION BI-ANNUEL À L'ENTRETIEN MÉNAGER

C3:00:15 Deux (2) fois par année, le salarié dans les vingt (20) jours ouvrables précédant la mise en application, peut signifier son choix d'être affecté 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. La mise en application se fait au premier lundi suivant le 15 janvier et au premier lundi suivant le 15 juin.

- a) Compte tenu de ce qui précède, l'employeur affecte le salarié régulier le plus ancien ayant signifié son choix d'être affecté à l'entretien ménager, y compris celui mis en pied. En l'absence de candidat, l'employeur affecte le salarié régulier non titulaire le moins ancien, incluant celui mis à pied. Le salarié ainsi affecté reçoit la formation complète reliée à l'entretien ménager. Les salariés ayant reçu la formation peuvent être affectés pour une durée maximale d'un (1) an. Les salariés peuvent renouveler leur engagement sur une base volontaire pour toute période immédiatement subséquente.
- b) Cette affectation est d'une durée correspondant à la période énoncée à cet article nonobstant toute autre disposition contraire prévue à la convention collective.
- c) Le salarié ainsi affecté 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), le salarié ainsi affecté n'est pas déplacé pour être mis à pied, nonobstant son rang d'ancienneté, sous réserve du paragraphe f).
- e) Le salarié ainsi affecté qui obtient un nouveau poste selon l'article 5:01:00 est remplacé par le salarié le plus ancien sur la liste prévue à cet article et n'ayant pas été retenu en premier lieu.
- f) Lorsqu'un salarié titulaire d'un poste à l'entretien ménager a l'obligation de revenir à son poste en cours d'année, le salarié le moins ancien de la liste prévue à cet article est affecté 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 salariés formés et le salarié ainsi rappelé n'est pas mis à pied, aux mêmes conditions que le paragraphe d).
- h) En cas de pénurie de salariés formés, l'employeur formera par ordre inverse d'ancienneté le salarié temporaire inscrit sur la liste de rappel. Le salarié ainsi formé voit son nom ajouté à la liste de remplacements pour une période d'un an.

ASSIGNATION CSQ SOIR

C3:00:16 Deux (2) fois par année, dans les vingt (20) jours ouvrables précédant la mise en application, le salarié peut signifier son choix d'être affecté aux postes de préposé entrepôt « B » du CSQ (soir) (36257) en s'inscrivant sur une liste prévue à cette fin et affichée par l'employeur. La mise en application se fait au premier lundi suivant le 15 janvier et au premier lundi suivant le 15 juin.

- a) Compte tenu de ce qui précède, l'employeur affecte le salarié régulier le plus ancien ayant signifié son choix d'être affecté au poste de préposé entrepôt « B » CSQ (soir), y compris les salariés réguliers en mise en pied. En l'absence de candidat, l'employeur affecte le salarié régulier non titulaire le moins ancien, incluant les les salariés réguliers mis à pied.
- b) Cette affectation est d'un an, nonobstant toute autre disposition contraire prévue à la convention collective.
- c) En dérogation à 6:03:01 c), le salarié ainsi affecté n'est pas déplacé pour être mis à pied, nonobstant son rang d'ancienneté, sous réserve du paragraphe e).
- d) Le salarié ainsi affecté qui obtient un nouveau poste selon l'article 5:01:00 est remplacé par le salarié le plus ancien sur la liste de remplacement et n'ayant pas été retenu en premier lieu.
- e) Lorsqu'un salarié titulaire d'un poste de préposé entrepôt « B » au CSQ (soir) a l'obligation de revenir à son poste en cours d'année, le salarié le moins ancien de la liste de remplacement est affecté 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 le salarié ainsi rappelé n'est pas mis à pied, aux mêmes conditions que le paragraphe c).

AFFECTATION AIGUILLEUR DE COUR LTA 36299 (BRUTE)

C3:00:17 a) Deux (2) fois par année, dans les vingt (20) jours ouvrables précédant la mise en application, le salarié peut signifier son choix d'être affecté aux postes d'aiguilleurs de cours au service 36299 en s'inscrivant sur une liste prévue à cette fin et affichée par l'employeur. La mise en application se fait au premier lundi suivant le 15 janvier et au premier lundi suivant le 15 juin.

- b) Les salariés titulaires doivent aussi signifier leurs choix d'être sur leur poste tel que décrit au point a), à défaut, ils seront considérés comme désirant s'affecter à l'extérieur de leur poste;

- c) Le salarié qui désire s'inscrire sur la liste doit répondre aux qualifications requises du poste;
- d) Compte tenu de ce qui précède, l'employeur affecte, selon ses besoins, le salarié régulier le plus ancien ayant signifié son choix d'être affecté à un poste d'aiguilleur de cour, y compris les salariés réguliers en mise en pied. En l'absence de candidat, l'employeur affecte le salarié régulier apte à faire le travail le moins ancien incluant les salariés réguliers mis à pied;
- e) Cette affectation est d'une durée correspondant aux périodes énoncées précédemment, nonobstant toute autre disposition contraire prévue à la convention collective;
- f) En dérogation à 6:03:01 c), le salarié ainsi affecté n'est pas déplacé pour être mis à pied, nonobstant son rang d'ancienneté, sous réserve du point suivant;
- g) Lorsqu'un salarié titulaire a l'obligation de revenir à son poste en cours d'année, le salarié le moins ancien dans le service est affecté à l'extérieur du service ou mis à pied, selon son ancienneté;
- h) Le salarié ainsi affecté qui obtient un nouveau poste selon l'article 5:01:00 est remplacé hebdomadairement tel que prévu au point i) de cette entente. Suite à l'obtention de son nouveau poste, le salarié pourra, s'il y a lieu, réintégrer son affectation sur le poste d'aiguilleur de cour pour terminer la période qu'il avait débutée;
- i) Les remplacements quotidiens et hebdomadaires, seront comblés par la procédure d'affectation actuelle;
- j) Les règles d'attributions du temps supplémentaire demeurent les mêmes que celles prévues à la convention collective en vigueur;
- k) L'employeur s'engage à verser un taux de salaire équivalent à celui de la classe 7 aux salariés ainsi affectés au poste d'aiguilleur de cour, et ce, pour chaque heure régulière travaillée;
- l) Les prestations additionnelles découlant de cette entente seront admissibles à la détermination du salaire pour la retraite; Cette entente ne vient en aucun cas modifier la structure salariale des salariés couverts par la présente convention collective ni plus particulièrement celle des aiguilleurs de cours, et ne sera pas utilisée pour les différents mécanismes prévus à la convention collective se rattachant au système de classes salariales dans les mouvements de personnel ou au système d'évaluation des tâches.

Horaire LTA – Quai (36299)

m) La semaine normale de travail pour les postes LTA-Quai est de quarante (40) heures divisées en quatre (4) jours et demi continus de travail du lundi au vendredi. La journée normale de travail est répartie comme suit :

- Lundi : 9 heures
- Mardi : 9 heures
- Mercredi : 9 heures
- Jeudi : 8,25 heures
- Vendredi : 4,75 heures

L'horaire des postes de LTA-Quai s'ajoute aux exceptions prévues à la convention collective à l'article 4:01:02 i).

Les plages horaires établies dans la convention collective demeurent inchangées.

Les titulaires du poste LTA-Quai possèdent les mêmes droits prévus à la convention collective en ce qui a trait à un poste de quarante (40) heures.

En relation avec l'horaire de travail des salariés 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 le salarié ont convenu.
- Lorsque le salarié régulier 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 le salarié si ses services sont requis ou non (re : heures supplémentaires).
- Si le salarié régulier 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 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 le salarié régulier 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.
- Un titulaire de l'occupation ou tout autre salarié ayant droit au travail supplémentaire a priorité en tout temps sur le livreur-transporteur « A » qui est à accomplir la fonction en heures supplémentaires.
- Le salarié régulier 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 de salariés nécessaires pour effectuer le travail.
- L'horaire qui prend fin à 17 h 00 du lundi au jeudi et pour le vendredi à 12 h 30 n'a pas pour effet de faire perdre le temps supplémentaire du service ou interservice.
- Pour ce faire, il doit avoir signifié sa disponibilité entre 15 h 00 et 16 h 00 (lundi au jeudi) et pour le vendredi entre 10 h 00 et 11 h 00 au Service de l'expédition qui assurera la communication du service et interservice.
- Par contre, il devra être présent dans l'édifice pour 17 h00 ou 12 h 30 selon le cas.
- À défaut de ce faire, le temps supplémentaire lui est refusé.
- La priorité du temps supplémentaire est accordée à la livraison avant d'avoir droit au temps supplémentaire du service ou interservice.
- Tout salarié qui remplace au poste de livreur-transporteur « A » est sujet aux mêmes règles.

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 chaîne d'approvisionnement.

Dans ce contexte et dans un souci de maintenir un haut niveau de qualité de service à la clientèle, le secteur chaîne d'approvisionnement 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'affectation 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 l'article 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 au salarié 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, sous réserve de A-18.
 - 2.1.2 Il est de l'intention de l'employeur de considérer prioritairement le désir des salariés 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 13 h 00 et 2 h 15.

4. Pour chacun des horaires réguliers qui débutent à partir de 13 h 00, 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 salariés peuvent s'inscrire, afin de recevoir par ancienneté la formation nécessaire pour effectuer du remplacement dans tous les postes couverts excluant la livraison.
 - 6.1 L'employeur, compte tenu de ses besoins, forme par ancienneté, le nombre de salariés nécessaires à la bonne marche des opérations.
 - 6.2 L'employeur donne la formation d'abord aux réguliers titulaires d'un poste dans le CSQ pour ensuite donner la formation aux salariés des autres services.
 - 6.3 Au CSQ, l'employeur peut affecter prioritairement un salarié 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 le salarié 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 salarié de détenir une formation ne lui assure pas pour autant une préséance lors d'affichage.
7. Rien dans le chapitre 6:00:00 ne peut obliger un salarié à déplacer un agent de protection et de sécurité ou un salarié du CSQ travaillant sur un poste distinct du nouvel horaire.

2001-04-01

Les parties, concernant le cas particulier de l'intégration de neuf (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 la mise à jour, à la date de signature de la présente, du tableau ci-dessous conviennent que:

- L'employeur s'est engagé au moment déterminé, d'embaucher pour le CSQ les employés mentionnés sous le statut d'employés permanents. De ce fait, les employés concernés sont soumis aux directives et politiques de l'employeur ainsi qu'aux conditions de travail prévues à la convention collective et aux ententes et bénéficient de tous les avantages et privilèges accordés par l'employeur aux salariés de cette catégorie en devenant membres du SCFP – Section locale 3535.
- L'employeur et le SCFP – Section locale 3535 se sont engagés, pour ces employés à retenir la date d'ancienneté apparaissant au tableau ci-dessous comme étant la date d'ancienneté applicable à l'intérieur du CSQ.
- De plus, la date d'ancienneté applicable aux autres services du CDQ devient la date d'intégration au SCFP – Section locale 3535 selon le même rang d'ancienneté reconnu entre les parties.
- 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 au tableau ci-dessous.
- Les 5 salariés intégrés à l'accréditation du SCFP – Section locale 3535 ne pourront être déplacés dans leur poste à l'extérieur du CSQ, nonobstant toutes autres dispositions de la convention collective.

Salariés réguliers succursale 33557

Date d'ancienneté	Nom	Prénom	Service continu
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 salariés mentionnés ci-haut est le 1^{er} 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.

AFFECTATION :

Les titulaires de ces postes perdent tous leurs droits pour des affectations journalières en vertu de l'annexe C3:00:00 de la présente convention collective sauf pour une occupation dans le service.

Long terme :

- Les cas d'affectation hebdomadaire.

En affectation hebdomadaire, il pourrait se trouver exceptionnellement en cours de semaine obligé d'aller dans une autre occupation de son service ou dans un autre service et ce, sans perte de salaire.

LE REMPLACEMENT :

L'employeur peut affecter par ancienneté comme deuxième personne sur un camion un salarié s'étant inscrit sur la liste des salariés désirant effectuer les tâches de préposés à la distribution, classe 4.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET JOURS FÉRIÉS :

L'horaire qui prend fin à 17 h 00 ou pour le vendredi à 12 h 30 n'a pas pour effet de faire perdre le temps supplémentaire du service ou interservice.

Pour ce faire, le salarié doit avoir signifié sa disponibilité entre 15 h 00 et 16 h 00 (lundi au jeudi) et pour le vendredi entre 10 h 00 et 11 h 00 au Service de l'expédition qui assurera la communication du service et interservice.

Par contre, il devra être présent dans l'édifice pour 17 h 00 ou 12 h 30 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 du service ou interservice.

Les règles de rémunération, de repas et de repos en temps supplémentaire sont les mêmes que celles mentionnées à l'annexe « A-7 ».

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 l'article 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 le salarié sera rémunéré l'équivalent de sa journée normale de travail.

HORAIRE DE TRAVAIL :

Chauffeurs de jour LTA et LTB – CSQ

CHAUFFEURS	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	TOTAL
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
8 Chauffeurs						

Au-delà de ce qui est prévu ci-haut, les parties conviennent que l'employeur et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier le nombre de postes et les horaires de travail en respect de la plage horaire du quart de jour prévu à l'annexe « A-7 ».

L'employeur s'engage, après entente avec le syndicat, à créer des horaires répartis sur trois (3) jours au service de la livraison du CSQ par l'ajout ou la modification de ceux existants.

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.

Pour toute affectation sur la route en temps régulier, tout salarié travaillant comme livreur-transporteur « A », livreur-transporteur « B » ou deuxième personne aux services de livraison 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 salariés couverts par la présente convention collective 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.

Il est de l'intention de l'employeur 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 service 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 21 h 30 pour les journées complètes et jusqu'à 17 h 15 pour la demi-journée.

S'il est nécessaire de procéder à une réorganisation à la distribution de Québec (horaire quart de soir), l'employeur 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.

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 salariés 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 de salariés 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 salarié à propos de la gestion des opérations du service par un salarié 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 du salarié syndiqué visé.

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 autres, 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 :

- Au-delà de ce qui est prévu ci-dessous, les parties conviennent que l'employeur et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier des horaires en respect des dispositions de 4:01:02 d).
- 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 de quart sont définis dans le tableau suivant :

Horaire des quarts de travail

	<u>Jour</u>	<u>Soir</u>
Horaire 4 jours	7 h30 à 17 h30 (lundi)	14 h 30 à 01 h 15
	6 h30 à 17 h 15 (mardi-mercredi)	16 h 00 à 01 h 15
	7 h 30 à 18 h 15 (mardi-mercredi)	17 h 00 à 02 h 15
	6 h 30 à 16 h 45 (jeudi)	
	7 h 30 à 17 h 45 (jeudi)	
Horaire 4½ jours	7 h 30 à 16 h 45	16 h 00 à 01 h 15
	7 h 30 à 12 h 15	12 h 00 à 16 h 45

Contrairement à toute disposition contraire prévue à cette annexe, les postes dont l'horaire de travail débutant à 7 h 30, ont droit à l'affectation journalière selon l'annexe « C-3 », et ce au moment convenu entre les parties.

Plus précisément, les postes suivants sont ainsi distribués :

Commis (38 h 75)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Jour (A)	10	10	10	8.75	---
Jour (B)	8.5	8.5	8.5	8.5	4.75
Soir (C)	8.5	8.5	8.5	8.5	4.75

Le poste C est sans affectation.

Les postes A et B sont en affectation hebdomadaire.

Préposé à l'inventaire (38 h 75)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Jour (D)	8.5	8.5	8.5	8.5	4.75

Aucun préposé à l'inventaire, le vendredi
Affectation hebdomadaire.

Réquisition (38 h 75)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Jour (E) et (F)	8.5	8.5	8.5	8.5	4.75

Affectation hebdomadaire.

Préposé B (38 h 75)

	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.

Affectation hebdomadaire pour les postes de 4 jours (G) et (J) et le poste de 4½ soir (I)
Affectation hebdomadaire pour 1 poste de jour(H); affectation journalière pour les autres postes de jour (H).

Postes sans affectation :

Lors d'absence du titulaire d'un poste sans affectation un salarié assurera le remplacement pour la durée de l'absence ou au plus, pour la semaine courante. L'affectation est revue à chaque début de semaine.

Postes en affectation hebdomadaire :

- Le salarié titulaire d'une occupation a priorité d'affectation sur les postes à combler hebdomadairement de son service au CSQ, nonobstant l'annexe « C-3 » de la convention collective.
- Sur une base quotidienne, les postes sont comblés selon les règles d'affectation journalière prévues à l'annexe « C-3 ».
- Le salarié titulaire d'un poste au CSQ est considéré comme pouvant être affecté 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 :

- Le salarié affecté sur un poste au CSQ par la liste de remplacement prévue à l'annexe C-3 pour moins d'une (1) semaine y sera affecté pour la durée de ce remplacement;

Réduction de personnel :

- Une réduction des volumes du CSQ en cours de semaine peut entraîner le transfert d's de salariés affectés 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 salarié touché ne peut déplacer un salarié en affectation hebdomadaire au CSQ, nonobstant l'article 6:01:00 et l'annexe C-3 de la convention collective.

Poste en affectation journalière :

- Le salarié désirant remplacer dans un poste au CSQ est affecté selon les règles prévues à l'annexe C-3.

Remplacement livraison :

- Les salariés réguliers titulaires d'un poste au CSQ qui possèdent le permis requis peuvent s'affecter à la livraison.

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 neuf virgule cinq (9,5) heures et plus sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de onze virgule cinq (11,5) heures travaillées dans une même journée.

Repas en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article C2:02:00 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail du salarié du CSQ est de neuf virgule cinq (9,5) heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail du salarié du CSQ est de plus de neuf virgule cinq (9,5) heures, les dispositions de l'article C2:02:00 s'appliquent au moment de l'obtention de la rémunération à taux double.

Une seconde allocation de repas s'appliquera après quatorze virgule cinq (14,5) heures travaillées dans une même journée pour tous les salariés du CSQ.

Période de repos en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article C2:03:00 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail du salarié du CSQ est de neuf (9) heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail du salarié du CSQ est de plus de neuf (9) heures, le salarié a droit à une pause-repos d'un quart d'heure rémunéré après sa 11^e 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 salariés du CSQ dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à l'article 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^{er} juillet de chaque année, le salarié régulier permanent du CSQ se voit créditer à son compte d'heures l'équivalent de trois (3) jours sur le nombre de jours semaine normalement travaillés multipliés par trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures.

Au 30 juin de chaque année, le salarié régulier 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 virgule 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.

Suite à la création des deux (2) postes de livreurs transporteurs « A » qui a pour effet de jumeler le travail de deux (2) services distincts soit le 36225 (CDQ) et 36227 (CSQ) en un seul et ce, aux conditions suivantes :

- Compte tenu de la répartition du travail et selon les besoins opérationnels, l'horaire de travail suivant est priorisé dans l'un ou l'autre des services :

Lundi au jeudi

6 h 30 à 15 h 30 (incluant repas non-rémunéré de 30 minutes)

Vendredi

6 h 30 à 12 h 30

Au-delà de ce qui est prévu ci-haut, les parties conviennent que l'employeur et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier des horaires en respect de la plage horaire du quart de jour prévu à l'annexe A-7.

- Pour ces deux (2) salariés, leurs services d'appartenances sont le 36225 et le 36227 et sont considérés distincts des autres salariés des services mentionnés.

Pour l'affectation 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 (2) salariés afin de choisir lequel des deux (2) services, il priorise pour les besoins de sélection.

- Ces deux (2) 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 services 36225 ou 36227 :

Si un surplus de salariés existe dans l'un ou l'autre des services et que cela doit occasionner un déplacement vers un autre service d'un salarié de son poste, le salarié le moins ancien possédant le double service est prioritaire à aller occuper une occupation de (LTA ou LTB) avant d'aller chercher sur la liste d'affectation extérieur au service concerné.

Si non applicable (un salarié vers un autre service), l'article du surplus de salariés du plus jeune d'ancienneté prévue à la convention collective sera appliquée.

Suite aux discussions entre les parties, il est convenu d'établir concernant la répartition du temps supplémentaire au service de la livraison CDQ (36225) les principes suivants :

- Tout d'abord, il est offert par rotation au régulier titulaire de l'occupation de LTA. Pour la rotation, les salariés sont classés par ancienneté.
- Le salarié 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.

Les journées de travail de 8 h 30, 9 h 00 et 10 h 00 sont considérées comme identiques.

- Dans l'impossibilité de trouver un remplaçant parmi les LTA titulaires de l'occupation dans le service, le régulier titulaire dont le « tour de rôle » est prévu doit accepter le remplacement, à moins d'une entente avec son supérieur immédiat.
- Le salarié régulier permanent du service peut en tout temps retirer son nom ou s'inscrire en donnant un préavis d'une journée à son contremaître.

ANNEXE « C-14 »

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 salariés 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 minimum de 800 caisses / jour
Assemblage des caisses CSQ	142 bouteilles / heures (à plus ou moins 5%) ou un minimum de 1,150 bouteilles / jour
Mise en palette au déchargement des « containers »	1250 caisses / jour /personne (à plus ou moins 5%) ou un minimum de 19,000 kg
Mouvement de palettes avec pattes chevauchantes	11 palettes / heure (à plus ou moins 5%) ou un minimum 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.

Advenant un changement de processus pour une activité énumérée dans le tableau ci-dessus, ce standard devient caduc. Il est du ressort de l'employeur de déterminer le nouveau standard. Pour ce faire, l'employeur consultera les salariés permanents affectés par cette activité.

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 salariés 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.

Procédure de rappel au travail au quotidien pour Québec

En application des articles 6:03:01 et 6:03:03, l'employé le salarié 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 salarié 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 salarié 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 salariés sur la liste de rappel, sans égard au désir prévu au paragraphe précédent.

Pour signaler leurs absences, les salariés temporaires et les salariés réguliers non-titulaires doivent appeler, dans la mesure du possible, avant 6 h 30.

À partir de 13 h 00 le vendredi, le salarié régulier non titulaire, le salarié temporaire et le salarié étudiant, doivent communiquer au CDQ afin de vérifier si sa présence est requise le lundi suivant.

Tous les salariés qui ne sont pas affectés hebdomadairement et qui se sont déclarés disponibles au travail, ainsi que les 6 plus jeunes salariés temporaires et réguliers non-titulaire, doivent obligatoirement appeler à chaque jour entre 6h45 et 7h15 (du lundi au vendredi) pour valider si leur présence est requise. Un message à leur attention leur sera laissé sur une boîte vocale.

Entre 7 h 15 et 7 h 45, les salariés mis en attentes se doivent de rester disponibles puisqu'il est possible que l'employeur rappelle ceux-ci si un besoin de personnel subsistait.

Par défaut, un salarié temporaire et un salarié régulier non-titulaire non affecté hebdomadairement est disponible en tout temps au quotidien mais il a droit de manifester son désir de ne pas être rappelé quotidiennement. Pour ce faire, le vendredi précédent avant 10 h 30, il devra informer l'employeur des journées précises où il ne veut pas être rappelé pour la semaine suivante. Cependant, un salarié inscrit sur la liste de rappel au quotidien doit être disponible au travail le lundi. Par la suite, quotidiennement, le salarié pourra faire part à l'employeur de sa disponibilité ou son indisponibilité avant 10 h 00 pour l'affectation du lendemain.

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 aux désirs prévus aux paragraphes précédents.

Advenant une problématique concernant la mise en application de cette nouvelle procédure de rappel au travail au quotidien, la situation devra être abordée et pourra être modifiée après entente entre les parties au comité de relations de travail.

L'appel téléphonique demeure en vigueur jusqu'à l'implantation d'un système informatisé dont les modalités et la mise en application seront convenues entre les parties. L'employeur s'engage à mettre en application ce nouveau système informatisé d'ici le 31 décembre 2017.

À la mise en application de l'annexe A-18, les règles décrites ci-haut seront ajusté paritairement afin d'intégrer les besoins de rappel au travail de cette annexe.

Les parties conviennent de modifier la convention collective selon les principes suivants :

- Les titulaires de l'occupation de APS, de même que les salariés inscrits sur la liste de rappel du Service de la protection des immeubles, doivent effectuer leur travail en respectant les conditions prévues au code d'éthique. 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 salariés, 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 salarié ne pourra être affecté d'un groupe à l'autre, peu importe le type d'affectation ou le statut du salarié. De même, la liste de rappel des agents de protection et de sécurité devra être distincte des autres listes de rappel. Un salarié inscrit sur cette liste ne pourra effectuer de remplacement dans un autre secteur et réciproquement, un salarié d'une autre liste de rappel ne pourra effectuer de remplacement à la prévention des pertes et sécurité d'entreprise.

- L'employeur reconnaît que le travail de surveillance relève des APS. Afin de maintenir les compétences et exigences de la fonction, l'employeur s'engage à assurer le rafraichissement des connaissances des salariés APS de façon régulière.
- 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.
- Les parties devront convenir d'ici la fin février 2017 des modalités concernant le rappel au travail.

En conséquence de ce qui précède, la convention collective de travail s'applique à l'exception des articles suivants :

4:05:00 est remplacé par :

Dans le cas des agents de protection et de sécurité, l'expression salariés aptes à faire le travail signifie salariés titulaires de l'occupation du service et ceux de la liste de rappel distincte.

5:03:00 est remplacé par :

Tout besoin hebdomadaire de main-d'œuvre est offert par ancienneté aux salariés réguliers titulaires de l'occupation ayant signifiés le désir d'être affectés et ensuite aux salariés inscrits sur la liste de rappel distincte du service prévention des pertes et sécurité d'entreprise.

Tout besoin quotidien de main d'œuvre est offert aux salariés inscrits sur la liste de rappel distincte du service.

9:03:05 est modifié par

Congés personnels

En regard de l'application de l'article de la convention collective, le salarié régulier 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.

PAIEMENT DU SALAIRE

L'employeur 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) par semaine.

À cette fin, tous les salariés travaillant comme agent de protection et de sécurité accumuleront du temps régulier aussitôt que leur semaine de travail excédera quarante heures (40 h).

De ce fait, lorsque leur semaine de travail est en deçà de quarante heures (40 h), les heures accumulées à taux régulier leur seront remises afin qu'ils reçoivent un paiement moyen de quarante heures (40 h).

Veuillez noter que ce programme sera optionnel et le salarié 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 (40 h) par semaine.

HORAIRE DE TRAVAIL (CARRÉS NOIRS)

L'agent de protection et de sécurité affecté à un horaire de travail comportant une séquence de six (6) semaines et dont la moyenne d'heures hebdomadaire est de plus de quarante (40) heures peut, à sa demande, prendre congé les journées identifiées « carrés noirs ». Autrement le salarié accumule ces heures et les reprend 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 reprise de temps 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^e 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

2016

janvier

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						

février

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					

mars

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		

avril

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

mai

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				

juin

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		

juillet

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						

août

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			

septembre

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	

octobre

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					

novembre

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			

décembre

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

2017

janvier

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				

février

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				

mars

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	

avril

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						

mai

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			

juin

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	

juillet

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					

août

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		

septembre

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

octobre

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				

novembre

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		

décembre

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						

2018

janvier

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			

février

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			

mars

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

avril

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					

mai

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		

juin

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

juillet

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				

août

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	

septembre

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						

octobre

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			

novembre

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	

décembre

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					

2019

janvier

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		

février

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		

mars

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						

avril

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				

mai

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	

juin

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						

juillet

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			

août

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

septembre

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					

octobre

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		

novembre

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

décembre

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				

2020

janvier

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	

février

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

mars

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				

avril

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		

mai

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						

juin

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				

juillet

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	

août

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					

septembre

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				

octobre

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

novembre

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					

décembre

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			

2021

janvier

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						

février

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						

mars

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			

avril

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	

mai

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					

juin

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			

juillet

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

août

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				

septembre

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		

octobre

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						

novembre

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				

décembre

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	