

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 3535

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

ET

LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

EN VIGUEUR DU 1^{ER} JANVIER 2005

AU 31 MARS 2011

**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

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

CHAPITRE 5:00:00 – ATTRIBUTION DES POSTES

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

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

ARTICLE 6:01:00	- RÉDUCTION DE PERSONNEL.....	44
ARTICLE 6:02:00	- SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	47
ARTICLE 6:03:00	- MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL.....	49
ARTICLE 6:04:00	- OUVRAGE DONNÉ À CONTRAT.....	51
ARTICLE 6:05:00	- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	53

CHAPITRE 7:00:00 – RELATIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 7:01:00	- PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF.....	55
ARTICLE 7:02:00	- ARBITRAGE.....	58
ARTICLE 7:03:00	- RÈGLES DE DISCIPLINE.....	59
ARTICLE 7:04:00	- COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	61
ARTICLE 7:05:00	- NÉGOCIATION CONTINUE.....	62

CHAPITRE 8:00:00 – SALAIRE

ARTICLE 8:01:00	- VERSEMENT DU SALAIRE.....	64
ARTICLE 8:02:00	- PRIMES ET ALLOCATIONS DIVERSES.....	65
ARTICLE 8:03:00	- SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ.....	67
ARTICLE 8:04:00	- SALAIRE D'UNE NOUVELLE OCCUPATION OU OCCUPATION MODIFIÉE.....	68
ARTICLE 8:05:00	- ÉVALUATION DES TÂCHES.....	68

CHAPITRE 9:00:00 – CONGÉS

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

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

ARTICLE 10:01:00	- RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE ET DE CRÉDITS DE MALADIE.....	89
ARTICLE 10:02:00	- ACCIDENT DE TRAVAIL.....	94
ARTICLE 10:03:00	- ASSURANCE VIE ET ASSURANCE MALADIE-ACCIDENT.....	96
ARTICLE 10:04:00	- RÉGIME DE RETRAITE.....	99

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

ARTICLE 11:01:00	- LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	99
ARTICLE 11:02:00	- LE REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION.....	100

CHAPITRE 12:00:00 – VÊTEMENTS ET UNIFORMES

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

SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE PAR LES PARTIES.....	106
---	------------

ANNEXES PROVINCIALES

ANNEXE A-1	Occupations et taux de salaire.....	107
ANNEXE A-2	Liste des départements.....	110
ANNEXE A-3	Liste des postes distincts Montréal –Québec.....	112
ANNEXE A-4	Programme de formation des LTA et LTB.....	113
ANNEXE A-5	Programme d'apprentissage.....	117
ANNEXE A-6	Service d'aide personnelle.....	120
ANNEXE A-7	Livraison CDM-CDQ.....	121
ANNEXE A-8	Répartition de la charge de travail.....	125
ANNEXE A-9	Cotisations syndicales – cafétéria.....	125
ANNEXE A-10	Maître électricien.....	126
ANNEXE A-11	Palettisation.....	126

ANNEXE A-12	Quantum des congés prévus à l'article 9:06:00.....	126
ANNEXE A-13	Employés hors taux.....	127
ANNEXE A-14	Agences.....	127
ANNEXE A-15	Accréditation 360-557.....	128
ANNEXE A-16	Maintien des services ou avantages.....	134
ANNEXE A-17	Programme de bonification.....	135
ANNEXE A-18	Assurance collective RNT.....	138

ANNEXES MONTRÉAL

ANNEXE B-1	Livraison CSM.....	139
ANNEXE B-2	CSM.....	144
ANNEXE B-3	Livraison CDM.....	147
ANNEXE B-4	Modification de la plage horaire secteur technique.....	149
ANNEXE B-5	Cuverie.....	149
ANNEXE B-6	Intégration Andrès-Gélosio.....	150
ANNEXE B-7	Maintien des employés quart de jour.....	151
ANNEXE B-8	Entente tripartite.....	152
ANNEXE B-9	Lien d'emploi – MDF.....	155
ANNEXE B-10	Service de livraison CDM-CSM.....	160
ANNEXE B-11	CSM – Règles de fonctionnement.....	161
ANNEXE B-12	Assignation quotidienne selon 5:03:07.....	166

ANNEXES QUÉBEC

ANNEXE C-1	Modalités de transfert.....	167
ANNEXE C-2	Temps supplémentaire.....	167
ANNEXE C-3	Assignation.....	180
ANNEXE C-4	Livraison CDQ.....	185
ANNEXE C-5	CSQ.....	187
ANNEXE C-6	Modalités d'intégration des employés SEMB.....	189
ANNEXE C-7	Livraison CSQ.....	191
ANNEXE C-8	Extension horaire à l'expédition.....	193
ANNEXE C-9	Création d'un quart de travail.....	194
ANNEXE C-10	Remplacement d'un contremaître.....	194
ANNEXE C-11	Règles de fonctionnement CSQ.....	195
ANNEXE C-12	Lettreur.....	199
ANNEXE C-13	Livraison – fusion de deux départements.....	199
ANNEXE C-14	Temps supplémentaire lors de livraison.....	201
ANNEXE C-15	Productivité.....	202

ANNEXES APS

ANNEXE D-1	Agents de protection et de sécurité.....	203
ANNEXE D-2	Paiement du salaire.....	207
ANNEXE D-3	Carrés noirs.....	208

TABLE ALPHABÉTIQUE

ARTICLE 2:04:00	- ABSENCES pour activités syndicales.....	13
ARTICLE 10:02:00	- ACCIDENT de travail.....	94
ARTICLE 3:01:00	- ACQUISITION d'ancienneté.....	17
ARTICLE 4:09:00	- ACCUMULATION du temps supp. – Région de Montréal.....	31
ARTICLE 2:02:00	- AFFICHAGE et information.....	10
ARTICLE 5:01:00	- AFFICHAGE, poste vacant, création ou augmentation temporaire.....	33
ARTICLE 1:10:00	- ANNEXES et amendements.....	7
ARTICLE 7:02:00	- ARBITRAGE.....	58
ARTICLE 5:03:00	- ASSIGNATION – Région de Montréal.....	36
ARTICLE 10:03:00	- ASSURANCE VIE et assurance maladie-accident.....	96
ARTICLE 1:01:00	- BUT de la convention.....	3
ARTICLE 6:05:00	- CHANGEMENTS technologiques.....	53
ARTICLE 1:12:00	- COMITÉS (Les).....	8
ARTICLE 7:04:00	- COMITÉ de relations de travail.....	61
ARTICLE 11:01:00	- COMITÉ de santé et sécurité au travail (Le).....	99
ARTICLE 4:06:00	- COMITÉ du temps supp. – Région de Montréal.....	29
ARTICLE 4:03:00	- COMITÉ sur les horaires.....	22
ARTICLE 9:07:00	- CONGÉS parentaux.....	82
ARTICLE 9:06:00	- CONGÉS sans solde.....	80
ARTICLE 9:03:00	- CONGÉS sociaux payés.....	77
ARTICLE 5:07:00	- CORPS de métier.....	44
ARTICLE 1:03:00	- DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 2:03:00	- DÉLÉGUÉ en chef.....	11
ARTICLE 1:06:00	- DROITS acquis.....	6
ARTICLE 1:05:00	- DROITS de la direction.....	6
ARTICLE 1:11:00	- DURÉE et rétroactivité.....	7
ARTICLE 3:05:00	- ÉTANCHÉITÉ entre les régions.....	18
ARTICLE 8:05:00	- ÉVALUATION des tâches.....	68
ARTICLE 5:05:00	- FARDEAU de la preuve.....	42
ARTICLE 1:08:00	- GRÈVE et contre-grève.....	7
ARTICLE 4:01:00	- HORAIRES de travail.....	19
ARTICLE 9:02:00	- JOURS chômés et payés.....	75
ARTICLE 9:05:00	- JURÉ ou témoin.....	79
ARTICLE 3:02:00	- LISTE d'ancienneté.....	17
ARTICLE 3:03:00	- MAINTIEN et accumulation d'ancienneté.....	17
ARTICLE 6:03:00	- MISE à pied, rappel au travail.....	49
ARTICLE 4:02:00	- MODIFICATIONS d'horaires.....	21
ARTICLE 7:05:00	- NÉGOCIATION continue.....	62
ARTICLE 6:04:00	- OUVRAGE donné à contrat.....	51
ARTICLE 9:04:00	- PARTICIPATION aux élections.....	79
ARTICLE 5:06:00	- PERFECTIONNEMENT et entraînement.....	42
ARTICLE 4:08:00	- PÉRIODE de repos en temps supp. - Région de Montréal.....	31
ARTICLE 3:04:00	- PERTE d'ancienneté.....	18

ARTICLE 8:02:00	- PRIMES et allocations diverses.....	65
ARTICLE 7:01:00	- PROCÉDURE de règlement de grief.....	55
ARTICLE 5:02:00	- RECLASSEMENT.....	36
ARTICLE 1:02:00	- RECONNAISSANCE et juridiction.....	3
ARTICLE 6:01:00	- RÉDUCTION de personnel.....	44
ARTICLE 10:01:00	- RÉGIME d'assurance salaire et de crédits de maladie.....	89
ARTICLE 10:04:00	- RÉGIME de retraite.....	99
ARTICLE 2:01:00	- RÉGIME syndical.....	8
ARTICLE 7:03:00	RÈGLES de discipline.....	59
ARTICLE 4:07:00	- REPAS en temps supp. – Région de Montréal.....	30
ARTICLE 11:02:00	- REPRÉSENTANT à la prévention (le).....	100
ARTICLE 8:04:00	- SALAIRE d'une nouvelle occupation ou occupation modifiée....	68
ARTICLE 8:03:00	- SALAIRES et rétroactivité.....	67
ARTICLE 6:02:00	- SÉCURITÉ d'emploi.....	47
	SIGNATURE de la convention collective par les parties.....	106
ARTICLE 1:04:00	- STATUT de l'employé.....	5
ARTICLE 4:04:00	- TEMPS payable.....	23
ARTICLE 4:05:00	- TEMPS supplémentaire – Région de Montréal.....	23
ARTICLE 5:04:00	- TRANSFERT.....	41
ARTICLE 1:07:00	TRANSMISSION d'information.....	7
ARTICLE 9:01:00	- VACANCES annuelles payées.....	70
ARTICLE 1:09:00	- VALIDITÉ.....	7
ARTICLE 8:01:00	- VERSEMENT du salaire.....	64
ARTICLE 12:02:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les agents de protection et de sécurité.....	102
ARTICLE 12:03:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les employés de la cafétéria.....	103
ARTICLE 12:06:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les employés réguliers.....	104
ARTICLE 12:01:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les livreurs-transporteurs et les employés du service technique (atelier mobile).....	102
ARTICLE 12:04:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les mécaniciens....	104
ARTICLE 12:05:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les peintres.....	104
ARTICLE 12:07:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour tous les employés.	105

ANNEXES PROVINCIALES

ANNEXE A-15	Accréditation 360-557.....	128
ANNEXE A-14	Agences.....	127
ANNEXE A-18	Assurance collective RNT.....	138
ANNEXE A-9	Cotisations syndicales – Cafétéria.....	125
ANNEXE A-13	Employés hors taux.....	127
ANNEXE A-2	Liste des départements.....	110
ANNEXE A-3	Liste des postes distincts Montréal –Québec.....	112
ANNEXE A-7	Livraison CDM-CDQ.....	121
ANNEXE A-16	Maintien des services ou avantages.....	134

ANNEXE A-10	Maître électricien.....	126
ANNEXE A-1	Occupations et taux de salaire.....	107
ANNEXE A-11	Palettisation.....	126
ANNEXE A-5	Programme d'apprentissage.....	117
ANNEXE A-17	Programme de bonification.....	135
ANNEXE A-4	Programme de formation des LTA et LTB.....	113
ANNEXE A-12	Quantum des congés prévus à l'article 9:06:00.....	126
ANNEXE A-8	Répartition de la charge de travail.....	125
ANNEXE A-6	Service d'aide personnelle.....	120

ANNEXES MONTRÉAL

ANNEXE B-12	Assignation quotidienne selon 5:03:07.....	166
ANNEXE B-2	CSM.....	144
ANNEXE B-11	CSM – Règles de fonctionnement.....	161
ANNEXE B-5	Cuverie.....	149
ANNEXE B-8	Entente tripartite.....	152
ANNEXE B-6	Intégration Andrès-Gélosio.....	150
ANNEXE B-9	Lien d'emploi – MDF.....	155
ANNEXE B-1	Livraison CSM.....	139
ANNEXE B-3	Livraison CDM.....	147
ANNEXE B-7	Maintien des employés quart de jour.....	151
ANNEXE B-4	Modification de la plage horaire secteur technique.....	149
ANNEXE B-10	Service de livraison CDM-CSM.....	160

ANNEXES QUÉBEC

ANNEXE C-3	Assignation.....	180
ANNEXE C-9	Création d'un quart de travail.....	194
ANNEXE C-5	CSQ.....	187
ANNEXE C-8	Extension horaire à l'expédition.....	193
ANNEXE C-12	Lettreur.....	199
ANNEXE C-4	Livraison CDQ.....	185
ANNEXE C-7	Livraison CSQ.....	191
ANNEXE C-13	Livraison – fusion de deux départements.....	199
ANNEXE C-1	Modalités de transfert.....	167
ANNEXE C-6	Modalités d'intégration des employés SEMB.....	189
ANNEXE C-15	Productivité.....	202
ANNEXE C-11	Règles de fonctionnement CSQ.....	195
ANNEXE C-10	Remplacement d'un contremaître.....	194
ANNEXE C-2	Temps supplémentaire.....	167
ANNEXE C-14	Temps supplémentaire lors de livraison.....	201

ANNEXES APS

ANNEXE D-1	Agents de protection et de sécurité.....	203
ANNEXE D-3	Carrés noirs.....	208
ANNEXE D-2	Paiement du salaire.....	207

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

CHAPITRE 1:00:00 - LES RÈGLES DE BASE

ARTICLE 1:01:00 - BUT DE LA CONVENTION

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

1:01:02 DROITS GÉNÉRAUX

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

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

ARTICLE 1:02:00 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

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

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

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

ARTICLE 1:03:00 - DÉFINITIONS

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

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

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

«**Conjoint**» :

- Soit celui ou celle qui est devenu votre conjoint par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec.
- Soit, pour une personne non mariée, le fait de résider en permanence depuis plus d'un (1) an avec une personne de l'un ou l'autre sexe, non mariée, qui est présentée publiquement comme son conjoint. Aucune période de cohabitation minimale n'est exigée si un enfant est issu de cette union de fait.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 1:04:00 - STATUT DE L'EMPLOYÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 1:05:00 - DROITS DE LA DIRECTION

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

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

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

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

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

ARTICLE 1:06:00 - DROITS ACQUIS

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

ARTICLE 1:07:00 - TRANSMISSION D'INFORMATION

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

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

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

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

ARTICLE 1:09:00 - VALIDITÉ

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

ARTICLE 1:10:00 - ANNEXES ET AMENDEMENTS

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

ARTICLE 1:11:00 - DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

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

La présente convention entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2005 et se termine le 31 mars 2010 ou 2011, selon le scénario prévu à l'article 8:03:02 de la convention collective. et ce, conformément au Code du travail.

ARTICLE 1:12:00 - LES COMITÉS

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

CHAPITRE 2:00:00 - SÉCURITÉ SYNDICALE

ARTICLE 2:01:00 - RÉGIME SYNDICAL

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

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

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

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

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

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

a) L'affectation temporaire ne peut dépasser trois (3) mois cumulatifs dans une même année de calendrier, à défaut de quoi l'employé perdra son ancienneté ainsi que tous ses droits et privilèges en rapport avec la présente convention s'il n'est pas réintégré dans l'unité de négociation dans les sept (7) jours d'une demande écrite du syndicat à cet effet.

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

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

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

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

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

a) La cotisation syndicale demeure.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 2:02:00 - AFFICHAGE ET INFORMATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) À la demande du syndicat, la liste des contremaîtres, et des contremaîtres en probation et la liste des représentants du directeur des Ressources humaines.

g) À la demande du syndicat, la liste à jour des employés affectés temporairement dans un poste en dehors de l'unité de négociation.

h) Toute modification de la liste des départements aux fins de l'application de la convention collective. À défaut, l'annexe A-2 demeure en vigueur.

i) À la demande du syndicat, la liste des étudiants, stagiaires.

j) Vers le 1er avril et le 1er octobre, le nombre d'heures de travail accumulées au cours des douze (12) derniers mois précédant chacune de ces dates par les employés temporaires. En tout autre temps, l'employeur fournira au syndicat le nombre d'heures de travail accumulées au cours des douze (12) mois précédents pour tout employé temporaire pour lequel le syndicat en fera la demande.

k) Une fois par trimestre, la liste des employés en assurance salaire longue durée et en C.S.S.T. en précisant la date de début d'absence.

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

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

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

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

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

ARTICLE 2:03:00 - DÉLÉGUÉ EN CHEF

2:03:01 Les parties reconnaissent le poste de délégué en chef. Sa fonction a pour but de favoriser le règlement prompt et équitable des griefs des employés.

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

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

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

2:03:03 Le délégué en chef est libéré à plein temps de son travail d'employé chez l'employeur et il continue de recevoir de l'employeur le traitement régulier qu'il gagnait au moment de sa nomination, plus les augmentations découlant de la convention collective, moins les déductions régulières. Il ne doit pas nécessairement être en tout temps dans les immeubles de l'employeur pour recevoir son salaire. Son salaire lui sera expédié par la poste, à l'adresse de sa résidence.

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

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

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

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

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

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

2:03:09 Le délégué en chef peut intervenir à n'importe quel stade de la procédure de griefs et d'arbitrage, conseiller les délégués de département, étudier les griefs ou les mécontentes au sens de cette convention, enquêter sur ces derniers, qu'ils aient été soumis par écrit ou non, pendant et en dehors des heures de travail, sur les lieux du travail, après avoir précisé la nature du grief ou de la mécontente au supérieur immédiat et en avoir obtenu l'autorisation, lequel ne pourra la refuser sans raison valable, et d'une manière générale faire toutes les démarches et consulter toute personne au nom du syndicat relativement aux griefs ou mécontentes au sens de cette convention.

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

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

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

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

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

ARTICLE 2:04:00 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

2:04:01 Le président, le vice-président, le trésorier et un maximum de quatre (4) directeurs, officiers du syndicat, peuvent s'absenter sans traitement pour s'occuper des affaires internes du syndicat pourvu qu'ils avisent leur supérieur immédiat au moins un jour ouvrable avant le départ et qu'ils précisent le motif et la durée probable de l'absence. Le supérieur immédiat ne pourra refuser l'absence à moins de raison grave.

Cependant, le président 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 du syndicat pourra s'absenter de son travail pour effectuer tout travail qui aurait pour objet la promotion de rapports harmonieux et l'établissement de relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les employés.

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

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

2:04:03 Tout membre du syndicat pourra s'absenter du travail sans paie pour assister à des congrès, colloques, causeries, conférences et autres activités semblables de nature syndicale pourvu qu'il ait été désigné à cette fin par le syndicat. Dans ce but, le syndicat soumettra une demande écrite à l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance, mais, pour raison grave, il pourra refuser l'absence demandée. Pas plus de quinze (15) membres à la fois et, à moins que l'employeur n'y consente, pas plus d'un (1) membre par département ne pourra ainsi s'absenter. Cette restriction ne s'appliquera pas dans le cas où un département est assez considérable pour permettre plus d'une absence à la fois.

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

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

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

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

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

NOMBRE D'EMPLOYÉS DANS LE DÉPARTEMENT

NOMBRE DE DÉLÉGUÉS PAR DÉPARTEMENT

Moins de 30	1
de 31 à 55	2
de 56 à 80	3
de 81 à 105	4
et ainsi de suite.	

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

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

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

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

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

2:04:09 a) Tout membre de l'exécutif du syndicat pourra s'absenter du travail pour la négociation d'une convention collective avec l'employeur et l'élaboration des textes syndicaux relatifs à ces négociations directes, la conciliation, la médiation et l'arbitrage relatif à la conclusion d'une convention collective. Tous les membres de l'exécutif devront toutefois prévenir leur supérieur immédiat ou le représentant de celui-ci de leur absence.

b) À l'occasion de séances de négociation directe, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage pour fin de renouvellement de la convention collective, un maximum de cinq (5) employés membres du syndicat sont autorisés à quitter leur travail sans perte de traitement.

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

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

2:04:12 Dans les cas de permis d'absence accordés en vertu du présent article, le salaire normal et les bénéfices marginaux de l'employé sont maintenus sujets à remboursement par le syndicat à l'employeur pour chaque heure ouvrable d'absence, d'une somme égale au taux horaire de tel employé.

2:04:13 LIBÉRATIONS SYNDICALES

Les parties s'entendent pour établir que le total annuel des heures de libérations syndicales assumé par l'employeur en code 049 ne pourra dépasser 9000 heures.

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

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

- le comité de négociation article 2:04:09b);
- le comité de déplacement article 6:01:14 (un (1) membre syndical)
- le comité de négociation continue article 7:05:02;
- le comité de régime de retraite article 10:04:02;
- le comité de vêtements article 12:07:05 pour toute activité autre que l'application de l'article 12, sa modification et le choix de vêtements;
- les représentants à la prévention Montréal et Québec dont le code de libération est 065;
- le comité du Service d'aide personnelle dont le code de libération est 065;
- le comité provincial d'ergonomie participative dont le code de libération est 065.

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

CHAPITRE 3:00:00 - ANCIENNETÉ

ARTICLE 3:01:00 - ACQUISITION D'ANCIENNETÉ

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

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

ARTICLE 3:02:00 - LISTE D'ANCIENNETÉ

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

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

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

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

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

ACCUMULATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 3:04:00 - PERTE D'ANCIENNETÉ

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

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

ARTICLE 3:05:00 - ÉTANCHÉITÉ ENTRE LES RÉGIONS

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

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

CHAPITRE 4:00:00 - LES HEURES DE TRAVAIL

ARTICLE 4:01:00 - HORAIRES DE TRAVAIL

4:01:01 Le présent article vise à définir les heures normales de travail. Cependant, cet article ne peut en aucun temps être interprété de manière à contourner la sécurité d'emploi dont il est fait mention à l'article 6:02:00 de la présente convention.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

jour: entre 6 h 30 et 18 h 30

soir: entre 15 h et 2 h 15

nuit: entre 22 h et 9 h

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 4:02:00 - MODIFICATIONS D'HORAIRE

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 4:03:00 - COMITÉ SUR LES HORAIRES

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

Ledit comité a comme mandat :

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

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

c) De discuter des adaptations et modifications nécessaires.

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

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

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

ARTICLE 4:04:00 - TEMPS PAYABLE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les fins d'application de ce paragraphe, les employés réguliers titulaires 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.

Pour les fins d'application de ce paragraphe, l'employé régulier titulaire en surplus est considéré comme un employé régulier non titulaire.

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

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

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

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

i) Il est toutefois convenu qu'en application de la présente clause, l'employé présent au travail lors de l'attribution s'étant dûment inscrit sur l'une ou l'autre des listes quotidiennes, et dont la présence n'a pas été confirmée, a la responsabilité de communiquer avec son contremaître ou son représentant afin de vérifier que sa présence est requise.

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

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

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

1. Les travailleurs en temps régulier ont un droit prioritaire d'occuper un poste dans leur occupation dans leur département.

2. L'employeur assigne ensuite par ancienneté dans leur occupation les travailleurs en temps supplémentaire qui proviennent du même département dans un autre quart de travail et qui sont titulaires d'un poste dans ce département dans un autre quart de travail.

3. L'employeur assigne ensuite par ancienneté les travailleurs titulaires ou considérés titulaires dans le département sur l'un ou l'autre quart de travail qui ont signifié leur intention d'être assigné.

4. L'employeur assigne ensuite par ancienneté les réguliers titulaires en temps supplémentaire en provenance des autres départements.

5. L'employeur assigne ensuite par ancienneté les réguliers titulaires en surplus et les réguliers non titulaires.

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

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

Les modalités pour l'équité du temps supplémentaire sont :

- a) Une liste d'employés de chaque département sera affichée dans le bureau du contremaître responsable.
- b) Chaque heure travaillée en temps supplémentaire devra être inscrite sur cette liste au compte de l'employé. De plus, toutes les heures d'absence d'un employé durant la période où le temps supplémentaire est requis et les heures de temps supplémentaire refusées par un employé sont comptabilisées comme étant des heures faites.
- c) Chaque mois, ces listes seront analysées conjointement afin d'assurer l'équité du temps supplémentaire fait par département.
- d) L'équité sera respectée entre les fonctions de mécaniciens d'ajustage et d'entretien.
- e) Advenant qu'un employé, lequel selon la liste, est appelé à travailler, et qu'il refuse, il devra initialiser la liste affichée à l'endroit approprié.
- f) Le temps supplémentaire fait le vendredi soir ou le samedi devra tenir compte de l'équité du département concerné.
- g) Advenant l'absence d'un employé travaillant de nuit, ce dernier sera remplacé par un employé déjà au travail (afin d'éviter de faire des appels à domicile).
- h) Il ne sera plus nécessaire d'afficher la liste interdépartementale et inter service, tenant compte que l'on doit opérer équitablement par département.

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

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

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

Il est ensuite réparti équitablement aux autres titulaires en assignation.

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

c) Un livreur-transporteur «B» qui accepte une assignation de livreur-transporteur «A» est considéré comme livreur-transporteur «B» aux fins d'application de la présente clause. Il doit cependant compléter toute assignation de livreur-transporteur «A» durant sa journée normale de travail s'il n'y a pas de livreur-transporteur «A» de disponible au moment de l'attribution de la livraison.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Il est ensuite réparti entre les employés réguliers titulaires affectés dans le département par l'entremise de la liste de remplacement prévue à 5:03:03 et présents dans le département établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.

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

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

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

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

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

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

4:05:10 L'employé régulier titulaire a le droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du travail supplémentaire à moins que l'employeur n'ait pu trouver le nombre d'employés requis pour répondre à ses besoins.

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

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

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

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

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

4:06:01 a) Toute plainte d'un employé inscrit concernant l'attribution du temps supplémentaire qui avec diligence fut le sujet 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) Toute plainte d'un employé inscrit concernant l'attribution du temps supplémentaire est référée au comité spécialement formé pour la surveillance de l'attribution du temps supplémentaire. Si la plainte s'avère fondée, une correction monétaire doit être apportée dans les quinze (15) jours ouvrables, pourvu que le paragraphe à 4:05:04 i) ait été respecté à cette occasion.

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

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

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

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

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

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

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

4:07:02 À compter du 27 mars 2005, l'employé a droit pour ce repas à l'allocation de dîner imposable prévue aux procédures administratives de la Société des alcools du Québec à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire consécutives avant ou après sa journée normale de travail. S'il s'agit d'un employé préposé à la cafétéria, lorsqu'une période de repas coïncide avec une période normale de repas, les employés bénéficieront d'un repas gratuit à la cafétéria. Tout autre repas prévu en vertu de cet article sera payé au taux prévu.

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

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

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

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

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

4:07:05 Abrogé.

4:07:06 L'agent de protection et de sécurité qui a travaillé au moins quatre (4) heures consécutives en temps supplémentaire immédiatement avant le début de sa journée normale de travail a droit à l'allocation de repas prévue à la clause 4:07:02, à condition toutefois que cette période coïncide avec une période normale de repas.

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

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

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

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

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

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

- a) L'employé doit en faire la demande à son contremaître en temps opportun.
- b) Le temps supplémentaire est accumulé en heures au taux prévu à la convention collective.
- c) À compter du 29 mai 2005, le temps supplémentaire peut être repris en temps par l'employé et payé au taux horaire moyen, selon ses heures accumulées.
- d) La remise du temps supplémentaire ne peut être demandée ni accordée durant les périodes du 15 juin au 15 septembre ainsi que du 1^{er} novembre au 31 décembre d'une année. L'employé doit faire la demande de remise au moins deux (2) semaines à l'avance et la période devra être choisie après entente avec le contremaître. Il est entendu que le contremaître ne peut refuser la demande de l'employé pour des motifs non raisonnables.

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

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

f) Si un employé désire se faire payer ses heures supplémentaires accumulées en cours d'année, il pourra se les faire payer en totalité au cours de la troisième semaine du mois de novembre après en avoir fait la demande écrite à son supérieur immédiat au 31 octobre de chaque année. Si au dernier samedi du mois de mai un employé n'a pas repris en temps ses heures supplémentaires accumulées, elles lui seront payées au cours du mois de juin, au taux horaire de la période où elles ont été accumulées.

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

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

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

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

c) L'employé doit s'engager à ne pas demander le paiement des heures accumulées avant la prise de la préretraite. Si une telle demande est faite,

l'employé est alors payé au salaire de l'occupation au moment de l'accumulation et au taux en vigueur au même moment.

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	:	CDSM
1 tableau	:	PDC
3 tableaux	:	CDQ
1 tableau	:	Tout nouvel édifice

Ces tableaux seront affichés bien à la vue des employés.

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

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

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

5:01:04 Un employé régulier peut poser sa candidature à tout affichage.

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

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

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

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

5:01:07 L'employé dont la candidature a été retenue bénéficiera d'une période de formation d'au plus cent cinquante-cinq (155) heures travaillées durant laquelle l'employeur pourra, soit le confirmer par écrit dans son poste ou le retourner dans son poste antérieur ou sur la liste prévue à la clause 1:04:02 ou à la liste de rappel s'il ne peut remplir les exigences spécifiques reliées au poste.

L'employé pourra, pendant sa période de formation, aviser l'employeur par écrit de son incapacité à remplir les exigences spécifiques reliés au poste, auquel cas l'employé sera retourné dans son poste antérieur ou sur la liste prévue à la clause 1:04:02 ou à la liste de rappel.

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

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

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

5:01:09 L'employé dont la candidature aura été retenue au sens des clauses 5:01:05 à 5:01:07, bénéficiera du taux de salaire de l'occupation à compter du premier (1er) jour de sa période de formation ou au plus tard trente (30) jours après le délai à la clause 5:01:05.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sa nomination, cependant, rétroagira dans les deux (2) cas, au jour qui suit de deux (2) mois, la date à laquelle le poste est devenu vacant.

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

L'employeur les offre ensuite par ancienneté aux employés réguliers titulaires.

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

ARTICLE 5:02:00 - RECLASSEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

Les employés réguliers titulaires intéressés à faire du remplacement s'inscrivent sur cette liste en indiquant le ou les départements où ils veulent effectuer du

remplacement et la priorité qu'ils accordent à chacun des départements par rapport aux autres.

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

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

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

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

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

ARTICLE 5:03:04 - ASSIGNATION HEBDOMADAIRE

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

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

b) Sauf pour fin de formation, rien dans ce qui précède ne peut être interprété de façon à permettre une affectation à l'extérieur de leur département aux employés de métier travaillant à l'entretien technique, aux cuisiniers classe 1 et 2, aux préposés au conditionnement des liquides, aux opérateurs moniteurs, aux opérateurs principaux de machine à embouteiller, au préposé à la cuverie (totes et vrac), préposé au totes (jour), 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 que les postes clés du CSM :, préposé à la

réception, commis préparation et expédition, préposé à la réception au CCP, commis au stock CCP et commis au CCP.

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

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

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

ARTICLE 5:03:07 - ASSIGNATION QUOTIDIENNE

5:03:07 a) Tout employé assigné en vertu des présentes, obtient le taux horaire de l'occupation pour laquelle il a été assigné. Il est assigné à condition que les autres employés présents dans le département puissent satisfaire aux besoins de travail requis et qu'il n'ait pas déjà bénéficié d'une assignation au cours de la journée.

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

1. En l'offrant aux employés réguliers titulaires de l'occupation du département en respectant l'ordre d'ancienneté.
2. En l'offrant aux employés réguliers titulaires des autres occupations aptes à faire le travail du département en respectant l'ordre d'ancienneté.
3. En l'offrant aux employés réguliers assignés dans le département aptes à faire le travail en respectant l'ordre d'ancienneté.
4. Si le nombre d'employés assignés hebdomadairement selon 5:03:04 de la présente entente excède les besoins de main-d'œuvre du département, les employés en trop seront déclarés en surplus par ordre inverse d'ancienneté. Si l'employé déclaré en surplus est un régulier titulaire, il peut exiger de retourner dans son département d'origine.

5. En assignant par ancienneté, parmi les employés réguliers compétents du secteur les plus anciens qui sont affectés à la manutention de caisses de façon continue et parmi les employés réguliers compétents qui ont été déclarés en surplus dans un département du secteur selon le point 4 ci-dessus, premièrement dans les postes ne comportant pas de manutention de caisses de façon continue pour tous ces employés et ensuite dans les autres postes pour les employés en surplus et ce, selon l'annexe B-12 de la convention collective.
6. L'employeur peut procéder à l'affectation par ancienneté des employés déclarés en surplus dans un secteur dans un autre secteur et ce, avant d'effectuer une mise à pied selon l'article 6:03:00 de la convention collective. Il est entendu qu'un employé déclaré en surplus dans un secteur maintient le taux de salaire de son assignation originale lors d'une nouvelle affectation.

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

7. En l'offrant aux employés réguliers compétents du secteur dont l'occupation est de niveau classe 1 et qui sont sur le même quart de travail.
8. En cas de besoins subsistant de main-d'œuvre, après avoir appliqué les règles 1 à 7 ci-dessus, l'employeur peut assigner parmi les employés présents :
 - a) Par ordre inverse d'ancienneté, un employé régulier dans une occupation pour laquelle l'employé a complété avec succès une période de formation.
 - b) Par ordre inverse d'ancienneté, un employé compétent d'un poste d'une occupation à un poste d'une autre occupation à l'intérieur d'un département.
 - c) Par ordre inverse d'ancienneté, un employé régulier titulaire, d'un département à un autre département, dans un poste de son occupation, en autant que l'employeur ne remplace pas l'employé ainsi assigné.
9. Tous les besoins subsistant sont comblés par les employés compétents de la liste de rappel, prévue aux articles 6:03:03 et 6:03:05 de la convention collective, en respectant l'ancienneté.
10. Il est entendu que l'employé déjà assigné sur un poste ne comportant pas de manutention de caisses de façon continue dans un département ne peut revendiquer d'être assigné sur un poste de même type dans un autre département et qu'il en est de même pour un employé qui est assigné à un poste comportant de la manutention de caisses de façon continue.

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

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

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

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

5:03:11 À compter du 27 mars 2005, deux (2) fois par année, pour les périodes allant du 1^{er} janvier au 31 mai et du 1^{er} juin au 31 décembre, l'employé peut signifier son choix d'être assigné à l'entretien ménager au PDC, Tellier, CDM et CSM, en s'inscrivant sur une liste prévue à cette fin et affichée par l'employeur. Pour fin d'application, les débuts et fins de ces périodes auront lieu les lundis et vendredis les plus près des dates mentionnées précédemment.

- a) Compte tenu de ce qui précède, l'employeur assigne l'employé régulier le plus ancien ayant signifié son choix d'être assigné à l'entretien ménager, y compris les employés réguliers en mise en pied. En l'absence de candidat, l'employeur assigne l'employé régulier non titulaire le moins ancien, incluant les employés réguliers mis à pied.
- b) Cette assignation est d'une durée correspondant aux périodes énoncées à cet article, soit de cinq (5) et sept (7) mois, nonobstant toute autre disposition contraire prévue à la convention collective.
- c) L'employé ainsi assigné peut exiger de prendre ses vacances au mois de juillet et août, malgré toute autre disposition contraire à la convention collective.
- d) En dérogation à 6:03:01 c), l'employé ainsi assigné n'est pas déplacé pour être mis à pied, nonobstant son rang d'ancienneté, sous réserve du paragraphe f).
- e) L'employé ainsi assigné qui obtient un nouveau poste selon l'article 5:01:00 est remplacé par l'employé le plus ancien sur la liste prévue à cet article et n'ayant pas été retenu en premier lieu.
- f) Lorsqu'un employé titulaire d'un poste à l'entretien ménager a l'obligation de revenir à son poste en cours d'année, l'employé le moins ancien de la liste

prévue à cet article est assigné à l'extérieur de l'entretien ménager ou mis à pied, selon son ancienneté.

- g) Lors de remplacement hebdomadaire, les besoins sont comblés par la liste de rappel et l'employé ainsi rappelé n'est pas mis à pied, aux mêmes conditions que le paragraphe d).

ARTICLE 5:04:00 - TRANSFERT

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

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

5:04:02 a) Suite à 5:04:01, les postes non comblés seront offerts aux réguliers non titulaires par ancienneté.

b) De plus, tout employé visé par la clause 5:04:02 a) devra, avec diligence, faire connaître son choix sinon l'employeur, après consultation avec le syndicat, fera le choix pour l'employé.

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

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

5:04:05 L'employeur avise par écrit avec diligence, le syndicat de toute nomination en vertu du présent article. L'employeur affiche sur les tableaux prévus à la clause

5:01:01 le nom du candidat ainsi retenu ou transféré, sa date d'ancienneté et le poste ainsi comblé.

ARTICLE 5:05:00 - FARDEAU DE LA PREUVE

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

ARTICLE 5:06:00 - PERFECTIONNEMENT ET ENTRAÎNEMENT

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

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

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

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

d) Occupations

Départements

Montréal

Commis	Tous les départements
Commis principal	Tous les départements
Vagueur	26261, tous les quarts
Préposé à l'inventaire	26245
Préposé au décompte cyclique	26245
Préposé principal (Inc.démêlage)	26411
Moniteur et opérateurs principaux	26120
Préposé aux filtres et cond. des liquides	26168
Préposé à la cuverie (totes et vrac)	26168

Opérateur palettiseur	26120 tous les quarts
Préposé à l'entretien des salles	24910
Informatiques - Tellier	

Québec

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

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

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

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

b) Le fait pour l'employé d'être formé dans une des occupations identifiées à 5:06:02 d) n'a pas pour effet de faire perdre une assignation à taux de salaire supérieur dans une occupation. Dans un tel cas, l'employé reçoit une compensation monétaire équivalente à la différence entre le taux de salaire de l'occupation qu'il occupe et celui de l'occupation qu'il aurait dû occuper n'eut été de son engagement.

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

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

ARTICLE 5:07:00 - CORPS DE MÉTIER

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 6:01:00 - RÉDUCTION DE PERSONNEL

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

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

6:01:02 Abrogé.

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

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

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

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

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

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

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

a) 1^{ère} étape - Il doit déplacer, un employé possédant moins d'ancienneté, dans un poste comportant un taux de salaire égal ou immédiatement supérieur à compter du 1^{er} avril 2002, dans le département de son choix;

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

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

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

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

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

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

Dans ce cas c'est un employé régulier titulaire qui est sujet à être mis à pied avant qu'un employé permanent soit affecté conformément à l'article 6:02:00.

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

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

L'employé qui, sans posséder les cartes de compétence et permis requis pour le poste de l'occupation visée, a déjà rempli cette occupation dans l'unité de négociation, peut déplacer sauf si le certificat ou permis requis est obligatoire en vertu d'une loi ou règlement découlant d'une loi. Dans ce cas, l'employé bénéficie d'une période de formation d'au plus cent cinquante-cinq (155) heures travaillées.

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

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

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

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

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

ARTICLE 6:02:00 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

6:02:02 Abrogé.

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

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

b) Tout poste susceptible d'affichage à l'exception de tout nouveau poste distinct créé pendant la durée de la présente convention collective sera comblé en l'offrant aux employés qui occupent un poste suite à un déplacement en vertu de la clause 6:01:07 en autant que ce poste soit égal ou inférieur à leur salaire maintenu et qu'aucun employé plus ancien n'ait fait une demande de transfert sur ce poste en vertu de la clause de transfert. Ce poste sera offert tenant compte premièrement de l'ancienneté, ensuite du titre de l'occupation et enfin, du salaire :

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

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

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

IV à titre identique l'ancienneté prévaudra.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE QUÉBEC, également celui des municipalités desservies par la CTCUQ (Commission de transport de la communauté urbaine de Québec).

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

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

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

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

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

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

Par ancienneté, sur la liste de rappel,

- I Les employés réguliers titulaires.
- II Les employés réguliers non titulaires.

Les groupes I et II précédents sont rappelés en tenant compte de 6:03:05.

Ensuite les temporaires, et pour finir les étudiants.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un employé peut, en raison de maladie, de la nécessité de donner un préavis requis par la loi à un autre employeur ou d'une autorisation expresse accordée par la Société des alcools du Québec être exempté des obligations de la présente

clause 6:03:07. Il a alors le fardeau d'établir la matière et l'existence d'un tel motif d'exemption.

ARTICLE 6:04:00 - OUVRAGE DONNÉ À CONTRAT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6:04:11 Advenant que l'employeur procède à une concession partielle d'entreprise, ce dernier s'engage à respecter les dispositions de l'article 45 du *Code du travail* du Québec telles qu'elles étaient rédigées avant le 1^{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 Par «**changements technologiques**», on entend l'automatisation et/ou les changements apportés à la machinerie, aux procédés et à la technologie utilisées par l'entreprise.

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

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

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

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

6:05:05 Le comité a pour fonction :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 7:00:00 - RELATIONS DE TRAVAIL

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

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

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

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

ÉTAPE PRÉLIMINAIRE :

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

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

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

1^{ère} étape :

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

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

2^e étape :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7:01:12 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraînera pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite strictement à titre indicatif. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles de la convention s'y rapportant peuvent être amendés.

Cependant, si un amendement est apporté une fois que le grief est porté à l'arbitrage, la partie adverse aura droit à une période de deux (2) semaines, au

cours de laquelle on en procédera pas à l'audition, pour étudier la cause en fonction de l'amendement.

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

ARTICLE 7:02:00 - ARBITRAGE

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

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

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

- 1) Jean-Pierre Lussier
- 2) Pierre Laplante
- 3) Jean-Guy Clément
- 4) Alain Corriveau
- 5) Louis B. Courtemanche

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

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

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

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

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

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

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

7:02:06 Dans le cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de réduire, d'annuler la suspension ou le congédiement, d'ordonner la réinstallation de l'employé dans le poste qu'il occupait et de décider de toute compensation totale ou partielle jugée équitable en fait de salaire et autres avantages. Dans le cas où l'arbitre décide de réduire ou d'annuler la peine, si l'employé a travaillé ailleurs pendant la période de son congédiement ou de sa suspension, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de la compensation prévue ci-haut, sans tenir compte cependant du montant que lui procurait un deuxième emploi avant son congédiement ou sa suspension.

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

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

7:02:08 Lorsque le plaignant est présent à l'audition, l'employeur le libère sans perte de traitement pour la durée de l'audition. S'il est de soir ou de nuit, il est libéré pour la durée de l'audition le jour de l'audition. Dans le cas de plusieurs griefs, soulevant un même point et ceux prévus aux clauses 7:01:06 à 7:01:10, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

ARTICLE 7:03:00 - RÈGLES DE DISCIPLINE

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

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

Cependant, avant de prendre la décision de réprimander par écrit un employé l'employeur doit le convoquer à une rencontre portant sur les faits à l'origine de la

mesure disciplinaire. Dans les cas d'absences et/ou de non disponibilité dudit employé, le délai prévu dans cet article pour la rencontre et la remise de l'avis sera prolongé d'une durée équivalente à la période d'absence ou de non disponibilité de l'employé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7:05:00 - NÉGOCIATION CONTINUE

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

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

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

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

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

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

7:05:07 La négociation doit débiter dans les dix (10) jours de la présentation du sujet ou de l'acceptation écrite de celui-ci, selon le cas, et se continuer de bonne foi pour une période minimale de trente (30) jours. Cette période peut être prolongée de consentement écrit.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7:05:20 L'arbitre choisi n'a que la juridiction qui lui est confiée par le présent article. Il reçoit en preuve, l'avis écrit du sujet préliminairement accepté par les parties, les exposés de la demande et du problème la soutenant, les rapports

écrits des arguments et des propositions finales de chaque partie. Il reçoit également les rapports du comité de médiation et les dissidences, le cas échéant.

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

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

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

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

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

CHAPITRE 8 - SALAIRE

ARTICLE 8:01:00 - VERSEMENT DU SALAIRE

8:01:01 a) Sauf en cas de force majeure, le salaire des employés sera payé par chèque sous pli confidentiel ou 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 cinquante dollars (50,00 \$) sur les heures régulières sur le chèque d'un employé en autant que ce dernier ne soit pas la cause directe de cette erreur.

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

8:01:03 Les renseignements suivants apparaîtront au chèque ou au bordereau du chèque:

- a) Nom et prénom de l'employé.
- b) Date et période de paie.
- c) Salaire pour les heures normales de travail.
- d) Salaire pour le surtemps.
- e) Détail des déductions.
- f) Paie nette.
- g) Crédits de congé maladie.
- h) Gains bruts cumulatifs.
- i) Montants cumulatifs des déductions suivantes:
 - impôts provincial et fédéral
 - assurance emploi
 - régime des rentes du Québec
 - régime de retraite

- cotisations syndicales
- j) Rémunération pour la reprise de jours chômés payés et le crédit de jours chômés à payer.
- k) Rémunération pour la prise de congés personnels.
- l) Crédits de congés personnels.
- m) Crédits de congés pour temps supplémentaire effectué et taux moyen.
- n) Rémunération découlant d'un règlement de grief et le numéro du grief impliqué.
- o) Rémunération pour vacances.
- p) Crédits de vacances en heures.
- q) Prestations reçues en vertu d'un régime d'assurance.
- r) Primes des assurances collectives.

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

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

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

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

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

8:01:06 Lors de la mise en application du nouveau système de rémunération en janvier 1986, l'employeur a procédé au versement d'un montant d'une semaine régulière de travail à titre d'avance et ce, pour les employés à son emploi.

Le remboursement de ces montants demeure exigible et sera compensé à même les sommes qui lui sont dues alors par l'employé ou à défaut par toute autre forme appropriée, à tout employé concerné lors de la mise à pied ou de sa cessation d'emploi.

ARTICLE 8:02:00 - PRIMES ET ALLOCATIONS DIVERSES

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

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

8:02:03 Sauf pour l'agent de protection et de sécurité, un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre dix-neuf heures (19 h 00) et vingt-quatre heures (24 h 00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime suivante: soixante-treize cents (0,73 \$) et ce, pour la durée de la présente convention collective.

8:02:04 Sauf pour l'agent de protection et de sécurité, un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre zéro heure (00 h 00) et sept heures (07 h 00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de quatre-vingt-quatorze cents (0,94 \$).

8:02:05 Sauf pour l'agent de protection et de sécurité, un employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine, a droit pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une journée de fin de semaine ou partie de celle-ci à une prime de deux dollars trois cents (2,03 \$) l'heure. Si l'horaire régulier de l'employé comporte, pour une journée, plus de la moitié de ses heures lors d'une journée de fin de semaine, la prime s'appliquera sur la totalité des heures effectivement travaillées lors de cette journée.

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

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

8:02:06 L'agent de protection et de sécurité, dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre dix-neuf heures (19 h 00) et sept heures (07 h 00) a droit pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de quatre-vingt-quatre cents (0,84 \$) pourvu qu'il s'agisse d'un travail rémunéré à taux simple.

8:02:07 Une prime d'entraînement de quatre-vingt-douze cents (0,92 \$) l'heure est versée à tous les employés qui entraîneront d'autres employés de la Société des alcools du Québec sous réserve des conditions suivantes:

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

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

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

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

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

8:02:09 À compter du 27 mars 2005, l'homme de métier, s'il est affecté en dehors de l'immeuble où il travaille régulièrement, sauf au Pied-du-Courant, aux Centres de Distribution de Montréal et de Québec, recevra deux (2) classes salariales supplémentaires, et ce pour chaque heure régulière travaillée sur la route. Les prestations additionnelles découlant de cette entente seront admissibles à la détermination du salaire pour la retraite.

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

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

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

ARTICLE 8:03:00 - SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ

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

8:03:02 – SALAIRE ET RÉTROACTIVITÉ

a) Considérant que les parties s'entendent pour déplacer les augmentations annuelles au début de l'année financière 2005-2006, il y aura augmentation de 0,5% au 1^{er} janvier 2005, ce qui équivaut à l'augmentation de 2% pour la portion de l'année où le report s'effectue.

b) Augmentation de 2% au 1^{er} avril 2005, 2006, 2007, 2008 et 2009.

c) Si l'augmentation entre l'Indice des Prix à la Consommation (IPC), tel que publié par Statistique Canada, pour l'année de calendrier 2009 (décembre 2009 sur décembre 2008), est supérieur à 2%, l'employeur décrètera la fin de la convention collective au 31 mars 2010.

Si cette différence d'IPC est égale ou inférieur à 2%, l'augmentation sera de 2% au 1^{er} avril 2010 et la convention collective prendra fin au 31 mars 2011.

8:03:03 À compter de l'année financière 2005-2006, les parties conviennent d'instaurer un programme de bonification relié à la performance, selon l'atteinte du coût à la caisse de la division Logistique et Distribution, en conformité avec l'esprit du Préambule de la présente convention.

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

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

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

ARTICLE 8:04:00 - SALAIRE D'UNE NOUVELLE OCCUPATION OU OCCUPATION MODIFIÉE

8:04:01 Abrogé.

8:04:02 Abrogé.

ARTICLE 8:05:00 - ÉVALUATION DES TÂCHES

8:05:01 L'employeur et le syndicat constituent un comité conjoint chargé de procéder à l'évaluation des tâches et à la classification des postes couverts par la convention. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, il interviendra dans les cas d'évolution ou de modifications dans les tâches des postes couverts par l'unité d'accréditation. Il sera composé de deux (2) représentants désignés par la partie syndicale et de deux (2) représentants désignés par l'employeur.

8:05:02 Le comité se réunira aussi souvent que nécessaire.

8:05:03 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.

8:05:04 Tout travail des représentants syndicaux du comité d'évaluation des tâches, assistés ou non de leurs experts concernant cette clause, sera exécuté durant les heures régulières de travail et lesdits représentants seront libérés à cette fin.

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

8:05:05 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.

8:05:06 L'évaluation des postes couverts par l'unité d'accréditation sera faite selon la procédure générale décrite ci-après.

8:05:07 Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur décide de créer un nouveau poste ou de modifier un poste d'une façon substantielle, il en informera par écrit, le syndicat au moins dix (10) jours précédant la mise en application en indiquant le taux de salaire et le contenu du nouveau poste ou des modifications, le cas échéant.

8:05:08 Les parties devront s'entendre sur chacune des descriptions de poste. À défaut d'entente, Monsieur Pierre N. Dufresne se verra soumettre les descriptions sur lesquelles les parties ne se sont pas entendues et il devra après avoir vérifié les tâches, rendre décision.

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

8:05:09 La description des tâches ainsi complétée et acceptée par les parties, le comité procédera à l'évaluation des postes selon le plan d'évaluation en douze (12) facteurs proposés par le syndicat lors de la négociation de 1991.

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

La décision de l'arbitre devra rétroagir à la date de la soumission de la demande de l'une ou l'autre des parties tel que prévu à la clause 8:05:01.

CHAPITRE 9:00:00 - CONGÉS

ARTICLE 9:01:00 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES

9:01:01 L'employé qui, au premier (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 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 cinquante (77,50) par année.

9:01:02 L'employé régulier titulaire et régulier titulaire permanent en surplus 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 :

SERVICE CONTINU AU 1^{ER} MAI	NOMBRE D'HEURES PAR ANNÉE
1 an	116,25 heures
5 ans	155 heures
17 ans	193,75 heures
28 ans	232,50 heures

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

SERVICE CONTINU AU 1^{ER} MAI	NOMBRE D'HEURES PAR ANNÉE
1 an	120,00 heures
5 ans	160,00 heures
17 ans	200,00 heures
28 ans	240,00 heures

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

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

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

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

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

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

9:01:04 a) La paie de vacances de l'employé régulier titulaire et de l'employé régulier titulaire permanent en surplus 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:

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

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

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

b) La paie de vacances de l'employé régulier titulaire en surplus et de l'employé 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 de l'employé régulier titulaire en surplus et de l'employé 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:

de 1 à 5 ans de service continu : 6 %

de 5 ans et plus de service continu : 8 %

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

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

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

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

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

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

9:01:07 a) Avant la mi-mars, l'employeur détermine le nombre minimum d'employé(s) régulier(s) titulaire(s) par occupation et par département qu'il requiert à la fois, pour assurer ses opérations pendant toute période particulière pour fin de

vacances. Aux fins d'application de la présente clause, l'employeur ne tient compte que des employés couverts par la présente convention.

b) Sujet aux dispositions de 9:01:07, les employés réguliers titulaires à l'intérieur d'un département débute le processus de choix de vacances par ancienneté et la mécanique de ces choix doit être terminée au plus tard le 1^{er} avril de l'année.

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

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

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

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

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

9:01:10 L'employeur, sauf entente particulière avec l'intéressé, ne fixera aucune période de vacances annuelles payées du 1^{er} novembre au 23 décembre.

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

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

Si un ou des jours chômés et payés coïncident avec la période annuelle de vacances d'un employé, celui-ci peut après entente avec son supérieur immédiat ajouter à ses vacances, un ou des jours additionnels ou encore le ou les reporter à

une date ultérieure. L'employé avisera son supérieur immédiat de sa décision. Ce dernier acceptera la décision de l'employé en autant que le choix de l'employé ne nuise pas à la bonne marche des opérations.

Si plus d'un employé d'un même département choisissent d'allonger leurs vacances en utilisant les mêmes jours ou choisissent de reporter ces jours chômés et payés à des dates ultérieures et que les besoins des opérations ne permettent d'octroyer ces requêtes qu'à un certain nombre d'entre-eux, celles-ci seront octroyées par ancienneté.

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

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

9:01:14 À compter du 1^{er} mai 2002, l'employé bénéficiant de quatre (4) semaines de vacances et plus pourra, s'il le désire, se faire payer une (1) semaine de vacances non chômée. Toutefois, en conformité avec l'article 9:01:07 b), l'employé devra faire connaître son choix à son supérieur immédiat avant le 1^{er} mai de l'année.

ARTICLE 9:02:00 – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

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

Fêtes	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Jour de l'An	3 janv. 05 lundi	3 janv. 06 mardi	2 janv. 07 mardi	1 ^{er} janv. 08 mardi	1 ^{er} janv. 09 jeudi	1 ^{er} janv. 10 vendredi	3 janv. 11 lundi
Lendemain jour de l'an	4 janv. 05 mardi	4 janv. 06 mercredi	3 janv. 07 mercredi	2 janv. 08 mercredi	2 janv. 09 vendredi	4 janv. 10 lundi	4 janv. 11 mardi
Vendredi Saint	25 mars 05 vendredi	14 avril 06 vendredi	6 avril 07 vendredi	21 mars 08 vendredi	10 avril 09 vendredi	2 avril 10 vendredi	
Lundi de Pâques	28 mars 05 lundi	17 avril 06 lundi	9 avril 07 lundi	24 mars 08 lundi	13 avril 09 lundi	5 avril 10 lundi	
Fête de Dollard	23 mai 05 lundi	22 mai 06 lundi	21 mai 07 lundi	19 mai 08 lundi	18 mai 09 lundi	24 mai 10 lundi	
St-Jean-Baptiste	24 juin 05 vendredi*	26 juin 06 lundi	25 juin 07 lundi	24 juin 08 mardi	24 juin 09 mercredi	24 juin 10 jeudi	
Confédération	1 ^{er} juil. 05 vendredi	3 juil. 06 lundi	2 juil. 07 lundi	1 ^{er} juil. 08 mardi	1 ^{er} juil. 09 mercredi	1 ^{er} juil. 10 jeudi	
Fête du travail	5 sept. 05 lundi	4 sept. 06 lundi	3 sept. 07 lundi	1 ^{er} sept. 08 lundi	7 sept. 09 lundi	6 sept. 10 lundi	
Action de Grâces	10 oct. 05 lundi	9 oct. 06 lundi	8 oct. 07 lundi	13 oct. 08 lundi	12 oct. 09 lundi	11 oct. 10 lundi	
Veille de Noël	26 déc. 05 lundi	25 déc. 06 lundi	24 déc. 07 lundi	24 déc. 08 mercredi	24 déc. 09 jeudi	24 déc. 10 vendredi	
Noël	27 déc. 05 mardi	26 déc. 06 mardi	25 déc. 07 mardi	25 déc. 08 jeudi	25 déc. 09 vendredi	27 déc. 10 lundi	
Lendemain de Noël	28 déc. 05 mercredi	27 déc. 06 mercredi	26 déc. 07 mercredi	26 déc. 08 vendredi	28 déc. 09 lundi	28 déc. 10 mardi	
Veille du jour de l'An	2 janv. 06 lundi	1 ^{er} janv. 07 lundi	31 déc. 07 lundi	31 déc. 08 mercredi	31 déc. 09 jeudi	31 déc. 10 vendredi	

* L'employeur communiquera au syndicat la procédure pour la prise de ce jour chômé et férié au plus tard le 27 mai 2005.

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

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

b) Pour les horaires du dimanche au jeudi et pour fins d'application de l'article 9:02 de la convention collective «jours chômés payés» les jours chômés de la convention collective sont tous décalés d'un jour de façon à ce que les lundis de la convention s'appliquent les dimanches précédents, les mardis s'appliquent les lundis précédents et ainsi de suite, sauf les congés légaux qui ne sont pas reportables.

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

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

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

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

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

b) Pour toute absence autorisée et payée.

c) S'il siège comme juré à la cour.

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

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

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

g) Pour les employés réguliers non titulaires et réguliers titulaires en surplus qui peuvent être appelés à travailler sur des horaires couvrant les 7 jours de la

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 9:03:00 - CONGÉS SOCIAUX PAYÉS

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

a) Pour lui permettre d'assister aux funérailles:

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

II. dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'une belle-

sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'une bru, d'un gendre, trois (3) jours à compter du décès jusqu'aux funérailles inclusivement;

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

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

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

b) Pour lui permettre d'assister au mariage d'un père, d'une mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur: un jour, le jour du mariage.

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

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

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

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

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

b) S'il est en grève ou en lock-out.

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

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

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

9:03:05 Le 1er juillet de chaque année, pour les fins des congés prévus au paragraphe précédent, l'employé régulier titulaire a droit à vingt-cinq heures cinquante (25,50) de congé maximum pour toute l'année sans avoir droit à quelqu'autre congé payé que ce soit, sauf ceux prévus par d'autres articles de la convention collective. Cette période de congé payé de vingt-cinq heures cinquante (25,50) maximum s'applique pour toute l'année à compter du 1er juillet et l'employé n'y aura droit qu'au prorata des jours payés.

L'employé régulier non titulaire et l'employé régulier titulaire en surplus a droit à la même date à un nombre d'heures déterminées maximum vingt-cinq heures cinquante (25,50) au prorata des jours payés dans les douze (12) mois précédent le 1er juillet.

Au 30 juin de chaque année, l'employé qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit dans ce cas, maximum vingt-trois heures vingt-cinq (23,25) multipliée par le taux horaire de son occupation s'il s'agit d'un employé régulier titulaire ou par le taux horaire moyen de la dernière semaine travaillée s'il s'agit d'un employé régulier non titulaire ou d'un employé régulier titulaire en surplus.

L'ajustement sera aussi fait lors de la mise à pied ou du départ de l'employé.

Aucun employé, à la fin de l'année, ne peut accumuler ou reporter de tels jours de congé.

9:03:06 S'il y a lieu, le salaire versé à tous les employés pour les jours de congés prévus aux articles 9:02:00 et 9:03:00, est basé sur le taux horaire de la tâche qu'il aurait effectuée n'eut été du congé.

ARTICLE 9:04:00 - PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS

9:04:01 Tout employé qui désire se porter candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire peut, à cette fin, obtenir un congé sans solde d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours, et ce, dès le soixantième (60e) jour précédant le jour du scrutin, s'il le désire.

ARTICLE 9:05:00 - JURÉ OU TÉMOIN

9:05:01 L'employé qui doit s'absenter pendant ses heures normales de travail pour agir comme juré ou comme témoin dans une cause ne découlant pas de l'application de la convention collective ou du Code du travail et où il n'est pas l'une des parties, continue de recevoir de l'employeur pour la période durant laquelle son absence est nécessaire à cette fin, le traitement qu'il aurait autrement gagné, s'il avait travaillé les heures normales de travail inscrites à son horaire à l'exclusion de toute prime, pour autant qu'il:

a) Rembourse l'employeur d'un montant égal à toute «indemnité pour perte de temps» reçue pour avoir agi en cette qualité.

b) Se présente au travail selon son horaire de travail, s'il y a lieu, au cours des deux (2) heures qui suivent le moment où il est libéré comme témoin ou juré.

c) Présente le billet du greffe précisant le montant de l'indemnité reçue, ainsi que les dates et heures pour lesquelles cette indemnité a été payée.

9:05:02 Si le temps de voyage de l'employé exige un délai plus long, sur demande que l'employé fera avant le début de son absence, l'employeur lui accordera, pour le temps nécessaire à ce voyage, un permis d'absence payée aux conditions énoncées ci-haut.

9:05:03 L'article 9:05:00 aux conditions énoncées, s'applique à l'employé qui est appelé à comparaître devant un tribunal de droit commun dans une cause où il est une partie en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 9:06:00 - CONGÉS SANS SOLDE

9:06:01 L'employé a droit, après avoir donné un préavis d'un (1) mois, à un congé sans solde d'une durée maximum de deux (2) ans aux fins de consacrer ses activités à un organisme humanitaire ou philanthropique, ou pour toute autre raison jugée valable par l'employeur.

Pour la durée de son permis d'absence, il conserve les droits qui lui sont prévus à la convention. Il accumule son ancienneté pourvu qu'à l'expiration de son permis d'absence, il reprenne son emploi.

L'employeur peut renouveler ce permis d'absence après entente avec l'employé.

9:06:02 a) Un employé a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) ans pour fins d'études à temps plein aux mêmes conditions que celles prévues à la clause 9:06:01.

L'inscription à un cours par correspondance ne donne pas droit à un congé sans solde pour fins d'études en vertu du présent article.

b) Tout salarié régulier ayant au moins un (1) an d'ancienneté devient éligible à un congé sans solde et ce, aux conditions suivantes :

1. Un maximum de dix (10) salariés à la fois pour la région administrative de Montréal peut bénéficier d'un tel congé. Ce nombre est de trois (3) pour la région administrative de Québec.

2. L'employé doit soumettre sa demande par écrit au moins soixante (60) jours avant le début projeté de son congé, en exposant les motifs de sa demande, sa date de départ et celle de son retour.
3. La durée du congé doit être d'au moins trois (3) mois sans excéder un (1) an. Par contre, celui-ci doit être de six (6) mois ou plus, sans toutefois excéder un (1) an, si ce congé inclut une ou plusieurs journées entre le 1^{er} mai et le 15 septembre.
4. L'employé peut bénéficier d'un tel congé une (1) fois par période de quatre (4) ans.
5. L'employé accumule son ancienneté pourvu qu'à l'expiration de son congé, il reprenne son emploi.
6. L'employé ne cumule aucun crédit de vacances, de maladie, de férié et autres pendant la durée complète du congé sans solde.

9:06:03 Un employé qui a obtenu un congé sans solde pourra revenir avant ou à l'expiration du congé, après avoir donné un préavis de deux (2) semaines, et reprendre le poste qu'il détenait avant l'obtention du congé sans solde. Cependant, si son ancienneté l'empêche de reprendre son poste ou si son poste a été aboli, il exercera alors ses droits d'ancienneté selon l'article 6:01:00.

9:06:04 Un employé qui bénéficie d'un congé sans solde peut continuer de bénéficier des régimes d'assurance vie et d'assurance maladie-accident selon les dispositions prévues au contrat d'assurance à la condition qu'il acquitte la totalité de la prime (employé-employeur) tel que prévu à 10:01:03 de cette convention.

9:06:05 Congé autofinancé

a) Au plus tard à compter du 26 mars 2006, tout salarié régulier titulaire ayant deux (2) ans de service peut s'inscrire en tout temps à un congé autofinancé. À cet effet, il doit fournir à son employeur un avis de trente (30) jours de même que lui indiquer les modalités du congé demandé. Dans le cadre du financement du congé, il ne recevra qu'une partie de son salaire, conformément au tableau ci-dessous, pendant les périodes prévues de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, qui incluent la durée du congé.

b) **Ratio** : Le ratio de salaire obtenu est le suivant :

Durée du congé	DURÉE DU RÉGIME			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,0 %	83,3 %	87,5 %	90,0 %
7 mois	70,8 %	80,5 %	85,4 %	88,3 %
8 mois	-----	77,8 %	83,3 %	86,6 %
9 mois	-----	75,0 %	81,3 %	85,0 %
10 mois	-----	72,2 %	79,2 %	83,3 %
11 mois	-----	-----	77,1 %	81,7 %
12 mois	-----	-----	75,0 %	80,0 %

c) Congé

Pendant son congé, le salarié est réputé être au travail et bénéficie de tous les avantages et cumul d'avantages de la convention. Pendant la période de financement, les banques de maladie du salarié sont monnayées à 100%. Toutefois, si la durée du congé est d'un (1) an, le salarié est réputé avoir pris son quantum annuel de vacances payées auxquelles il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

d) Départ

Si un salarié quitte son emploi suite à un décès, départ volontaire ou un congédiement pour cause juste et suffisante, le régime du traitement autofinancé cesse et l'employeur remet au salarié toutes les sommes retenues. Ces sommes d'argent peuvent, au choix du salarié, lui être transférées dans un REER dans la mesure de son admissibilité ou lui être remboursées.

e) Congé sans solde pendant la période de financement

Tout congé sans solde d'un salarié au cours de la période de financement a pour effet de prolonger la période de financement pour une durée égale au congé sans solde.

f) Report du congé autofinancé

Un salarié peut reporter la date de début de son congé pour un maximum d'un (1) an. À cette fin, il avise l'employeur quarante-cinq (45) jours avant le début présumé du congé qu'il reporte le début de son congé. Lorsque le salarié désire débiter son congé, il avise l'employeur au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance.

g) Au maximum dix (10) employés peuvent bénéficier d'un tel congé par année de calendrier dans la région administrative de Montréal. Ce nombre est de trois (3) dans la région administrative de Québec.

h) Ce congé est régi par les dispositions administratives sur le Congé sabbatique à traitement différé (CSTD) prévu à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

ARTICLE 9:07:00 - CONGÉS PARENTAUX

9:07:01 On entend par «salaire de base», le salaire régulier de l'employé prévu à l'annexe A-1 de la convention collective à l'exclusion des primes de même que le temps supplémentaire.

Dans le présent texte, les mots «service rémunéré» ne comprennent pas les périodes durant lesquelles un employé reçoit des prestations d'assurance salaire, une prestation prévue à la clause 10:01:26, des indemnités accordées selon la Loi

sur la santé et sécurité au travail, ou une période durant laquelle un employé est absent sans solde.

9:07:02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé à la Société des alcools du Québec.

9:07:03 Les indemnités du congé de maternité prévues aux clauses 9:07:05 à 9:07:18 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance emploi ne prévoit rien.

9:07:04 L'employeur ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le Développement des ressources humaines Canada en vertu de la Loi sur l'assurance emploi, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demi le maximum assurable.

9:07:05 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 9:07:07, doivent être consécutives.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

9:07:06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

9:07:07 L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

9:07:08 Pour obtenir le congé de maternité l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical 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 atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

9:07:09 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle

dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une extension 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 extensions, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni salaire sauf qu'elle pourra bénéficier de tous ses crédits-maladie accumulés.

9:07:10 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

9:07:11 L'employée à temps complet 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 régime d'assurance emploi, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 9:07:12:

a) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base.

b) Pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

c) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

Pour les fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance emploi.

9:07:12 L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 9:07:11.

9:07:13 L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée à temps complet qui a accumulé vingt semaines de service rémunéré avant le début de son congé de maternité mais qui n'est pas éligible aux prestations d'assurance emploi pour le seul motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix semaines entre la cinquantième (50^{ième}) et la trentième (30^{ième}) semaine précédant celle prévue de son accouchement a également droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix semaines.

9:07:14 Dans les cas prévus par les clauses 9:07:11 et 9:07:13:

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.

b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée au plus tard par l'employeur dans les deux semaines du début du congé: l'indemnité due après cette date est versée à chaque prestation par l'employée de toutes les photocopies des talons de mandats reçus de l'assurance emploi.

c) Le service se calcule à partir de la dernière date d'embauchage.

9:07:15 L'employée peut reporter au maximum quatre semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

9:07:16 Durant le congé de maternité et les extensions prévues à la clause 9:07:09, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

a) Assurance maladie et assurance vie à condition qu'elle verse sa quote-part.

b) Accumulation de vacances.

c) Accumulation de congés de maladie.

d) Accumulation de l'ancienneté.

e) Accumulation de l'expérience.

f) Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.

g) Le choix de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

9:07:17 L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 9:07:32.

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

9:07:18 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

9:07:19 Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'employée enceinte peut demander d'être affectée prioritairement pour tout besoin temporaire de main-d'oeuvre dans son occupation ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'une autre occupation. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Les présentes dispositions s'appliquent aussi si ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ou si elle travaille régulièrement sur un écran cathodique.

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

Si l'employeur n'effectue pas l'affectation, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement à moins qu'une affectation prioritaire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième (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 la clause 9:07:19, l'employée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100 % du revenu net de l'employée.

9:07:21 L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) 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.

9:07:22 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu des clauses 9:07:19 à 9:07:22, l'employée bénéficie des avantages prévus à la clause 9:07:16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 9:07:18. L'employée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la clause 9:07:21 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire.

9:07:23 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables par enfant. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Il est entendu entre les parties que dans l'éventualité où la conjointe d'un employé accouche d'un enfant mort-né, ledit employé ne peut profiter en plus du congé de deuil prévu à la clause 9:03:01.

L'employé(e) qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

9:07:24 L'employé(e) qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, ou qui en obtient la garde légale, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

9:07:25 Pour chaque semaine de ce congé, l'employé(e) reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

9:07:26 L'employé(e) qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 9:07:24 bénéficie des avantages prévus à la clause 9:07:16, en autant qu'il (elle) y ait normalement droit, et à la clause 9:07:18.

9:07:27 L'employeur doit faire parvenir à l'employé(e), au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 9:07:32.

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

9:07:28 Un congé sans solde d'une durée maximale de deux ans est accordé à l'employée pour la prolongation du congé de maternité ou à l'employé dont la conjointe n'a pas bénéficié de la prolongation du congé de maternité.

L'employé(e) peut bénéficier de la partie du congé sans solde dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux périodes immédiatement consécutives.

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

9:07:30 Au cours du congé sans solde, l'employé(e) accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il ou elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables s'il ou si elle en fait la demande au début du congé et verse la totalité des primes.

Au retour de ce congé sans solde, il ou elle reprend le poste qu'il ou elle détenait avant l'obtention du congé sans solde. Cependant si son ancienneté l'empêche de reprendre son poste ou si son poste a été aboli, il ou elle exercera alors ses droits d'ancienneté selon l'article 6:01:00.

9:07:31 L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir quatre semaines à l'avance, un avis par courrier recommandé indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus aux clauses 9:07:28 et 9:07:29 doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il (elle) est considéré(e) comme ayant démissionné.

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

9:07:32 Les périodes de congés visées dans les clauses 9:07:24, 9:07:28 et 9:07:29 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

CHAPITRE 10 - RÉGIME DE PROTECTION DU REVENU

ARTICLE 10:01:00 - RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE ET DE CRÉDITS DE MALADIE

10:01:01 Les employés réguliers bénéficient des dispositions des régimes de crédits maladie et d'assurance salaire, le tout suivant les modalités et les conditions établies ci-après.

10:01:02 Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication grave d'une grossesse, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son occupation ou de toute occupation analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'employeur.

10:01:03 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cent seize heures quinze minutes (116,25) de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que l'employé n'établisse clairement à l'employeur ou à son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente. Dans le cas de tests ou traitements ultérieurs reliés à l'invalidité d'origine entraînant des absences après le délai de cent seize heures quinze minutes (116,25) de travail, mais n'excédant pas trois (3) mois du retour au travail, ces journées d'absence seront considérées comme faisant partie de la même période d'invalidité.

10:01:04 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

10:01:05 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et immigration Canada (E.I.C.) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

10:01:06 Subordonnement aux dispositions des présentes, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

a) Jusqu'à concurrence du nombre d'heures de congé-maladie accumulé à son crédit :

Pour le régulier titulaire, 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 et le régulier titulaire en surplus, la prestation sera équivalente au taux horaire de la tâche qu'il aurait effectuée n'eut été de sa maladie.

Nonobstant ce qui précède, le régulier titulaire d'un poste de manœuvre qui est constamment en assignation à salaire supérieur recevra une prestation équivalente au taux horaire de la classe 2. Toutefois, l'employé devra payer la prime d'assurance de la classe 2.

b) À compter de l'épuisement des heures de congé-maladie accumulées, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de trente-huit heures quarante-cinq minutes (38,75) ou quarante heures (40,00) ouvrables, selon le cas, depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines :

Au paiement d'une prestation égale à quatre-vingt (80%) pour cent de son salaire brut.

Le salaire de l'employé aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de l'occupation qu'il détient de façon permanente à la date où commence le paiement de la prestation visée.

Pour le régulier non titulaire et le régulier titulaire en surplus, la prestation sera équivalente à quatre-vingt (80%) pour cent du taux horaire moyen des douze (12) mois précédant le début du paiement des prestations d'assurance salaire.

10:01:07 Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

La cessation du paiement des prestations après soixante-cinq (65) ans ne s'applique pas pour les congés-maladie accumulés au crédit de l'employé.

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

10:01:08 Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, du régime des Rentes du Québec, de la Loi sur la santé et sécurité au travail, du programme d'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) ou payées en vertu du régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins de la présente clause, les heures de congé de maladie utilisées conformément à la clause 10:01:06 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congé de maladie de l'employé que la différence exprimée en heures ouvrables entre le montant de son traitement régulier et celui des prestations versées par un des organismes ci-haut mentionnés.

Afin de permettre la réduction prévue au premier paragraphe, l'employé concerné s'engage, en outre, à signer toutes formules de remboursement requises par l'employeur. Ainsi, l'employé rembourse les sommes dues à l'employeur sur réception du paiement de l'organisme concerné.

10:01:09 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

10:01:10 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises sauf qu'à compter de l'épuisement de ses heures de congés-maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des heures de maladie.

10:01:11 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin, peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

10:01:12 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie. Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit fournir à l'employeur une explication établissant la cause de son absence.

10:01:13 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

10:01:14 La vérification peut être faite lorsque l'employeur le juge à propos. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

10:01:15 S'il y a abus ou si l'absence excède trois (3) jours consécutifs, l'employeur pourra exiger la production d'un certificat médical. Le contenu de ce certificat médical est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur qui peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence; le coût de l'examen et du transport pour les fins de cet examen n'étant pas à la charge de l'employé.

Toute divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui de l'employé sera soumise pour adjudication finale à un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

En cas de désaccord sur la nomination d'un troisième médecin, il sera nommé par voie d'arbitrage conformément à l'article 7:02:00.

10:01:16 L'employeur pourra accorder un délai additionnel pour la fourniture de pièces justificatives ou d'un certificat médical. Dans ce cas, il pourra récupérer le remboursement des sommes payées à même les versements ultérieurs de salaire de l'employé qui n'a pas remédié, au défaut, sous réserve du droit de grief de celui-ci.

10:01:17 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

10:01:18 Les heures de maladie au crédit d'un employé à la date de la signature de la présente convention collective demeurent à son crédit et, subordonnement aux dispositions prévues, les heures qui lui sont créditées par la suite viennent s'y ajouter; de même les heures utilisées sont soustraites du total accumulé. Pour les fins d'application de la présente clause, pour les agents de protection et de sécurité, une heure correspond à 1,0323 heures.

10:01:19 A compter de la signature de la présente convention, l'employeur crédite à l'employé qui a terminé sa période d'éligibilité, sept heures quarante-cinq minutes (7,75) de congé-maladie à la fin de chaque période de cent soixante-sept heures quatre-vingt-douze (167,92) de service rémunérées.

Les mots «service rémunéré» ne comprennent pas les heures effectuées en temps supplémentaire, les périodes durant lesquelles un employé reçoit des prestations d'assurance salaire, des indemnités accordées selon la Loi sur la santé et sécurité au travail, ou une période durant laquelle un employé est absent sans solde. Pour les fins d'application de la présente clause, pour les agents de protection et de sécurité, une heure correspond à 1,0323 heures.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employé qui reçoit des indemnités accordées selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail cumule sa banque de maladie pour une absence maximale de douze (12) mois. Cependant, ce cumul est crédité dans la banque de l'employé au retour de ce dernier.

10:01:20 Au 1^{er} janvier 2005, l'employeur gèle les compteurs de maladie des employés, diminués du délai de carence prévu à l'article 10:01:06.

À compter du mois de janvier 2006, l'employé régulier titulaire qui n'utilise pas au complet ses congés-maladie se fait payer le solde des heures non utilisées au dernier samedi de l'année civile, diminuées du délai de carence prévu à l'article 10:01:06, le troisième jeudi du mois de janvier.

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

Pour l'employé régulier non titulaire, le paiement de ce solde se fait aux mêmes conditions, celui-ci se fait toutefois la dernière semaine complète de juin, et au taux moyen de l'employé pour la période visée.

10:01:21 Si la maladie se prolonge au-delà des heures de congés accumulés dans la réserve de l'employé, l'employeur pourra, dans des cas spéciaux, accorder une prolongation du paiement des prestations prévues au présent article; telles prestations devant être débitées à la réserve à venir de l'employé et ne devant pas excéder soixante-six (66) jours ouvrables ou trois (3) mois de calendrier.

10:01:22 L'employé qui en fait la demande, pourra utiliser, en tout ou en partie, des vacances auxquelles il a droit pour compenser ses absences pour cause de maladie dépassant les congés avec traitement prévus à cette fin.

10:01:23 L'employé invalide possédant des heures de congé accumulées dans sa réserve dont il peut se servir pour être payé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement un jour chômé et payé, aura le droit d'être payé

pour ledit jour chômé et payé qui coïncide avec des jours qu'il aurait normalement travaillés.

10:01:24 Les invalidités en cours de paiement à la date de la signature de la présente convention collective sont couvertes par les présentes dispositions.

10:01:25 Si un employé démissionne ou est congédié, s'il est mis à sa retraite avec pension différée ou s'il décède avant sa mise à la retraite, l'employeur paie à l'employé ou à ses ayants droit une gratification en espèces égale à la totalité du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés.

10:01:26 Tout employé avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, a droit à un congé de retraite dont la durée est basée sur la réserve accumulée de ses congés de maladie.

Durant cette période, le salarié continue d'accumuler les bénéfices prévus à 10:01:19. A la place de ce congé, l'employé, s'il le désire, pourra toucher une gratification en espèces égale à la totalité du solde de ses crédits accumulés.

10:01:27 Tout employé régulier, mis à pied, ne bénéficie pas des dispositions du présent article tant qu'il n'est pas revenu au travail.

Cependant, l'employé régulier qui bénéficiait des dispositions du présent article, au moment d'une mise à pied recommencera à en bénéficier s'il ne peut se présenter au travail à cause de la continuation de l'invalidité initiale au moment où il devrait être rappelé conformément aux dispositions de la présente convention collective.

10.01.28 Les frais encourus par le transport d'un employé en ambulance à partir de son lieu de travail à l'occasion d'un accident ou d'une maladie survenant sur les lieux du travail seront assumés par l'employeur, que cet événement soit relié au travail ou non.

10:02:00 - ACCIDENT DE TRAVAIL

10:02:01 L'employé incapable de travailler par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'employeur, recevra pendant la durée de l'incapacité totale, à compter de la soixante et unième (61^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 par l'employeur sans affecter la réserve d'heures de crédits-maladie.

10:02:02 L'employeur versera à titre d'avance, dès la première journée d'absence jusqu'à ce qu'il reçoive son premier versement de la Commission de santé et sécurité au travail, l'équivalent de l'indemnité versée conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. La période durant laquelle cette avance est versée ne devra toutefois pas excéder huit (8) semaines à compter du début de l'absence.

En considération de ce qui précède, l'employé subroge à toute fin que de droit l'employeur dans le droit aux indemnités qu'il percevra de la Commission de santé et sécurité au travail et ce jusqu'à concurrence des avances versées. L'employé s'engage, en outre, à signer toutes formules de remboursement requises par l'employeur.

10:02:03 Aux fins du présent article, un employé est totalement incapable tant qu'il reçoit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles une indemnité pour incapacité totale temporaire.

10:02:04 Toute invalidité qui fait l'objet d'un litige quant au régime applicable est automatiquement couverte, jusqu'au règlement du litige, par le régime d'assurance salaire et de congés-maladie.

Dans le cas où l'agent d'indemnisation de la Commission de la santé et sécurité au travail refuse en première instance le droit de l'employé à l'indemnité de remplacement de revenu, l'employé qui est reconnu en incapacité totale temporaire reçoit les prestations prévues à l'article 10:01:00 en autant qu'il y ait droit et ce, à partir de la date effective où cessent les prestations de la CSST.

L'employeur ne procède pas au recouvrement de la différence entre les avances faites en attendant cette décision et les prestations prévues à l'article 10:01:00 avant l'expiration des délais d'appel ou de révision ou avant une décision finale en appel. Si l'employé n'exerce pas ses recours en révision ou en appel ou n'obtient pas une décision favorable, il rembourse de la manière suivante:

- par entente à l'amiable sur les modalités de remboursement;
- à défaut d'entente, le remboursement est effectué à un prorata n'excédant pas un vingtième (1/20) du traitement hebdomadaire en temps régulier avec un minimum de 20 \$.

10:02:05 Tout employé mis à pied ne bénéficie pas des dispositions du présent article tant qu'il n'est pas revenu au travail.

10:02:06 L'article 5:02:02 s'applique à l'employé régulier qui subit un accident de travail. Dans un tel cas, l'employeur et le syndicat pourront, au lieu de suivre la procédure de l'article 5:02:02, faire une entente particulière pour faciliter la réadaptation de l'employé.

10:03:00 - ASSURANCE VIE ET ASSURANCE MALADIE-ACCIDENT

10:03:01 a) Le régime d'assurance vie et le régime d'assurance maladie-accident, présentement en vigueur, le demeurent jusqu'à ce que l'employeur et le Syndicat conviennent des modifications lors du comité paritaire, et ce, dans les limites prévues ci-après. Ces régimes font partie intégrante de la convention collective.

b) La participation à l'assurance vie, l'assurance accident-maladie et l'assurance salaire longue durée est obligatoire pour l'employé régulier titulaire à compter de sa date de nomination et pour l'employé régulier non titulaire, à compter de la première journée qui suit un (1) an d'emploi sans mise à pied.

10:03:02 À compter de la signature de la présente convention collective, l'employeur participe à 50% du coût des bénéficiaires assurés en assurance vie, assurance maladie-accident et en assurance salaire longue durée incluant la taxe de vente de 9% et toute autre taxe.

10:03:03 a) Le comité paritaire désigné à la clause 10:03:06 peut préparer le cahier des charges, concernant les bénéficiaires assurés en assurance vie, en assurance maladie-accident et en assurance salaire longue durée afin d'obtenir un ou des contrats d'assurances collectives couvrant les participants aux régimes. À cette fin, le comité doit procéder par appel d'offres public à toutes les compagnies d'assurances pour l'obtention d'un nouveau contrat d'assurances.

b) Les régimes de soins optiques et dentaires sont assujettis à la clause 10:03:09.

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

En cas d'invalidité totale et que l'invalidité se poursuive au-delà de 104 semaines d'assurance salaire courte durée, l'assureur verse une prestation égale à 66 2/3 % du salaire régulier que l'employé détenait au début de l'invalidité. Cependant, la somme des revenus payés à l'employé par l'employeur ou d'une loi concernant la Régie de rentes du Québec, de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, de la Société de l'assurance automobile du Québec, du RREGOP ou du RRF ou de toute autre loi sociale, l'assureur réduit la prestation, de sorte que l'ensemble des revenus nets n'excède pas 90 % du revenu net de l'assuré au début de son invalidité. Les prestations d'assurance salaire longue durée cessent à la date où il prend effectivement sa retraite ou au plus tard, la date où il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. De plus, les prestations sont ajustées annuellement le 1^{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 %).

d) Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur du nouveau contrat sont couvertes par les dispositions antérieures au nouveau contrat prévues à la présente convention.

10:03:04 Un employé qui bénéficie d'un congé sans solde ou mis à pied, de même qu'un employé congédié, jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue, peut continuer de bénéficier des régimes d'assurance selon les dispositions prévues au contrat d'assurance, à la condition qu'il acquitte la totalité de la prime (employé-employeur) à compter du début de la période comptable qui coïncide avec ou qui suit la date du congédiement, de la mise à pied ou la date du début du congé sans solde.

10:03:05 S'il y a grève ou lock-out, le régime continue d'être en vigueur. Les frais sont alors entièrement assumés par l'employeur pour la durée de la période de grève ou de lock-out.

Au retour au travail, le remboursement de la contribution de l'employé payée par l'employeur sera fait à l'intérieur des trois (3) périodes comptables suivant le retour au travail selon les modalités fixées au comité prévu à la clause 10:03:06.

10:03:06 Le comité paritaire des assurances est composé de six (6) membres, soit de trois (3) représentants désignés par l'employeur et de trois (3) représentants désignés par le syndicat.

Ce comité voit à l'application des régimes prévus au présent article.

10:03:07 Le comité peut choisir un secrétaire hors de ses membres et les parties peuvent s'adjoindre des conseillers et des experts. Les frais et honoraires des conseillers et des experts sont assumés par la partie qui les désigne.

10:03:08 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité.

10:03:09 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des employés bénéficiaires. L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévues ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. La participation à un régime optionnel suppose la participation aux régimes obligatoires.

10:03:10 Le comité peut apporter des modifications aux régimes obligatoires implantés par les parties et établir les dispositions des régimes optionnels qu'il pourra instaurer dans l'avenir; le comité doit également préparer à ces fins un

cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance collective couvrant l'ensemble des participants aux régimes.

À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres public à toutes les compagnies d'assurances s'étant conformées au cahier de charges.

10:03:11 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques.

10:03:12 Advenant qu'un assureur à quelque moment que ce soit cesse de se conformer au cahier des charges, modifie substantiellement son tarif, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix d'assureur.

10:03:13 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

a) Une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois.

b) Toute correspondance aux parties sera acheminée aux deux parties.

c) La prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période comptable.

d) Aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant.

10:03:14 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes obligatoires et des régimes optionnels; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. En tout temps, le comité paritaire peut vérifier la conformité de ces travaux avec les directives.

10:03:15 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent, sur décision du comité, une première charge sur ces fonds, étant

précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opérations de l'employeur.

Lorsque les dividendes ou ristournes pour une année d'expérience sont déclarées pour une période donnée, ces dividendes ou ristournes, une fois acquittées les charges susmentionnées, sont au bénéfice des assurés du régime en cause, sous forme de réductions, de primes ou de bénéfices additionnels.

10:04:00 - RÉGIME DE RETRAITE

10:04:01 Le régime de retraite des employés est celui prévu à la Loi du Régime de retraite des fonctionnaires ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

Les employés ont droit à partir du 27 mars 2005 au régime de retraite progressive des employés prévu à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

10:04:02 Advenant qu'un employé soit nommé par le syndicat pour participer à un comité conjoint formé par le gouvernement pour étudier et modifier les lois régissant les régimes de retraite des employés, l'employeur consent à libérer cet employé sans perte de traitement pour assister aux séances dudit comité.

Le syndicat devra fournir à l'employeur une copie de l'avis de convocation et le cas échéant, une copie du procès-verbal des séances.

CHAPITRE 11 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

ARTICLE 11:00:00 - LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

11:01:01 Les parties conviennent de maintenir les comités de santé et de sécurité actuellement formés dans chaque région.

Chaque comité doit :

- assurer le maintien et le respect des normes sécuritaires dans les locaux où le personnel est représenté par le syndicat SCFP section locale 3535;
- recommander à la direction de l'entreprise les mesures, programmes et orientations appropriés afin d'assurer la santé et la sécurité des employés sur les lieux de travail;
- veiller à l'observance des lois et des règlements de santé et de sécurité;
- prendre les moyens raisonnables pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés.

11:01:02 La Société des alcools du Québec entend mettre à jour de façon régulière ses programmes de prévention en matière de santé et sécurité.

Chaque comité établit les règlements pour son bon fonctionnement et détermine l'exercice des fonctions d'un représentant à la prévention, membre du comité et nommé par le syndicat parmi les employés.

11:01:03 Sous réserve des recommandations des comités de santé et de sécurité, les articles de protection exigés ou requis afin de prévenir les accidents et les maladies professionnelles doivent être utilisés en tout temps.

11:01:04 Toutes les recommandations du comité de santé et de sécurité doivent être unanimes. A cette fin, il n'y a que deux (2) votes : un pour les représentants de la partie syndicale et un pour ceux de la partie patronale.

ARTICLE 11:02:00 - LE REPRÉSENTANT A LA PRÉVENTION

11:02:01 Le représentant à la prévention devra dans l'exercice de ses tâches limiter ses activités à la prévention en matière de santé et de sécurité seulement. Il est expressément convenu qu'il ne s'occupera pas d'autres activités syndicales ou d'autres activités dans le cadre de l'exercice de ses tâches de représentant à la prévention. Sous l'autorité du comité de santé et de sécurité, le représentant à la prévention aura comme principales fonctions:

- a) De faire l'inspection des lieux de travail.
- b) De recevoir copie des avis d'accident et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident.
- c) D'identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les employés.
- d) De faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité, recommandant si nécessaire à ce dernier de faire certaines recommandations qu'il exprime à l'employeur ou au syndicat.
- e) D'assister les employés, dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la Loi sur la santé et la sécurité au travail.
- f) D'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection.
- g) De porter plainte à la Commission de la santé et de la sécurité au travail, après en avoir avisé, au préalable, le Coordonnateur à la santé et sécurité de la Société des alcools du Québec.

h) Le comité de sécurité pourra confier au représentant à la prévention toute autre fonction appropriée.

i) Afin de permettre au comité de santé et de sécurité de bénéficier de l'évolution du travail du représentant à la prévention, ce dernier devra faire un rapport mensuel écrit de ses activités au comité de santé et de sécurité.

11:02:02 L'employeur coopérera avec le représentant à la prévention et lui fournira un local et les instruments ou appareils nécessaires que le comité de santé et de sécurité jugera, de façon raisonnable, indispensables à l'exercice de ses fonctions.

11:02:03 À l'intérieur des normes établies par la présente clause, l'employeur permettra aux représentants à la prévention de se libérer à raison de vingt-cinq heures et demi (25,50) par semaine dans la région de Montréal et treize heures et quart (13,25) 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.

Tout nouveau représentant à la prévention pourra être libéré selon les besoins pour un maximum de vingt-deux (22) jours afin d'assister au cours de formation dispensé par le syndicat. Cette libération se fera après entente avec le directeur Ressources humaines - Distribution et sur présentation de pièces justificatives.

11:02:04 Le représentant à la prévention est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont dévolues en conformité avec le présent article.

11:02:05 Dans tous les cas, le représentant à la prévention s'absente de son travail pour exercer ses fonctions après avis à son supérieur immédiat ou à toute autre personne désignée pour agir en cette qualité, et ce dernier ne refusera pas la libération du représentant à la prévention de façon non raisonnable.

11:02:06 L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il exerce les fonctions de représentant à la prévention.

Toutefois, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention ou lui imposer une autre sanction s'il a exercé à ce titre une fonction de façon abusive.

CHAPITRE 12 - VÊTEMENTS ET UNIFORMES

ARTICLE 12:01:00 - UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES LIVREURS-TRANSPORTEURS ET LES EMPLOYÉS DU SERVICE TECHNIQUE (ATELIER MOBILE)

12:01:01 L'employeur fournira gratuitement aux employés réguliers titulaires LTA ou LTB et aux employés réguliers titulaires du Service technique (atelier mobile) les pièces vestimentaires énumérées ci-dessous :

- 3 chemises à manches longues - une fois l'an;
- 4 chemises à manches courtes - une fois l'an;
- 1 casquette d'hiver en velours côtelé - une fois par deux (2) ans;
- 1 manteau trois saisons et une veste de laine selon la pratique actuelle - une fois par deux (2) ans;
- 1 casquette d'été - une fois par deux (2) ans;
- 3 pantalons d'hiver - une fois par deux (2) ans;
- 3 pantalons d'été - une fois par deux (2) ans;
- 1 paletot trois quarts d'hiver - une fois par trois (3) ans;
- 1 paire de bottines de feutre de sécurité - une fois par trois (3) ans ou au besoin selon la pratique actuelle;
- 1 imperméable - une fois par trois (3) ans;
- 1 paire de bottes de caoutchouc - une fois par trois (3) ans.

12:01:02 Les pièces vestimentaires seront fournies entre le 1^{er} mars et le 1^{er} juin de chaque année.

12:01:03 Les pièces vestimentaires ainsi fournies seront entretenues de façon convenable, aux frais de l'employé, en ce qui a trait au nettoyage, lavage et réparations mineures. L'employé n'aura pas à faire remise des vieux vêtements lors de leur remplacement.

12:01:04 Au-delà de l'annexe A-4 des livreurs sujets à l'entente de trois (3) ans suite à leur formation, l'employé à qui on a fourni des vêtements à la livraison devra obligatoirement prioriser ses choix d'assignation à la livraison pour la prochaine année et ne pourra réclamer les vêtements fournis par la distribution.

ARTICLE 12:02:00 - UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES AGENTS DE PROTECTION ET DE SÉCURITÉ

12:02:01 a) L'employeur fournit sans frais aux employés réguliers titulaires d'un poste d'agent de protection et de sécurité, les pièces vestimentaires suivantes:

- 1 blouson - une fois l'an;
- 3 pantalons - une fois l'an;
- 3 cravates - une fois l'an;

- 8 chemises - une fois l'an;
- 1 ceinture - une fois l'an;
- 1 veste de laine - une fois l'an;
- 1 veste d'hiver - une fois par deux (2) ans;
- 1 paire de gants - une fois l'an;
- 1 chapeau - aux trois (3) ans;
- 1 foulard - une fois l'an;
- 1 paire de couvre-chaussures basses - une fois l'an;
- 1 paire de couvre-chaussures - une fois l'an;
- 4 paires de bas - une fois l'an;
- 1 imperméable - une fois par trois (3) ans.

b) L'employeur fournit sans frais aux employés réguliers non titulaires du service de protection et de sécurité, les pièces vestimentaires suivantes:

- 1 blouson - une fois l'an;
- 2 pantalons - une fois l'an;
- 1 cravate - une fois l'an;
- 3 chemises - une fois l'an;
- 1 ceinture - une fois l'an;
- 1 veste de laine - une fois par deux (2) ans;
- 1 veste d'hiver - une fois par deux (2) ans;
- 1 paire de gants - une fois par deux (2) ans;
- 1 chapeau - aux trois (3) ans;
- 1 foulard - une fois par deux (2) ans;
- 1 paire de couvre-chaussures basses - une fois l'an;
- 1 paire de couvre-chaussures - une fois l'an;
- 2 paires de bas - une fois l'an;
- 1 imperméable - une fois par trois (3) ans.

12:02:02 Les pièces vestimentaires visées à la clause 12:02:01 ainsi fournies sont entretenues de façon convenable, aux frais de l'employé, en ce qui a trait au nettoyage, lavage et réparations mineures. L'employé n'a pas à faire la remise des vieux vêtements lors de son remplacement.

12:02:03 Les pièces vestimentaires seront fournies entre le 1er août et le 15 octobre.

ARTICLE 12:03:00 - UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES EMPLOYÉS DE LA CAFÉTÉRIA

12:03:01 L'employeur maintiendra la pratique actuelle qui consiste à fournir les uniformes aux employés affectés à la cafétéria.

ARTICLE 12:04:00 - UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES MÉCANICIENS

12:04:01 a) L'employeur fournit sans frais aux mécaniciens diesel et aux mécaniciens de chariot, pantalons et chemises, au besoin. La pratique actuelle relative à leur entretien est maintenue. Ces vêtements seront de couleur foncée.

b) L'employeur fournit sans frais aux mécaniciens diesel :

- 1 paire de gants ou mitaines – une fois l'an;
- 1 tuque ou casque d'aviateur – une fois l'an;
- 1 manteau d'hiver – une fois par trois (3) ans;
- 1 salopette d'hiver – une fois par trois (3) ans;
- 1 paire de bottes d'hiver – une fois par deux (2) ans;
- 1 manteau trois saisons – une fois par deux (2) ans.

c) L'employeur fournit sans frais aux mécaniciens de chariot, d'entretien et d'ajustage :

- 1 débardeur – une fois par deux (2) ans.

Plus spécifiquement pour le mécanicien d'ajustage, mécanicien d'entretien, l'aide-mécanicien, l'électricien, l'électromécanicien, le menuisier, le plombier et le préposé à la réfrigération, l'employeur fournit sans frais, une fois l'an, aux employés réguliers :

5 pantalons en coton et 6 chemises ou chandails. Les pièces vestimentaires ainsi fournies sont entretenues de façon convenable par l'employé.

ARTICLE 12:05:00 - UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES PEINTRES

12:05:01 L'employeur fournit sans frais aux peintres, pantalons et chemises, au besoin. La pratique relative à l'entretien des vêtements des mécaniciens diesel et chariot s'appliquera aux vêtements des peintres. Ces vêtements seront de couleur blanche.

ARTICLE 12:06:00 - UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES EMPLOYÉS RÉGULIERS

12:06:01 L'employeur fournit sans frais, une fois l'an, aux autres employés réguliers:

3 pantalons et 6 chemises ou t-shirt ou polo. En plus, il fournit à tous les deux ans, 1 veste de laine ou débardeur ou coton ouaté ou piqué.

12:06:02 Ces pièces vestimentaires sont fournies entre le 1er novembre et le 30 janvier de chaque année.

12:06:03 L'employé qui devient régulier non titulaire en cours d'année a droit aux vêtements à compter du renouvellement annuel qui suit sa nomination.

12:06:04 Les pièces vestimentaires visées à l'article 12:06:00 ainsi fournies sont entretenues de façon convenable, aux frais de l'employé, en ce qui a trait au nettoyage, lavage et réparations mineures. L'employé n'a pas à faire la remise des vieux vêtements lors de son remplacement.

ARTICLE 12:07:00 - UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR TOUS LES EMPLOYÉS

12:07:01 Pour tous les employés, la pratique en vigueur concernant les gants et les tabliers est maintenue pour la durée de la présente convention.

12:07:02 Tenant compte de la nature du travail, l'employeur fournit gratuitement aux employés tout autre uniforme ou pièce vestimentaire qu'il exige.

12:07:03 L'employeur fournit gratuitement aux employés les souliers de sécurité qu'il exige.

12:07:04 En autant que raisonnable, les vêtements et pièces vestimentaires fournis par l'employeur doivent être obligatoirement utilisés durant les heures de travail. Ils sont nettoyés ou lavés par l'employeur à ses frais sous réserve des articles 12:01:00, 12:02:00, 12:04:00, 12:05:00 et 12:06:00. Ces articles demeurent la propriété de l'employeur qui peut exiger qu'on les lui remette avant d'être remplacés, sauf pour exceptions prévues aux articles 12:01:00, 12:02:00, 12:04:00, 12:05:00 et 12:06:00.

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

12:07:05 Un comité composé de deux représentants de l'employeur et de deux représentants des salariés est formé afin de superviser l'application de l'article 12 et convenir des modifications à y être apportées et choisir les vêtements.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 19^e JOUR DU
MOIS DE NOVEMBRE 2004.**

**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS
DU QUÉBEC**

Sylvain Toutant
Président-directeur général

Luc Vachon
Vice-président
Distribution & logistique

Philippe Duval
Vice-président
Ressources humaines

Louis Simard
Directeur
RH-Distribution

Normand Boucher
Directeur principal
Distribution Montréal et spécialisée

Jean Quirion
Directeur
Distribution Québec et spécialisée

Dominique Larouche
Conseiller
RH-Distribution

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE SECTION
LOCALE 3535 (S.T.S.A.Q.)**

Guy De Blois
Président

Benoît Gosselin
Vice-président

Michel Racine
Trésorier

Claude Forest
Directeur

Patrick Fréchette
Directeur

Pierre Jobin
Directeur

Richard Simard
Directeur

Daniel Dussault
Délégué en chef

Pierre Lamothe
S.C.F.P.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Yves Séguin
Ministre des Finances

ANNEXE A-1

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

Aide mécanicien	Mécanicien chariot (at.mob.)	Prép. conditionnement liquides
Agent de protection	Mécanicien diesel	Préposé aux filtres
Commis console	Mécanicien entretien	Préposé entretien des lignes
Commis de soutien	Mécanicien entretien chauffage	Préposé entretien des planchers
Commis principal	Mécanicien entretien at. mobile	Préposé entretien des salles
Conducteur tri-directionnel	Mécan. réfrig., chauff. ventilation	Préposé entretien des systèmes
Cuisinier classe I	Menuisier	Préposé service d'entretien
Cuisinier classe II	Menuisier atelier mobile	Préposé entrepôt A
Électricien	Opérateur moniteur	Préposé entrepôt B
Électricien (atelier mobile)	Opérateur machine emb.	Préposé entrepôt C
Électromécanicien	Opérateur machine à palette	Préposé principal commandes
Électronicien	Opér. princ. mach. à embouteiller	Préposé aux commandes
Lettreur	Peintre	Préposé à l'inventaire
Livreur-transporteur «A»	Plombier	Préposé aux totes
Livreur-transporteur «B»	Préposé au bris et réemballage	Préposé aux vagues
Mancœuvre	Préposé au podium	Préposé aux visites
Mécanicien ajustage	Préposé aux accessoires	Répartiteur
Mécanicien chariot	Préposé au chargement	

TAUX DE SALAIRE

Emploi	Cl.	Libellé du poste	01-01-2005	01-04-2005	01-04-2006	01-04-2007	01-04-2008	01-04-2009	01-04-2010
10511	1	Manœuvre Aide générale	16,24	20,49	20,90	21,32	21,75	22,19	22,63
10512	2	Préposé entrepôt A (Compacteur) Préposé entrepôt A (CSM-CDA) Préposé entrepôt A (Balais mécanique) Préposé - Entretien salles informatiques	20,70	21,11	21,53	21,96	22,40	22,85	23,31
10522	2	Planchers Salles	20,70	21,11	21,53	21,96	22,40	22,85	23,31
10542	2	Opérateur de machine embouteiller Préposé entrepôt B Préposé entrepôt B (PLE) Préposé entrepôt B (Stand by)	20,70	21,11	21,53	21,96	22,40	22,85	23,31
10552	2	Aide mécanicien	20,70	21,11	21,53	21,96	22,40	22,85	23,31
10523	3	Commis console Préposé au ramassage de bris Préposé aux visites Préposé entrepôt A Préposé entrepôt B Préposé entrepôt C Préposé principal aux commandes	21,34	21,77	22,21	22,65	23,10	23,56	24,03
10513	3	Préposé entretien sanitaire système	21,34	21,77	22,21	22,65	23,10	23,56	24,03
10543	3	Préposé aux filtres Préposé entrepôt A (Déchargement) Préposé entrepôt B	21,34	21,77	22,21	22,65	23,10	23,56	24,03
10553	3	Cuisinier classe 2	21,34	21,77	22,21	22,65	23,10	23,56	24,03
10514	4	Opérateur princ. emb. (ent.sanitaire) (Soir)	22,04	22,48	22,93	23,39	23,86	24,34	24,83
10524	4	Commis console Commis livraison Commis principal (Codes/Bris) Opérateur de machine à palettes Préposé à la réception Préposé décompte cyclique Préposé entrepôt A Préposé entrepôt B Préposé entrepôt C (Balancement/Arrivages) Préposé principal aux commandes Préposé réception CSQ	22,04	22,48	22,93	23,39	23,86	24,34	24,83

Emploi	Cl.	Libellé du poste	01-01-2005	01-04-2005	01-04-2006	01-04-2007	01-04-2008	01-04-2009	01-04-2010
10544	4	Préposé entrepôt A Opérateur principal machine embouteiller Commis console Commis principal Préposé principal aux commandes Préposé aux totes Préposé conditionnement liquides Préposé principal aux matériaux	22,04	22,48	22,93	23,39	23,86	24,34	24,83
10554	4	Commis console	22,04	22,48	22,93	23,39	23,86	24,34	24,83
10512	5	Commis console Commis CSQ Commis de soutien Commis de soutien à l'expédition Préposé à l'inventaire Préposé au podium Préposé aux vagues	22,79	23,25	23,72	24,19	24,67	25,16	25,66
10565	5	Agent de protection et de sécurité	22,79	23,25	23,72	24,19	24,67	25,16	25,66
10535	5	Livreur-transporteur B Préposé - Livraison	22,79	23,25	23,72	24,19	24,67	25,16	25,66
10545	5	Opérateur princ. machine embouteiller Préposé conditionnement liquides	22,79	23,25	23,72	24,19	24,67	25,16	25,66
10555	5	Peintre	22,79	23,25	23,72	24,19	24,67	25,16	25,66
10526	6	Commis console	23,60	24,07	24,55	25,04	25,54	26,05	26,57
10576	6	Livreur transporteur A (4,5 jrs) Livreur transporteur A Préposé - Livraison	23,60	24,07	24,55	25,04	25,54	26,05	26,57
10546	6	Préposé conditionnement liquides	23,60	24,07	24,55	25,04	25,54	26,05	26,57
10556	6	Commis principal aux pièces Cuisiner classe 1	23,60	24,07	24,55	25,04	25,54	26,05	26,57
10547	7	Opérateur moniteur - 26120	24,46	24,95	25,45	25,96	26,48	27,01	27,55
10557	7	Lettreur Menuisier	24,46	24,95	25,45	25,96	26,48	27,01	27,55
10558	8	Électricien Électronicien Méc. réfrigération, chauffage, ventilation Mécanicien chariot Mécanicien d'ajustage Mécanicien d'entretien Mécanicien diesel Plombier	25,38	25,89	26,41	26,94	27,48	28,03	28,59
10559	9	Électromécanicien	26,31	26,84	27,38	27,93	28,49	29,06	29,64

ANNEXE A-2

LISTES DES DÉPARTEMENTS AUX FINS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

RÉGION ADMINISTRATIVE DE MONTRÉAL

CDM

Services techniques

24810	- Entretien des véhicules Montréal	253-6262
24815	- Entretien équipements mobiles	253-6262
24820	- Entretien électrique et électronique	253-6257
24830	- Planification magasin des pièces	253-6260
24840	- Entretien des immeubles	253-6106
24844	- Atelier mécanique	253-6304
24900	- Entretien sanitaire PDC	873-7210
24910	- Entretien sanitaire – Tellier	873-7210
26290	- Entretien sanitaire CDM	253-6281

Distribution

26205	- Équipe mobile	253-6107 ou 6271
26210	- Distributeurs autorisés	253-6436 ou 6437
26221	- Livraison	253-6300
26231	- Réception	253-6275 ou 6276
26241	- Triage	253-6215 ou 6271
26245	- Inventaire	253-6215 ou 6271
26261	- Préparation	253-6295 ou 6296
26271	- Expédition	253-6297 ou 6293

Production

26105	- Réception des matériaux	253-6246
26120	- Embouteillage	253-6247
26168	- Conditionnement des liquides	253-6246
26190	- Entretien des lignes	253-6247

Divers

15501	- Saisies	873-3884
21302	- Magasin général Montréal	873-2924
21343	- Cafétéria PDC	873-2901
21347	- Cafétéria CDM	253-6020
21348	- Reprographie et centre d'envoi	873-3880
24801	- Protection des immeubles CDM	253-6006
24805	- Protection des immeubles PDC	873-3800

CSM

26411	- Opérations CSM	873-9257
26331	- Livraison CSM	873-9269

RÉGION ADMINISTRATIVE DE QUÉBEC

CDQ

Services techniques

34800-34810	- Techniques et lettrage	(418) 643-4311 / 644-2479
34885	- Entretien sanitaire	(418) 643-6634

Distribution

36220	- Expédition	(418) 643-4304
36225	- Livraison	(418) 646-3838
36240	- Réception	(418) 646-3825
36245	- Bris, saisies et inventaires	(418) 643-0729
36270	- Préparation des commandes	(418) 646-3821
36299	- Cour	(418) 643-4304

CSQ

36227	- Livraison	(418) 646-3838
36257	- Centre spécialisé - Québec	(418) 528-8951

Divers

31302	- Magasin général	(418) 643-4385
31343	- Cafétéria	(418) 643-6634
31344	- Liaisons	(418) 643-4341
34801	- Protection des immeubles	(418) 643-4308

N.B. : Les numéros de département sont à titre indicatif et administrativement, l'employeur peut procéder autrement. Dans le cas où il existe plus d'un quart de travail dans un département, chacun des quarts est un département pour fin d'application de la convention.

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

ANNEXE A-3

LISTE DES POSTES DISTINCTS

RÉGION ADMINISTRATIVE DE MONTRÉAL
RÉGION ADMINISTRATIVE DE QUÉBEC

Les parties conviennent de mettre à jour la liste des postes distincts pour chacune des régions administratives lors de la signature de la convention collective. À ce moment, l'employeur en remettra copie au syndicat.

Par la suite, l'employeur mettra à jour ladite liste lors de modifications de celle-ci, et en fournira copie au syndicat à chacune de ces occasions.

ANNEXE A-4

PROGRAMME DE FORMATION DES LIVREURS-TRANSPORTEURS «A» ET «B» RÉGIONS ADMINISTRATIVES DE MONTRÉAL ET QUÉBEC

NOUVELLE STRUCTURE DES PERMIS DE CONDUIRE, TELLE QUE DÉFINIE
PAR LA SOCIÉTÉ DE L'ASSURANCE AUTOMOBILE DU QUÉBEC:

CLASSE 1 : LIVREUR-TRANSPORTEUR «A»
CLASSE 3 : LIVREUR-TRANSPORTEUR «B»

1. Critères d'accès à la formation

Livreurs-transporteurs «A» et «B» mention «M» «F»*

«M» Transmission manuelle
«F» Freins à air

- a) L'employé devra fournir son état de dossier ou autoriser l'employeur à consulter son dossier à la Société de l'assurance automobile du Québec;

L'employé qui aura accumulé quatre (4) points de démerite et plus sur un total de quinze (15) ou qui aura perdu son permis de conduire au cours des deux (2) dernières années n'aura pas droit à la formation.

- 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 des services utilisant des livreurs, 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 novembre de chaque année, l'employé intéressé à la formation inscrira son nom sur une feuille affichée à cet effet.

L'employeur retiendra par ancienneté les candidats répondant aux qualifications de base et remettra une liste des noms inscrits au syndicat.

Sur la liste de remplacement seront retenus par ancienneté les candidats qui répondent aux critères d'accès à la formation et qui peuvent être assignés en vertu des dispositions prévues à la convention collective. Si en cours d'année, un candidat répondant aux critères d'accès à la formation devient éligible à l'assignation en vertu des dispositions de la convention collective, son inscription à la formation sera acceptée en fonction de son ancienneté.

Cependant, le titulaire livreur-transporteur «B» qui désire obtenir la formation de livreur-transporteur «A» verra sa demande acceptée dans les six (6) mois en plus des candidats prévus plus haut. Les mois de décembre, janvier et février sont exclus du calcul de la période de six (6) mois.

Pour avoir droit à la formation, en vertu de cette liste, un employé devra s'engager à être disponible pour tout remplacement hebdomadaire et quotidien selon la formation qu'il a reçue au département de la livraison - CDM, CSM, CDQ et CSQ pour une période minimale de quatre (4) années suivant la fin de sa formation. L'employé qui ne respecte pas cette disposition perd tout droit d'être nommé ou autrement affecté comme seul titulaire d'un poste livreur-transporteur «A» ou livreur-transporteur «B» pour les trente-six (36) mois suivant son refus de disponibilité. Si l'employé se désiste après cent soixante (160) heures de formation, celui-ci devra rembourser à l'employeur, après entente entre les parties, un montant de sept cent cinquante dollars (750,00\$). Ceux engagés dans le processus avant la signature sont soumis aux anciennes règles.

Pour la formation dans les postes de livreurs-transporteurs A et B, la référence à l'article 5:06:03 ne pourra être invoquée.

4. Critères d'accès à l'assignation

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

L'employé doit détenir le permis régulier nécessaire pour le type d'assignation visée.

Dans le cas d'un employé qui se prévaut de son droit d'être assigné en s'inscrivant sur la liste prévue à l'article de l'assignation de la convention collective et qui possède le permis nécessaire mais qui n'a pas été formé par l'employeur, ce dernier n'a pas à lui donner de formation, toutefois, l'employé devra passer un test d'aptitudes.

Les employés réguliers titulaires et non titulaires qui ont reçu la formation s'engagent à effectuer le remplacement et céder leurs vacances à la livraison, à l'exception des employés réguliers titulaires et non titulaires de Montréal qui ont reçu la formation avant janvier 2001.

Par la suite, l'inscription subséquente sur la liste d'assignation implique la prise de vacances annuelles à la livraison. Pour le régulier titulaire qui

effectuait du remplacement à la livraison Montréal avant le 1^{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 à l'employé le plus ancien qui détient le permis nécessaire ou qui s'est inscrit sur la liste de transfert.

- a) L'employé qui applique pour combler un poste de livreur-transporteur «A» devra avoir accumulé cinq cents (500) heures d'expérience à la conduite d'un camion lourd (porteur ou articulé) avant d'être confirmé dans son poste.

S'il a acquis son expérience à l'externe, il devra en faire la preuve.

- b) Dans le cas de l'obtention d'un poste selon la clause 6:01:00, l'employé qui obtient un poste de livreur-transporteur «A» ou «B» devra détenir le permis nécessaire ou s'être inscrit sur la liste de transfert ou de formation.

Cependant, dans le cas de déplacement selon l'article 6:01:00, l'employé qui déplace un titulaire dans un poste de livreur-transporteur «A» ou «B» devra détenir le permis nécessaire.

Celui qui n'a pu être formé en raison du poste sans assignation qu'il occupe, tel que prévu à l'article 5:03:04 b) ou 5:03:07 de l'annexe C-3, sera considéré.

Un employé obtenant un poste de livreur-transporteur « A » ou « B » selon cet article bénéficie du taux de l'occupation au moment où il obtient le permis nécessaire, (permis temporaire) nonobstant l'article 5:01:09 de la convention collective. Entre-temps, il maintient le taux de son ancienne occupation.

6. Frais divers et prêts d'équipement:

- a) L'obtention du permis classe 5 est aux frais et à la charge de l'employé.
- b) L'obtention des permis temporaires est aux frais et à la charge de l'employé.
- c) Si un examen requis par le Ministère des transports ou par la Société de l'assurance automobile du Québec est nécessaire suite à une période de formation:
 - l'employeur défraie le coût du permis;
 - l'employeur fournit le véhicule;
 - l'employeur fournit l'assistance du moniteur;
 - l'examen aura lieu à la convenance de l'employeur, sur le temps de l'employé.

- d) Lorsque la Société de l'assurance automobile du Québec exigera un examen médical, celui-ci sera aux frais et à la charge de l'employé.
- e) Si un examen est requis par la Société de l'assurance automobile du Québec suite à une perte ou suspension de permis, celui-ci sera entièrement aux frais et à la charge de l'employé.
- f) L'employeur défraiera les coûts annuels du renouvellement des permis classe 1 et classe 3 aux employés affectés au service de la livraison, telle que la pratique actuelle.

7. Analyse des cas litigieux:

Advenant que des cas particuliers surviennent suite à l'étude du dossier à la Société de l'assurance automobile du Québec, ainsi que dans la présentation d'une preuve d'expérience équivalente chez un autre employeur lors d'un affichage, l'employeur et le syndicat désignent un représentant chacun pour évaluer le litige.

ANNEXE A-5

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

1. Les parties conviennent que les dispositions établies dans cette entente ne concernent que le secteur des métiers et ne sauraient trouver application dans d'autres secteurs, malgré toute indication contraire dans la convention collective. La présente a préséance sur toute disposition contraire de la convention collective.
2. Les parties s'entendent sur le besoin d'implanter un programme d'apprentissage concernant le secteur des métiers dans le but d'assurer pour le futur une main-d'œuvre disponible et qualifiée issue du secteur des entrepôts en premier lieu.
3. Pour ce faire, un tel programme d'apprentissage ne peut avoir pour effet de faire perdre aux titulaires actuels les droits qu'ils détiennent comme titulaires de tels postes.
4. Le comité paritaire détermine conjointement les exigences et les qualifications de base reliées à chacun des métiers et permettant de se qualifier à un éventuel programme d'apprentissage en se référant, entre autre, sur le descriptif des tâches, sur les qualifications et compétences émises et/ou exigées par les ministères ou les organismes compétents et sur les qualifications et exigences de base requises par l'affichage d'un tel poste.
5. L'employeur établit ses besoins pour chacun des métiers où un apprenti est requis et une liste de ses besoins est affichée dans chacun des départements pour une période de dix (10) jours ouvrables. Les employés réguliers intéressés à suivre un programme d'apprentissage dans un métier spécifique peuvent s'y inscrire.
6. La candidature de l'employé ayant le plus d'ancienneté et répondant aux exigences et qualifications de base déterminées et reliées au métier pour lequel il s'est inscrit comme apprenti est retenue. Dans l'éventualité où aucun candidat répond à toutes les exigences et qualifications de base, le comité peut, après examen et évaluation des candidatures, recommander à la SAQ d'accepter sous condition une ou des candidatures à titre d'apprenti.
7. Dans chacune des occupations de métier des services techniques, chaque titulaire de poste se voit attribuer un rang selon son ancienneté. L'employé retenu pour un programme d'apprentissage dans un métier spécifique, voit son nom ajouté au dernier rang de l'occupation concernée par ce programme d'apprentissage, au moment où il obtient un poste dans l'occupation.

8. Le taux horaire fixé au début de l'apprentissage ne peut être inférieur à celui de la classe 2. Toutefois, l'apprenti qui est déjà titulaire d'une occupation de classe supérieure conserve ce taux de rémunération. Dans tous les cas, sauf lorsque le taux de rémunération est identique, l'apprenti voit, selon une fréquence déterminée par son programme d'apprentissage, sa rémunération majorée en fonction du temps cumulé dans l'occupation. Tant qu'il est apprenti, l'employé ne peut obtenir le taux horaire du métier dans lequel il fait son apprentissage.
9. Dans le but de mener à terme son apprentissage, l'employé retenu comme apprenti dans un métier spécifique, s'engage à ne pas demander d'être affecté à l'extérieur du secteur des services techniques pour toute la durée de sa formation comme apprenti.
10. a) Le ou les employés titulaires d'un poste de métier aux services techniques qui donnent la formation à un apprenti dans leur métier respectif, ont droit à une prime d'entraînement (8:02:07). Cette prime d'entraînement est offerte, dans la mesure du possible et en fonction du programme d'apprentissage, aux employés qualifiés les plus anciens du métier et du département concerné par l'apprentissage.

b) Il est entendu que le travail d'un apprenti est toujours supervisé par un homme de métier dûment qualifié, tout au long de sa période d'apprentissage.
11. Les vacances sont accordées selon le rang que détient un employé dans son occupation et dans son département en suivant les disponibilités et le ratio déterminé par l'employeur, le premier rang ayant le premier choix, le deuxième rang le deuxième choix et ainsi de suite.
12. Les postes libérés suite à l'admissibilité des employés à un programme d'apprentissage dans un métier spécifique, sont comblés de façon temporaire par les mécanismes établis à la convention collective.
13. En cours ou à la fin de leur période d'apprentissage, les employés retenus pour un programme d'apprentissage peuvent être retournés dans leur poste respectif, sur la liste prévue à l'article 1 :04 :02 de la convention collective ou sur la liste de rappel le cas échéant, par l'employeur.
14. Tout poste de métier vacant après l'implantation d'un programme d'apprentissage au niveau des métiers est comblé, en premier lieu, par l'employé régulier titulaire le plus ancien, conformément aux dispositions de l'article 5 :01 :05 de la convention collective et ayant demandé un transfert sur ce poste. Cependant, l'employé régulier déjà titulaire d'un poste de l'occupation visée, a préséance sur tout employé régulier ayant, au préalable, bénéficié du programme d'apprentissage.

15. Un employé qui a complété sa période d'apprentissage est classé au dernier rang d'ancienneté dans l'occupation suite à l'obtention d'un poste de métier dans un département. Ce rang est le critère d'ancienneté de référence pour fin d'obtention d'un poste distinct dans la même occupation.
16. En cas de poste vacant après l'application du point # 14, l'employeur, sur recommandation du comité, peut examiner la candidature d'un apprenti qui n'a pas complété son apprentissage avant d'aller recruter à l'extérieur. Dans un tel cas, l'échelle salariale prévue à la présente entente s'applique jusqu'à ce que la période d'apprentissage reliée au métier pour lequel sa candidature a été retenue soit terminée ou que l'employeur décide de le confirmer dans ce poste avant que ladite période ne soit terminée. De plus, il est entendu que si l'employé ne complète pas son apprentissage et/ou sa formation dans le délai convenu, il est retourné dans le poste qu'il détient, ou sur la liste prévue à l'article 1 :04 :02 de la convention collective ou sur la liste de rappel le cas échéant, par l'employeur.
17. Advenant une réduction de personnel, tel que stipulé à l'article 6:01:01 de la convention collective concernant les occupations de métier uniquement, les parties s'entendent sur le fait que l'employé qui est affecté par la réduction de personnel l'est par ordre inverse de rang dans l'occupation et dans le département touché par la réduction de personnel.
18. La partie syndicale s'engage à ne pas réclamer l'ouverture d'un poste, tel que stipulé à 5:01:15 pour toute assignation où un apprenti est à compléter sa période d'apprentissage dans le but de devenir éventuellement titulaire de ce même poste.
19. Les parties s'entendent sur la nécessité d'un programme d'apprentissage au niveau des services techniques et sur le fait que des modifications peuvent lui être apportées afin d'assurer son succès pour les années à venir. Les parties s'entendent aussi que ce programme d'apprentissage est maintenu pour la durée de la convention collective et que s'il s'avère concluant, il sera maintenu au renouvellement de la prochaine convention collective.
20. Comité : un comité paritaire se réunit au besoin, pour discuter et établir, entre autre, les exigences et les qualifications de base reliées à chaque métier, la progression salariale des apprentis, les programmes d'apprentissage, l'analyse des candidatures et de tout autre cas litigieux. Le comité peut requérir l'opinion d'un organisme compétent pour évaluer les qualifications et, si nécessaire, les besoins de formation d'une candidature. De plus, le comité est consulté par la Société des alcools du Québec lors de la détermination de ses besoins d'apprentis pour le secteur des services techniques.

ANNEXE A-6

SERVICE D'AIDE PERSONNELLE

La Société des alcools du Québec désire communiquer ses intentions relativement au Service d'aide personnelle.

Comme nous le faisons depuis quelques années, nous avons la ferme volonté de continuer à reconnaître le Service d'aide personnelle chargé d'offrir un support personnel aux employés souffrant notamment d'alcoolisme ou d'autres toxicomanies et de leur venir en aide.

Seuls les employés à l'emploi de l'entreprise seront admissibles aux services offerts par le SAP, excluant les employés congédiés et mis à pied, à moins qu'ils ne bénéficient du service lors de leur mise à pied.

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

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

ANNEXE A-7

SERVICES DE LIVRAISON CDM (26221) ET CDQ (36225)

Les parties s'entendent pour accroître le niveau de qualité de service aux succursales et aux distributeurs autorisés afin d'améliorer l'efficacité des opérations de livraison. À cet effet, il est convenu d'apporter des modifications aux horaires de travail et réduire de façon substantielle les coûts reliés au temps supplémentaire et de créer des emplois.

La présente entente constitue un engagement des parties de maintenir le nombre de succursales et de distributeurs autorisés desservis par la flotte SAQ.

Concrètement, cette entente vient modifier de façon significative les pratiques actuellement en vigueur aux services de la livraison du CDM et du CDQ de la manière suivante :

1. Régions desservies par la flotte SAQ :

- Les nouvelles régions desservies par la flotte de la SAQ Montréal depuis septembre 2000 sont : Laurentides, Outaouais, Haut St-Laurent, Cantons de l'est et Lanaudière.
- Les nouvelles régions desservies par la flotte SAQ Québec depuis septembre 2000 sont : Charlevoix, Saguenay-Lac St-Jean (partiel), Beauce-Amiante, Mauricie et Bas St-Laurent.

2. Les dispositions suivantes s'appliquent et ce, nonobstant toute disposition contraire dans la convention collective.

a) Règles de travail en temps régulier

Quart de jour et quart de soir :

- Le quart de jour est réputé pouvoir débuter à 05h00 et se terminer à 18h30 du lundi au vendredi.
- Le quart de soir est réputé pouvoir débuter à 14h00 et se terminer à 03h00 du dimanche au vendredi. Toutefois, à la demande du contremaître et après entente avec l'employé, celui-ci pourra débuter son quart de soir une heure plus tôt soit à 13h00.
- 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.

Assignation sur la route

- Pour toute assignation sur la route en temps régulier, tout employé travaillant comme livreur-transporteur « A », livreur-transporteur « B » ou deuxième personne aux services de livraison CDM, CSM, CDQ et CSQ, recevra deux (2) classes salariales supplémentaires, et ce pour chaque heure régulière travaillée. Les prestations additionnelles découlant de cette entente seront admissibles à la détermination du salaire pour la retraite.
- Les classes salariales octroyées en vertu du paragraphe précédent ne viennent en aucun cas modifier la structure salariale des employés couverts par la présente convention ni plus particulièrement celle des livreurs-transporteurs « A » et « B », et ne seront pas utilisées pour les différents mécanismes prévus à la convention collective se rattachant au système de classes salariales dans les mouvements de personnel.

b) Règles de travail en temps supplémentaire

Temps supplémentaire effectué aux services :

- Les heures de temps supplémentaire effectuées lors de journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de 8,50 heures ou moins sont rémunérées selon les dispositions de l'article 4:05 de la convention collective.
- Les heures de temps supplémentaire effectuées lors de journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de plus de 8,50 heures sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de 11,50 heures travaillées dans une même journée.

Temps supplémentaire effectué à l'extérieur des services :

- Tout temps supplémentaire effectué par des livreurs-transporteurs dans d'autres services sera rémunéré selon les dispositions de la convention collective.

- Le temps disponible à la conduite et au travail est requis pour la livraison en priorité.

Repas en temps supplémentaire :

- Les dispositions de l'article 4:07 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de 9,50 heures ou moins.
- Pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de plus de 9,50 heures, les dispositions de l'article 4:07 s'appliquent au moment de l'obtention de la rémunération à taux double.
- Une seconde allocation de repas s'appliquera après 14,50 heures travaillées dans une même journée pour tous les livreurs.

Période de repos en temps supplémentaire :

- Les dispositions de l'article 4:08 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de 9,00 heures ou moins.
- Pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de plus de 9,00 heures, l'employé a droit à une pause-repos d'un quart d'heure rémunéré après sa 11^{ième} 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.

c) Autres règles

Crédits de maladie :

- Pour les fins d'application des dispositions de l'article 10:01, les titulaires à la livraison travaillant selon un horaire de 40 heures par semaine accumuleront 8,00 heures par tranche de 173,33 heures éligibles.

Vacances annuelles :

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

Jours chômés et payés :

- Les titulaires d'un poste de livreur-transporteur affectés à un horaire de 4 jours par semaine dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à la clause 9:02:01 a) reçoivent une compensation égale au

1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé (réf. Annexe B-1).

Congés personnels

- Au 1^{er} juillet de chaque année, l'employé régulier titulaire de la livraison se voit créditer à son compteur d'heures l'équivalent de trois (3) jours sur le nombre de jours semaine normalement travaillés multipliés par 40 heures.
- Au 30 juin de chaque année, l'employé régulier titulaire 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 mise en application au début de septembre de chaque année, chaque titulaire à la livraison choisit par ancienneté en mai un circuit de livraison avec l'horaire correspondant, pour l'année qui suit.
- Rien dans ce qui précède ne peut empêcher l'employeur de modifier un circuit dans le but de l'optimiser.

Travail effectué lors d'un congé hebdomadaire :

- Pourvu que les équipements de la SAQ soient disponibles, tout surplus de travail effectué lors d'un congé hebdomadaire concernant la livraison dans les succursales desservies par la flotte SAQ est d'abord effectué selon les mécanismes d'assignation prévus à l'article 5:03 de la convention collective, puis ensuite offert aux livreurs-transporteurs en congé hebdomadaire avant d'être effectué par des transporteurs publics.

ANNEXE A-8

RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Dans le but de mettre fin à une politique existante dans plusieurs départements voulant que les travailleurs accomplissent la charge de travail qui leur était demandée de façon très rapide et afin de pouvoir terminer leur journée de travail plus tôt, les parties conviennent que :

De façon à respecter :

- la prestation normale de travail pour une journée de travail;
- l'intégrité physique des travailleurs et travailleuses;
- les principes d'ergonomie et de biomécanique du travail;
- la coordination des opérations de distribution;
- la poursuite de l'amélioration continue de la qualité;

La Société des alcools du Québec exige de son équipe de direction et de travailleurs et travailleuses de respecter l'étalement de la charge de travail sur l'ensemble de la plage horaire en vigueur dans chaque département de la distribution pour en faire une pratique ancrée dans les mœurs.

L'employeur reconnaît que les équipes de contremaîtres et de travailleurs et travailleuses ont la capacité d'élaborer les moyens appropriés pour le respect de cet étalement sans nuire au respect des exigences connues de rendement de production requis dans chaque département. Les équipes de travail pourront être supportés dans cette démarche par l'équipe travaillant sur le projet d'ergonomie participative prévu à l'entente de partenariat ou tout autre ressource interne appropriée.

ANNEXE A-9

COTISATIONS SYNDICALES - CAFÉTÉRIA

La Société des alcools du Québec s'engage à payer les cotisations syndicales pour le temps durant les repas où le contremaître de la cafétéria effectue le service à la clientèle.

ANNEXE A-10

MAÎTRE ÉLECTRICIEN

Il est entendu entre les parties que les travaux d'approbation de plans et devis électriques sont effectués par les contremaîtres détenant une licence de maître électricien. Cependant, si l'ouverture d'un poste de maître électricien s'avérait nécessaire, il sera classé préposé aux services techniques classe 9.

ANNEXE A-11

PALETTISATION

Compte tenu que la Société des alcools du Québec possède l'équipement et les employés nécessaires à la réalisation de la palettisation des produits livrés à nos entrepôts par les transporteurs terrestres et maritimes;

Compte tenu que la Société des alcools du Québec veut maintenir la réalisation de ces travaux par ses employés;

La Société des alcools du Québec s'engage à ne recourir à la palettisation fournie gratuitement par les transporteurs qu'en cas d'urgence et après avoir avisé préalablement le syndicat des raisons justifiant le recours à cette procédure.

Annexe A-12

QUANTUM DES CONGÉS PRÉVUS À L'ARTICLE 9:06:00

Les parties conviennent que les quantum annuels prévus aux articles de congés sans solde (9:06:02 b) et 9:06:05 g)) peuvent être excédés dans l'un ou l'autre des cas, dans la mesure où le total d'employés utilisant l'ensemble de ces congés n'excède pas un maximum absolu de vingt (20) pour la région administrative de Montréal, et de six (6) pour la région administrative de Québec.

ANNEXE A-13

EMPLOYÉS HORS TAUX

Les parties ont convenu le 29 octobre 1999 d'apporter une solution définitive au financement du salaire des employés hors taux mentionnés ci-dessous sur la base d'ajustements convenus entre l'employeur et le syndicat mettant ainsi fin à la nécessité de prélever 0,02 \$ l'heure sur chacun des taux horaires.

- Matte, Jocelyn
 - Rollin, Normand
-

ANNEXE A-14

AGENCES

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Après l'épuisement des liste de rappel conformément à 6:03:00 de la convention collective, et après l'épuisement des modalités d'assignation en vertu de l'article 5:03:00 de la convention collective liant les parties, l'employeur peut utiliser les services d'une agence de personnel pour combler temporairement des fonctions couvertes par l'unité d'accréditation et ce, de façon exceptionnelle et dans des situations d'urgences.

2. a) Si le taux horaire, incluant les taxes, versé à l'agence est supérieur au salaire horaire versé au salarié membre de l'unité STSAQ, augmenté des avantages pour une valeur de 30%, l'employeur paiera au Syndicat, le montant de la cotisation syndicale normalement payée par le salarié.

b) Si le taux horaire, incluant les taxes, versé à l'agence est inférieur au salaire horaire augmenté du coût des avantages sociaux estimés à 30% du salaire horaire versé au salarié membre de l'unité STSAQ, l'employeur paiera au Syndicat, la différence entre le taux horaire de l'agence et le salaire horaire STSAQ.

c) En aucun temps, le Syndicat ne recevra moins que la valeur de la cotisation syndicale.

3. Dans tous les cas, la SAQ fournira, dès que possible, au syndicat une copie des contrats avec les agences, ces contrats devront indiquer les frais afférents à la location de personnel.

4. En tout temps, l'une ou l'autre des parties peut dénoncer par écrit la présente entente.

ANNEXE A-15

ACCREDITATION 360-557

ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Compagnie à fonds social créée en vertu de la Loi sur la Société des alcools du Québec, (L.R.Q., c. S-13), ayant son siège social au 905 De Lorimier, Montréal (Québec) H2K 3V9, ici représentée par Jean-Claude Gagnon, dûment autorisé à agir aux présentes,

ci-après désignée la «**SAQ**»

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 3535, association de salariés légalement constituée en personne morale et ayant sa principale place d'affaires au 545 boul. Crémazie est, 12^e étage, Montréal (Québec) H2M 2V1 et un bureau d'affaire pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la SAQ au 6876, rue de Marseille, Montréal (Québec) H1N 1M7, ici représenté par Guy DeBlois, dûment autorisé à agir aux présentes,

ci-après désignée le «**STSAQ**»

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC, Syndicat professionnel dûment constitué et

accrédité, ayant son siège social au 1065, rue Saint-Denis, Montréal (Québec) H2X 3J3, ici représenté par Jean Jr. LaPerrière, dûment autorisé à agir aux présentes,

ci-après désignée le «**SEMBSAQ**»

ATTENDU QUE la nouvelle orientation de la SAQ dans le développement du réseau SAQ-Restauration entraîne des modifications importantes dans le fonctionnement des Secteurs ventes, logistique et distribution, que les principaux points de cette orientation concernent la vente aux titulaires de permis, le service de livraison et le commerce électronique;

ATTENDU QUE l'employeur reconnaît que l'appui, le support et l'expertise des syndicats et de ses membres sont essentiels à la mise en place de la nouvelle orientation;

ATTENDU QUE les parties susmentionnées désirent conclure une entente négociée afin de garantir et assurer le succès de l'orientation commerciale de la SAQ, et ce, en dehors de tout cadre juridique;

ATTENDU QUE les parties veulent minimiser les implications pour les unités d'accréditation et les employés concernés et délimiter définitivement les frontières entre les accréditations concernées;

1. ORIENTATIONS :

1.1 Politique de vente aux titulaires de permis

La décision d'acheter en succursales ou de se faire livrer par les deux centres de distribution (Mtl et Qc) est laissée à la discrétion des titulaires de permis.

1.2 Politique de service de livraison aux titulaires de permis

Le service de livraison gratuit aux titulaires de permis est offert et assuré uniquement à partir des deux centres de distribution (Mtl et Qc). Les ventes et les transactions effectuées pour livraison sont attribuées aux points de vente ayant effectué la prise de commande.

1.3 Politique sur le commerce électronique

Les titulaires de permis se prévalant du système SAQ.COM - Restauration seront desservis uniquement par les deux centres de distribution (Mtl et Qc) de la SAQ, alors que les consommateurs qui se prévalent du système le seront par les succursales de la SAQ.COM – Consommateurs. Les ventes et transactions effectuées par SAQ.COM – Restauration sont attribuées aux points de ventes ayant effectué la prise de commande.

2. IMPACTS :

- 2.1 Les tâches reliées à la préparation et à la livraison des commandes vers les succursales, vers les grossistes et également vers les titulaires de permis souhaitant se faire livrer, seront effectuées uniquement par les deux centres de distribution (Mtl et Qc) et par le personnel STSAQ, sous réserve des ententes et de la convention collective du STSAQ. Les tâches leur seront transférées graduellement. Par conséquent :
 - 2.1.1 Le personnel régulier SEMBSAQ de la succursale 33557, sera relocalisé selon les modalités convenues entre les parties, à l'exception d'un maximum de 12 employés réguliers qui seront intégrés dans l'unité STSAQ, tout en maintenant pour ces employés leur ancienneté et autres avantages (vacances, banque d'heures maladie, temps supplémentaire accumulé etc.) à la SAQ. Les employés ainsi relocalisés seront assignés au secteur distribution spécialisé pour les titulaires de permis selon les modalités convenues entre la SAQ et le STSAQ. La période de transition se terminera au plus tard en mai 2001.
 - 2.1.2 Les responsabilités de préparation et de livraison, de produits cadeaux et comptoir postal, assumées actuellement par la succursale 23106, seront intégrées aux activités de SAQ.COM – Consommateurs et SAQ.COM – Restauration, dont les activités se limitent aux titulaires de permis pour les fins de leur commerce.
 - 2.1.3 La tâche de prises de commande téléphonique, pour les titulaires de permis et les consommateurs qui désirent se faire livrer à l'endroit de leur choix, sera effectuée exclusivement par du personnel de succursale SEMBSAQ.
 - 2.1.4 Le service de livraison aux titulaires de permis, offert actuellement par certaines succursales du réseau, est aboli.
 - 2.1.5 Le service 23111, les succursales 33557, 23360 ainsi que l'entrepôt Condé relié à la succursale 23113 seront fermés,

et ce, suite à un préavis minimal d'un mois, tel que prévu à la convention collective. De plus, les parties s'entendent que cet avis n'ait pas pour effet d'empêcher le transfert graduel des employés au même rythme que le transfert des activités relatives à la préparation des commandes de la succursale 23360 vers le centre de distribution.

2.1.6 Les employés SEMBSAQ touchés par la fermeture des succursales mentionnées au point 2.1.5 seront relocalisés selon les modalités convenues entre les parties concernées.

2.2 Les tâches des succursales de vins en vrac et SAQ-Dépôt seront effectuées exclusivement par les employés membres du SEMB/SAQ. En ce qui concerne la SAQ-Vrac Montréal, les employés travaillant à l'extérieur des aires de vente des consommateurs seront des employés membres du STSAQ. Les employés STSAQ touchés par cette réorganisation seront relocalisés selon les modalités prévues à leur convention collective.

2.3 Les employés des succursales SAQ.COM – Consommateurs doivent être membres du SEMB/SAQ.

EN CONSIDÉRATION DE CETTE ENTENTE, les syndicats se désistent des requêtes mentionnées ci-dessous et de tous les griefs déposés en regard du contentieux sur la propriété des tâches de préparation des commandes aux titulaires de permis et déposeront devant les instances judiciaires compétentes des désistements écrits, et ce, dans chacun des dossiers.

REQUÊTES STSAQ

- Requête en accréditation
Présentée par la STSAQ, le 27 octobre 1987
Dossier : Q7614-10
Dossier : QR 042-10-87
- Requête en fusion d'accréditation
Présentée par le STSAQ, le 6 avril 1990
Dossier : CQ 9004 S 027

- Requête en interprétation, art. 39 ct
Présentée par le STSAQ, le 31 août 1992
et visant la pièce 23360
CAS : CM 9209 S 390
Dossier : AM 8802 S 242

REQUÊTES SEMB

- Requête en interprétation, art. 39 ct
Magasin du VRAC MTL, le 8 avril 1994
Dossier : AM 8802 S 156
CAS : CM 9406 S 062
- Requête en interprétation, art. 39 ct
Magasin du vrac Québec, le 24 mars 1994
Dossier : AM 8802 S 156
CAS : CQ 9403 S 155

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 21^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

Sujet à ratification par les membres de chacune des unités syndicales

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

Sujet à ratification par les membres du Conseil de direction de la SAQ

ANNEXE A-16

MAINTIEN DES SERVICES OU AVANTAGES

La Société des alcools du Québec entend maintenir sa pratique d'amélioration de la qualité de vie au travail, en permettant à ses employés de bénéficier des services ou avantages suivants :

- des salles de repos, des machines distributrices de produits alimentaires, des appareils micro-ondes, réfrigérateur, et ce, dans ses centres de distribution;
- des stationnements à ses édifices;
- un service de cafétéria au Centre de distribution de Montréal, au Centre de distribution de Québec ainsi qu'à son siège social;
- temps alloué pour se laver les mains;
- application de la politique administrative SAQ sur les repas pour le livreur-transporteur «B» attribué au Service du courrier et dépannage aux succursales, travaillant sur un horaire de trente-huit heures et trois quarts (38,75) au 31344 (Liaisons-Québec), et pour le livreur-transporteur « B » du service planification magasin des pièces (24830) à Montréal.
- un casier : Ce casier lui sera identifié et l'employé pourra y apposer un cadenas. Toutefois, pour fin de vérification, les employés peuvent être appelés à ouvrir ce casier sur demande de l'employeur; cette vérification sera faite en présence d'un représentant syndical.

ANNEXE A-17

Programme de boni versé aux employés STSAQ

En conformité avec l'article 8:03:03 de la convention collective, les parties conviennent d'instaurer le programme de bonification suivant :

- Le programme de bonification vise à renforcer le virage performance par une rémunération incitative orientée vers les résultats de la Division Logistique & Distribution de la SAQ.
- La cible de bonification est déterminée par l'indice de performance du coût à la caisse qui se mesure par le total des dépenses de la Division L & D excluant l'ensemble des bonis divisé par le nombre total des caisses expédiées aux points de vente.
- Le boni se rapportant à la performance de la Division L & D est versé à 100 % lorsque la cible qui détermine l'objectif ⁽¹⁾ du coût à la caisse expédiée est atteint. Chaque niveau de réduction de coût à la caisse comparativement à l'objectif équivaut à 0,25 % de plus jusqu'à un maximum total ⁽⁴⁾ de boni de 3 %. Au-delà de l'objectif ⁽²⁾ chaque coût à la caisse équivaut à 0,25 % de moins de boni versé. Lorsque la cible maximale identifiée est atteinte ⁽³⁾, aucun boni n'est versé.
- Selon les balises suivantes, le pourcentage du boni est versé selon le coût à la caisse atteint.

Tableau des cibles prédéterminées et des bonis

	Cible	% de l'objectif atteint	(Pertes) ou gains totaux L&D	Gains versés aux employés		
				% bonis	\$	% sur gains
(2)	Plus de 4,601	Moins de 97,50%	—	0,00%	—	
	4,579	98,00%	-1 361 000	1,00%	392 000	0
	4,556	98,50%	-1 013 000	1,25%	489 000	0
	4,534	99,00%	-680 000	1,50%	588 000	0
	4,511	99,50%	-333 000	1,75%	686 000	0
(1)	4,490	100,00%	0	2,00%	784 000	0
(4)	4,467	100,50%	340 000	2,25%	98 000	29%
	4,444	101,00%	673 000	2,50%	196 000	29%
	4,422	101,50%	1 006 000	2,75%	294 000	29%
	4,399	102,00%	1 357 000	3,00%	392 000	29%
Objectifs 2004 - 2005						

Note : Objectifs selon le pro forma plan d'affaires 2005-2009:	2005-2006 ; 4,490 \$/CS
	2006-2007 ; 4,485 \$/CS
	2007-2008 ; 4,514 \$/CS
	2008-2009 ; 4,545 \$/CS

Pour l'année 2005-2006, les pertes encourues dues à un arrêt de travail d'une autre accréditation syndicale de la SAQ, s'il y a lieu, seront comptabilisées dans un compte spécifique et exclues des résultats de coût/caisse L & D.

1) Détermination des cibles

Il est entendu que les cibles seront révisées au début de chaque année financière par l'employeur en fonction des objectifs corporatifs.

2) Méthodologie de lecture des balises

En deçà (coût à la caisse inférieur) de la cible de l'objectif le pourcentage du boni identifié à la suivante cible sera versé lorsque la cible suivante est atteinte jusqu'à un maximum de 3% de boni. Au-delà (coût à la caisse supérieur) de la cible de l'objectif le pourcentage du boni identifié à la suivante cible sera versé seulement lorsque celle-ci est atteinte. Lorsque la cible maximale est atteinte, aucun boni ne sera versé.

3) Admissibilité au boni

Un employé est admissible à partir du moment qu'il obtient le statut de régulier (R.T. ou R.N.T.) et d'accréditation syndicale SCFP sl 3535 (STSAQ).

4) Heures contributives

Les heures contributives excluent les heures de temps supplémentaire, sans solde et de maladie et incluent les heures régulières au travail, les heures d'absences de CSST, de maternité, de libération syndicale, de vacances avec solde et fériés.

5) Montant du boni par employé

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

6) Décès, préretraite et retraite

Le boni est versé selon le nombre d'heures contributives de l'employé avant cet 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

Les heures de congé maternité payée en partie ou en totalité par l'employeur sont considérées comme des heures contributives. Aucun boni n'est payé pour la portion sans solde du congé.

9) Congédiement et démission

Aucun boni n'est payé à un employé dans l'une de ces situations.

10) Taux horaire unique

Le taux horaire est déterminé par la dépense de la masse salariale totale multiplié par le pourcentage de boni selon les balises et en fonction des cibles déterminées en début d'année financière divisé par le total des heures contributives de l'ensemble des employés admissibles pour cette même année financière.

11) Définition des cibles

Les cibles sont les résultats des objectifs à atteindre pour chaque niveau de coût à la caisse expédiée aux points de vente nécessaire afin de déterminer les pourcentages du boni à verser.

12) Date de paiement

Lorsqu'il y aura paiement en vertu de ce programme, celui-ci s'effectuera vers la fin du mois de juin suivant la fin de l'année financière visée.

ANNEXE A-18

PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE RÉGULIERS NON TITULAIRE (RNT)

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

Pour couvrir la période allant du 1^{er} janvier 2006 à la fin de l'année financière 2005-2006, la somme octroyée sera de 13 000\$.

Par la suite, la SAQ consent à octroyer au début de l'année financière 2006-2007, et ce pour chaque année de convention qui suit, la somme de 50 000\$.

Pour chacune des années suivantes de convention, le montant de 50 000\$ sera augmenté de 2% par année.

Aucune administration ou autre implication n'est effectuée par l'employeur, sauf pour les prélèvements sur la paie pour remise au syndicat, au même titre que les cotisations syndicales. Toutefois, des conditions seront décrites à une lettre d'entente afin d'encadrer le syndicat dans sa démarche et qu'il expose régulièrement à la SAQ l'utilisation diligente des sommes octroyées.

ANNEXE B-1

LIVRAISON CSM

La livraison fait partie intégrante de la vente et la façon dont un produit est livré au client est au moins aussi importante que la qualité du produit lui-même.

Les préposés à la livraison sont du personnel de première ligne qui se trouvent en situation de contact direct avec le client et ont, par conséquent, un impact important sur l'image de l'entreprise.

HORAIRE DE TRAVAIL

L'horaire de travail sera le suivant :

ROUTE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
1	0	2	2	2	2
2	0	2	2	2	2
3	0	2	2	2	2
4	0	2	2	2	2
5	0	2	2	2	2
6	0	2	2	2	2
7	0	2	2	2	2
8	0	2	2	2	2
9	0	2	2	2	2
10	0	2	2	2	2
11	0	2	2	2	2
Hres début	6h30	6h30	6h30	6h30	6h30
Hres fin	17h00	17h00	17h00	17h00	17h00
Dîner	30 min.	30 min.	30 min.	30 min.	30 min.
Journée normale	10h00	10h00	10h00	10h00	10h00
TOTAL	40,00 heures				

La semaine normale est de quatre (4) jours répartis du mardi au vendredi, sauf pour le livreur-transporteur « B » au dépannage. Il est cependant primordial que le titulaire termine sa livraison totale même si cela dépasse les heures régulières de travail.

L'horaire du livreur-transporteur « B » au dépannage est le suivant :

Lundi : 14h00 à 18h00

Mardi au vendredi : 8h00 à 17h30

Note : La prime de soir ne s'applique pas.

Les postes de livreurs-transporteurs «B» font partie du CSM.

Les titulaires de ces postes de livreur-transporteur «B» perdent tous leurs droits pour des affectations temporaires en vertu de l'article 5:03:00 de la présente convention collective sous réserve des exigences requises pour le maintien de son permis de conduire classe I.

Toutefois, il est convenu qu'un maximum de deux (2) titulaires du poste de livreur-transporteur « B » du CSM peuvent bénéficier d'une affectation hebdomadaire à l'extérieur de leur département pour effectuer du remplacement LTA, et ce uniquement vers le service de livraison CDM (26 221) au cours d'une même semaine.

Le remplacement sur ces postes se fera de la façon suivante :

- Une liste de remplacement par ancienneté est créée où sont inscrits les employés ayant suivi avec succès la formation dispensée par la Société des alcools du Québec et les employés non formés par l'employeur, ayant réussi le test d'aptitude prévu à l'annexe A-4 et désirant effectuer du remplacement au CSM.
- Une deuxième liste de remplacement est créée où peuvent s'inscrire les employés désirant effectuer les tâches de préposé à la distribution, classe 3 livraison CSM.
- Aucun droit de refus n'existe sur ces listes. L'employé peut cependant en retirer son nom en tout temps pour les besoins ultérieurs, et l'inscription se fait une fois par année en avril. Cependant, l'employé ayant reçu sa formation après le 1^{er} janvier 2001 sera sujet aux dispositions de l'annexe A-4 en cas de refus de disponibilité.
- Advenant un besoin de main-d'œuvre en cours de semaine et en fonction des besoins des opérations l'employeur peut, dans un premier temps,

assigner les livreurs-transporteurs «B» d'un poste de livreur-transporteur «B» à l'autre du CSM.

S'il subsiste un besoin de livreur-transporteur «B», l'employeur assigne par rotation les livreurs-transporteurs «B» inscrits sur la liste de remplacement quotidien prévue à l'annexe B-3 paragraphe 1) de la présente convention, et présent sur le même quart de travail.

- L'employeur peut assigner par rotation comme deuxième personne sur un camion un employé s'étant inscrit sur la liste des employés désirant effectuer les tâches de préposés à la distribution, classe 3 livraison CSM.

VACANCES

Pour la période de vacances, un seul livreur-transporteur «B» peut partir en vacances à la fois sur les deux employés assignés à une même route à moins que l'employeur puisse combler son besoin par un autre employé formé et disponible.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET JOURS FÉRIÉS

- Les employés affectés sur chaque véhicule doivent terminer leur livraison même si cela excède les heures normales de travail.
- Le travail en temps supplémentaire est effectué par les employés affectés à la route où le travail est requis.
- Le livreur-transporteur «B» qui est dans l'impossibilité de compléter le travail cédulé à l'intérieur de l'horaire normal de travail doit entrer en communication avec le CSM afin de faire approuver les besoins de livraison supplémentaires et ce, vers 15 h.
- Le livreur-transporteur «B» qui a terminé ses livraisons doit entrer en communication avec le CSM afin de connaître son emploi du temps pour le reste de la journée.
- S'il existe des besoins, ces derniers devront obligatoirement effectuer les livraisons supplémentaires avant d'avoir droit au temps supplémentaire des autres départements.
- S'il n'existe pas de livraison supplémentaire au CSM, les employés entreront en contact dans un premier temps avec le Service de la livraison du CDM pour indiquer leur disponibilité et, dans un deuxième temps s'il y a lieu, au responsable des listes interdépartementales.
- Les titulaires d'un poste de livreur-transporteur «B» au CSM affectés à l'horaire de quatre (4) jours dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un

des jours chômés et payés à la clause 9:02:01 a) reçoivent une compensation égale au 1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé.

→ Si un jour chômé survient à l'intérieur de la semaine normale de travail l'employé sera rémunéré l'équivalent de sa journée normale de travail.

Les parties conviennent de ce qui suit relativement au poste de livreur-transporteur «B» Signature :

1. Département d'attache

Le poste de livreur-transporteur «B» affecté à la succursale «Signature 23113» relève du département 26331 livraison CSM.

2. Assignment

Le titulaire du poste de livreur «Signature» fait partie des exceptions à l'assignation, conformément à l'article 5:03:04 b) de la convention collective et de plus, ne peut participer à l'assignation quotidienne dans un autre poste de travail.

3. Fériés

a) Pour fins d'application de l'article 9:02 de la convention collective «jours chômés payés» les jours chômés de la convention collective sont tous décalés d'un jour de façon à ce que les lundis de la convention s'appliquent les mardis suivants, les mardis s'appliquent les mercredis suivants et ainsi de suite, sauf les congés légaux qui ne sont pas reportables ou qui correspondent à un jour de fermeture de la succursale.

b) Sur accord du titulaire et de l'employeur, il est possible de repositionner un jour férié ailleurs dans la semaine.

4. Horaire de travail

L'horaire de travail est fixé comme suit et est sujet à révision après accord entre les parties :

Mardi-mercredi-jeudi-vendredi :	8h30 à 17h30
Samedi :	10h00 à 17h00

Dans le but de maintenir la priorité du transport accordée à la flotte de camions de la S.A.Q., telle que définie à l'article 6:04:06, l'employeur s'engage à combler graduellement tous les besoins supplémentaires de main-d'œuvre au département de la livraison du CSM par les mécanismes d'assignation prévus, soit à l'article

5:03:04 et/ou par la liste quotidienne, tel qu'il est ci-haut mentionné, avant d'octroyer ce travail de livraison au transporteur privé et ce, à partir du 3 octobre 1994. Cette opération doit se faire dans le respect des paramètres financiers.

Dans l'éventualité où les conditions prévues à cette entente ne permettent pas à l'employeur de rencontrer les besoins de la clientèle, ces arrangements pourront être rediscutés et modifiés après entente entre les parties.

ANNEXE B-2

CENTRE SPECIALISE DE MONTREAL

La nouvelle orientation de l'entreprise dans le développement du réseau SAQ Restauration exige l'adaptation à une nouvelle culture commerciale et des modifications importantes dans le fonctionnement des secteurs Ventes et Logistique-Distribution.

Dans ce contexte et dans un souci de maintenir un haut niveau de qualité de service à la clientèle, le secteur Logistique et Distribution a besoin de flexibilité ; ce qui nécessite des ententes particulières entre les parties en ce qui concerne le fonctionnement du Centre de distribution spécialisé de Montréal. 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 de travail en vigueur de la présente convention collective au CSM sont maintenues pour tous les postes connus au CSM au moment de la signature.

- 2 (commis-console préparation, expédition)
- 1 (commis-console réception)
- 1 (vérificateur)
- 1 (manœuvre)
- 3 (préposés principaux aux commandes)
- 20 (préparation, timbrage, démêlage, bris)
- 1 (chariot)

1.1 Au CDSM, une exception est faite pour les postes clés de commis préparation et expédition, préposé à la réception CSM, commis CCP, préposé à la réception CCP, commis aux stocks CCP, qui sont intégrés à la clause 5:03:04 b) de la convention collective ainsi que tout nouveau poste créé après la signature de la présente entente.

1.2 Les titulaires actuels des postes clés dont les noms suivent :

- Régine Clément
- Raymond Giroux
- Richard Miron
- André Saulnier

peuvent se prévaloir du processus d'assignation en vertu des dispositions de l'article 5 de la convention collective en vigueur.

- 1.3 Dans tous les cas, il est obligatoire d'assurer le remplacement de chaque titulaire de façon à maintenir et garantir la bonne marche des opérations.
- 1.4 Pour chacun des nouveaux postes au CSM incluant la livraison, les plages horaires connues dans la convention collective à 4:01:02 d) peuvent être modifiées selon les besoins de l'entreprise. Cependant, les parties conviennent de s'entendre sur les modalités d'application. Les nouvelles plages horaires peuvent inclure le samedi et le dimanche.
- 1.5 Dans le cas de travail de fin de semaine lorsque possible, l'employeur applique une formule d'alternance qui évite à l'employé de travailler systématiquement le samedi et le dimanche.
 - 1.5.1 Les horaires de fin de semaine doivent nécessairement être inclus dans un horaire de 38,75 heures.
 - 1.5.2 Il est de l'intention de l'employeur de considérer prioritairement le désir des employés de travailler sur semaine.
- 1.6 Les postes énumérés à 1.4 sont considérés comme distincts.
- 1.7 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.
2. Les équipes de livraison du CSM sont intégrées à l'entente du 1^{er} juin 2000 relative aux nouvelles modalités de transport et de livraison pour le CDM et le nombre de postes de jour demeure identique.
 - 2.1 Sujet à 2, 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.
 - 2.2 Le quart de soir se situe pour sa part entre 13 h 00 et 2 h 15.
3. Pour chacun des horaires réguliers qui débutent à partir de 14h00, la prime de soir est accordée pour l'ensemble de la semaine de travail.
4. Dans la mesure où il n'y a pas d'autres alternatives, l'employeur peut exiger qu'un titulaire assure la formation de son successeur avant de

pouvoir quitter son poste suite à une supplantation, un transfert ou un affichage. D'autre part, il s'engage à verser la prime d'entraînement et la classe salariale supérieure dont il aurait bénéficié autrement.

5. L'employeur affiche une liste permanente où les employés couverts par l'accréditation peuvent s'inscrire, afin de recevoir par ancienneté la formation nécessaire pour effectuer du remplacement dans tous les postes couverts par la présente entente excluant la livraison.
 - 5.1 L'employeur, compte tenu de ses besoins, forme par ancienneté, le nombre d'employés nécessaires à la bonne marche des opérations.
 - 5.2 L'employeur donne la formation d'abord aux réguliers titulaires d'un poste dans le centre de distribution spécialisé concerné pour ensuite donner la formation aux employés des autres départements de la région concernée.
- 5.3 En complétant avec succès la période de formation, l'employé accorde un choix prioritaire d'assignation dans le poste pour lequel il a été formé pour une période d'une année.
 - 5.4 Au CSM, l'employeur peut assigner prioritairement un employé qui a complété avec succès une période de formation dans un des postes couverts par la présente entente par ordre inverse d'ancienneté. Cette disposition n'a pas pour effet de pénaliser l'employé dans le cas où il est affecté à un taux de salaire supérieur.
 - 5.5 Les présentes conditions de formation s'appliquent au CSM nonobstant toute autre indication contraire de la convention collective.
 - 5.6 Le fait pour un employé de détenir une formation ne lui assure pas pour autant une préséance lors d'affichage.
6. Cette entente a pour effet potentiel de développer la formation à «l'approche client» pour l'ensemble du personnel concerné, de créer des routes additionnelles pour le Service de livraison aux détenteurs de permis.

ANNEXE B-3

LIVRAISON CDM

L'objectif visé par les parties est de créer une liste de remplacement quotidienne et hebdomadaire pour combler les besoins temporaires de main-d'œuvre survenant en cours de semaine comme LTA et LTB au département de la livraison du CDM et d'établir les mécanismes d'assignation régissant ces remplacements.

Attendu que les mécanismes d'affectation prévus à l'article 5:03:04 sont adéquats pour combler les besoins établis en vertu de l'article 5:03:02;

Attendu que les moyens et mécanismes quotidiens prévus à la convention collective ne rencontrent pas les particularités de la livraison et pour combler les besoins en cours de semaine :

- 1) Les parties s'entendent pour créer une liste où seront inscrits les employés qui auront exprimé le désir de combler les besoins temporaires comme LTB et une liste comme LTA au département de la livraison et ce, pour des besoins en cours de semaine ainsi que les employés devant fournir une disponibilité en vertu de l'annexe A-4.
- 2) Les parties s'entendent pour établir un mécanisme d'assignation pour assigner les employés inscrits sur les listes en commençant par le plus ancien, par groupe d'appartenance en tenant compte d'un tour de rôle. avec un droit de passage uniquement pour le plus ancien à qui est le tour si l'employeur a en disponibilité des employés moins anciens. Tout refus entraîne le retrait automatique des listes et ce, jusqu'à leur renouvellement sujet aux dispositions de l'annexe A-4 pour les employés ayant reçu leur formation après le 1^{er} janvier 2001.
- 3) Seuls les employés des autres départements, à l'exception de ceux mentionnés au paragraphe b) de l'article 5:03:04, peuvent s'inscrire à la liste prévue en 1.
- 4) Dans le cas de la livraison à partir du Centre de distribution de Montréal seulement, l'article 5:03:07 est modifié comme suit :
 - a) Statu quo.
 - b) Les besoins temporaires de main-d'œuvre sont comblés par ancienneté par les réguliers titulaires des autres occupations du département inscrits aux listes prévues à cette fin, aptes à faire le travail et présents dans le département.

Ensuite, l'employeur assigne par rotation les employés réguliers, aptes à faire le travail, inscrits sur la liste prévue au point 1 de la présente entente et présents sur le même quart de travail. Cette rotation est permanente, en ce sens qu'elle ne s'arrête jamais.

S'il subsiste un besoin, l'employeur assigne par rotation les réguliers titulaires en surplus et les réguliers non titulaires présents au travail et inscrits sur la même liste.

Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.

Il est entendu, entre les parties, que seul l'employé le plus ancien à qui est le tour selon la rotation, peut passer au moins ancien cette assignation.

- c) Advenant des surplus de personnel, les règles de la convention collective s'appliquent.
- 5) Les vacances seront gérées selon l'annexe A-4. Les parties s'entendent que la première semaine du mois de juin, les employés inscrits sur les listes hebdomadaires d'assignation à la livraison, devront remettre au Service de livraison leur cédule de vacances accordée par le département d'origine.
- 6) Les parties s'entendent que l'inscription à la liste quotidienne se fera le 1^{er} avril de chaque année.
- 7) Dans le but de maintenir la priorité du transport accordée à la flotte de camions de la S.A.Q., tel que définie à l'article 6:04:06, l'employeur s'engage à combler tous les besoins temporaires de main-d'œuvre au département de la livraison du CDM par les mécanismes d'assignation prévus, soit à l'article 5:03:04 et/ou par la liste quotidienne, tel qu'il est ci-haut mentionné, avant d'octroyer ce travail de livraison au transporteur privé.

ANNEXE B-4

MODIFICATION DE LA PLAGES HORAIRE SECTEUR TECHNIQUE

Lorsque l'employé du secteur technique travaillant sur le quart de nuit sera absent pour une semaine complète pour quelque raison que ce soit, l'employeur créera une plage horaire qui sera répartie entre cinq heures trente minutes (5 h 30) et dix-huit heures trente minutes (18 h 30) sur le quart de jour. La semaine de travail sera alors de quatre (4) jours.

ANNEXE B-5

PRÉPOSÉ À LA CUVERIE (TOTES ET VRAC)

Les parties conviennent de ce qui suit relativement au poste de préposé à la cuverie (totes et vrac) :

1. Département d'attache

Le poste de préposé à la cuverie (totes et vrac) relève du département 26168 Conditionnement des liquides - Maison des Futailles.

2. Assignation

Le titulaire du poste de préposé à la cuverie fait partie des exceptions à l'assignation, conformément à l'article 5:03:04 b) de la convention collective et de plus, ne peut participer à l'assignation quotidienne dans un autre poste de travail.

3. Fériers

a) Pour fin d'application de l'article 9:02 de la convention collective «jours chômés payés» les jours chômés de la convention collective sont tous décalés d'un jour de façon à ce que les lundis de la convention s'appliquent les mardis suivants, les mardis s'appliquent les mercredis suivants et ainsi de suite, sauf les congés légaux qui ne sont pas reportables ou qui correspondent à un jour de fermeture de la succursale de vin en vrac.

b) Sur accord du titulaire et de l'employeur, il est possible de repositionner un jour férié ailleurs dans la semaine.

4. Horaire de travail

L'horaire de travail est fixé comme suit et est sujet à révision après accord entre les parties :

Du mardi au samedi inclusivement : 16h00 à 00h15.

ANNEXE B-6

INTÉGRATION ANDRÈS-GELOSO

NOM	ANCIENNETÉ RECONNUE À LA PRODUCTION	ANCIENNETÉ RECONNUE SAQ
Gérald Simoneau	1974-10-10	1999-06-05
Carole Brunelle	1976-08-05	1999-06-06
Frank Pennimpede	1978-05-27	1999-06-07
Daniel Lussier	1978-07-06	1999-06-08
Nicole Turcotte	1978-07-13	1999-06-09
Réal Marchesseault	1978-10-20	1999-06-10
Domenico Discenza	1979-01-03	1999-06-11
Bernard Michaud	1985-06-11	1999-06-12

ANNEXE B-7

MAINTIEN DES EMPLOYÉS QUART DE JOUR

La Société des alcools du Québec s'engage, dans le cadre de la réorganisation du travail de la distribution à Montréal qui s'est effectuée en 2001, à maintenir pour la durée de la convention collective :

- chacun des employés membre du SCFP si 3535 détenant un poste de travail de jour à la distribution du CDM (départements de la préparation 26261, de la réserve 26251, de la réception 26231, de l'expédition 26271, du tri et inventaire 26241-26245 et des D.A. 26210) au 1^{er} janvier 2001, dans un poste de jour à l'intérieur d'un de ces départements ;

- chacun des employés détenant au 1^{er} janvier 2001 un poste de travail reconnu comme étant sans manutention intensive, c'est-à-dire un poste autre que ceux identifiés à l'article 5:03 de la convention collective, dans un poste de travail sans manutention intensive dans un des départements identifiés au paragraphe précédent ;

- le salaire des employés titulaires d'un poste de jour au 1^{er} janvier 2001 en provenance d'un des départements identifiés au premier paragraphe, qui ne pourront aller déplacer dans un de ces départements de jour comme le voudrait l'article 6 de la convention collective. Ces employés pourront demeurer dans un poste de jour dans un des départements de la distribution tout en maintenant le salaire de leur occupation antérieure au détriment de l'application stricte de l'article 6.

ANNEXE B-8

ENTENTE TRIPARTITE

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE **SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC (SCFP, section locale 3535)**, association de salariés au sens du Code du travail dûment accréditée pour représenter un groupe de salariés de la Société des alcools du Québec;

(Ci-après appelé: «LE SYNDICAT»)

ET **SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC,**

(Ci-après appelée: «LA SAQ»)

ET **LA MAISON DES FUTAILLES**, société en commandite, agissant aux présentes par le biais de son commandité 9071-1052 Québec Inc.;

(Ci-après appelée: «LA SOCIÉTÉ»)

ATTENDU QUE le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) et la SAQ ont élaboré le projet de constituer une nouvelle entreprise oeuvrant dans l'embouteillage du vin et d'autres boissons alcooliques et dans des activités connexes;

ATTENDU QUE cette nouvelle entreprise a pris la forme d'une société en commandite, soit LA SOCIÉTÉ dont le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec et la SAQ sont les principaux commanditaires;

ATTENDU QU'un des aspects principaux des ententes intervenues au sujet de la formation de cette nouvelle entreprise, est le transfert ou la cession par la SAQ à LA SOCIÉTÉ d'installations, d'équipements, de matériel, d'expertise, d'achalandage et d'autres éléments se trouvant au 2021, de la rue Des Futailles,

Montréal, permettant à LA SOCIÉTÉ d'exploiter une partie de la nouvelle entreprise ainsi constituée;

ATTENDU QU'un autre des aspects principaux des ententes intervenues est de tenter d'exploiter au maximum de sa capacité l'usine d'embouteillage située sur la rue des Futailles à Montréal;

ATTENDU par ailleurs, QUE LA SOCIÉTÉ et la SAQ entendent conclure un contrat de services en vertu duquel la SAQ fournira à LA SOCIÉTÉ des employés de production membres du syndicat pour les opérations de la nouvelle entreprise qui seront exécutées au 2021 de la rue des Futailles à Montréal ou à tout autre endroit où ces activités seraient exécutées;

ATTENDU QUE lesdites opérations seront notamment exécutées par les salariés de la SAQ qui sont membres de l'unité de négociation pour laquelle le syndicat est accrédité;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT:

1. Les parties reconnaissent que les transactions par lesquelles la SAQ transfère et cède à LA SOCIÉTÉ une partie de ses actifs et de son exploitation telles que ci-haut décrites constituent une transmission partielle d'entreprise au sens de l'article 45 du Code du travail;
2. Les parties reconnaissent par ailleurs que le contrat de services entre la SAQ et LA SOCIÉTÉ constitue également une transmission partielle d'entreprise au sens de l'article 45 du Code du travail et reconnaissent que dans le cadre du contrat de services, la SAQ est le véritable employeur;
3. Les parties conviennent toutefois, qu'il y a lieu de suspendre les effets de l'application des articles 45 et 46 du Code du travail à l'égard des transmissions d'entreprise mentionnées ci-dessus étant donné que les activités de LA SOCIÉTÉ qui font l'objet de cette transmission d'entreprise seront confiées en exclusivité à la SAQ pour être exécutées par des membres du syndicat au 2021 de la rue des Futailles à Montréal ou à tout autre endroit où ces activités seraient exécutées;
4. Les parties conviennent toutefois qu'il sera donné effet aux articles 45 et 46 du Code du travail si le contrat de services liant la SAQ et LA SOCIÉTÉ est résilié ou modifié d'une façon qui affecte de façon préjudiciable les droits du syndicat ou de ses membres; il en sera de même si LA SOCIÉTÉ assure elle-même ou par d'autres employeurs que la SAQ l'exploitation totale ou partielle de cette partie d'entreprise qui lui a été transmise par la SAQ;

5. Aux fins du paragraphe 4 ci-dessus, tout nouvel employeur sera lié par l'accréditation que détient le syndicat et par la convention collective qui, au moment où s'appliquera le paragraphe 4, liera le syndicat et la SAQ. Le nouvel employeur sera également lié, le cas échéant, par toute procédure entreprise en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective;
6. Il est donné effet à la présente entente en fonction du sens et de la portée qu'ont les articles 45 et 46 du Code du travail au moment où elle est signée. En conséquence un amendement aux dites dispositions ne peut avoir pour effet de modifier les droits et les obligations énoncés aux présentes.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 22^E JOUR DU MOIS DE MARS 1999.

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU
QUÉBEC (SCFP, section locale 3535)**

MAISON DES FUTAILLES

Par: Guy De Blois

Par: Roland Prud'homme

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Par : Gaétan Frigon

ANNEXE B-9

LIEN D'EMPLOI - MDF

ENTENTE ENTRE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC ET LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SL 3535

Attendu que la Société des alcools du Québec envisage de s'associer avec des partenaires pour opérer sous une nouvelle entité juridique l'activité connue sous le nom de La Maison des Futailles;

Attendu que la Société des alcools Québec, à titre d'employeur, garantit le lien d'emploi des employés de La Maison des Futailles en cas d'aliénation ou de concession totale ou partielle de La Maison des Futailles;

Attendu que le Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP) sl 3535 (STSAQ) désire convenir avec l'employeur de certaines modalités non prévues par le Code du travail permettant aux employés de La Maison des Futailles d'exercer en priorité un choix de demeurer à l'emploi de la Société des alcools du Québec;

Attendu que les parties désirent, en cas de cession, assurer un transfert progressif et harmonieux des employés entre la Société des alcools du Québec et La Maison des Futailles ainsi qu'un transfert progressif et harmonieux de l'expertise détenue par ces employés;

Les parties conviennent de ce qui suit:

Que tout employé embauché par la Société des alcools du Québec couvert par l'unité d'accréditation du SCFP sl 3535 STSAQ qui est affecté dans la nouvelle entité juridique à compter de l'aliénation ou de la concession totale ou partielle de La Maison des Futailles et ce, jusqu'au 31 décembre 2000 ou à la signature d'une nouvelle convention collective, conserve:

1. Son lien d'emploi avec la Société des alcools du Québec en autant qu'il décide de se prévaloir, au 31 décembre 2000 ou à la signature d'une prochaine convention collective, de l'application des dispositions des articles 6:01, 6:02 et 6:03 de la convention collective en vigueur entre les parties antérieurement à la cession ou qu'il ait, entre temps, obtenu par l'application des mécanismes particuliers relativement aux mouvements de personnel prévus à la présente, un poste à la Société des alcools du Québec ou le statut d'employé déterminé par son ancienneté.
2. Les conditions de travail contenues à la convention collective en vigueur entre les parties antérieurement à la cession, le droit de faire une demande de transfert ou de participer à un affichage à la Société des alcools du

Québec ainsi que son ancienneté qui est maintenue et qui continue de s'accumuler, le tout sous réserve du maintien du lien d'emploi selon les conditions prévues à la présente.

3. La Société des alcools du Québec comme seul employeur et comme émetteur de son chèque de paie, le tout sous réserve du maintien du lien d'emploi selon les conditions prévues à la présente.

Mécanismes particuliers relatifs aux mouvements de personnel pour la période allant de l'acte de cession de La Maison des Futailles jusqu'au 31 décembre 2000 ou à la signature d'une prochaine convention collective:

À compter de la fin du 3^e mois suivant l'acte de cession de La Maison des Futailles:

- Tout poste couvert par le certificat d'accréditation qui devient vacant à la Société des alcools dans un département autre que ceux de la nouvelle entité juridique, déclenche le processus de déplacement pour les 51 employés réguliers titulaires d'une poste à La Maison des Futailles au moment de la cession;
- L'employeur offre, par ancienneté parmi les 51 employés réguliers titulaires mentionnés au paragraphe précédent, de déplacer en conformité avec l'article 6:01:00 de la convention collective dans tout poste couvert par l'unité d'accréditation à l'exception des postes de la nouvelle entité juridique. Dans l'application de ce paragraphe et du paragraphe précédent, il est entendu qu'il ne peut y avoir plus d'employés qui déplacent en provenance de la nouvelle entité juridique qu'il y a de postes vacants à combler à la Société des alcools du Québec;
- Sauf pour l'employé régulier titulaire d'un poste à La Maison des Futailles au moment de la cession, qui est le moins ancien, les autres employés réguliers titulaires d'un poste à La Maison des Futailles au moment de la cession qui refusent l'offre de déplacement conservent tous leurs droits et privilèges décrits dans la présente entente;
- L'employé régulier titulaire d'un poste à La Maison des Futailles au moment de la cession qui est le moins ancien et qui refuse l'offre de déplacement perd son lien d'emploi avec la Société des alcools du Québec prévu à la présente entente et est réputé avoir démissionné de la Société des alcools du Québec.

À compter de l'acte de cession de La Maison des Futailles:

- Tout poste, compris dans les 51 postes couverts par l'unité d'accréditation du SCFP sl 3535 (STSAQ) au moment de la cession,

qui devient vacant dans un département dans la nouvelle entité juridique, est d'abord offert et comblé par les employés de la Société des alcools du Québec couverts par le certificat d'accréditation du SCFP sl 3535 (STSAQ) incluant les 51 employés réguliers titulaires d'un poste à La Maison des Futailles au moment de la cession;

- Tout employé, à l'exception d'un employé déjà titulaire d'un poste dans un département de La Maison des Futailles au moment de la cession, qui est nommé titulaire d'un poste dans la nouvelle entité juridique, bénéficie d'une période de trois mois au terme de laquelle il doit, soit revenir à la Société des alcools du Québec ou soit perdre son lien d'emploi prévu à la présente entente et est, dans ce cas, réputé avoir démissionné de la Société des alcools du Québec;
- L'ancienneté de l'employé mentionné au paragraphe précédent est maintenue et continue de s'accumuler pendant la période de trois mois;
- Par ailleurs, l'employé qui exerce un droit de retour à la Société des alcools du Québec reprend le statut d'employé et la date d'ancienneté qu'il détenait avant l'affectation dans la nouvelle entité juridique;
- Le poste à la Société des alcools du Québec laissé vacant par l'employé devenu titulaire d'un poste dans la nouvelle entité juridique ne peut être comblé de façon permanente avant que ledit employé ait, au terme de la période de trois mois, exercé son choix définitif.

Nonobstant les dispositions précédentes de la présente entente, en cas de réduction du nombre de postes parmi les 51 postes couverts par l'unité d'accréditation du SCFP sl 3535 (STSAQ) au moment de la cession de La Maison des Futailles, les employés titulaires qui se retrouvent en surplus peuvent appliquer leur droit de retour à la Société des alcools du Québec selon les dispositions des articles 6:01, 6:02 et 6:03 de la convention collective en vigueur entre les parties antérieurement à la cession en conservant le maintien et le cumul de leur ancienneté et ce, jusqu'au 31 décembre 2000 ou à la signature d'une prochaine convention collective. L'employé ainsi de retour reprend le statut d'employé déterminé par son ancienneté.

Tout rappel au travail dans la portion de la nouvelle entité juridique attribuable à l'apport de la Société des alcools du Québec est comblé par l'utilisation de la liste de rappel de la Société des alcools du Québec. À cet effet, les parties devront s'entendre pour tout problème d'application.

L'employé qui est titulaire d'un poste clé dans la nouvelle entité juridique visé par la clause 5:03:04 d) de la convention collective et qui obtient un poste à la Société des alcools du Québec avant le 31 décembre 2000 ou avant la signature d'une

prochaine convention collective est rémunéré selon le taux horaire de ce poste ou maintiendra le taux horaire de son ancien poste si celui-ci est plus élevé et n'est transféré dans son nouveau poste qu'après une période déterminée par la Société des alcools du Québec. Il est convenu que cette période ne peut excéder 6 mois sans qu'il y ait entente entre les parties. De plus, le poste obtenu à la Société des alcools du Québec est, pendant toute période précédant le transfert du titulaire, comblé de façon temporaire par assignation et le poste devenu vacant à la nouvelle entité juridique n'est comblé qu'après le transfert du titulaire du poste clé.

Au 31 décembre 2000 ou à la signature d'une prochaine convention collective, les postes de la nouvelle entité juridique qui sont devenus vacants par l'application du point 1 de la présente entente, seront, pour une dernière fois, offerts en priorité et par ancienneté aux employés couverts par l'unité d'accréditation du SCFP sl 3535 (STSAQ) qui bénéficient pendant une période de trois mois de leur nomination d'un droit de retour à la Société des alcools du Québec. Après cette période de trois mois, l'employé qui n'a pas demandé d'être retourné selon les dispositions des articles 6:01, 6:02 et 6:03 de la convention collective en vigueur entre les parties avant la cession, est réputé avoir démissionné de la Société des alcools du Québec.

Au 31 décembre 2000 ou à la signature d'une prochaine convention collective, l'employé embauché par la Société des alcools du Québec couvert par l'unité d'accréditation du SCFP sl 3535 (STSAQ) qui est affecté dans la nouvelle entité juridique et qui ne s'est pas prévalu des dispositions de la présente pour maintenir son lien d'emploi avec la Société des alcools du Québec est réputé avoir démissionné de la Société des alcools du Québec.

N.B. La Maison des Futailles et la nouvelle entité juridique incluent les départements 26120, 26168, 26105, 26190, 23452, 36140 conformément à l'annexe A-2 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL CE 27^E JOUR DU MOIS DE MAI 1998.

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Gaétan Frigon
Président-directeur général

Denise Bilodeau
Vice-présidente

SCFP SL 3535 STSAQ

Guy De Blois
Président

Benoît Gosselin
Vice-président

Pierre Lamothe
Conseiller

ENTENTE

ENTRE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC ET LE SCFP SECTION LOCALE 3535 (STSAQ)

Les parties conviennent qu'étant donné les circonstances nouvelles amenées par l'introduction d'un contrat de services entre la Société des alcools du Québec et la société en commandite en ce qui a trait aux opérations de la division de la production de la SAQ, l'applicabilité de l'entente du 27 mai 1998 relative aux modalités de transfert de personnel entre la SAQ et la nouvelle société en commandite éventuelle propriétaire de la division de la production de la SAQ est remise en cause.

Les parties conviennent donc qu'elles devront renégocier les termes et les échéances de ladite entente du 27 mai 1998 pour les rendre conformes à la nouvelle situation créée par l'introduction du contrat de services ci-haut mentionné.

Elle devront également adopter les clauses de la convention collective à la nouvelle réalité juridique créée par la mise en place de contrat de service et notamment reconnaître une certaine autorité administrative aux contremaîtres de la Maison des Futailles S.E.C.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 17^E JOUR DE MARS 1999.

LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Gaétan Frigon
Président-directeur général

Denise Bilodeau
Vice-présidente

SCFP SL 3535 (STSAQ)

Guy De Blois
Président

Benoît Gosselin
Vice-président

ANNEXE B-10

SERVICE DE LIVRAISON CDM-CSM

Les parties conviennent qu'advenant la création d'un (1) ou de plusieurs postes de livreur-transporteurs « A » ou « B » afin de combler un besoin d'affaires précis nécessitant une polyvalence, la mise sur pied d'un service de livraison CDM-CSM sera établie lors d'un comité de relations de travail.

ANNEXE B-11

CENTRE SPECIALISE DE MONTREAL RÈGLES DE FONCTIONNEMENT

Les parties conviennent que dans l'esprit de l'annexe B-2, il est nécessaire d'établir de nouvelles règles de fonctionnement au CSM afin de satisfaire à la demande de la clientèle du CSM et à ses impératifs en termes de volume et de commandes, et afin d'adapter la main-d'œuvre à cette réalité.

Les objectifs poursuivis visent, entre autre, à réduire les déplacements du CDM vers le CSM et inversement, à obtenir une meilleure flexibilité de la main-d'œuvre en cours de semaine et finalement à développer une stabilité dans le personnel attiré au CSM afin de créer un esprit d'équipe qui favorise la créativité et l'intérêt. Les nouvelles règles de fonctionnement sont les suivantes :

1. Les conditions de travail en vigueur au CSM sont maintenues pour tous les postes connus au CSM au moment de la mise en vigueur de la présente convention collective.

2. Dans la zone du Centre de Commandes Privées (CCP), qui fait partie intégrante du CSM (26411), un (1) poste est créé, celui de commis aux stocks CCP. De plus, tous les postes CCP sont déclarés comme étant distincts :

- Préposé entrepôt « B » (CCP)
- Préposé principal au commandes (CCP)
- Commis (CCP)
- Préposé à la réception (CCP)

Les postes CCP distincts seront offerts par ancienneté parmi les titulaires actuels de l'occupation.

3. À compter du dimanche 30 janvier 2005, pour chacun des postes au CSM excluant les livreurs visés par l'annexe B-1 et les commis de la livraison CSM, un nouvel horaire de travail de quatre (4) jours sera instauré au CSM. Pour le quart de jour, cet horaire sera composé de 38.75 heures, réparties du mardi au vendredi, à l'exception de dix (10) postes CCP, qui eux travailleront du lundi au jeudi. Pour le quart de soir, l'horaire sera réparti du lundi au jeudi. Plus précisément, les horaires des quarts sont définis au tableau suivant :

Jour CSM	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	14h00	17h30	17h30	17h30	---	
Fin	00h45	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 CCP	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Début	8h00	6h45	6h45	6h45	---	
Fin	17h30	17h30	17h30	17h30	---	
Total :	8.75 hres	10 hres	10 hres	10 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)

Les employés touchés par ces changements d'horaire pourront déplacer conformément à l'article 6:01:00 de la convention collective. Le comité de déplacement siègera dans les meilleurs délais afin d'effectuer le processus de déplacement à temps pour la mise en place des nouveaux horaires et afin de minimiser l'impact des déplacements sur les employés, les opérations et le service à la clientèle. Toutefois, dans la mesure où il n'y a pas d'autres alternatives, l'employeur pourra exiger qu'un titulaire assure la formation de son successeur avant de pouvoir quitter son poste suite à ce déplacement. D'autre part, il s'engage à verser la prime d'entraînement et la classe salariale supérieure dont il aurait bénéficié autrement, s'il y a lieu.

4. Les équipes de livraison du CSM verront leur horaire de quatre (4) jours se moduler sur les nouveaux besoins opérationnels du CSM, tout en respectant les plages horaires déjà établies à l'annexe B-1 de la convention collective.

5. Pour chacun des horaires réguliers qui débutent à partir de 14h00, la prime de soir est accordée pour l'ensemble de la semaine de travail.

6. À la mise en place des nouveaux horaires, l'employeur modifie les choix d'assignation concernant le CSM sur le formulaire pertinent, de façon à créer trois (3) choix :

- CSM poste régulier (Lundi-jeudi)
- CSM poste régulier (Mardi-Vendredi)
- CSM poste en remplacement (30 heures)

6.1 Toute assignation hebdomadaire dans les postes à horaire distinct du CSM se fait prioritairement à l'intérieur du département. L'employeur affecte par la suite les employés, selon ses besoins, conformément à l'article 5:03:00.

6.2 L'employeur, compte tenu de ses besoins, retient par ancienneté le nombre d'employés nécessaire afin de remplacer ses postes réguliers.

6.3 Par la suite, il retient par ancienneté en tenant compte de ses prévisions de volume, le nombre d'employés réguliers du même quart de travail nécessaire afin de combler ses besoins de surplus, pour trois (3) jours avec un total de trente (30) heures. L'employé ainsi assigné voit sa semaine se terminer après 38.50 heures.

Si malgré ces prévisions de volume, un employé retenu à ce paragraphe n'est plus requis, l'employeur peut l'assigner à un autre département pour terminer sa semaine, sans égard à l'horaire de travail du service où il est assigné.

6.4 Les besoins en cours de semaine sont comblés par la liste de rappel prévue à l'article 6:03:03. L'employé ainsi rappelé et dont la présence n'est plus requise en cours de semaine est mis à pied nonobstant l'article 6:03:00, tout en respectant la priorité des groupes prévus à 6:03:03.

6.5 Les besoins en cours de semaine qui sont comblés par des employés provenant d'un autre horaire sur le même quart de travail termineront leur semaine à 38.75 heures, nonobstant l'horaire de leur journée au CSM.

7. Les parties conviennent de mettre sur pied, à la mise en place des nouveaux horaires, un comité paritaire de suivi du CSM, qui se rencontrera une (1) fois par période comptable, pendant les six (6) premiers mois du démarrage. Ce comité veillera à analyser et recommander des solutions aux problèmes et irritants reliés aux besoins déclarés en cours de semaine et en début de semaine au CSM (besoins 30 heures), qui sont basés sur des prévisions de volume et qui sont sujets à changement. Pendant les six (6) premiers mois de la mise en vigueur de ces horaires, aucune réclamation ne découlera des rappels énumérés précédemment.

De plus, ce comité analysera la faisabilité à long terme d'instaurer des mécanismes permettant l'assignation quotidienne entre le CSM et les autres

services, sans que cela n'engendre de coûts supplémentaire ni qu'un impact négatif sur le service à la clientèle ne soit encouru.

8. À l'intérieur du CSM, à chaque jour, un maximum de deux (2) employés travaillant sur l'horaire du lundi-jeudi des postes CCP peuvent bénéficier d'une assignation sur un poste du CSM, pourvu que cette assignation soit à un salaire supérieur.

Les postes de préposés à l'inventaire (26245) qui supportent le CSM, peu importe le quart de travail, adoptent l'horaire de 4 jours du CSM, deviennent distincts et sont offerts par ancienneté aux titulaires de l'occupation.

9. Les conditions particulières relatives aux horaires de quatre (4) jours sont les suivantes :

Temps supplémentaire :

Les heures de temps supplémentaire effectuées lors de journée dont l'horaire de travail est de 9,50 heures et plus sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de 11,50 heures travaillées dans une même journée.

Repas en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article 4:07 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSM est de 9,50 heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSM est de plus de 9,50 heures, les dispositions de l'article 4:07 s'appliquent au moment de l'obtention de la rémunération à taux double.

Une seconde allocation de repas s'appliquera après 14,50 heures travaillées dans une même journée pour tous les employés du CSM.

Période de repos en temps supplémentaire :

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

Pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSM est de plus de 9,00 heures, l'employé a droit à une pause-repos d'un quart d'heure rémunéré après sa 11^{ième} heure travaillée dans une même journée, pourvu qu'il y ait au moins une demi-heure de travail à effectuer en temps supplémentaire après sa pause.

Jours chômés et payés :

Les employés du CSM dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à la clause 9:02:01 a) reçoivent une compensation égale au 1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé.

Congés personnels

Au 1^{er} juillet de chaque année, l'employé régulier titulaire du CSM se voit créditer à son compteur d'heures l'équivalent de trois (3) jours sur le nombre de jours semaine normalement travaillés multipliés par 38.75 heures.

Au 30 juin de chaque année, l'employé régulier titulaire du CSM qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit dans ce cas, maximum vingt-trois heures vingt-cinq (23,25) multipliées par le taux horaire de son occupation.

10. Cette entente a pour effet de maintenir les engagements du secteur Logistique et Distribution d'assurer un service à la clientèle adéquat et à moindre coût tout en développant le marché SAQ Restauration et en demeurant suffisamment souple opérationnellement afin de soutenir ce développement.

ANNEXE B-12

ASSIGNATION QUOTIDIENNE SELON 5:03:07

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

Formulaire						
<i>En conformité avec l'annexe B-12 de la convention collective, veuillez inscrire vos choix d'assignation en cas de besoin quotidien dans un autre département :</i>						
Nom : _____						
Ancienneté : _____						
<u>Choix et ordre de priorités :</u>						
Expédition 26271	DA 26210	Bris & Réemb. 26241	Inventaire 26245	Entretien ménager cl. 2 * 26290	Embouteil -lage 26120	Entretien ménager cl. 2* 24910
<i>* En autant que les employés assignés à ce département n'aient pas autrement réclamé l'assignation.</i>						

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

Lors de besoins temporaires de main-d'œuvre selon 5:03:07 b) - 5, l'employeur utilise le formulaire des employés afin de combler ses besoins, et assigne en respectant l'ancienneté.

L'employé ainsi assigné ne provoque pas une nouvelle assignation dans le département.

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

ANNEXE C-1

MODALITÉS DE TRANSFERT - RÉGION DE QUÉBEC

Il est entendu entre les parties d'apporter la modification suivante à l'article 5:04:01 de la présente convention collective soit :

De considérer pour la région administrative de Québec comme ayant inscrit leur nom sur tous les postes susceptibles de faire l'objet d'affichage y compris tout nouveau poste distinct créé pendant la durée de la précédente convention collective et d'offrir ce poste prioritairement par ancienneté.

Si le transfert est désiré à l'intérieur de son département, dans la même occupation, le poste visé doit être distinct de celui détenu par l'employé.

L'employé ainsi nommé bénéficie d'une période de formation d'au plus cent cinquante-cinq (155) heures travaillées conformément à l'article 5:01:07 de la présente convention collective.

Le titulaire d'un poste à la fin du processus de déplacement de personnel, commencera à accumuler du service pour fins de permanence conformément à l'article 5:00:00.

ANNEXE C-2

ARTICLE 4:05:00 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - RÉGION DE QUÉBEC

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

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

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

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

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

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

4:05:04 L'employeur retient les employés aptes à faire le travail et qui se sont engagés à être disponibles pour effectuer du temps supplémentaire en s'inscrivant sur l'une ou l'autre des listes affichées. Afin de permettre aux employés de soir éligibles au temps supplémentaire d'inscrire leur nom, la liste doit être affichée au plus tard le mercredi matin de la semaine précédant le besoin.

Une liste du lundi au dimanche inclus est affichée dans chacun des départements et une liste interdépartementale du lundi au dimanche est affichée dans l'édifice.

L'employé peut s'inscrire jusqu'à une (1) heure avant le début de la dernière période de repos et pour le vendredi, neuf heures trente minutes (9 h 30) est l'heure limite d'inscription.

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

a) En premier lieu, l'employeur retient par rotation les employés réguliers du département, titulaires de cette occupation et présents à la fin du quart de travail dans le département. Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.

Sont considérées la même occupation les exceptions suivantes :

36225 : LTA - 4½ jours et LTA - 4 jours

36227 : LTA - licenciés et LTB - licenciés 4 jrs ou LTB - licenciés 4½ jrs

Pour le 36227, l'employé est retenu dans son occupation à condition que les autres employés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail LTA requis en temps supplémentaire.

Sont considérées distinctes les occupations suivantes :

36270 : Préposé principal aux commandes - rang
Préposé principal aux commandes

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

Pour les fins de l'application de ce paragraphe, l'employé régulier titulaire affecté dans un département par l'entremise de la liste de remplacement prévue à l'article 5:03:03 est considéré comme titulaire dans ce département.

c) En troisième lieu, il retient par ancienneté, le régulier titulaire des autres départements présent à la fin du quart de travail dans l'édifice et non retenu dans son département pour fins de temps supplémentaire.

Pour les fins d'application de ce paragraphe, l'employé régulier titulaire en surplus est considéré comme employé régulier non titulaire.

Est considéré éligible à cette étape l'employé régulier titulaire du département 34885 de soir soit :

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

Advenant que l'employeur ne peut libérer de son travail ces employés, ceux-ci seront considérés comme non éligible au temps supplémentaire, mais advenant le cas contraire, ceux-ci devront élargir leur horaire régulier du temps effectué en temps supplémentaire.

Ne sont pas considérés à cette étape l'employé régulier titulaire du département identifié ci-bas et l'employé régulier titulaire affecté par l'entremise de l'annexe D-1, de même que les employés affectés sur un autre quart de travail (sauf les exceptions prévues au paragraphe précédent) :

- sécurité (34801).

Pour l'employé régulier titulaire du service de la cafétéria, il doit confirmer sa disponibilité entre 15h00 et 16h00 (lundi au jeudi) et pour le vendredi entre 10h00 et 11h00 au service de la cafétéria, qui assurera la communication départementale et interdépartementale. Par contre, il devra être présent dans l'édifice pour 16h45 ou 12h15 selon le cas. À défaut de se faire, le temps supplémentaire lui sera refusé.

d) En quatrième lieu, il retient par ancienneté, l'employé régulier présent à la fin du quart de travail dans le département.

e) En cinquième lieu, il retient par ancienneté, l'employé régulier présent dans l'édifice au moment de la sélection.

N'est pas considéré à cette étape l'employé régulier affecté par l'entremise de l'annexe D-1 au département suivant :

- sécurité (34801).

f) Advenant que l'employeur n'ait pu trouver suffisamment d'employés inscrit sur les listes pour ses besoins, il fait un appel général aux autres employés présents dans l'édifice; ceux ayant répondu à l'appel seront retenus par ordre d'ancienneté. Si des besoins persistent, l'employeur obligera les employés par ordre inverse d'ancienneté (temporaires, étudiants, RNT, titulaires).

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

En tout temps, l'employé est retenu à condition que les autres employés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

h) Il est toutefois convenu qu'en application de la présente clause, l'employé présent au travail lors de l'attribution s'étant dûment inscrit sur l'une ou l'autre des listes quotidiennes, et dont la présence n'a pas été confirmée, a la responsabilité de communiquer avec son contremaître ou son représentant afin de vérifier que sa présence est requise.

4:05:05 JOURS CHÔMÉS, SAMEDI ET DIMANCHE

L'employeur retient les employés aptes à faire le travail et qui se sont engagés à être disponibles pour effectuer du temps supplémentaire en s'inscrivant sur l'une ou l'autre des listes affichées. Afin de permettre aux employés de soir éligibles au temps supplémentaire d'inscrire leur nom, la liste doit être affichée au plus tard le mercredi matin précédant le besoin.

L'employé peut s'inscrire jusqu'à une (1) heure avant le début de la dernière période de repos et pour le vendredi, neuf heures trente minutes (9 h 30) est l'heure limite d'inscription.

Dans chacun des départements, l'employeur détermine le nombre d'employés requis par occupation pour effectuer le travail. Si lors de la sélection, l'employé est absent en raison d'un congé prévu dans son horaire de travail, l'employeur procède par appel téléphonique au numéro prévu à l'article 1:07:01 b) et accorde un délai jusqu'à 10h30 am pour retourner l'appel, et ce pour le vendredi seulement.

L'employeur compile ce temps supplémentaire de façon indépendante du temps supplémentaire quotidien habituel. Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.

a) En premier lieu, l'employeur retient par rotation les employés réguliers du département, titulaires de cette occupation :

- les exceptions de la clause 4:05:04 a) sont maintenues.

b) En second lieu, il retient par rotation, les employés réguliers titulaires du département :

- une exception pour les départements de la livraison, le permis nécessaire sera exigé pour la sélection et ne pourra être admissible à l'attribution des occupations. De plus, par exception, les départements suivants sont considérés comme un seul et unique département soit : 36225-36227 et 36299.

c) En troisième lieu, il retient par ancienneté, l'employé régulier titulaire des autres départements et non retenu dans son département pour fins de temps supplémentaire :

- une exception pour les départements de la livraison, la liste d'assignation sera prioritaire pour la sélection des LTA et LTB et permettra à l'employé d'être retenu par ancienneté dans le département;
- les exceptions de la clause 4:05:04 c) sont maintenues.

d) En quatrième lieu, par ancienneté, l'employé régulier.

e) Advenant que l'employeur n'ait pu trouver suffisamment d'employés réguliers inscrits sur les listes pour ses besoins, il peut faire appel aux employés temporaires et aux étudiants.

En tout temps, l'employé est retenu à condition que les autres employés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

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

4:05:06 a) L'employé régulier titulaire retenu pour fins de temps supplémentaire dans son occupation est assigné dans son occupation. Cependant, pour ces titulaires, une assignation de travail sera donnée à ceux ayant fait une autre fonction dans le département à la fin de leur quart de travail, si la fonction est disponible en temps supplémentaire.

Une autre exemption est accordée aux titulaires des postes suivants :

- 36240 : préposé entrepôt «B» (déchargement/placement);
- 36270 : préposé entrepôt «B» (préposé aux commandes);
 - préposé entrepôt «A» - Découpe;
 - préposé principal aux commandes – Rangs;

Ces employés sont assignés par ancienneté pour une autre occupation que la leur avec le groupe d'employés décrit au paragraphe précédent.

b) Deuxièmement, l'employé régulier titulaire retenu travaillant dans le département où le temps supplémentaire est requis, est ensuite assigné par ancienneté dans le poste restant de son choix à condition que les autres employés retenus puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

c) Troisièmement, l'employé régulier titulaire retenu, venant d'un autre département, est ensuite assigné par ancienneté dans le poste restant de son choix à condition que les autres employés retenus puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

d) Quatrièmement, l'employé retenu est ensuite assigné par ancienneté dans le poste restant de son choix à condition que les autres employés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

e) Cinquièmement, l'employé temporaire retenu et pour finir avec les étudiants retenus sont assignés à condition qu'ils puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

Pour le samedi, dimanche et jours chômés, l'employé régulier titulaire retenu dans son département est assigné dans son département selon le principe de l'assignation journalière à l'article 5:03:00. Pour les autres employés, les modalités ci-haut mentionnées en c), d) et e) sont appliquées.

À condition que les autres employés retenus puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

4:05:07 Le temps supplémentaire des employés de métier est réparti par rotation entre les employés réguliers titulaires du métier dans lequel le travail doit être fait et qui sont compétents pour ce faire. Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.

L'employé hors-métier :

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

a) En premier lieu, à l'employé régulier possédant les qualifications du métier visé et présent dans le département et travaillant dans le métier concerné lors de l'attribution, pour la rotation les employés sont classés par ancienneté.

b) En deuxième lieu, à l'employé régulier titulaire du département , apte à faire le travail, pour la rotation les employés sont classés par ancienneté.

c) En troisième lieu, si cela s'avère nécessaire, par ancienneté l'employé régulier possédant les qualifications du métier d'un autre département.

4:05:08 Le temps supplémentaire des employés régulier titulaire d'une occupation à la livraison est offert lors du choix de circuit de livraison mentionnée à l'annexe A-7 de la présente convention collective.

Temps supplémentaire lors de livraison en remplacement quotidien :

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

- Tout d'abord, il est offert par rotation au régulier titulaire de l'occupation de Livreur transporteur «A». Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté;

- L'employé visé à cette étape ne doit pas avoir de temps supplémentaire dans l'itinéraire de son circuit de livraison et doit avoir un horaire différent et inférieur de celui à qui le remplacement est offert;

N.B. : Les journées de travail de 8H30 et 9H00 sont considérées comme identiques.

- Dans l'impossibilité de trouver un remplaçant parmi les livreurs transporteurs «A» titulaires de l'occupation dans le département, le régulier titulaire dont le «tour de rôle» est prévu doit accepter le remplacement, à moins d'une entente avec son supérieur immédiat;

- L'employé régulier titulaire du département peut en tout temps retirer son nom ou s'inscrire en donnant un préavis d'une journée à son contremaître.

4:05:09 Le temps supplémentaire effectué au département de la protection des immeubles et de la cafétéria est réparti équitablement entre les employés réguliers titulaires du département.

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

b) Il est ensuite réparti entre les employés réguliers titulaires affectés dans le département par l'entremise de la liste de remplacement prévue à 5:03:03 et présents dans le département établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.

c) Il est ensuite réparti entre les employés réguliers affectés dans le département par l'entremise de la liste de remplacement prévue à 5:03:04 et présents dans le département établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.

d) S'il subsiste un besoin au service de la protection des immeubles :

- i) l'employeur appelle les employés réguliers titulaires de l'occupation en congé établi selon l'horaire normal;
- ii) l'employeur appelle les employés réguliers affectés dans le département en congé établi selon l'horaire normal;
- iii) l'employeur appelle les employés réguliers affectés selon 5:03:04 et qui sont en congé selon l'horaire normal.

e) Pour finir, il est ensuite réparti aux autres employés affectés au département de la manière la plus équitable possible.

GÉNÉRALITÉS :

4:05:10 Le défaut de s'inscrire sur la liste départementale lorsque requis est considéré comme un refus pour les fins d'application des articles 4:05:00 à 4:08:00.

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

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

4:05:11 L'employé régulier titulaire a le droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du travail supplémentaire à moins que l'employeur n'ait pu trouver le nombre d'employés requis pour répondre à ses besoins.

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

travail et présents dans l'édifice visé et ensuite les employés réguliers les moins anciens, compétents pour exécuter le travail et présents dans l'édifice visé.

4:05:12 Tout employé libéré en accord avec les deux parties est considéré comme présent dans le département.

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

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

4:05:13 a) Dans la mesure du possible, lorsque deux (2) départements et plus font du temps supplémentaire, l'employeur sélectionne les employés compétents possédant le plus d'ancienneté sur la liste interdépartementale dans le département où le salaire le plus élevé de la tâche est à remplir en temps supplémentaire.

b) Advenant une réduction d'employés dans un département lors d'une période en cours de temps supplémentaire, l'employeur procédera par ordre inverse d'ancienneté et de la sélection de l'article 4:05:04 f), e) et d) afin de libérer les employés.

Advenant que l'employeur se doit de poursuivre la libération des employés, celui-ci procédera par ordre inverse d'ancienneté de l'article 4:05:04 c) pour finir avec b) et a).

4:05:14 Ne sera pas considéré dans la formule de la rotation l'employé régulier du département qui effectue à la demande de son employeur avant ou après son quart de travail pour l'équivalent de moins de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire afin de compléter ou débiter leur journée de travail.

4:05:15 Advenant une erreur dans l'assignation d'un employé régulier au cours de la journée ou que l'assignation d'un employé régulier survient après l'heure d'inscription sur la liste départementale du département, la condition d'avoir inscrit son nom dans le département d'origine prévaudra afin d'accepter l'employé régulier dans le tour de rôle du nouveau département.

ARTICLE 4:06:00 - COMITÉ DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

4:06:01 a) Toute plainte d'un employé inscrit concernant l'attribution du temps supplémentaire qui avec diligence fut le sujet 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) Toute plainte d'un employé inscrit concernant l'attribution du temps supplémentaire est référée au comité spécialement formé pour la surveillance de l'attribution du temps supplémentaire. Si la plainte s'avère fondée, une correction monétaire doit être apportée dans les quinze (15) jours ouvrables, pourvu que le paragraphe à 4:05:04 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.

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

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

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

ARTICLE 4:07:00 - REPAS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

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

4:07:02 À compter du 27 mars 2005, l'employé a droit pour ce repas à l'allocation de dîner imposable prévue aux procédures administratives de la Société des alcools du Québec à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire consécutives avant ou après sa journée normale de travail. S'il s'agit d'un employé préposé à la cafétéria, lorsqu'une période de repas coïncide avec une période normale de repas, les employés bénéficieront d'un repas gratuit à la cafétéria. Tout autre repas prévu en vertu de cet article sera payé au taux prévu.

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

4:07:03 L'agent de protection et de sécurité qui a travaillé deux (2) heures de temps supplémentaire consécutives en dehors des heures normales de travail définies aux articles 4:01:00 à 4:04:00 ou déterminées dans les horaires fixées en vertu desdits articles a droit à l'allocation de repas prévue à la clause 4:07:02.

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

4:07:04 L'employé qui, le samedi, le dimanche ou un jour de fête chômé et payé a travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire a droit à une période d'arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour un repas et à l'allocation de repas décrite à la clause 4:07:02, à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire à accomplir après le repas.

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

4:07:05 L'agent de protection et de sécurité affecté à un horaire de travail comprenant des journées de douze (12) heures qui, lors de son congé hebdomadaire ou un jour de fête chômé et payé a travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire, bénéficie d'une période de trente (30) minutes rémunérées pour un repas et de l'allocation de repas décrite à la clause 4:07:02, à condition qu'il accomplisse au moins deux (2) heures de temps supplémentaire après la période de repas.

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

4:07:06 L'agent de protection et de sécurité affecté à un horaire de travail comprenant des journées de huit (8) heures qui, lors de son congé hebdomadaire ou un jour de fête chômé et payé a travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire, bénéficiera d'une période de trente (30) minutes rémunérées pour un repas et de l'allocation de repas décrite à la clause 4:07:02, à condition toutefois qu'il accomplisse au moins deux (2) heures de temps supplémentaire après la période de repas.

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

Dans ce cas, l'employé peut être tenu de demeurer à son poste de travail.

ARTICLE 4:08:00 - PÉRIODE DE REPOS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

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

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

ARTICLE 4:09:00 - ACCUMULATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

- a) L'employé doit en faire la demande à son contremaître en temps opportun.
- b) Le temps supplémentaire est accumulé en heures au taux prévu à la convention collective.
- c) À compter du 29 mai 2005, le temps supplémentaire peut être repris en temps par l'employé et payé au taux horaire moyen, selon ses heures accumulées.
- d) La remise du temps supplémentaire ne peut être demandée ni accordée durant les périodes du 15 juin au 15 septembre ainsi que du 1^{er} novembre au 31 décembre d'une année. L'employé doit faire la demande de remise au moins deux (2) semaines à l'avance et la période devra être choisie après entente avec le contremaître. Il est entendu que le contremaître ne peut refuser la demande de l'employé pour des motifs non raisonnables.
- e) L'employé ne peut accumuler plus que l'équivalent de quatre (4) semaines de temps supplémentaire pour une année, soit de juin à mai. Tout le temps supplémentaire qui excède la limite permise d'accumulation sera payé automatiquement.

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

f) Si un employé désire se faire payer ses heures supplémentaires accumulées en cours d'année, il pourra se les faire payer en totalité au cours de la troisième

semaine du mois de novembre après en avoir fait la demande écrite à son supérieur immédiat au 31 octobre de chaque année. Si au dernier samedi du mois de mai un employé n'a pas repris en temps ses heures supplémentaires accumulées, elles lui seront payées au cours du mois de juin, au taux horaire de la période où elles ont été accumulées.

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

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

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

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

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

ANNEXE C-3

ASSIGNATION - RÉGION DE QUÉBEC

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

ARTICLE 5:03:00 - ASSIGNATION

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

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

LISTE DE REMPLACEMENT

5:03:03 Une liste de remplacement est créée pour le Centre de distribution de Québec. L'employé régulier titulaire et l'employé régulier titulaire en surplus permanent s'inscrivent en indiquant les occupations et les départements où ils veulent effectuer du remplacement et la priorité qu'ils accordent à chacun d'eux.

Il est entendu entre les parties que l'employé intéressé aux occupations de LTA et LTB, devra accorder la priorité de ses choix sur ces occupations dans la liste de remplacement selon la pratique actuelle.

L'employé peut ajouter son nom sur cette liste au moyen d'un avis écrit de deux semaines à l'employeur. Il peut modifier la priorité de ses choix ou les retirer au moyen d'un avis écrit d'une journée. L'employeur ne s'engage pas à respecter cet avis sans ce délai.

5:03:04 Une liste de remplacement est ensuite créée pour le CDQ pour les employés réguliers titulaires en surplus et les employés non titulaires en respectant les conditions énumérées à 5:03:03.

Il est entendu qu'aucun employé de cette liste ne peut avoir préséance à l'assignation journalière au détriment d'un employé régulier titulaire et/ou de tout autre employé assigné pour fin de formation. Le cas échéant, l'employeur assigne l'employé régulier titulaire qui réclame l'assignation en conformité avec la clause 5:03:06.

L'employé régulier non titulaire qui est assigné dans une occupation à l'entretien ménager qu'il n'a pas choisi par la liste de remplacement peut faire valoir son ancienneté pour le poste occupé par l'employé ayant le moins d'ancienneté assigné à taux de salaire supérieur.

ASSIGNATION À L'ENTRETIEN MÉNAGER

À compter du 27 mars 2005, deux (2) fois par année, pour les périodes allant du 1^{er} janvier au 31 mai et du 1^{er} juin au 31 décembre, l'employé peut signifier son choix d'être assigné à l'entretien ménager au CDQ, en s'inscrivant sur une liste prévue à cette fin et affichée par l'employeur. Pour fin d'application, les débuts et fins de ces périodes auront lieu les lundis et vendredis les plus près des dates mentionnées précédemment.

a) Compte tenu de ce qui précède, l'employeur assigne l'employé régulier le plus ancien ayant signifié son choix d'être assigné à l'entretien ménager, y compris les employés réguliers en mise en pied. En l'absence de candidat, l'employeur assigne l'employé régulier non titulaire le moins ancien, incluant les employés réguliers mis à pied.

b) Cette assignation est d'une durée correspondant aux périodes énoncées à cet article, soit de cinq (5) et sept (7) mois, nonobstant toute autre disposition contraire prévue à la convention collective.

c) L'employé ainsi assigné peut exiger de prendre ses vacances au mois de juillet et août, malgré toute autre disposition contraire à la convention collective.

d) En dérogation à 6:03:01 c), l'employé ainsi assigné n'est pas déplacé pour être mis à pied, nonobstant son rang d'ancienneté, sous réserve du paragraphe f).

e) L'employé ainsi assigné qui obtient un nouveau poste selon l'article 5:01:00 est remplacé par l'employé le plus ancien sur la liste prévue à cet article et n'ayant pas été retenu en premier lieu.

f) Lorsqu'un employé titulaire d'un poste à l'entretien ménager a l'obligation de revenir à son poste en cours d'année, l'employé le moins ancien de la liste prévue à cet article est assigné à l'extérieur de l'entretien ménager ou mis à pied, selon son ancienneté.

g) Lors de remplacement hebdomadaire, les besoins sont comblés par la liste de rappel et l'employé ainsi rappelé n'est pas mis à pied, aux mêmes conditions que le paragraphe d).

ASSIGNATION HEBDOMADAIRE

5:03:05 Une liste de remplacement hebdomadaire est créée pour le CDQ. Les employés s'inscrivent en indiquant les occupations et les départements où ils veulent effectuer du remplacement et la priorité qu'ils accordent à chacun d'eux.

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

ASSIGNATION JOURNALIÈRE

5:03:06 a) Tout besoin journalier de main-d'œuvre établi en vertu de 5:03:02 qui ne peut être comblé par les réguliers titulaires de l'occupation du département est comblé, en premier lieu, en assignant par ancienneté l'employé régulier titulaire compétent du département inscrit sur la liste de remplacement à moins que ce dernier bénéficie d'une assignation qu'il aurait privilégiée dans un autre département.

b) En second lieu, les besoins de main-d'œuvre sont comblés, par ancienneté, par l'employé régulier titulaire compétent des autres départements inscrit sur la liste de remplacement.

c) Tout besoin subsistant est alors comblé par l'utilisation de la liste de rappel, par ancienneté. Les employés ainsi rappelés seront assignés en respectant les priorités énoncées dans la liste de remplacement décrite à 5:03:04.

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

5:03:07 Sauf pour fin de formation, rien dans ce qui précède ne peut être interprété de façon à permettre une assignation à l'extérieur de leur département aux employés de métier travaillant à l'entretien technique, commis soir CSQ, aux cuisiniers classe 1 et 2, aux agents de protection et de sécurité, aux opérateurs de balai mécanique et aux préposés à l'entretien classe 2, aux exceptions prévues à l'entente de livraison CSQ de la présente convention collective.

5:03:08 L'assignation par la liste de remplacement se termine au plus tard à la fin du quart de travail. Si cette dernière se termine avant la fin du quart de travail, l'employé est alors considéré comme ayant retourné au poste qu'il détient ou sur la liste prévue à la clause 1:04:02 ou à la liste de rappel le cas échéant. Il devient alors éligible à une autre assignation si un besoin de remplacement doit être comblé.

Tout employé régulier non titulaire qui n'est pas assigné par l'entremise de la liste de remplacement est considéré assigné dans le département où il travaille suite à l'opération d'assignation journalière.

Les employés assignés comme préposé aux commandes, au service de la préparation des commandes, peuvent se prévaloir d'un droit à une deuxième assignation au cours de la journée si un besoin s'établit correspondant à un de ses choix manifestés sur les listes de remplacement et étant prioritaire à cette dernière occupation.

Le salaire que l'employé reçoit pour chaque demi-journée de travail est celui de l'occupation ayant le taux de salaire le plus élevé que l'employé a accompli durant cette demi-journée.

5:03:09 En fonction des besoins particuliers qui ne peuvent être comblés par les règles d'assignation, l'employeur assigne tout employé ayant complété avec succès une période de formation, en cas de besoin temporaire dans un poste où le susdit a été formé et ce, par ordre inverse d'ancienneté pourvu que ce dernier obtienne le taux horaire de l'occupation dans le cas où celui-ci est plus élevé et qu'il ne perd pas de salaire quand celui-ci est inférieur. Tout employé ainsi désigné est considéré assigné dans le département où il travaille suite à cette opération d'assignation.

5:03:10 Advenant que les besoins de main-d'œuvre ne puissent être comblés selon les règles susdites, l'employeur pourra embaucher toute personne de son choix, sujette à l'application de la clause 6:03:03.

5:03:11 Advenant l'application incorrecte de l'article 5:03:00, le délégué du département peut s'adresser au supérieur immédiat dans le but de trouver le correctif nécessaire dans les meilleurs délais. Cette clause ne doit pas être interprétée comme empêchant le recours à la procédure de grief.

5:03:12 Dans le cas d'assignation dans un immeuble autre que celui où l'employé travaille régulièrement au début de la journée normale de travail, l'employeur fournit les moyens de transport nécessaires ou, à défaut, rembourse l'employé pour les dépenses encourues.

ASSIGNATION EN SURPLUS (début de journée)

5:03:13 Advenant un surplus de main-d'œuvre dans un département lors de l'application de 5:03:02, l'employeur détermine, par ordre inverse d'ancienneté, l'employé régulier titulaire d'une occupation déclarée en surplus et assigne ce dernier de la façon suivante:

a) Après avoir assigné selon la clause 5:03:06 a), il assigne prioritairement l'employé dans son département dans une occupation où un besoin doit être comblé en autant que l'employé ait les compétences pour effectuer le travail.

b) Si le surplus persiste, il assigne dans un autre département prioritairement avant la liste de remplacement décrite à 5:03:04 dans une occupation à salaire égal ou supérieur en autant que l'employé ait les compétences pour effectuer le travail.

c) Enfin, il assigne dans un autre poste au CDQ où l'employé a les compétences pour effectuer le travail.

L'employé régulier titulaire ainsi déplacé obtient le taux horaire de l'occupation si celui-ci est plus élevé ou le taux horaire de son occupation dans le cas où son assignation est dans une occupation à taux horaire moins élevé. L'employeur ne pourra combler cette occupation déclarée en surplus par un autre employé.

ASSIGNATION EN SURPLUS (en cours de journée)

5:03:14 Advenant un surplus de main-d'œuvre dans une occupation dans un département avant la fin du quart de travail, l'employeur assigne par ordre inverse d'ancienneté de la façon suivante:

- a) Dans un premier temps, dans un autre département un employé régulier non titulaire affecté par la liste de remplacement décrite à 5:03:04 ou par la liste de rappel dans le cas des employés temporaires.
- b) En second lieu, dans son département d'origine, dans son poste un employé régulier titulaire assigné par la liste de remplacement décrite à 5:03:03.
- c) Enfin, l'employé régulier titulaire de l'occupation en surplus est réassigné prioritairement dans son département où un besoin doit être comblé après avoir répété l'opération décrite en a) et b) en tenant compte de toutes les occupations du département et qu'il ait les compétences pour effectuer le travail. En dernier recours, l'employé sera assigné dans un autre département où il y a un besoin et qu'il soit apte à effectuer le travail.

L'employé régulier titulaire ainsi déplacé obtient le taux horaire de l'occupation si celui-ci est plus élevé ou le taux horaire de son occupation dans le cas où son assignation est dans une occupation à taux horaire moins élevé. L'employeur ne pourra combler cette occupation déclarée en surplus par un autre employé.

Les parties s'entendent d'effectuer les concordances aux textes de la présente convention collective.

ANNEXE C-4

LIVRAISON CDQ (36225)

En relation avec l'horaire de travail des employés réguliers titulaires livreurs-transporteurs «A» au CDQ, il est entendu ce qui suit :

- L'horaire régulier débute à l'heure à laquelle le contremaître et l'employé ont convenu.
- Lorsque le régulier titulaire est dans la bâtisse et que son horaire régulier se termine, celui-ci se rapporte à son contremaître, peu importe la tâche qu'il accomplit. Le contremaître informe l'employé si ses services sont requis ou non (re : heures supplémentaires).
- Si l'employé régulier titulaire peut selon les termes de la convention collective effectuer du travail en temps supplémentaire et que la situation lui permet de commencer plus tôt, celui-ci ne dépassera pas les trois (3) heures de temps et demi même si des plus jeunes d'ancienneté ont commencé leur travail supplémentaire plus tard, à moins de prévoir qu'il y aura du travail à taux double et qui devra être établi selon les termes de la convention collective.
- Si l'employé régulier titulaire est requis de faire des heures supplémentaires et que la situation ne lui permet pas de commencer plus tôt, celui-ci devra se rapporter au service au début de la période de surtemps à 16h45 et n'aura pas pour effet d'annuler son allocation de repas.
- À compter de 16h45, un titulaire de la fonction ou tout autre employé ayant droit au travail supplémentaire a priorité en tout temps sur le livreur-transporteur «A» qui est à accomplir la fonction en heures supplémentaires.
- L'employé régulier titulaire qui sur un horaire de LTA effectue du temps supplémentaire après sa journée normale de travail n'a pas droit au temps supplémentaire du Centre de distribution à moins que l'employeur n'ait pu trouver le nombre d'employés nécessaires pour effectuer le travail.
- L'horaire qui prend fin à 17h00 du lundi au jeudi et pour le vendredi à 12h30 n'a pas pour effet de faire perdre le temps supplémentaire départemental ou interdépartemental.
- Pour ce faire, il doit avoir signifié sa disponibilité entre 15h00 et 16h00 (lundi au jeudi) et pour le vendredi entre 10h00 et 11h00 au Service de

l'expédition qui assurera la communication départementale et interdépartementale.

- Par contre, il devra être présent dans l'édifice pour 17h00 ou 12h30 selon le cas.
- À défaut de ce faire, le temps supplémentaire lui est refusé.
- La priorité du temps supplémentaire est accordée à la livraison supplémentaire avant d'avoir droit au temps supplémentaire départemental et interdépartemental.
- Tout employé qui remplace au poste de livreur-transporteur «A» est sujet aux mêmes règles.

ANNEXE C-5

CSQ

La nouvelle orientation de l'entreprise dans le développement du réseau SAQ Restauration exige l'adaptation à une nouvelle culture commerciale et des modifications importantes dans le fonctionnement des secteurs Ventes et Logistique-Distribution.

Dans ce contexte et dans un souci de maintenir un haut niveau de qualité de service à la clientèle, le secteur Logistique et Distribution a besoin de flexibilité ; ce qui nécessite des ententes particulières entre les parties en ce qui concerne le fonctionnement du Centre spécialisé de Québec. À cet égard, plusieurs scénarios sont présentement à l'étude afin de convenir du réseau de distribution le plus approprié dans le futur, ce qui pourrait se traduire éventuellement par d'autres ententes. Entre-temps les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les conditions particulières d'assignation seront applicables après entente entre les parties.
2. Après entente, tous les postes créés au CSQ incluant la livraison, les plages horaires connues dans la convention collective à la clause 4:01:02 d) peuvent être modifiées selon les besoins de l'entreprise. Les nouvelles plages horaires peuvent inclure le samedi et le dimanche.
 - 2.1 Dans le cas de travail de fin de semaine, lorsque possible, l'employeur applique une formule d'alternance qui évite à l'employé de travailler systématiquement le samedi et le dimanche.
 - 2.1.1 Les horaires de fin de semaine doivent nécessairement être inclus dans un horaire de 38,75 heures.
 - 2.1.2 Il est de l'intention de l'employeur de considérer prioritairement le désir des employés de travailler sur semaine.
 - 2.2 Les nouveaux postes créés au CSQ sont considérés comme distincts.
 - 2.3 Advenant une diminution de personnel et selon les besoins des opérations, la réduction de postes s'effectue en priorisant dans l'ordre les postes de nuit, de soir et de jour.

3. Les équipes de livraison du CSQ sont intégrées à l'entente de livraison CDM-CDQ relative aux nouvelles modalités de transport et de livraison pour le CDQ et le nombre de postes de jour demeure identique.
 - 3.1 Sujet à 3, à l'exception de la plage horaire de soir, les quarts de jour et de nuit sont maintenus conformément à 4:01:02 d) de la convention collective.
 - 3.2 Le quart de soir se situe pour sa part entre 13h00 et 2h15.
4. Pour chacun des horaires réguliers qui débutent à partir de 13h00, la prime de soir est accordée pour l'ensemble de la semaine de travail.
5. Dans la mesure où il n'y a pas d'autre alternative, l'employeur peut exiger qu'un titulaire assure la formation de son successeur avant de pouvoir quitter son poste suite à une supplantation, un transfert ou un affichage. D'autre part, il s'engage à verser la prime d'entraînement et la classe supérieure salariale dont il aurait bénéficié autrement.
6. L'employeur affiche une liste permanente où les employés couverts par l'accréditation peuvent s'inscrire, afin de recevoir par ancienneté la formation nécessaire pour effectuer du remplacement dans tous les postes couverts par la présente entente excluant la livraison.
 - 6.1 L'employeur, compte tenu de ses besoins, forme par ancienneté, le nombre d'employés nécessaires à la bonne marche des opérations.
 - 6.2 L'employeur donne la formation d'abord aux réguliers titulaires d'un poste dans le Centre spécialisé concerné pour ensuite donner la formation aux employés des autres départements de la région concernée.
 - 6.3 Au CSQ, l'employeur peut assigner prioritairement un employé qui a complété avec succès une période de formation dans un des postes couverts par la présente entente par ordre inverse d'ancienneté. Cette disposition n'a pas pour effet de pénaliser l'employé dans le cas où il est affecté à un taux de salaire supérieur.
 - 6.4 Les présentes conditions de formation s'appliquent au CSQ nonobstant toute autre indication contraire de la convention collective.
 - 6.5 Le fait pour un employé de détenir une formation ne lui assure pas pour autant une préséance lors d'affichage.

7. Article 6:01:10 : Rien dans le chapitre 6:00:00 ne peut obliger un employé à déplacer un agent de protection et de sécurité ou un employé du CSQ travaillant sur un poste distinct du nouvel horaire.

ANNEXE C-6

MODALITÉS D'INTÉGRATION DES EMPLOYÉS DU S.E.M.B. AU SCFP sl 3535 (STSAQ)

Les parties, concernant le cas particulier de l'intégration de 9 employés du Syndicat des employés de magasins et de bureaux dont le nom et la date d'ancienneté acquise chez ce syndicat apparaissent à l'annexe «A» de la présente, conviennent que:

- La Société des alcools du Québec s'est engagée au moment déterminé, d'embaucher pour le CSQ 9 des employés mentionnés à l'annexe «A» de la présente sous le statut d'employés permanents. De ce fait, les 9 employés concernés sont soumis aux directives et politiques de la SAQ ainsi qu'aux conditions de travail prévues à la convention collective et aux ententes et bénéficient de tous les avantages et privilèges accordés par la SAQ aux employés de cette catégorie en devenant membres du SCFP sl 3535 STSAQ.
- La SAQ et le SCFP sl 3535 STSAQ se sont engagés, pour ces 9 employés à retenir la date d'ancienneté apparaissant à l'annexe «A» comme étant la date d'ancienneté applicable à l'intérieur du CSQ.
- De plus, la date d'ancienneté applicable aux autres départements du CDQ devient la date d'intégration au SCFP sl 3535 STSAQ selon le même rang d'ancienneté reconnu entre les parties et apparaissant à l'annexe «A».
- Pour la détermination du service continu aux fins d'application de l'article 9:01:00 de la convention collective une date est établie et apparaît à l'annexe «A» de la présente.
- Toutes les banques de crédit de maladie, de congés, etc appartenant à ces employés lors du transfert à l'unité d'accréditation demeurent valides.

- Les 9 employés intégrés à l'accréditation STSAQ ne pourront être déplacés dans leur poste à l'extérieur du CSQ, nonobstant toutes autres dispositions de la convention collective.

Employés réguliers succursale 33557

Date d'ancienneté	Nom	Prénom	Service continu
1977-01-04	Plante	Claude	1976-09-08
1977-08-07	Gosselin	Guy	1976-07-22
1977-10-31	Munger	Denis	1977-09-06
1978-02-07	Rood	Claude	1978-02-07
1986-08-11	Baillargeon	Daniel	1981-11-17
1993-11-26	Leblanc	Jean-Claude	1982-06-10
1997-01-06	Simard	Linda	1987-02-09
1998-06-17	Bégin	Jean	1986-11-15
1998-06-30	Pageau	Denis	1986-10-15

N.B. La date d'intégration pour les employés mentionnés ci-haut est le 1^{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.

ASSIGNATION :

Les titulaires de ces postes perdent tous leurs droits pour des affectations temporaires (quotidien) en vertu de l'article 5:03:00 de la présente convention collective sauf pour une occupation dans le département.

Long terme :

- Les cas de remplacement de 1 semaine et plus.

En assignation long terme, lors d'acceptation, il pourrait se trouver exceptionnellement en cours de semaine obligé d'aller dans une autre occupation de son département ou dans un autre département et ce, sans perte de salaire.

LE REMPLACEMENT :

Le remplacement sur ces postes se fera de la façon suivante :

Une liste de remplacement court terme et une autre long terme par ancienneté seront créées pour les titulaires du département pour une autre occupations de son département.

En situation de surplus de personnel, aucun assigné demeure dans le département avant un titulaire de poste.

S'il subsiste un besoin, l'employeur peut assigner par ancienneté comme deuxième personne sur un camion un employé s'étant inscrit sur la liste des employés désirant effectuer les tâches de préposés à la distribution, classe 3.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET JOURS FÉRIÉS :

L'horaire qui prend fin à 17h00 ou pour le vendredi à 12h30 n'a pas pour effet de faire perdre le temps supplémentaire départemental ou interdépartemental.

Pour ce faire, l'employé doit avoir signifié sa disponibilité entre 15h00 et 16h00 (lundi au jeudi) et pour le vendredi entre 10h00 et 11h00 au Service de l'expédition qui assurera la communication départementale et interdépartementale.

Par contre, il devra être présent dans l'édifice pour 17h00 ou 12h30 selon le cas.

À défaut de ce faire, le temps supplémentaire lui est refusé.

La priorité du temps supplémentaire est accordée à la livraison supplémentaire avant d'avoir droit au temps supplémentaire départemental ou interdépartemental.

Les titulaires d'un poste de livreur transporteur «A» ou «B» au CSQ affectés à l'horaire de quatre (4) jours dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à la clause 9:02:01 a) reçoivent une compensation égale au 1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé.

Si un jour chômé survient à l'intérieur de la semaine normale de travail l'employé sera rémunéré l'équivalent de sa journée normale de travail.

HORAIRE DE TRAVAIL :

Chauffeurs de jour LTA et LTB – CSQ

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	6h30-16h00	6h30-18h00	6h30-17h00	6h30-17h00	40 heures
8 Chauffeurs						

CHAUFFEURS	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	TOTAL
6 Chauffeurs LTB	CONGÉ	10h00	10h00	10h00	10h00	40 heures
2 Chauffeurs LTA	CONGÉ	9h00	11h00	10h00	10h00	40 heures
8 Chauffeurs						

AUTRES RÈGLES :

Il est cependant primordial que le titulaire termine sa livraison totale même si cela dépasse les heures régulières de travail.

La direction du CSQ a l'entière responsabilité sur les postes de livreurs du CSQ en ce qui concerne la supervision immédiate du travail, les instructions et les conditions sur les tâches à être effectuées.

ANNEXE C-8

EXTENSION HORAIRE À L'EXPÉDITION

Il est de l'intention de la Société des alcools du Québec de favoriser au maximum le travail à l'expédition selon les termes de la présente convention collective.

Par contre, dans le but de réduire les délais de livraison, le processus de chargement au département 36220 peut être devancé.

Il est donc convenu que, suivant le besoin, la plage horaire de travail du quart de jour prévue à l'article 4:01:02 d) est prolongée jusqu'à un maximum de vingt et une heures trente minutes (21h30) pour les journées complètes et jusqu'à dix-sept heures quinze minutes (17h15) pour la demi-journée.

La période qui va suivre la mise en application du nouvel horaire va être considérée comme période test et va durer au maximum un an; si après cette période le besoin est maintenu, en dehors du cadre de la plage horaire prévue à 4:01:02 d), les employés qui en feront la demande pourront déplacer selon les règles de l'article 6.

La période test pourra prendre fin à l'intérieur de l'année après entente entre les parties.

En début de la période test s'il est prévu d'être en dehors des paramètres prévus à 4:01:02 d), les dispositions prévues à 6:00:00 pourront s'appliquer.

ANNEXE C-9

CRÉATION D'UN QUART DE TRAVAIL

S'il est nécessaire de procéder à une réorganisation à la distribution de Québec (horaire quart de soir), la Société des alcools du Québec s'engage à former un comité qui aura pour mandat :

- d'analyser les effets et les conséquences de l'implantation d'un quart de soir prévue à 4:01:02 a) ii);
- d'identifier les problèmes qui surviennent dans son application;
- de discuter des adaptations et modifications nécessaires afin d'en arriver à une entente.

L'entente de la région de Montréal servira comme base de référence au comité de la région de Québec.

Annexe C-10

REMPLACEMENT D'UN CONTREMAÎTRE PAR UN MEMBRE DU SYNDICAT STSAQ

Afin de favoriser le développement d'une relève pour les postes de contremaîtres aux CDQ et CSQ, il est de l'intention de l'employeur de considérer la candidature des employés syndiqués affectés temporairement à titre de cadre, selon l'article 2:01:04 de la convention collective.

Un programme d'évaluation sera mis en place pour permettre aux candidats intéressés de mettre en relation leur profil avec les exigences du poste.

Les objectifs visés par l'affectation d'employés syndiqués comme contremaîtres remplaçants sont d'assurer les opérations quotidiennes habituellement exécutées par le contremaître, à l'exception des interventions disciplinaires.

Advenant une plainte d'un employé à propos de la gestion des opérations du département par un employé syndiqué affecté à titre de cadre, le syndicat et l'employeur se rencontrent afin de régler le litige.

Cette procédure n'a pas pour effet d'enlever ou de diminuer l'application de l'article 2:01:04 a) de la convention collective; à défaut d'entente sur un litige alors que le délai prévu est expiré, le syndicat accordera un délai suffisant pour le retour en poste de l'employé syndiqué visé.

Annexe C-11

RÈGLES DE FONCTIONNEMENT CENTRE SPÉCIALISÉ DE QUÉBEC (CSQ)

Les parties conviennent que dans l'esprit de l'annexe C-5, il est nécessaire d'établir de nouvelles règles de fonctionnement au CSQ afin de satisfaire à la demande de la clientèle du CSQ, et pour adapter la main-d'œuvre à cette réalité.

Les objectifs poursuivis visent, entre autre, à réduire les déplacements du CDQ vers le CSQ et inversement, et à développer un esprit d'équipe qui favorise la créativité et l'intérêt. À la mise en vigueur de la convention collective, les nouvelles règles de fonctionnement sont les suivantes :

Horaire :

- Le CSQ opérera sur un horaire 38.75 heures réparties sur quatre (4) jours, du lundi au jeudi, et aussi sur quatre jours et demi (4½), du lundi au vendredi.
- Les horaires des quart sont définis dans le tableau suivant :

Horaire des quarts de travail

	<u>Jour</u>	<u>Soir</u>
Horaire 4 jours	7h30 à 18h15	14h30 à 01h15
	7h30 à 17h00	16h00 à 01h15
Horaire 4½ jours	7h30 à 16h45	16h00 à 01h15
	7h30 à 12h15	12h00 à 16h45

Plus précisément, les postes suivants sont ainsi distribués :

Commis (38h75)

	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 assignation.

Les postes A et B sont en assignation hebdomadaire.

Préposé à l'inventaire (38h75)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Jour (D)	10	10	10	8.75	---

Aucun préposé à l'inventaire, le vendredi

Assignation hebdomadaire.

Réquisition (38h75)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Jour (E)	10	10	10	8.75	---
Jour (F)	8.5	8.5	8.5	8.5	4.75

Assignation hebdomadaire.

Préposé B (38h75)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Jour (G)	10	10	10	8.75	---
Jour (H)	8.5	8.5	8.5	8.5	4.75
Soir (I)	8.5	8.5	8.5	8.5	4.75
Soir (J)	10	10	10	8.75	

Équipe de jour réduite le vendredi.

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

Mise en opérations :

- À la mise en opérations de ce nouvel horaire, les employés touchés du CSQ pourront déplacer en utilisant les règles de déplacement habituelles, sous réserve des exceptions prévues à l'annexe C-6. Toutefois, dans la mesure où il n'y a pas d'autres alternatives, l'employeur peut exiger qu'un titulaire assure la formation de son successeur avant de pouvoir quitter son poste suite à une supplantation, un transfert ou un affichage. D'autre part, il s'engage à verser la prime d'entraînement et la classe salariale supérieure dont il aurait bénéficié autrement.

Postes sans assignation :

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

Postes en assignation hebdomadaire :

- L'employé titulaire d'une occupation a priorité d'assignation sur les postes à combler hebdomadairement de son département au CSQ, nonobstant l'annexe C-3 de la convention collective.
- Sur une base quotidienne, les postes sont comblés selon les règles d'assignation journalière prévues à l'annexe C-3.

- L'employé titulaire d'un poste au CSQ est considéré comme pouvant être assigné par la liste de remplacement prévue à l'annexe C-3 sur les postes à combler hebdomadairement à l'extérieur du CSQ.

Liste de remplacement :

- L'employé assigné sur un poste au CSQ par la liste de remplacement prévue à l'annexe C-3 pour moins d'une (1) semaine y sera assigné pour la durée de ce remplacement;
- Pour les remplacements égal et supérieur à une (1) semaine, l'assignation est revue hebdomadairement.

Réduction de personnel :

- Une réduction des volumes du CSQ en cours de semaine peut entraîner le transfert d'employés assignés hebdomadairement au CSQ vers le CDQ, à moins que cela ait pour effet de causer une mise à pied au CDQ pour la semaine en cours.
- Lors d'une réduction de personnel au CDQ, un employé touché ne peut déplacer une personne en assignation hebdomadaire au CSQ, nonobstant l'article 6:01:00 et l'annexe C-3 de la convention collective.

Poste en assignation journalière :

- L'employé désirant remplacer dans un poste au CSQ est assigné selon les règles prévues à l'annexe C-3.

Remplacement livraison :

- Le titulaire d'un poste au CSQ qui remplace au service de la livraison ne peut effectuer du remplacement que sur une base hebdomadaire.

Les conditions particulières relatives aux horaires de quatre (4) jours seront les suivantes :

Temps supplémentaire :

Les heures de temps supplémentaire effectuées lors de journée dont l'horaire de travail est de 9,50 heures et plus sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de 11,50 heures travaillées dans une même journée.

Repas en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article 4:07 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSQ est de 9,50 heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSQ est de plus de 9,50 heures, les dispositions de l'article 4:07 s'appliquent au moment de l'obtention de la rémunération à taux double.

Une seconde allocation de repas s'appliquera après 14,50 heures travaillées dans une même journée pour tous les employés du CSQ.

Période de repos en temps supplémentaire :

Les dispositions de l'article 4:08 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSQ est de 9,00 heures ou moins.

Pour les journées dont l'horaire de travail de l'employé du CSQ est de plus de 9,00 heures, l'employé a droit à une pause-repos d'un quart d'heure rémunéré après sa 11^{ième} heure travaillée dans une même journée, pourvu qu'il y ait au moins une demi-heure de travail à effectuer en temps supplémentaire après sa pause.

Jours chômés et payés :

Les employés du CSQ dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés à la clause 9:02:01 a) reçoivent une compensation égale au 1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé.

Congés personnels

Au 1^{er} juillet de chaque année, l'employé régulier titulaire du CSQ se voit créditer à son compteur d'heures l'équivalent de trois (3) jours sur le nombre de jours semaine normalement travaillés multipliés par 38.75 heures.

Au 30 juin de chaque année, l'employé régulier titulaire du CSQ qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit dans ce cas, maximum vingt-trois heures vingt-cinq (23,25) multipliées par le taux horaire de son occupation.

ANNEXE C-12

LETTREUR

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

- Le poste de lettreur actuellement vacant sera comblé par le comité de déplacement selon la pratique actuelle.
- Nonobstant l'article 5:01:07, après une (1) semaine en poste, une évaluation de la performance de l'employé concerné sera faite par la direction du Service technique du CDQ. Une décision sera alors prise sur le statut de l'employé, à savoir si sa formation se poursuit ou non. Advenant une évaluation négative, l'employé suivant dans le dernier déplacement sera alors sollicité, selon les mêmes règles.
- Par la suite, l'employeur affichera un avis de formation sur les babillards habituels afin de recueillir le nom des employés intéressés à recevoir la formation au poste de lettreur.
- L'employeur formera le ou les employés intéressés selon les disponibilités d'entraînement au quotidien, en débutant par le plus ancien. La formation pour ce poste inclut un engagement pour une période de trois (3) ans pour l'employé formé. Cet engagement a préséance sur l'assignation interdépartemental prévue à 5:03:00 de la convention collective.
- Lorsqu'un poste de lettreur sera de nouveau vacant, l'employeur exigera une expérience minimale de six (6) mois acquise dans le poste ou l'équivalent, s'il y a lieu.

ANNEXE C-13

LIVRAISON – FUSION DE DEUX DÉPARTEMENTS

Suite au dépôt patronal du 9 mars et accepté par les parties le 23 mars 2004, les parties s'entendent pour créer deux (2) postes de livreurs transporteurs « A » qui a pour effet de jumeler le travail de deux (2) départements distincts soit le 36225 (CDQ) et 36227 (CSQ) en un seul et ce, aux conditions suivantes :

- Compte tenu de la répartition du travail connu à ce jour et ce en autant que possible, l'horaire de travail suivant est priorisé :

POSTE	JOURNÉE	TRAVAIL	TOTAL HEURES	HORAIRE
2	LUNDI	CSQ 36227	8H50	6H30 À 15H30 INCLUANT REPAS NON RÉMUNÉRÉ DE 30 MINUTES
2	MARDI	CDQ 36225	8H50	6H30 À 15H30 INCLUANT REPAS NON RÉMUNÉRÉ DE 30 MINUTES

2	MERCREDI	CSQ 36227	8H50	6H30 À 15H30 INCLUANT REPAS NON RÉMUNÉRÉ DE 30 MINUTES
2	JEUDI	CSQ 36227	8H50	6H30 À 15H30 INCLUANT REPAS NON RÉMUNÉRÉ DE 30 MINUTES
2	VENDREDI	CDQ 36225	6H00	6H30 À 12H30
Total Semaine			40 heures	

- Pour ces deux (2) employés, leurs départements d'appartenances sont le 36225 et le 36227 et sont considérés distincts des autres employés des départements mentionnés.
- Pour le temps supplémentaire quotidien à la livraison, la journée de travail détermine le département d'appartenance pour les besoins de sélection.

Pour le temps supplémentaire les jours chômés, samedi et dimanche à la livraison, un choix par ancienneté définitif sera fait à la nomination des deux employés afin de choisir lequel des deux départements, il priorise pour les besoins de sélection.

- Ces deux postes sont exclus du choix de circuit de livraison prévue à l'annexe A-7 de la présente convention collective.
- En cas de surplus dans les départements 36225 ou 36227 :

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

Si non applicable (un employé vers un autre département) , la clause du surplus d'employés du plus jeune d'ancienneté prévue à la convention collective sera appliquée.

ANNEXE C-14

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE LORS DE LIVRAISON

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

- Tout d'abord, il est offert par rotation au régulier titulaire de l'occupation de LTA. Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.
- L'employé visé à cette étape ne doit pas faire de temps supplémentaire dans l'itinéraire de « sa route » et doit avoir un horaire différent et inférieur de celui à qui le remplacement est offert.
Note : Les journées de travail de 8h30 et 9h00 sont considérées comme identiques.
- Dans l'impossibilité de trouver un remplaçant parmi les LTA titulaires de l'occupation dans le département, le régulier titulaire dont le « tour de rôle » est prévu doit accepter le remplacement, à moins d'une entente avec son supérieur immédiat.
- L'employé régulier titulaire du département peut en tout temps retirer son nom ou s'inscrire en donnant un préavis d'une journée à son contremaître.

PRODUCTIVITÉ

Par la présente, comme le mentionne le « Préambule » de la présente convention collective, les parties conviennent qu'afin de rencontrer leurs intérêts communs cette entente souscrit parfaitement à l'un des principes énumérés, soit :

- Une constante préoccupation du coût à la caisse et/ou du coût des services.

Il est entendu entre les parties que les employés travaillant au centre de distribution de Québec sont avisés des attentes sur les standards de productivité sur les activités suivantes :

Activité	Standard
Assemblage des commandes CDQ	13,500 kg / jour (à plus ou moins 5%) ou un 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.

Afin de sécuriser la santé et sécurité des travailleurs, le comité de santé et sécurité au travail prévu à la convention collective sera, comme les autres intervenants concernés (internes ou externes) mis à contribution afin d'évaluer les méthodes de travail et de faire des recommandations dans le cadre de leur mandat.

L'ajout d'un outil de mesure sera mis en place pour les travailleurs afin de connaître leur productivité en tout moment au cours de la journée et de prendre les mesures nécessaires afin d'éliminer les inconvénients de production.

Il est entendu que cette entente n'est applicable que pour les opérations précitées des centres de distribution de Québec et prendra effet à la date de signature de la présente. Cette entente ne pourra être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties pour la région administrative de Montréal.

ANNEXE D-1

AGENTS DE PROTECTION ET DE SÉCURITÉ (APS)

Attendu que,

- le Service de protection des immeubles a de la difficulté à remplir son mandat dans le cadre actuel;
- le syndicat STSAQ reconnaît cette situation;
- la direction de l'entreprise a décidé de mettre de l'avant un plan de redressement global;
- un aspect important de ce plan consiste à éliminer le potentiel conflit d'intérêt relatif à l'allégeance syndicale des agents de protection et de sécurité;
- le syndicat STSAQ refuse catégoriquement le retrait des agents de protection et de sécurité de l'unité d'accréditation;
- le syndicat STSAQ croit qu'il est possible d'améliorer la qualité du service sans le retrait des agents de protection et de sécurité, en modifiant les conditions de la convention collective qui les régissent;
- la direction de l'entreprise accepte d'évaluer cette avenue dans le cadre de la négociation en cours,

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

- Les titulaires de l'occupation de APS, de même que les employés inscrits sur la liste de rappel du Service de la protection des immeubles, doivent effectuer leur travail avec intégrité et loyauté et projeter l'image exigée par l'entreprise. De plus, ils doivent dans le cadre de leur occupation, collaborer aux enquêtes de l'employeur, rapporter, dénoncer et témoigner de toute situation mettant en cause la sécurité des employés, des visiteurs et des actifs de l'entreprise.
- Un cloisonnement étanche doit exister entre les titulaires des postes d'agents de protection et de sécurité et les titulaires des autres postes couverts par l'unité d'accréditation. Cette étanchéité doit être totale, de sorte qu'aucun employé ne pourra être assigné d'un groupe à l'autre, peu importe le type d'affectation ou le statut de l'employé. De même, la liste de rappel des agents de protection et de sécurité devra être distincte des autres listes de rappel. Un employé inscrit sur cette liste ne pourra effectuer de remplacement dans un autre secteur et réciproquement, un employé d'une autre liste de rappel ne pourra effectuer de remplacement à la protection des immeubles. Nonobstant

ce qui précède, pour le Centre de distribution de Québec, les employés Christian Gagnon, Daniel Hébert, Patrick Pouliot et Michel Jobidon pourront s'inscrire sur la liste de rappel des APS de Québec. Toutefois, les parties s'entendent pour établir un mécanisme de la liste d'appel, pour les employés mentionnés ci-haut, par ancienneté et en commençant par le plus ancien, avec un droit de passage uniquement pour le plus ancien à qui est le tour si l'employeur a en disponibilité des employés moins anciens. Tout refus entraîne le retrait automatique de la liste.

- Les titulaires de l'occupation de APS doivent, à la mise en vigueur de la présente, choisir entre demeurer titulaire de l'occupation ou l'affectation dans une autre occupation dans l'unité d'accréditation.
- Lors d'un recrutement, les postes seront affichés d'abord dans l'unité d'accréditation. Les compétences et exigences définies à la description de tâches des APS s'appliqueront aux candidats provenant de l'unité. Pendant la période de familiarisation, l'employeur pourra faire appel à un tiers-expert nommé par les deux parties avant de prendre la décision de retourner l'employé dans son poste d'origine.
- L'employeur reconnaît que le travail de surveillance relève des APS. Toutefois, le syndicat convient que dans certaines circonstances, un membre de la direction ou une personne désignée par la direction pourrait effectuer une tâche normalement dévolue à un APS dans le cadre d'un travail d'équipe.
- La description de tâches déposée par l'employeur le 27 avril 2001 fait partie intégrante de la présente entente.
- Afin de favoriser la pleine intégration dans leur milieu et le développement d'équipes homogènes de travail dans chaque édifice, le CDM et le PDC deviennent deux départements distincts. De plus, les trois postes APS désignés à l'annexe A-3 de la convention collective seront fusionnés en un seul poste. Les horaires seront établis selon les modalités prévues à la convention collective.
- Dans la mesure du possible, l'employeur maintiendra une liste de rappel suffisante pour répondre à ses besoins et n'utilisera la sous-traitance qu'en dernier recours.
- L'employeur va créer trois (3) nouveaux postes au plus tard le 1^{er} septembre 2001.

**Description de tâches
de
l'agent de protection et de sécurité (APS)
du
Service de la protection des immeubles
24801 (CDM) / 24805 (PDC) / 34801 (CDQ)**

NATURE DU POSTE

Sous l'autorité du chef de la sécurité de l'immeuble, le titulaire du poste a pour mission d'assurer la sécurité et l'intégrité des employés, des visiteurs et des biens meubles et immeubles de l'entreprise. Il doit, pour ce faire, avoir un sens éprouvé du service à la clientèle, assurer une surveillance adéquate, maintenir l'ordre et faire appliquer les procédures et les directives de l'entreprise.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

- Effectue des rondes intérieures et extérieures afin de déceler, prévenir, corriger et/ou faire corriger tout ce qui est susceptible de comporter des risques et en fait le rapport à son supérieur.
- Surveillance, contrôle et enregistre les entrées et sorties, les allées et venues des employés, clients, visiteurs, fournisseurs, contractuels, biens matériels, produits, équipements et véhicules conformément aux directives et procédures.
- Interpelle et effectue des vérifications selon les directives.
- Participe aux enquêtes de l'employeur.
- Obtient de l'information et communique celle-ci à son supérieur.
- Dénonce toutes situations qui le nécessitent.
- Consulte, vérifie, complète et rédige des documents, des formulaires et des rapports.
- Dirige la circulation des personnes et des véhicules.
- Répond aux demandes et aux appels téléphoniques. Donne des renseignements et fait les suivis.
- Enregistre les prêts de clés et s'assure du retour de celles-ci.
- Opère des systèmes de surveillance électronique comportant des caméras, des magnétoscopes, des poinçons et des alarmes d'incendies et d'intrusion.
- Procède au verrouillage et au déverrouillage et à l'ouverture et à la fermeture des portes, des barrières et des clôtures.
- Pose et vérifie des scellés.
- Peut être appelé, en cas d'urgence, à intervenir sur des équipements reliés aux installations tels que : salle de pompage, salle de charge, système de climatisation et de chauffage, etc.

- S'assure de la sécurité périphérique des immeubles, des terrains, des cours et des aires de stationnement.
- Émet des billets de prévention.
- Répond aux alarmes signalées, réactive les systèmes, avise les responsables et fait les suivis.
- Administre les premiers soins pour lesquels il est qualifié.
- Assiste les responsables lors d'évacuation et des exercices d'évacuation.
- Combat des débuts d'incendies.
- Communique avec les pompiers, les policiers, les ambulanciers, les services médicaux et les services de remorquage et les dirige au besoin.
- Collabore au maintien de l'ordre et de la sécurité lors de manifestations.
- Informe ses collègues des autres quarts des dossiers et des opérations en cours.
- Sur demande, exerce la surveillance de d'autres immeubles, de chantiers, d'événements ou autres activités.

QUALIFICATIONS ACADÉMIQUES REQUISES

- Détenir une attestation d'études collégiales (AEC) en sûreté industrielle ou en technique policière ou l'équivalent.

ET/OU

- Détenir un minimum de deux (2) ans d'expérience à titre d'agent de sécurité dans un environnement industriel et/ou commercial.

APTITUDES ET HABILITÉS REQUISES

- Savoir communiquer verbalement et par écrit.
- Avoir le sens de l'observation.
- Être respectueux, vigilant et avoir du discernement.
- Être autonome.
- Être capable de garder le contrôle de soi en toutes situations.
- Être capable d'assimiler des connaissances techniques et informatiques minimales pour opérer les systèmes.
- Faire preuve d'intégrité, de loyauté et de confidentialité.
- Projeter une image soignée.

AUTRES CONDITIONS

- Travail sur des quarts.
- Stations debout et marches prolongées.
- Exposé à toutes les conditions climatiques.
- Ne pas avoir été condamné pour une offense pénale ou criminelle ayant un lien significatif avec l'emploi postulé.
- Obtenir un certificat en secourisme et de premier répondant en combat d'incendies.

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

4:05:00 Dans le cas des agents de protection et de sécurité, l'expression employés aptes à faire le travail signifie employés titulaires de l'occupation du département.

5:03:00 Le chapitre 5:03:00 est remplacé par :

Tout besoin temporaire de main-d'œuvre est offert par ancienneté et selon leur disponibilité aux employés inscrits sur la liste de rappel distincte du service de la protection des immeubles.

9:03:05 **Congés personnels**

Au 1^{er} juillet de chaque année, l'employé régulier titulaire d'un poste d'agent de protection et de sécurité se voit créditer à son compteur d'heures un maximum de trente-six (36) heures par année.

Au 30 juin de chaque année, l'employé régulier titulaire d'un poste d'agent de protection et de sécurité qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit dans ce cas, maximum vingt-quatre (24) heures multipliées par le taux horaire de son occupation.

ANNEXE D-2

PAIEMENT DU SALAIRE

La Société des alcools du Québec s'engage à prendre les dispositions nécessaires permettant un paiement de salaire pour les agents de protection et de sécurité basé sur une moyenne de quarante heures (40 h 00) par semaine.

À cette fin, tous les employés travaillant comme agent de protection et de sécurité accumuleront du temps régulier aussitôt que leur semaine de travail excédera quarante heures (40 h 00).

De ce fait, lorsque leur semaine de travail est en deçà de quarante heures (40 h 00), les heures accumulées à taux régulier leur seront remises afin qu'ils reçoivent un paiement moyen de quarante heures (40 h 00).

Veuillez noter que ce programme sera optionnel et l'employé devra exprimer par écrit son désir d'y participer.

Il est convenu que ce cumul d'heures régulières ne servira uniquement qu'à permettre le paiement moyen de quarante heures (40h00) par semaine.

ANNEXE D-3

CARRÉS NOIRS

L'agent de protection et de sécurité peut, à sa demande, travailler les journées dites «carrés noirs» à taux simple. Ces journées où l'employé normalement ne travaille pas servent à établir la moyenne de quarante heures (40 h 00) semaine. L'employé peut accumuler ces heures et les reprendre à toute autre date convenue avec son supérieur immédiat en autant qu'elles soient reprises en bloc de trente-six (36) ou quarante-huit (48) heures. Cette durée de trente-six (36) ou quarante-huit (48) heures peut être obtenue en conjonction avec une autre rubrique de congé.

Le supérieur immédiat ne pourra refuser cette reprise que si les besoins du service l'exigent. Aucune demande de reprise ne pourra être faite ou accordée de la première semaine complète de décembre à la première semaine complète de janvier inclusivement.

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

DOSSIER(s): AM9304S029
(AM8802S242)

CAS : CM9304S248

MONTRÉAL, le 10 juin 1993
PRÉSIDENT :
LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL ADJOINT
SERGE LALANDE

Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 3535
2100, rue Papineau
3^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

NUMÉROS DE TÉLÉPHONES UTILES

Syndicat canadien de la fonction publique section locale 3535	256-1183 418-643-1945
Représentant à la prévention Délégué en chef	CDM:253-6230 253-6290
Service des ressources humaines - Distribution	253-6191 418-644-1679
Service de la Distribution Assignation, temps supp., etc.	253-6107
Service de la formation	873-3740
Service de la rémunération	873-4458
Service d'aide personnelle	1-800-361-4505
Service au personnel (retraite, succession)	864-1383 418-643-4380
Assurance	873-0504
Service santé au travail	253-6268 418-643-8095
Club social	253-6103 528-1471

2005

Janvier						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
			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						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
	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						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
				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

2006

Janvier						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
			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						
D	L	M	M	J	V	S
			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						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
	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						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
			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						
D	L	M	M	J	V	S
					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						

2007

Janvier						
D	L	M	M	J	V	S
	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						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
			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						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
	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						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
						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					

2008

Janvier						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
	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						
D	L	M	M	J	V	S
			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						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
	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			

2009

Janvier						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
			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						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
	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						
D	L	M	M	J	V	S
			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						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

2010

Janvier						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
	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						
D	L	M	M	J	V	S
	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						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
			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						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
	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						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

2011

Janvier						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
			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						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
	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						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
				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