

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-3974

N° dossier d'accréditation : AM-1002-3129

<b>EMPLOYEUR</b>  SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC 905, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 3V9  Secteur d'activité : Péri-public		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3535 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2022-03-22	Nombre de salariés visés : 854	Date début : 2022-03-22
Date dépôt : 2022-03-29		Date d'expiration : 2027-03-31

Remarque :

Martine Dubé  
Préposé(e) à l'émission

2022-04-25  
Date

**Registre des documents en relations de travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817  
Sans frais : 1 800 643-4817  
Télécopieur : 418 528-0559  
Courriel : [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)



**CONVENTION COLLECTIVE**

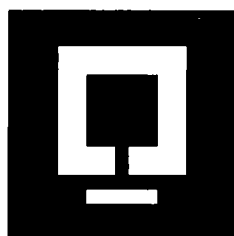
**ENTRE**

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



**ET**

**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**



**SAQ**

**EN VIGUEUR DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2021**

**AU 31 MARS 2027**

**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.

*Handwritten signature and initials, possibly 'JL' and 'P'.*

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1:00:00	LES RÈGLES DE BASE .....	1
1:01:00	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
1:02:00	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	1
1:03:00	DÉFINITIONS .....	1
1:04:00	STATUT DU SALARIÉ.....	5
1:05:00	DROITS DE LA DIRECTION.....	5
1:06:00	DROITS ACQUIS.....	5
1:07:00	TRANSMISSION D'INFORMATION .....	5
1:08:00	GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE .....	6
ARTICLE 2:00:00	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	7
2:01:00	RÉGIME SYNDICAL .....	7
2:02:00	AFFICHAGE ET INFORMATION .....	8
2:03:00	DÉLÉGUÉ EN CHEF .....	10
2:04:00	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	12
ARTICLE 3:00:00	ANCIENNETÉ .....	15
3:01:00	ACQUISITION D'ANCIENNETÉ .....	15
3:02:00	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	15
3:03:00	MAINTIEN ET ACCUMULATION D'ANCIENNETÉ .....	15
3:04:00	PERTE D'ANCIENNETÉ.....	16
3:05:00	ÉTANCHÉITÉ ENTRE LES RÉGIONS .....	16
ARTICLE 4:00:00	LES HEURES DE TRAVAIL .....	17
4:01:00	HORAIRES DE TRAVAIL .....	17
4:02:00	MODIFICATIONS D'HORAIRES.....	20
4:03:00	COMITÉ SUR LES HORAIRES .....	21
4:04:00	TEMPS PAYABLE .....	21
4:05:00	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	22
4:06:00	COMITÉ DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	29
4:07:00	REPAS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	29
4:08:00	PÉRIODE DE REPOS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	31
4:09:00	ACCUMULATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	32
ARTICLE 5:00:00	ATTRIBUTION DES POSTES .....	34



5:01:00	AFFICHAGE, POSTE VACANT, CRÉATION TEMPORAIRE OU AUGMENTATION TEMPORAIRE.....	34
5:02:00	AFFECTATION .....	38
5:03:00	RECLASSEMENT.....	50
5:04:00	TRANSFERT.....	50
5:05:00	FARDEAU DE LA PREUVE.....	52
5:06:00	PERFECTIONNEMENT ET ENTRAÎNEMENT .....	52
5:07:00	CORPS DE MÉTIER.....	55
ARTICLE 6:00:00	MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI .....	56
6:01:00	RÉDUCTION DE PERSONNEL.....	56
6:02:00	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	58
6:03:00	MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL .....	60
6:04:00	OUVRAGE DONNÉ À CONTRAT .....	63
6:05:00	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	67
ARTICLE 7:00:00	RELATIONS DE TRAVAIL.....	70
7:01:00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF .....	70
7:02:00	ARBITRAGE .....	72
7:03:00	RÈGLES DE DISCIPLINE.....	74
7:04:00	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	76
ARTICLE 8:00:00	SALAIRE .....	78
8:01:00	VERSEMENT DU SALAIRE.....	78
8:02:00	PRIMES ET ALLOCATIONS DIVERSES.....	79
8:03:00	SALAIRES.....	81
8:04:00	ÉVALUATION DES TÂCHES.....	81
ARTICLE 9:00:00	CONGÉS .....	84
9:01:00	VACANCES ANNUELLES PAYÉES.....	84
9:02:00	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	88
9:03:00	CONGÉS SOCIAUX PAYÉS.....	91
9:04:00	PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS .....	93
9:05:00	JURÉ OU TÉMOIN .....	93
9:06:00	CONGÉS SANS SOLDE.....	94
9:07:00	DROITS PARENTAUX.....	96
9:08:00	CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE (CTF) .....	105

Handwritten signature and initials in the bottom right corner, possibly reading 'JK' and 'MD' or 'PO'.

ARTICLE 10:00:00	RÉGIME DE PROTECTION DU REVENU.....	107
10:01:00	RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE COURTE DURÉE ET CONGÉS DE MALADIE.....	107
10:02:00	ACCIDENT DE TRAVAIL.....	113
10:03:00	ASSURANCE VIE, ASSURANCE MALADIE-ACCIDENT ET ASSURANCE SALAIRE LONGUE DURÉE.....	114
10:04:00	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE - RÉGULIER NON TITULAIRE (RNT).....	118
10:05:00	RÉGIME DE RETRAITE.....	120
ARTICLE 11:00:00	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	121
11:01:00	LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	121
11:02:00	LE REPRÉSENTANT A LA PRÉVENTION.....	122
ARTICLE 12:00:00	VÊTEMENTS ET UNIFORMES.....	124
12:01:00	PARAMÈTRES GÉNÉRAUX.....	124
12:02:00	UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES MÉCANICIENS.....	125
12:03:00	UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES PEINTRES.....	125
12:04:00	UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR TOUS LES SALARIÉS.....	125
ARTICLE 13:00:00	MODALITÉS DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	126
13:01:00	VALIDITÉ.....	126
13:02:00	ANNEXES ET AMENDEMENTS.....	126
13:03:00	RÉTROACTIVITÉ.....	126
13:04:00	DURÉE.....	127
ANNEXE A-1	OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE.....	129
ANNEXE A-2	LISTES DES SERVICES AUX FINS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	135
ANNEXE A-3	HORAIRES DE TRAVAIL.....	136
ANNEXE A-4	PROGRAMME DE FORMATION DES LIVREURS- TRANSPORTEURS « A » ET « B ».....	141
ANNEXE A-5	LIVRAISON.....	145
ANNEXE A-6	SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE.....	147
ANNEXE A-7	SERVICES DE LIVRAISON CDM (26221) ET CDQ (36225)...	148
ANNEXE A-8	RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL.....	151
ANNEXE A-9	COTISATIONS SYNDICALES - CAFÉTÉRIA.....	152
ANNEXE A-10	PALETTISATION.....	153

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ANNEXE A-11	AGENCES .....	154
ANNEXE A-12	LETTRES D'ENTENTE .....	155
ANNEXE A-13	MAINTIEN DES SERVICES OU AVANTAGES.....	156
ANNEXE A-14	LISTE DES POSTES DISTINCTS .....	157
ANNEXE A-15	PROGRAMME D'APPRENTISSAGE .....	158
ANNEXE A-16	REMPLACEMENT DES CUISINIERS, CAFÉTÉRIAS .....	161
ANNEXE A-17	OCCUPATION PRÉPOSÉ MULTITÂCHES .....	162
ANNEXE B-1	LIVRAISON CSM .....	163
ANNEXE B-2	AFFECTATION QUOTIDIENNE LIVRAISON CDM.....	166
ANNEXE B-3	MODIFICATION DE LA PLAGE HORAIRE SERVICE TECHNIQUE .....	167
ANNEXE B-4	CENTRE SPÉCIALISÉ DE MONTRÉAL .....	168
ANNEXE B-5	POSTES HYBRIDES LIVRAISON MONTRÉAL.....	170
ANNEXE B-6	HORAIRE QUATRE (4) JOURS AU SERVICE TECHNIQUE..	171
ANNEXE B-7	AFFECTATION QUOTIDIENNE SELON 5:02:07.....	174
ANNEXE C-1	PRODUCTIVITÉ.....	176
ANNEXE C-2	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - RÉGION DE QUÉBEC.....	177
ANNEXE C-3	LIVRAISON CDQ (36225).....	185
ANNEXE C-4	LIVRAISON – FUSION DE DEUX SERVICES .....	186
ANNEXE C-5	CSQ .....	187
ANNEXE C-6	MODALITÉS D'INTÉGRATION DES SALARIÉS DU S.E.M.B. AU SCFP – Section locale 3535 .....	188
ANNEXE C-7	LIVRAISON CSQ (36227) .....	189
ANNEXE C-8	EXTENSION DE LA PLAGE HORAIRE À L'EXPÉDITION .....	190
ANNEXE C-9	CRÉATION D'UN QUART DE TRAVAIL .....	191
ANNEXE C-10	REMPLACEMENT D'UN CONTREMAÎTRE PAR UN SALARIÉ ... .....	192
ANNEXE C-11	RÈGLES DE FONCTIONNEMENT CSQ.....	193
ANNEXE D-1	AGENTS DE PROTECTION ET DE SÉCURITÉ (APS).....	196

*JL MD*  
*PD*

## TABLE ALPHABÉTIQUE

ARTICLE 2:04:00	- ABSENCES pour activités syndicales .....	12
ARTICLE 10:02:00	- ACCIDENT de travail .....	113
ARTICLE 3:01:00	- ACQUISITION d'ancienneté .....	15
ARTICLE 4:09:00	- ACCUMULATION du temps supplémentaire .....	32
ARTICLE 2:02:00	- AFFICHAGE et information .....	8
ARTICLE 5:01:00	- AFFICHAGE, poste vacant, création ou augmentation temporaire .....	34
ARTICLE 13:02:00	- ANNEXES et amendements .....	126
ARTICLE 7:02:00	- ARBITRAGE .....	72
ARTICLE 5:02:00	- AFFECTATION .....	38
ARTICLE 10:03:00	- ASSURANCE VIE, assurance maladie-accident et assurance-salaire longue durée .....	114
ARTICLE 1:01:00	- BUT de la convention collective .....	1
ARTICLE 6:05:00	- CHANGEMENTS technologiques .....	67
ARTICLE 7:04:00	- COMITÉ de relations de travail .....	76
ARTICLE 11:01:00	- COMITÉ de santé et sécurité au travail, Le .....	121
ARTICLE 4:06:00	- COMITÉ du temps supplémentaire .....	29
ARTICLE 4:03:00	- COMITÉ sur les horaires .....	21
ARTICLE 9:08:00	CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE (CFT) .....	105
ARTICLE 9:06:00	- CONGÉS sans solde .....	94
ARTICLE 9:03:00	- CONGÉS sociaux payés .....	91
ARTICLE 5:07:00	- CORPS de métier .....	55
ARTICLE 1:03:00	- DÉFINITIONS .....	1
ARTICLE 2:03:00	- DÉLÉGUÉ en chef .....	10
ARTICLE 1:06:00	- DROITS acquis .....	5
ARTICLE 1:05:00	- DROITS de la direction .....	5
ARTICLE 9:07:00	- DROITS parentaux .....	96
ARTICLE 13:04:00	- DURÉE .....	127
ARTICLE 3:05:00	- ÉTANCHÉITÉ entre les régions .....	16
ARTICLE 8:04:00	- ÉVALUATION des tâches .....	81
ARTICLE 5:05:00	- FARDEAU de la preuve .....	52
ARTICLE 1:08:00	- GRÈVE et contre-grève .....	6
ARTICLE 4:01:00	- HORAIRES de travail .....	17
ARTICLE 9:02:00	- JOURS chômés et payés .....	88
ARTICLE 9:05:00	- JURÉ ou témoin .....	93
ARTICLE 3:02:00	- LISTE d'ancienneté .....	15
ARTICLE 3:03:00	- MAINTIEN et accumulation d'ancienneté .....	15
ARTICLE 6:03:00	- MISE à pied, rappel au travail .....	60
ARTICLE 4:02:00	- MODIFICATIONS d'horaires .....	20
ARTICLE 6:04:00	- OUVRAGE donné à contrat .....	63
ARTICLE 9:04:00	- PARTICIPATION aux élections .....	93
ARTICLE 5:06:00	- PERFECTIONNEMENT et entraînement .....	52
ARTICLE 4:08:00	- PÉRIODE de repos en temps supplémentaire .....	31
ARTICLE 3:04:00	- PERTE d'ancienneté .....	16
ARTICLE 8:02:00	- PRIMES et allocations diverses .....	79

ARTICLE 7:01:00	- PROCÉDURE de règlement de grief.....	70
ARTICLE 5:03:00	- RECLASSEMENT .....	50
ARTICLE 1:02:00	- RECONNAISSANCE et juridiction.....	1
ARTICLE 6:01:00	- RÉDUCTION de personnel .....	56
ARTICLE 10:04:00	- RÉGIME d'assurance-collective régulier non titulaire (RNT)	118
ARTICLE 10:01:00	- RÉGIME d'assurance salaire courte durée et congés de maladie.....	107
ARTICLE 10:05:00	- RÉGIME de retraite .....	120
ARTICLE 2:01:00	- RÉGIME syndical.....	7
ARTICLE 7:03:00	- RÈGLES de discipline .....	74
ARTICLE 4:07:00	- REPAS en temps supplémentaire .....	29
ARTICLE 11:02:00	- REPRÉSENTANT à la prévention Le.....	122
ARTICLE 13:03:00	- RÉTROACTIVITÉ.....	126
ARTICLE 8:03:00	- SALAIRES .....	81
ARTICLE 6:02:00	- SÉCURITÉ d'emploi .....	58
ARTICLE 1:04:00	- STATUT du salarié .....	5
ARTICLE 4:04:00	- TEMPS payable .....	21
ARTICLE 4:05:00	- TEMPS supplémentaire .....	22
ARTICLE 5:04:00	- TRANSFERT .....	50
ARTICLE 1:07:00	- TRANSMISSION d'information.....	5
ARTICLE 9:01:00	- VACANCES annuelles payées.....	84
ARTICLE 13:01:00	- VALIDITÉ .....	126
ARTICLE 8:01:00	- VERSEMENT du salaire.....	78
ARTICLE 12:02:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les mécaniciens.....	125
ARTICLE 12:03:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les peintres ....	125
ARTICLE 12:04:00	- UNIFORMES et pièces vestimentaires pour les tous les salariés.....	125

## ANNEXES PROVINCIALES

ANNEXE A-11	- AGENCES .....	154
ANNEXE A-9	- COTISATIONS syndicales – Cafétéria.....	152
ANNEXE A-3	- HORAIRES de travail .....	136
ANNEXE A-12	- LETTRES d'entente.....	155
ANNEXE A-14	- LISTE des postes distincts Montréal–Québec .....	157
ANNEXE A-2	- LISTES des services .....	135
ANNEXE A-5	- LIVRAISON.....	145
ANNEXE A-7	- LIVRAISON CDM-CDQ, services de.....	148
ANNEXE A-13	- MAINTIEN des services ou avantages.....	156
ANNEXE A-17	- OCCUPATION préposé multitâches .....	162
ANNEXE A-1	- OCCUPATIONS et taux de salaire.....	129
ANNEXE A-10	- PALETTISATION.....	153
ANNEXE A-15	- PROGRAMME d'apprentissage .....	158
ANNEXE A-4	- PROGRAMME de formation des LTA et LTB .....	141
ANNEXE A-16	- REMPLACEMENT des cuisiniers, Cafétéria .....	161
ANNEXE A-8	- RÉPARTITION de la charge de travail.....	151
ANNEXE A-6	- SANTÉ et mieux-être.....	147

## **ANNEXES MONTRÉAL**

ANNEXE B-2	- AFFECTATION quotidienne, livraison CDM .....	166
ANNEXE B-7	- AFFECTATION quotidienne selon 5:02:07 .....	174
ANNEXE B-4	- CENTRE Spécialisé de Montréal .....	168
ANNEXE B-6	HORAIRE de quatre (4) jours au service technique.....	171
ANNEXE B-1	- LIVRAISON CSM.....	163
ANNEXE B-3	- MODIFICATION de la plage horaire service technique .....	167
ANNEXE B-5	- POSTES hybrides livraison Montréal .....	170

## **ANNEXES QUÉBEC**

ANNEXE C-9	- CRÉATION d'un quart de travail.....	191
ANNEXE C-5	- CSQ .....	187
ANNEXE C-8	- EXTENSION de la plage horaire à l'expédition.....	190
ANNEXE C-3	- LIVRAISON CDQ.....	185
ANNEXE C-7	- LIVRAISON CSQ.....	189
ANNEXE C-4	- LIVRAISON – fusion de deux services.....	186
ANNEXE C-6	- MODALITÉS d'intégration des salariés SEMB au SCFP 3535 .....	188
ANNEXE C-1	- PRODUCTIVITÉ .....	176
ANNEXE C-11	- RÈGLES de fonctionnement CSQ.....	193
ANNEXE C-10	- REMPLACEMENT d'un contremaître par un salarié .....	192
ANNEXE C-2	- TEMPS supplémentaire – Région de Québec .....	177

## **ANNEXES APS**

ANNEXE D-1	- AGENTS de protection et de sécurité (APS).....	196
------------	--	-----



## PRÉAMBULE

La présente convention collective 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 de l'atteinte de ses objectifs. En s'associant avec ses salariés dans cette démarche, l'entreprise veut refléter le virage stratégique dans lequel elle est engagée et reconnaître l'apport de tous à son succès.

Les parties conviennent que leurs intérêts communs sont le maintien et le développement des activités de l'entreprise et de l'emploi. Ceux-ci 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 doit 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, de l'emploi et de la solidarité sociale du Québec et ce, au cours de toutes les phases des rapports collectifs de travail;
- La reconnaissance du syndicat comme partenaire privilégié dans la promotion de l'établissement de nouvelles pratiques en relations de travail liant nos intérêts communs à la réalisation de la mission de l'entreprise et ses engagements envers ses clients, son personnel, ses partenaires et son actionnaire;
- La reconnaissance de l'expertise des salariés par leur implication et celle du syndicat dans la détermination des méthodes de travail et la poursuite de l'amélioration de la qualité;
- La transparence économique;
- La collaboration à maintenir et développer de bonnes relations de travail dans le respect mutuel;
- Le respect de l'intégrité physique des salariés;
- Une constante préoccupation du coût à la caisse et/ou du coût des services;
- Une prestation de travail équitable et équilibrée;
- Permettre aux salariés de rencontrer les exigences reliées aux différents postes de travail à l'intérieur de l'unité d'accréditation en offrant la formation nécessaire, et ce, en fonction des besoins des opérations;
- Favoriser la capacité à communiquer et à travailler en équipe par l'établissement de programmes adéquats;



- La modification rapide des articles de la convention collective en adaptation au changement de l'environnement de travail, et ce, par entente écrite entre les parties;
- L'intérêt conjoint des parties à améliorer l'efficacité opérationnelle afin de faire exécuter par les salariés membres de l'unité certains travaux confiés en sous-traitance sans additionner aux coûts de réalisation des travaux;

L'employeur s'engage à transmettre annuellement au syndicat les états financiers vérifiés et les objectifs du plan de développement de l'entreprise et des changements qu'ils peuvent entraîner pour les salariés. L'employeur transmet également l'évolution des ventes et des volumes traités à tous les trois (3) mois, ainsi que l'évolution du coût à la caisse moyen pour chacun des centres de distribution.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature is a stylized cursive script, and the initials 'SD' and 'PD' are written next to it.

## **ARTICLE 1:00:00**

## **LES RÈGLES DE BASE**

### **1:01:00**

### **BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

#### **1:01:01**

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

#### **1:01:02**

### **DROITS GÉNÉRAUX**

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

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

### **1:02:00**

### **RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

#### **1:02:01**

L'employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535 comme le seul représentant de l'ensemble des salariés assujettis à l'accréditation aux fins de négociation et d'application de la convention collective et ses amendements.

#### **1:02:02**

La présente convention collective régit les salariés formant le groupe des salariés décrit au certificat de reconnaissance syndicale émis par le Tribunal administratif du travail et ses amendements.

#### **1:02:03**

Tout travail dévolu aux salariés couverts par la convention collective est exclusivement effectué par eux, sauf en cas d'urgence lorsqu'aucun salarié n'est disponible sur place ou aux fins d'entraînement. Dans un tel cas, les cadres de l'employeur peuvent effectuer le travail couvert par le certificat d'accréditation et prévu aux occupations apparaissant à l'annexe A-1.

Dans les cas de problèmes relativement à l'application de cet article, le syndicat peut référer la question pour discussion et règlement au comité de relations de travail ou déposer un grief.

### **1:03:00**

### **DÉFINITIONS**

#### **1:03:01**

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

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

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

- Occupation ne comportant pas de manutention de caisses de façon continue.
- Occupation comportant de la manutention de caisses de façon continue.

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

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

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

« **Conjoint** » : On entend par personnes conjointes, les personnes :

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

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

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

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

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

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

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



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

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

« **Poste** » : Tâches plus particulièrement accomplies par un salarié dans le cadre général de son occupation dans un service.

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

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

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

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

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

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

« **Salaire de base** » : Traitement régulier du salarié sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

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

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

« **Salarié régulier permanent à temps partiel** » : Tout salarié qui obtient un poste à la suite d'un affichage ou autrement affecté comme seul titulaire d'un poste selon l'article 5:01:00, qui comporte moins de trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures hebdomadairement.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner. The signature is a stylized cursive 'R'. To its right are the initials 'MD' and 'PB' stacked vertically.

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

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

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

- 15 avril au 15 septembre ;
- 1<sup>er</sup> au 31 décembre ;
- Les deux (2) semaines de relâche scolaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

« **Urgence** » : Événement non planifié et de nature imprévisible qui nécessite une intervention rapide et immédiate.



1:04:00

## STATUT DU SALARIÉ

1:04:01

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

1:04:02

Le salarié nommé régulier voit son nom ajouté sur une liste par région, selon son ancienneté.

1:05:00

## DROITS DE LA DIRECTION

1:05:01

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

1:05:02

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

1:05:03

L'employeur n'exige pas de ses salariés une charge excessive de travail. Les problèmes de surcharge de travail sont portés à l'attention de l'employeur, et s'il y a surcharge, l'employeur doit avec la coopération du syndicat et des salariés concernés y apporter une solution.

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

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

1:06:00

## DROITS ACQUIS

1:06:01

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

1:07:00

## TRANSMISSION D'INFORMATION

1:07:01

Aux fins d'application de la convention collective:

- a) L'employeur convient d'aviser le salarié de son statut, de ses fonctions et du régime syndical auquel il est soumis.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- b) Le salarié convient d'aviser par écrit son supérieur immédiat de tout changement de nom, adresse, numéro de téléphone et numéro d'assurance sociale.
- c) Le salarié signe l'accusé réception de toute communication écrite présentée et expliquée aux salariés par l'employeur si ce dernier l'exige.

**1:08:00**

### **GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE**

**1:08:01**

Il n'y a pas de grève ni lock-out pendant la durée de la présente convention collective. Le syndicat n'ordonne, n'encourage et n'appuie pas un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## ARTICLE 2:00:00

## SÉCURITÉ SYNDICALE

### 2:01:00

### RÉGIME SYNDICAL

**2:01:01** L'employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié, le montant spécifié par le syndicat à titre de cotisation syndicale.

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

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

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

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

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

- a) L'affectation temporaire ne peut dépasser six (6) mois cumulatifs dans une même année de calendrier ou dans le cas d'une période d'essai, à la durée de celle-ci. Advenant une plainte du syndicat à propos d'un salarié affecté à titre de cadre, le syndicat et l'employeur se rencontrent afin de régler le litige. À défaut d'entente, le salarié perd son ancienneté ainsi que tous ses droits et privilèges en rapport avec la présente convention collective s'il n'est pas réintégré dans l'unité de négociation dans les sept (7) jours d'une demande écrite du syndicat à cet effet.
- b) Durant l'affectation temporaire, la cotisation syndicale demeure.
- c) L'ancienneté continue de s'accumuler. Une fois l'affectation temporaire terminée, le salarié réintègre son poste antérieur sous réserve des dispositions de l'article 6:01:00.

- d) Le salarié est soumis aux conditions de travail prévues pour le poste qu'il occupe. Toutefois, les régimes d'assurances collectives continuent de s'appliquer.
- e) Le salarié peut poser sa candidature à tout poste régi par la présente convention collective.

**2:01:05** Dans le cas d'un salarié en période d'essai dans un poste de cadre:

- a) Le salarié peut réintégrer son poste dans l'unité de négociation dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de sa nomination sans perdre ses droits et privilèges en rapport avec la présente convention collective.
- b) L'employeur cesse la retenue syndicale à la date de la nomination.

**2:01:06** Tout salarié qui retourne dans l'unité de négociation, ne peut maintenir aucun droit et privilège en rapport avec toutes conventions collectives et est considéré comme salarié temporaire sauf si autrement prévu dans la présente convention collective.

**2:01:07** Dans l'éventualité où le délégué en chef, son adjoint, le président ou le vice-président est congédié ou suspendu, il peut continuer d'exercer sa fonction jusqu'à la sentence arbitrale qui décidera de façon définitive son statut de salarié.

L'arbitre détermine dans sa sentence la rémunération de l'officier syndical pendant cette période. Si le congédiement ou la suspension est maintenu, l'arbitre doit décréter que l'officier syndical n'est pas payé pendant cette période.

**2:02:00** **AFFICHAGE ET INFORMATION**

**2:02:01** L'employeur fournit au syndicat des tableaux qui se ferment à clef pour son usage exclusif. L'employeur installe un tableau dans chaque nouvel édifice.

L'employeur fournit au syndicat une copie des clefs de ces tableaux et conserve 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 à l'article 2:02:00.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**2:02:03**

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

- a) Vers le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> octobre, la liste des salariés à son service et couverts par la présente convention collective en indiquant pour chacun : nom, prénom, statut, numéro de service, occupation, ancienneté, état de son contingent de congés de maladie, salaire, ainsi que la date de naissance, le numéro du salarié, l'adresse et le numéro de téléphone tel que communiqué par le salarié. L'employeur fournit une liste similaire distincte pour les salariés de la région de Québec.
- b) Deux (2) fois par période comptable, une liste comportant le nom, le numéro de service, l'occupation, anciens et nouveaux, des salariés réguliers, des temporaires et des étudiants qui, durant la période, ont été embauchés, promus, reclassés, transférés, mis à pied ou qui ont quitté l'employeur ainsi que la date où de tels événements ont eu lieu.
- c) À la demande du syndicat, la liste des contremaîtres et des contremaîtres en période d'essai ainsi que la liste des représentants de la division Talents et expérience employé.
- d) À la demande du syndicat, la liste à jour des salariés affectés temporairement dans un poste en dehors de l'unité de négociation.
- e) Toute modification de la liste des services aux fins de l'application de la convention collective. À défaut, l'annexe A-2 demeure en vigueur.
- f) Vers le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> octobre, le nombre d'heures de travail accumulées au cours des douze (12) derniers mois précédant chacune de ces dates par les salariés temporaires. En tout autre temps, l'employeur fournit au syndicat le nombre d'heures de travail accumulées au cours des dix-huit (18) mois précédents pour tout salarié temporaire pour lequel le syndicat en fait la demande.
- g) Sur demande, la liste des salariés en assurance salaire et en CNESST en précisant la date de début et de fin d'absence.

**2:02:04**

Tout nouveau règlement interne émis par l'employeur à l'intention des salariés est affiché. L'employeur expédie au syndicat, par courriel, 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 peuvent recevoir application à moins d'avoir été affichés et transmis conformément au présent article.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'R' followed by 'MN' and 'PB'.

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

- La formule de demande d'emploi ;
- La formule d'embauche ;
- Toute autorisation de déduction ;
- Toute mesure disciplinaire ;
- Tout formulaire concernant un changement l'affectant.

Si le salarié y consent par écrit, le syndicat peut aussi consulter le dossier.

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

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

**2:03:00** **DÉLÉGUÉ EN CHEF**

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

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

**2:03:03** Le délégué en chef est libéré à plein temps de son travail et il continue de recevoir de l'employeur le traitement régulier qu'il gagnait au moment de sa nomination, plus les augmentations découlant de la convention collective. Il ne doit pas nécessairement être en tout temps dans les immeubles de l'employeur pour recevoir son salaire.

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

**2:03:05** L'ancienneté du délégué en chef continue de s'accumuler. Il a droit aux mêmes bénéfices que s'il était au travail.

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

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- 2:03:07** Dans le cas d'affichage au sens de l'article 5:01:00, le délégué en chef peut poser sa candidature pour obtenir un de ces postes.
- 2:03:08** Le délégué en chef, lorsqu'il est dans les immeubles de l'employeur, est soumis aux règles et aux règlements de l'employeur.
- 2:03:09** Le délégué en chef peut :
- Intervenir à n'importe quel stade de la procédure de griefs et d'arbitrage ;
  - Conseiller les délégués de service ;
  - Étudier les griefs ou les mécontentes au sens de cette convention collective ;
  - Enquêter sur les griefs, 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 peut la refuser sans raison valable ;
  - D'une manière générale faire toutes les démarches et consulter toute personne au nom du syndicat relativement aux griefs ou mécontentes au sens de cette convention collective.
- 2:03:10** Advenant le départ du délégué en chef, le syndicat peut 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 et accident de travail. L'employeur paie, 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'a aucune responsabilité en ce qui a trait à leurs activités en dehors des lieux du travail de l'employeur.
- 2:03:13** Afin de faciliter le travail du délégué en chef, l'employeur fournit un local meublé au Centre de distribution de Montréal et au Centre de distribution de Québec, pour la durée de la présente convention collective.
- 2:03:14** Le syndicat peut engager une personne pour effectuer du travail de bureau dans les locaux mis à la disposition du délégué en chef. Cette personne est payée par le syndicat. L'activité de cette personne est limitée aux locaux du délégué en chef.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**2:04:00**

## **ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

**2:04:01**

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

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

**2:04:02**

De plus, le président ou le vice-président du syndicat peut s'absenter de son travail pour effectuer tout travail qui aurait pour objet la promotion de rapports harmonieux et l'établissement de relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les salariés.

Dans l'accomplissement de ce travail, le président peut intervenir dans tous les cas où le délégué en chef peut intervenir au sens des articles 2:03:02 et 2:03:09. De plus, le président peut intervenir dans toute situation qui requiert son intervention.

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

**2:04:03**

Tout membre du syndicat peut 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 soumet une demande écrite à l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance, mais, pour raison grave, il peut refuser l'absence demandée. Pas plus de quinze (15) membres par région à la fois et, à moins que l'employeur n'y consente, pas plus de deux (2) membres par service ne peuvent ainsi s'absenter. Cette restriction ne s'applique pas dans le cas où un service est assez considérable pour permettre plus de deux (2) absences à la fois.

**2:04:04**

Tout délégué peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour enquête ou discussion relative à tout litige au sens de l'article 7:01:00 de la présente convention collective.

Cependant, le délégué doit 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'accorde aussitôt que possible. À son retour, le délégué doit en informer son supérieur immédiat ou son représentant.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**2:04:05** Tout membre d'un comité établi en vertu de la présente convention collective peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pour participer à des rencontres avec les représentants de l'employeur, mais il doit au préalable en avoir prévenu son supérieur immédiat. Les heures consacrées à la participation à un comité établi en vertu de la présente convention collective sont exclues de la banque d'heures annuelle prévue à l'article 2:04:13.

**2:04:06** Aux fins de cette convention collective, le syndicat a droit de nommer des délégués pour agir comme représentant syndical tel que prévu ci-après.

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

<b>NOMBRE DE SALARIÉS DANS LE SERVICE</b>	<b>NOMBRE DE DÉLÉGUÉS PAR SERVICE</b>
Moins de 30	1
de 31 à 55	2
de 56 à 80	3
de 81 à 105	4
et ainsi de suite	

Le syndicat peut, s'il le désire, nommer des délégués parmi les salariés réguliers non titulaires : un (1) à Québec et deux (2) à Montréal.

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

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

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

Deux (2) semaines après la réception de la lettre du syndicat par l'employeur, le salarié peut quitter son travail et est considéré en congé sans solde, jusqu'à ce que le syndicat informe par écrit l'employeur que ce congé sans solde est terminé. Le syndicat informe par écrit l'employeur de la fin du congé sans solde deux (2) semaines avant le retour au travail.

**2:04:09** a) Tout membre de l'exécutif du syndicat peut 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 doivent toutefois prévenir leur supérieur immédiat ou le représentant de celui-ci de leur absence.

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

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

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

**2:04:12** Dans les cas de permis d'absence accordés en vertu de la présente convention collective, le salaire normal et les bénéfices marginaux du salarié sont maintenus sujets à remboursement par le syndicat à l'employeur pour chaque heure ouvrable d'absence, d'une somme égale au taux horaire de tel salarié majoré de vingt-huit pour cent (28 %) aux fins d'avantages sociaux.

**2:04:13 LIBÉRATIONS SYNDICALES**

Les parties s'entendent pour établir que le total annuel des heures de libérations syndicales assumées par l'employeur ne peut dépasser onze mille deux cent soixante-cinq (11 265) heures dont deux mille quinze (2 015) heures sont accordées pour tenir compte de la disponibilité d'un officier syndical les soirs et les fins de semaine lorsque requis.

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

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



## **ARTICLE 3:00:00**

## **ANCIENNETÉ**

### **3:01:00**

### **ACQUISITION D'ANCIENNETÉ**

#### **3:01:01**

Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention collective, un salarié doit avoir été nommé régulier, conformément aux définitions de l'article 1:03:01. La date d'ancienneté est la dernière date d'embauche.

#### **3:01:02**

Lorsque la date d'ancienneté est identique pour deux (2) ou plusieurs salariés, les salariés, le syndicat et l'employeur tentent de s'entendre. À défaut d'entente, cette situation est résolue par tirage au sort définitif en présence d'un délégué syndical. Le résultat de ce tirage est confirmé par écrit par le représentant de l'employeur qui y procède et par le délégué syndical qui y assiste. Seuls les salariés avec une date d'ancienneté identique à partir du 3 novembre 2000 ont un tirage définitif.

### **3:02:00**

### **LISTE D'ANCIENNETÉ**

#### **3:02:01**

Une fois l'an, vers le 1<sup>er</sup> février, l'employeur affiche pendant quinze (15) jours, bien à la vue des salariés à chaque endroit où il fait affaire, l'ancienneté de chacun des salariés qui y travaillent. Une copie de cette liste est remise au syndicat.

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

### **3:03:00**

### **MAINTIEN ET ACCUMULATION D'ANCIENNETÉ**

#### **3:03:01**

Dans le cas d'absences dues aux accidents de travail ou à une maladie professionnelle, l'ancienneté d'un salarié est maintenue et continue de s'accumuler.

#### **3:03:02**

Dans les cas de maladies ou accidents d'un salarié, l'ancienneté est maintenue et s'accumule selon le tableau suivant :

#### **ACCUMULATION**

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

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

#### **3:03:03**

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

- 3:03:04** Dans les cas d'absences autorisées par cette convention collective ou par une permission de l'employeur, l'ancienneté continue de s'accumuler.
- 3:03:05** Dans les cas d'absences non autorisées, l'ancienneté s'accumule sauf s'il y a congédiement valide au sens de cette convention collective.
- 3:03:06** Dans les cas d'absences autorisées de quatre (4) ans ou moins pour études ou perfectionnement professionnel, l'ancienneté continue de s'accumuler.
- 3:03:07** À moins qu'il n'en soit autrement prévu au présent article, l'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler.
- 3:03:08** Les périodes mentionnées aux articles 3:03:02 et 3:03:03 sont des périodes continues. Tout retour au travail survenant au cours d'une période de maintien et d'accumulation annule le temps ainsi écoulé pour les fins du présent article.

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

**3:04:00** **PERTE D'ANCIENNETÉ**

- 3:04:01** À la fin du total de la ou des périodes prévues aux articles 3:03:02 et 3:03:03 le salarié est licencié.
- 3:04:02** Le salarié perd son ancienneté s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est l'objet d'un congédiement valide au sens de cette convention collective.

**3:05:00** **ÉTANCHÉITÉ ENTRE LES RÉGIONS**

- 3:05:01** Les droits d'ancienneté s'appliquent d'une région à une autre, sauf dans les cas où l'employeur ou le syndicat s'oppose à un transfert fait en vertu de l'article 5:04:04.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## ARTICLE 4:00:00

## LES HEURES DE TRAVAIL

### 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 prévue à l'article 6:02:00 de la présente convention collective.

#### 4:01:02

Les horaires de travail sont conçus du dimanche au samedi.

- a) Les horaires de travail classiques et élargis sont définis à l'annexe A-3 et au paragraphe suivant.
- b) Horaires élargis :

L'employeur peut procéder à la création de nouveaux horaires à l'extérieur de ceux qui existent lors de l'entrée en vigueur de la convention collective.

Les horaires élargis sont les suivants :

- Horaires de fin de semaine sur tous les quarts de travail dans tous les centres de distribution ;
- Horaires de nuit dans tous les centres de distribution ;
- Horaires de soir le vendredi dans les centres de distribution de Montréal ;
- Horaires de soir au Centre de distribution de Québec.


Les plages horaires prévues à l'annexe A-3 à la section Horaires élargis s'appliquent à tous les centres pour les nouveaux postes créés.

L'employeur favorise la création d'horaires de quatre (4) jours par semaine pour les postes créés sur ces horaires.

La semaine de travail du salarié affecté à un horaire élargi doit inclure deux jours consécutifs de congé.

L'employeur peut également créer des postes qui ne sont pas multitâches sur les horaires élargis.

- c) Pour les horaires de travail impliquant quatre jours et demi (4 ½) de travail:
  - La semaine normale de travail se termine le vendredi au plus tard à treize heures quinze minutes (13h15) pour le quart de jour.



La plage horaire pour la demi-journée de soir est répartie de 15h à 22h30 le jeudi et de 13h15 à 20h30 le vendredi.

- La journée normale de travail pour les quarts de jour et de soir est de quatre (4) jours de huit heures trente minutes (8h30) et un (1) jour de quatre heures quarante-cinq minutes (4h45).
  - o 1<sup>er</sup> jour : 8 heures 30 minutes ;
  - o 2<sup>e</sup> jour : 8 heures 30 minutes ;
  - o 3<sup>e</sup> jour : 8 heures 30 minutes ;
  - o 4<sup>e</sup> jour : 8 heures 30 minutes ;
  - o 5<sup>e</sup> jour : 4 heures 45 minutes.
- Nonobstant ce qui précède, pour le dimanche, le quart de travail de soir peut débuter n'importe quand entre 17h et 22h après entente entre les parties.

d) Période de repas :

- Pour les journées où l'horaire de travail est de huit heures trente minutes (8h30) et plus, le salarié a droit à une période de repas non rémunérée d'une heure prise vers le milieu du quart ou de moins d'une heure après entente entre les parties.
  - Pour la journée où le salarié travaille quatre heures quarante-cinq minutes (4h45) et moins, il ne bénéficie pas d'une période de repas.
- e) L'horaire classique de quatre jours et demi (4 ½) ne s'applique pas lorsqu'il y a trois quarts de travail ou lorsqu'il s'agit d'opérations continues.
- f) Lorsque les besoins du service l'exigent, l'employeur peut répartir la semaine de quatre jours et demi (4 ½) différemment de l'horaire existant.
- g) Les exceptions concernant le CSM, le CSQ, le service technique ainsi que les services de livraison CDM et CDQ sont prévues aux annexes A-3, A-5, A-12, B-1, B-3, B-4, B-9, C-3, C-4, C-11 et C-12.



- h) Pour permettre la fluidité des opérations, un maximum de 25% des salariés affectés à un quart de travail peut débiter leur journée de travail quarante-cinq (45) minutes avant celle du salarié commençant sa journée de travail le plus tôt. Ces salariés doivent être affectés à un poste supportant les opérations, notamment :
- Les occupations clés (commis et préposés spécialisés)
  - Le préposé principal aux commandes
  - Le livreur-transporteur A (brute)
- i) Pour les services débutant à 6h45, il sera permis pour vingt-cinq pour cent (25 %) des salariés réguliers titulaires affectés sur le quart de jour au CDM-CDA de débiter leur quart de travail à 7h15. Les salariés désirant se prévaloir de cet horaire doivent faire connaître leur choix sur la liste d'affectation prévue à l'article 5:02:03. Les parties s'entendent pour convenir paritairement des modalités et de la mise en application de cet article en comité de relations de travail.

**4:01:03** Pour les salariés réguliers de la cafétéria, la semaine normale comprend une demie (1/2) heure pour le repas, lequel est gratuit.

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

**4:01:04** Période de repos (pause) :

À l'exception des agents de protection et de sécurité, le salarié a droit à quinze (15) minutes de repos vers le milieu de la première et de la deuxième partie de sa journée de travail, 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** Agents de protection et de sécurité :

- a) Les horaires des agents de protection et de sécurité non affectés à un horaire continu sont définis à l'annexe A-3.
- b) La semaine normale des agents de protection et de sécurité affectés à un horaire continu couvre les sept (7) jours de la semaine, du dimanche au samedi. Elle est en moyenne de quarante (40) heures.

Un horaire de travail de douze (12) heures s'effectue sur deux (2) quarts et une semaine normale de travail ne doit pas excéder quarante-huit (48) heures travaillées et doit comprendre au moins deux (2) jours de congé.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.



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

**4:02:03** Il est entendu que toute modification aux horaires n'a pas pour effet d'établir des horaires brisés pour les salariés.

**4:03:00** **COMITÉ SUR LES HORAIRES**

**4:03:01** Au besoin, les parties forment un comité de deux (2) membres représentant la partie patronale et deux (2) membres représentant la partie syndicale.

Le comité a comme mandat :

- a) D'analyser les effets et les conséquences des modifications, changements ou implantations d'horaires prévus à l'article 4:02:01 c) ou suggérés par les membres de la partie syndicale du comité.
- b) D'identifier les problèmes qui surviennent dans l'application de ces horaires.
- c) De discuter des adaptations et modifications nécessaires.

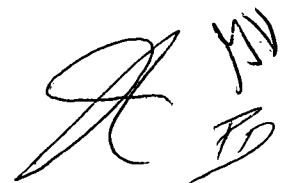
Ce comité se réunit, après entente entre les parties. Ils peuvent nommer des représentants régionaux ad hoc.

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

À défaut d'entente entre les parties, les horaires existants demeurent en vigueur.

**4:04:00** **TEMPS PAYABLE**

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

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a large stylized signature, and two smaller initials, one above the other, possibly 'YV' and 'FD'.

4:05:00

## TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

*Les modalités d'attribution des heures supplémentaires pour la région de Québec sont définies à l'annexe C-2.*

4:05:01

Le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie le salaire horaire prévu à l'occupation.

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

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

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

4:05:02

Tout salarié rappelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales a droit à un minimum de trois (3) heures payées selon les dispositions de l'article 4:05:01, sauf si le salarié a été prévenu à l'avance qu'il doit effectuer du temps supplémentaire.

4:05:03

Un salarié ne peut travailler plus de seize (16) heures consécutives à l'intérieur d'une journée de travail et doit bénéficier d'un minimum de huit (8) heures de repos entre deux (2) quarts de travail.

Un agent de protection et de sécurité ne peut travailler plus de dix-huit (18) heures consécutives à l'intérieur d'une journée de travail et doit bénéficier d'un minimum de six (6) heures de repos entre deux (2) quarts de travail.

En cas d'urgence, un salarié peut prolonger sa journée de travail au-delà des limites susmentionnées. Dans un tel cas, s'il ne peut profiter de la période minimale de repos, il est rémunéré comme s'il avait débuté son quart de travail à l'heure prévue à son horaire.

4:05:04

L'employeur retient les salariés aptes à faire le travail et qui se sont engagés à être disponibles pour effectuer du temps supplémentaire en s'inscrivant sur l'une ou l'autre des listes quotidiennes affichées hebdomadairement avant la première période de repos de la première journée de travail et retire

Handwritten signature and initials, possibly 'RMD' and 'PD', in the bottom right corner.

une heure et demie avant la dernière période de repos de chaque jour en respectant les étapes suivantes :

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

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

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

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

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

Aux fins d'application de ce paragraphe, les salariés permanents présents dans d'autres édifices sont considérés comme présents dans l'édifice où le temps supplémentaire est requis, pour les samedis, les 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 période de repos au bureau de l'équipe de la gestion du temps afin de confirmer leur disponibilité et vérifier, au besoin, que leur présence est requise.

- e) Ensuite, il retient par ancienneté, les salariés réguliers présents dans le service où le travail est requis au moment de l'attribution.
- f) Ensuite, il retient par ancienneté, les salariés réguliers des autres services présents dans l'édifice au moment de l'attribution.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'K' followed by 'MD' and 'PB' below it.

- g) Advenant que l'employeur n'ait pu trouver suffisamment de salariés réguliers pour ses besoins, il fait appel aux salariés temporaires présents dans le service et aux salariés temporaires des autres services.
- h) Dans les situations exceptionnelles ou spéciales qui nécessitent du temps supplémentaire dans plusieurs fonctions, sans pour autant justifier le nombre équivalent de titulaires, l'employeur peut procéder autrement que ce que prévoit l'article 4:05:04 pour retenir les salariés nécessaires, après entente avec le syndicat à cet effet.
- i) Il est toutefois convenu qu'en application du présent article, le salarié présent au travail lors de l'attribution s'étant dûment inscrit sur l'une ou l'autre des listes quotidiennes, et dont la présence n'a pas été confirmée, a la responsabilité de communiquer avec son contremaître ou son représentant afin de vérifier que sa présence est requise.
- j) Tout salarié en congé autorisé et dûment inscrit sur une des listes quotidiennes de temps supplémentaire à effectuer avant le quart de travail du jour ouvrable suivant, est considéré comme présent dans le service.

Ce dernier doit communiquer au moins une (1) heure avant la fin de la dernière période de 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** Dans le cas de l'agent de protection et de sécurité, l'expression « salarié apte à faire le travail » signifie « salarié titulaire de l'occupation du service et celui de la liste de rappel distincte ».

**4:05:06** Horaires élargis :

Lors de l'application de la séquence prévue à l'article 4:05:04, les salariés bénéficiant d'une affectation de préposé multitâches font partie du même service et de la même occupation.

**4:05:07** Affectation en temps supplémentaire dans un service où sont présents simultanément des salariés en temps régulier et des salariés en temps supplémentaire :

- a) Le salarié en temps régulier a un droit prioritaire d'occuper un poste dans son occupation dans son service.
- b) L'employeur affecte ensuite par ancienneté dans leur occupation les salariés permanents en temps supplémentaire titulaire dans le service dans un autre quart de travail.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

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

**4:05:08** Salarié avec un horaire classique affecté en temps supplémentaire sur un horaire élargi :

Lors des horaires élargis, l'employeur affecte tous les salariés pouvant travailler à taux régulier. Les besoins restants sont comblés par occupation et non par des affectations de préposés multitâches.

**4:05:09** Hommes de métier :

Le temps supplémentaire des hommes de métier est réparti équitablement entre les salariés réguliers titulaires de l'occupation dans laquelle le travail doit être fait et qui sont aptes à faire le travail.

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

Les modalités pour l'équité du temps supplémentaire sont :

- a) Une liste des salariés de chaque service est affichée dans le bureau du contremaître responsable.
- b) Chaque heure travaillée en temps supplémentaire doit être inscrite sur cette liste au compte du salarié. De plus, toutes les heures d'absence d'un salarié durant la période où le temps supplémentaire est requis et

Handwritten signature and initials, possibly 'PD' and 'YD'.

les heures de temps supplémentaire refusées par un salarié sont comptabilisées comme étant des heures faites.

- c) Chaque mois, ces listes sont analysées conjointement afin d'assurer l'équité du temps supplémentaire fait par service.
- d) L'équité est respectée entre les fonctions de mécaniciens d'ajustage et d'entretien.
- e) Lors de l'application de la liste, si un salarié appelé refuse le travail qui lui est offert, il doit initialiser la liste affichée à l'endroit approprié.
- f) Le temps supplémentaire fait le vendredi soir ou le samedi doit tenir compte de l'équité du service concerné.
- g) Advenant l'absence d'un salarié travaillant de nuit, ce dernier est remplacé par un salarié déjà au travail (afin d'éviter de faire des appels à domicile).

#### **4:05:10**

Service de livraison :

Le temps supplémentaire des salariés affectés au service de la livraison à Montréal est offert, selon les modalités prévues à l'article 4:05:00, aux salariés aptes à faire le travail qui sont présents dans le service pour l'effectuer, au moment où le travail est distribué selon les modalités suivantes :

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

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

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

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

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

travail s'il n'y a pas de livreur-transporteur « A » de disponible au moment de l'attribution de la livraison.

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

- d) Les salariés permanents du service ainsi que les autres salariés affectés à la livraison sont inscrits sur une seule liste pour fins de compilation du temps supplémentaire.
- e) Chaque heure de temps supplémentaire effectuée dans le service est comptabilisée du 1<sup>er</sup> septembre au dernier jour de février et du 1<sup>er</sup> mars au 31 août sur la liste prévue au paragraphe d) pour chacun des salariés. Le temps supplémentaire refusé est aussi comptabilisé comme étant des heures effectuées.
- f) À la mise en application du système ainsi que lorsqu'il y a égalité de temps supplémentaire accumulé, l'ancienneté prime.
- g) Pour fins d'application du présent article, le salarié est considéré comme présent dans le service lorsque de retour au centre de distribution, il se présente à son contremaître.
- h) Le livreur-transporteur « A » et « B » absent du service, ainsi que celui qui accepte une affectation de commis, se voit imputer la moyenne des heures effectuées en temps supplémentaire. Le salarié affecté en vertu de l'article 5:02:07 d) 2. au poste de commis se voit offrir la possibilité de faire des heures supplémentaires lorsque c'est à son tour. Le salarié qui obtient un poste de livreur-transporteur « A » ou « B » en cours d'année, sauf le livreur-transporteur « B » qui devient livreur-transporteur « A », se voit imputer la moyenne du groupe au moment de sa nomination.

#### 4:05:11

#### Service de la cafétéria :

Le temps supplémentaire effectué au service de la cafétéria est réparti équitablement entre les salariés réguliers permanents du service.

- a) Il est d'abord réparti entre les salariés réguliers permanents titulaires de l'occupation et présents dans le service établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.
- b) Il est ensuite réparti entre les salariés réguliers permanents affectés dans le service par l'entremise de la liste de remplacement prévue à l'article 5:02:03 et présents dans le service établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.



**4:05:12**

Service de la prévention des pertes et sécurité d'entreprise :

Le temps supplémentaire effectué au service de la prévention des pertes et sécurité d'entreprise est réparti équitablement entre les salariés réguliers permanents du service.

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

**4:05:13**

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

Le salarié qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire dans son service ne peut s'inscrire sur la liste interservices.

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

**4:05:14**

Le salarié régulier permanent a le droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du travail supplémentaire à moins que l'employeur n'ait pu trouver le nombre de salariés requis pour répondre à ses besoins.

Dans ce cas, sauf s'il choisit d'offrir ce travail à d'autres, il désigne d'abord :

- Les étudiants ;
- Les salariés temporaires ;
- Les salariés réguliers non titulaires aptes à faire le travail par ordre inverse d'ancienneté pour exécuter le travail et présents dans l'édifice visé ;
- Les salariés réguliers permanents les moins anciens, aptes à faire le travail et présents dans l'édifice visé.

**4:05:15**

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

Pour les fins d'attribution du temps supplémentaire, le salarié qui travaille sur les quarts de soir ou de nuit et inscrit aux listes appropriées à cette fin est considéré comme présent dans son service ou édifice.

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

**4:06:00**

## **COMITÉ DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**4:06:01**

- a) Toute plainte d'un salarié inscrit concernant l'attribution du temps supplémentaire peut faire l'objet de discussions entre le salarié concerné et/ou son représentant syndical et le contremaître, et ce, avant le travail effectué en temps supplémentaire. Si la plainte s'avère fondée, le salarié concerné a droit à un remboursement monétaire égalant le nombre d'heures effectuées dans les quinze (15) jours ouvrables.
- b) Une plainte d'un salarié inscrit concernant l'attribution du temps supplémentaire est référée au comité spécialement formé pour la surveillance de l'attribution du temps supplémentaire. Si la plainte s'avère fondée, une correction monétaire doit être apportée dans les quinze (15) jours ouvrables, pourvu que l'article 4:05:04 i) ait été respecté à cette occasion.
- c) En cas de désaccord du comité sur la correction à être apportée, le salarié peut procéder par voie de grief, aux fins de faire établir la façon dont la situation doit être corrigée et le nombre d'heures auxquelles il a droit, si applicable.

**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 réunit 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, le comité ne tient compte que de la période de temps écoulé entre les deux (2) rencontres du comité précédant et suivant l'événement.

**4:06:04**

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

**4:07:00**

## **REPAS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**4:07:01**

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

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



**4:07:02**

Le salarié a droit pour ce repas à l'allocation de dîner imposable prévue aux procédures administratives de l'employeur, à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire consécutives avant ou après sa journée normale de travail. S'il s'agit d'un salarié préposé à la cafétéria, lorsqu'une période de repas coïncide avec une période normale de repas, le salarié bénéficie d'un repas gratuit à la cafétéria. Tout autre repas prévu en vertu de cet article est payé au taux prévu.

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

**4:07:03**

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

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

**4:07:04**

Agent de protection et de sécurité de la région de Montréal :

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

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

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

**4:07:05**

Agent de protection et de sécurité de la région de Québec :

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

- b) L'agent de protection et de sécurité qui a travaillé deux (2) heures de temps supplémentaire consécutives en dehors des heures normales de travail définies aux articles 4:01:00 à 4:04:00 ou déterminées dans les horaires fixés en vertu desdits articles a droit à l'allocation de repas prévue à l'article 4:07:02.

La même allocation de repas s'applique 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.

- c) 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 chômé et payé a travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire, bénéficie d'une période de trente (30) minutes rémunérées pour un repas et de l'allocation de repas décrite à l'article 4:07:02, à condition qu'il accomplisse au moins deux (2) heures de temps supplémentaire après la période de repas.

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

- d) 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 où un jour de fête chômé et payé, a travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire, bénéficie d'une période de trente (30) minutes rémunérées pour un repas et de l'allocation de repas décrite à l'article 4:07:02, à condition 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, le salarié peut être tenu de demeurer à son poste de travail.

**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 a duré deux (2) heures et qu'on prévoit que le temps supplémentaire durera encore au moins trente (30) minutes, le salarié concerné a droit à quinze (15) minutes de repos après les deux (2) premières heures de temps supplémentaire.

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

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**4:08:02** Les quinze (15) minutes de repos sont payées au taux horaire applicable au moment où le salarié bénéficie de ce quinze (15) minutes de repos.

**4:09:00** **ACCUMULATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**4:09:01** Le salarié régulier peut accumuler les heures de temps supplémentaire effectuées aux conditions suivantes :

- a) Le salarié doit en faire la demande à son contremaître en temps opportun.
- b) Le temps supplémentaire est accumulé en heures au taux prévu à la convention collective.
- c) Le temps supplémentaire peut être repris en temps par le salarié et payé au taux horaire moyen, selon ses heures accumulées.
- d) La remise du temps supplémentaire ne peut être demandée ni accordée durant les périodes du 15 juin au 15 septembre ainsi que du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre. Le salarié doit faire la demande de remise au moins deux (2) semaines à l'avance et la période doit être choisie après entente avec le contremaître. Il est entendu que le contremaître peut uniquement refuser la demande pour des motifs raisonnables. Cependant, entre le 1<sup>er</sup> et le 15 novembre, après l'application de l'article 9:01:10, l'employeur accorde la remise du temps supplémentaire jusqu'à concurrence totale de quatre (4) salariés de Montréal et à deux (2) salariés de Québec. Toutefois, si les besoins opérationnels le permettent, ce nombre peut être augmenté.
- e) Le salarié ne peut accumuler plus que l'équivalent de quatre (4) semaines de temps supplémentaire pour une année, soit de juin à mai. Tout le temps supplémentaire qui excède la limite permise d'accumulation est payé automatiquement.

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

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

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

4:09:02

Dans le cadre d'une préretraite ou d'une retraite, le salarié peut accumuler un maximum de cent cinquante-cinq (155) heures de temps supplémentaire par année, jusqu'à concurrence de mille deux cents (1200) heures. Cependant, il doit s'engager à respecter les conditions suivantes :

- a) Pour se prévaloir de cette mesure d'accumulation, le salarié concerné doit faire parvenir à la division Talents et expérience employé un avis écrit à cet effet au plus tard avant le début de la troisième semaine complète précédant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année.
- b) Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le temps supplémentaire accumulé par le salarié visé par cet article (maximum cent cinquante-cinq (155) heures) est automatiquement transféré dans un contingent pour fins de préretraite. L'excédent de ces heures est payé au salarié. Lorsqu'il quitte pour une préretraite, le temps supplémentaire accumulé lui est payé au salaire de l'occupation détenue au moment de son départ.

Un salarié qui s'engage en vertu de cet article et dont le nombre d'années avant la retraite ne lui permet pas d'atteindre le maximum de mille deux cents (1200) heures, en respectant le maximum de cent cinquante-cinq (155) heures par année, peut accumuler ses heures de temps supplémentaires au-delà de la limite, jusqu'à ce qu'il ait rattrapé son retard, mais en respectant toujours le maximum absolu de mille deux cents (1200) heures, et ce aux mêmes conditions précitées.

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

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## ARTICLE 5:00:00

## ATTRIBUTION DES POSTES

### 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 qui n'est pas 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.

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

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

- 6 tableaux : CDM
- 1 tableau : CSM
- 3 tableaux : CDQ
- 1 tableau : EDF
- 1 tableau : Tellier
- 1 tableau : Tout nouvel édifice

Ces tableaux sont affichés bien à la vue des salariés.

Les affichages susmentionnés seront transférés sur des tableaux numériques après la mise en place d'un système permettant aux salariés de soumettre leur candidature virtuellement.

#### 5:01:02

Aucun affichage ne peut avoir pour effet de déplacer un salarié de son poste.

#### 5:01:03

L'affichage indique l'horaire, le salaire, l'occupation, le service, le poste, le nombre de salariés requis, les qualifications de base et autres exigences spécifiques liées au poste ainsi que le lieu où le poste est vacant.

L'affichage dure dix (10) jours ouvrables. Le salarié régulier intéressé doit faire parvenir sa demande au cours de ce délai sur le formulaire prévu à cette fin, adressé au représentant de la division Talents et expérience employé, avec copie au délégué en chef.

#### 5:01:04

Un salarié régulier peut poser sa candidature lors de tout affichage. L'employeur s'assure de rendre accessible tout nouvel affichage de poste sur son site Internet.

**5:01:05** La candidature du salarié possédant le plus d'ancienneté et répondant aux qualifications de base, aux exigences ou aux équivalents requis du poste est retenue sans examen écrit de l'employeur, à moins d'entente entre les parties, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. Les parties peuvent convenir de prolonger ce délai.

**5:01:06** L'employeur avise par écrit le syndicat de toute candidature et de toute nomination avec diligence. De plus, l'employeur informe les candidats de sa décision. Tout salarié visé par cet article doit faire connaître son choix lorsqu'il doit en faire un avec diligence. Autrement, l'employeur, après consultation avec le syndicat, fait le choix pour le salarié dans le cadre du comité de transfert et de déplacement prévu à l'article 5:04:06.

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

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

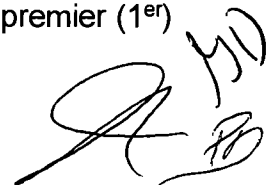
Le salarié peut, pendant sa période de formation, aviser l'employeur par écrit de son incapacité à remplir les exigences spécifiques liées au poste, auquel cas il est retourné dans son poste antérieur, sur la liste prévue à l'article 1:04:02 ou sur la liste de rappel. Dans un tel cas, le salarié ne peut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

Dans ces cas, l'employeur retient la candidature du deuxième salarié ayant le plus d'ancienneté répondant aux qualifications de base et exigences spécifiques au poste et ainsi de suite. Le délai de cent cinquante-cinq (155) heures peut être prolongé par entente entre les parties.

Tout salarié ayant travaillé dans un poste similaire, à taux égal ou supérieur à celui pour lequel il a été retenu peut, avec l'accord de l'employeur, être exempté ou voir la période de formation prévue au présent article réduite. Il est alors confirmé par écrit dans ce poste sans pour autant y être affecté.

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

**5:01:09** Le salarié dont la candidature a été retenue au sens des articles 5:01:05 à 5:01:07 bénéficie du taux de salaire de l'occupation à compter du premier (1<sup>er</sup>)

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

jour de sa période de formation ou au plus tard trente (30) jours après le délai prévu à l'article 5:01:05.

**5:01:10** Jusqu'au début de la période de formation, la priorité est donnée à un salarié régulier selon les modalités prévues à l'article 5:02:00, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.

**5:01:11** Le poste devenu vacant à la suite de 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 est alors comblé selon les modalités prévues à l'article 5:02:00.

Si le poste laissé vacant par l'ancien titulaire est comblé à une date ultérieure, le nouveau titulaire voit 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 la personne de son choix, sujet à l'application prioritaire du droit à l'offre prévue au paragraphe f) de l'article 6:02:03 à l'égard des salariés permanents et ensuite à l'article 6:01:00 à l'égard des salariés réguliers titulaires.

**5:01:13** Pour les occupations d'hommes de métier, l'employeur peut exiger la carte de qualification reconnue par le Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale.

**5:01:14** Le poste devenu vacant, à l'exception de celui visé par l'article 5:01:11, qui doit être rempli pour une durée de moins de deux (2) mois, ne devient pas susceptible d'affichage. Il est comblé selon les modalités prévues à l'article 5:02:00.

Cependant si ce poste est rempli pour une durée de plus de deux (2) mois de façon temporaire, il est 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 est comblé selon les modalités prévues à l'article 5:02:00. Cependant, si ce poste est rempli pour une durée de plus de six (6) mois de façon temporaire, il est dès lors considéré comme ayant dû être déclaré régulier et devient susceptible d'affichage.

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



**5:01:17**

Lors de la création temporaire d'un nouveau quart dans un service, l'employeur offre alors par écrit les postes ainsi créés aux salariés réguliers titulaires des occupations visées par ordre d'ancienneté.

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

Lorsque le nombre de salariés intéressés est insuffisant, ce besoin est comblé par les salariés réguliers non titulaires.

**5:01:18**

### **AFFECTATIONS MULTITÂCHES**

a) Affectations hebdomadaires et quotidiennes lors des horaires élargis :

Pour fins d'application des articles 5:02 :04 et 5:02:07, les salariés affectés à un horaire élargi font partie du même service et de la même occupation.

Au début de chaque journée de travail, les préposés multitâches sont affectés par ordre d'ancienneté dans les différentes occupations intégrées dans leur occupation.

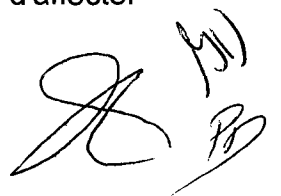
Par la suite, au cours de la journée, le préposé multitâches peut être transféré dans une autre occupation incluse dans son poste en fonction des besoins opérationnels. L'employeur s'assure d'affecter équitablement les salariés sur les différentes occupations.

Au CDM et au CDQ, l'employeur favorise un maximum d'environ cinq (5) heures de préparation de commandes par jour pour un salarié affecté à cette tâche afin de minimiser les enjeux de santé et de sécurité. L'employeur peut affecter le salarié concerné à d'autres tâches pour la balance des heures à compléter dans le quart de travail. Dans un tel cas, l'employeur comble ses besoins avec des salariés n'ayant pas été affectés à une tâche de préparation de commandes au CDM ou au CDQ durant cette journée de travail.

b) Salarié multitâches affecté à un horaire classique :

Le salarié ayant un horaire élargi est affecté aux services de la préparation comme préposé entrepôt B lors des journées de travail où les horaires classiques s'appliquent.

Lors des périodes où tous les salariés ayant une affectation hebdomadaire sur un horaire classique ont terminé leur journée de travail, le salarié affecté à un horaire élargi peut être transféré dans une autre occupation incluse dans l'occupation préposé multitâches en fonction des besoins opérationnels. L'employeur s'assure d'affecter équitablement les salariés sur les différentes occupations.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

c) Qualifications du préposé multitâches affecté à un horaire classique :

Lors des horaires classiques, la qualification « préposé multitâches » n'est pas reconnue pour les affectations incluses dans cette occupation. Cependant, les qualifications obtenues avant la formation de préposé multitâches sont reconnues lors de ces horaires. De plus, le salarié qui détient l'ancienneté nécessaire pour être retenu pour une formation se voit exempté de celle-ci et obtient automatiquement la qualification sur l'occupation concernée par la formation.

**5:02:00**

**AFFECTATION**

**5:02:01**

Pour tout besoin temporaire de main-d'œuvre, l'employeur, compte tenu de ses besoins, affecte les salariés selon les modalités prévues aux articles 5:01:00 à 5:07:00.

Les articles 5:02:02 à 5:02:11 s'appliquent pour la région de Montréal, alors que les articles 5 :02:12 à 5:02:20 s'appliquent pour la région de Québec.

**Région de Montréal**

**5:02:02**

À chaque semaine, l'employeur établit le nombre de salariés nécessaires au bon fonctionnement de ses opérations en fonction de ses besoins prévisibles pour la semaine suivante, et ce, par service.

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

Tout salarié doit être apte à faire le travail sur l'occupation concernée pour être affecté à celle-ci.

**5:02:03**

Une liste unique d'affectation par ancienneté est créée par région, incluant tous les services.

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

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

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

#### **5:02:04 AFFECTATION HEBDOMADAIRE**

- a) Tout besoin hebdomadaire de main-d'œuvre établi en vertu de l'article 5:02:02 qui ne peut être comblé par les salariés réguliers titulaires du service est comblé de la manière suivante :
1. En affectant les salariés réguliers aptes à faire le travail inscrits sur la liste unique d'affectation par ordre d'ancienneté selon leur choix de service et la priorité accordée à chacun d'eux.
  2. Si des besoins subsistent encore après l'application du paragraphe 1, l'employeur peut embaucher toute personne de son choix, sujet à l'application de l'article 6:03:00.
  3. Si des besoins subsistent encore après l'application des paragraphes 1 et 2, l'employeur peut affecter par ordre inverse d'ancienneté les salariés aptes à faire le travail.
- b) Sauf pour fins de formation, rien dans ce qui précède ne peut être interprété de façon à permettre une affectation à l'extérieur de son service pour le salarié de métier travaillant aux services techniques, l'agent de protection et de sécurité, le préposé au laboratoire et le livreur-transporteur « B » titulaire d'un poste au CSM (sauf l'exception prévue à l'annexe B-1).
- c) L'employeur doit afficher la liste des affectations hebdomadaires dès le premier quart de travail de la semaine.

**5:02:05** Les besoins de main-d'œuvre survenant en cours de semaine qui ne sont pas comblés par les mécanismes prévus à l'article 5:02:07, sont comblés par l'utilisation de la liste de rappel. Pour combler ces nouveaux besoins, l'employeur respecte le choix de service des salariés ainsi rappelés, sans modifier les affectations des salariés en place.

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



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

**5:02:07**

## **AFFECTATION QUOTIDIENNE**

- a) Tout salarié affecté quotidiennement dans un service est considéré présent dans ce service pour fins d'application du temps supplémentaire.
- b) Tout salarié affecté en vertu du présent article obtient le taux horaire de l'occupation pour laquelle il est affecté. Il est affecté à condition que les autres salariés présents dans le service puissent satisfaire aux besoins de travail requis et qu'il n'ait pas déjà bénéficié d'une affectation au cours de la journée.
- c) Dans chacun des services, tous les besoins temporaires de main-d'œuvre sont comblés quotidiennement de la manière suivante :
  1. En les offrant par ancienneté :
    - i. Aux salariés réguliers permanents titulaires de l'occupation dans le service.
    - ii. Aux salariés réguliers permanents titulaires des autres occupations dans le service
    - iii. Aux salariés réguliers affectés dans le service, y compris les salariés ayant été déclarés en surplus d'un autre service.
  2. En affectant :
    - i. Par ordre inverse d'ancienneté les salariés affectés dans une autre occupation, dans le service.
    - ii. Les salariés d'un autre service et qui se sont inscrits sur le formulaire prévu à l'annexe B-7.
    - iii. Par ordre inverse d'ancienneté les salariés d'un autre service.
- d) Affectation en surplus :
  1. Si le nombre de salariés affectés hebdomadairement selon l'article 5:02:04 excède les besoins de main-d'œuvre du service, les salariés en trop sont déclarés en surplus par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés affectés dans le service et ensuite parmi les salariés titulaires du service selon le paragraphe 4 du présent article. Si le salarié déclaré en

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

surplus est un salarié régulier permanent, il peut exiger de retourner dans son service d'origine.

2. Autrement, les salariés déclarés en surplus sont affectés dans un autre service du secteur selon leur ancienneté.
3. L'employeur peut procéder à l'affectation des salariés déclarés en surplus vers un autre secteur, et ce, par ancienneté avant d'effectuer une mise à pied selon l'article 6:03:00.

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

Pour fins d'application de ce paragraphe, les secteurs sont pour chacun des quarts : CDM opérations, CSM opérations, CDM livraison, CSM livraison, entretien ménager, services techniques, magasin général et cafétéria.

Pour les horaires élargis, les secteurs sont pour chacun des quarts : Opérations (CDM et CSM), CDM livraison, CSM livraison entretien ménager, services techniques, magasin général et cafétéria.

4. Pour un salarié régulier permanent qui est déclaré en surplus sur son poste, l'employeur procède à son affectation par ordre inverse d'ancienneté de la façon suivante :
  - i. Un salarié régulier permanent, dans un poste de son occupation dans le service, en autant que l'employeur ne remplace pas le salarié ainsi affecté.
  - ii. Un salarié régulier permanent dans un poste d'une autre occupation dans le service, pourvu que cette occupation soit dans la même catégorie d'occupation, en autant que l'employeur ne remplace pas le salarié ainsi affecté.
  - iii. Un salarié régulier permanent, dans un poste de son occupation dans un autre service, en autant que l'employeur ne remplace pas le salarié ainsi affecté.
  - iv. Un salarié régulier permanent, dans un poste d'une autre occupation, dans un autre service, dans la même catégorie d'occupation, en autant que l'employeur ne remplace pas le salarié ainsi affecté.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- e) Tous les besoins subsistants sont comblés par ancienneté par les salariés de la liste de rappel prévue aux articles 6:03:03 et 6:03:05.
- f) Il est entendu que le salarié déjà affecté sur une catégorie d'occupation dans un service ne peut revendiquer d'être affecté sur un poste de même catégorie d'occupation dans un autre service.
- g) Nonobstant les dispositions de l'article 5:02:04, le salarié régulier permanent titulaire d'un poste hybride au CSM est considéré comme un titulaire de son occupation dans son service pour la première journée d'affectation pour les fins d'application du présent article.

**5:02:08** Advenant que les besoins de main-d'œuvre ne puissent être comblés selon les règles susmentionnées, l'employeur peut embaucher toute personne de son choix, sujette à l'application de l'article 6:03:03.

**5:02:09** Advenant une application erronée de l'article 5:02:00, un délégué peut s'adresser au supérieur immédiat dans le but de trouver le correctif nécessaire dans les meilleurs délais. Cet article n'empêche pas le recours à la procédure de grief.

**5:02:10** Les listes de remplacement pour effectuer du remplacement aux postes LTA et LTB demeurent prioritaires. L'employeur doit combler toute absence en autant que les besoins de livraison le justifient.

**5:02:11** Le préposé principal aux commandes peut être transféré de service sans que l'employeur soit dans l'obligation d'appliquer la séquence prévue à l'article 5:02:07. Dans un tel cas, l'employeur procède par ancienneté parmi les salariés intéressés présents dans le service d'origine et affectés à un poste de cette occupation. À défaut d'avoir assez de volontaires, l'employeur procède par ordre inverse d'ancienneté.

### **Région de Québec**

**5:02:12** À chaque jour, l'employeur établit le nombre de salariés nécessaires au bon fonctionnement de ses opérations en fonction de ses besoins prévisibles pour la journée, et ce, par service.

### **5:02:13 LISTE DE REMPLACEMENT**

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



Le salarié intéressé aux occupations de LTA et LTB doit accorder la priorité de ses choix sur ces occupations dans la liste de remplacement selon la pratique actuelle.

Le salarié peut ajouter ou retirer ses choix ou en modifier leurs priorités au moyen d'un avis écrit, et ce au plus tard le jeudi à 10h30 de la semaine en cours. L'employeur s'engage à respecter cet avis la semaine suivante.

**5:02:14** Une liste de remplacement est ensuite créée pour le CDQ pour les salariés réguliers non titulaires en respectant les conditions énumérées à l'article 5:02:13.

Aucun salarié de cette liste ne peut avoir de priorité sur l'affectation quotidienne au détriment d'un salarié régulier permanent ou de tout autre salarié affecté pour fins de formation. Le cas échéant, l'employeur affecte le salarié régulier permanent qui réclame l'affectation en conformité avec l'article 5:02:16.

Le salarié régulier non titulaire qui est affecté dans une occupation à l'entretien ménager qu'il n'a pas choisi par la liste de remplacement peut faire valoir son ancienneté pour le poste occupé par le salarié ayant le moins d'ancienneté affecté à un taux de salaire supérieur.

**5:02:15**      **AFFECTATION HEBDOMADAIRE**

Une liste de remplacement hebdomadaire est créée pour le CDQ. Le salarié s'inscrit en indiquant les occupations et les services où il veut effectuer du remplacement et la priorité qu'il accorde à chacun d'eux.

Cette liste d'affectation hebdomadaire est prioritaire à la liste d'affectation quotidienne.

**5:02:16**      **AFFECTATION QUOTIDIENNE**

- a) 1. Tout besoin quotidien de main-d'œuvre établi en vertu de l'article 5:02:12 qui ne peut être comblé par les salariés réguliers permanents de l'occupation du service est comblé, en premier lieu, en affectant par ancienneté le salarié régulier permanent apte à faire le travail du service inscrit sur la liste de remplacement à moins que ce dernier bénéficie d'une affectation qu'il aurait privilégiée dans un autre service.
2. En second lieu, les besoins de main-d'œuvre sont comblés par ancienneté par le salarié régulier permanent apte à faire le travail des autres services inscrit sur la liste de remplacement.



3. Tout besoin subsistant est alors comblé par l'utilisation de la liste de rappel, par ancienneté. Les salariés ainsi rappelés sont affectés en respectant les priorités énoncées dans la liste de remplacement décrite à l'article 5:02:14.

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

- b) Sauf pour des fins de formation, rien dans ce qui précède ne peut être interprété de façon à permettre une affectation à l'extérieur de son service pour le salarié de métier travaillant aux services techniques, le commis soir CSQ, l'agent de protection et de sécurité et les exceptions prévues à l'annexe C-7.
- c) L'affectation par la liste de remplacement se termine au plus tard à la fin du quart de travail. Si cette dernière se termine avant la fin du quart de travail, le salarié est alors considéré comme étant retourné au poste qu'il détient ou sur la liste prévue à l'article 1:04:02 ou à la liste de rappel le cas échéant. Il devient alors éligible à une autre affectation si un besoin de remplacement doit être comblé.

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

Le salarié affecté comme préposé aux commandes, au service de la préparation des commandes, peut se prévaloir d'un droit à une deuxième affectation au cours de la journée si un besoin s'établit correspondant à un de ses choix manifestés sur les listes de remplacement et étant prioritaire à cette dernière occupation.

Le salaire que le salarié reçoit pour chaque demi-journée de travail est celui de l'occupation ayant le taux de salaire le plus élevé que le salarié a accompli durant cette demi-journée.

- d) En fonction des besoins particuliers qui ne peuvent être comblés par les règles d'affectation, l'employeur assigne tout salarié ayant complété avec succès une période de formation, en cas de besoin temporaire dans un poste où le salarié susmentionné a été formé, et ce, par ordre inverse d'ancienneté, pourvu que ce dernier obtienne le taux horaire de l'occupation dans le cas où celui-ci est plus élevé et qu'il ne perd pas de salaire quand celui-ci est inférieur. Tout salarié ainsi désigné est considéré affecté dans le service où il travaille à la suite de cette opération d'affectation.

- e) Advenant que les besoins de main-d'œuvre ne puissent être comblés selon les règles susmentionnées, l'employeur peut embaucher toute personne de son choix, sujette à l'application de l'article 6:03:03.
- f) Advenant l'application incorrecte des articles 5:02:12 à 5:02:20, le délégué du service peut s'adresser au supérieur immédiat dans le but de trouver le correctif nécessaire dans les meilleurs délais. Cet article ne doit pas être interprété comme empêchant le recours à la procédure de grief.
- g) Dans le cas d'affectation dans un immeuble autre que celui où le salarié travaille régulièrement au début de la journée normale de travail, l'employeur fournit les moyens de transport nécessaires ou, à défaut, rembourse le salarié pour les dépenses encourues.

**5:02:17 AFFECTATION EN SURPLUS (début de journée)**

Advenant un surplus de main-d'œuvre dans un service lors de l'application de l'article 5:02:12, l'employeur détermine, par ordre inverse d'ancienneté, le salarié régulier titulaire d'une occupation déclarée en surplus et affecte ce dernier de la façon suivante :

- a) Après avoir assigné selon l'article 5:02:16 a) 1., il affecte prioritairement le salarié dans son service dans une même catégorie d'occupation où un besoin doit être comblé en autant que le salarié ait les compétences pour effectuer le travail.
- b) Si le surplus persiste, il affecte dans un autre service prioritairement avant la liste de remplacement décrite à l'article 5:02:14 dans une occupation à salaire égal ou supérieur en autant que le salarié ait les compétences pour effectuer le travail.
- c) Enfin, il affecte dans un autre poste au CDQ où le salarié a les compétences pour effectuer, en priorité, le travail dans une même catégorie d'occupation.

Le salarié régulier permanent ainsi déplacé obtient le taux horaire de l'occupation si celui-ci est plus élevé ou le taux horaire de son occupation dans le cas où son affectation est dans une occupation à un taux horaire moins élevé. L'employeur ne peut combler cette occupation déclarée en surplus par un autre salarié.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**5:02:18 AFFECTATION EN SURPLUS (en cours de journée)**

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

- a) Dans un premier temps, dans un autre service un salarié régulier non titulaire affecté par la liste de remplacement décrite à l'article 5:02:14 ou par la liste de rappel dans le cas des salariés temporaires.
- b) En second lieu, dans son service d'origine, dans son poste un salarié régulier permanent affecté par la liste de remplacement décrite à l'article 5:02:13.
- c) Enfin, le salarié régulier permanent de l'occupation en surplus est réaffecté prioritairement dans son service où un besoin doit être comblé après avoir répété l'opération décrite en a) et b) en tenant compte de toutes les occupations de la même catégorie du service et qu'il ait les compétences pour effectuer le travail. En dernier recours, le salarié est affecté dans un autre service où il y a un besoin en priorité dans la même catégorie d'occupation s'il est apte à faire le travail.

Le salarié régulier permanent ainsi déplacé obtient le taux horaire de l'occupation si celui-ci est plus élevé ou le taux horaire de son occupation dans le cas où son affectation est dans une occupation à un taux horaire moins élevé. L'employeur ne pourra combler cette occupation déclarée en surplus par un autre salarié.

Lors des horaires élargis, le présent article ne s'applique pas pour l'occupation déposé multitâches.

**5:02:19 AFFECTATION AIGUILLEUR DE COUR LTA 36299 (BRUTE)**

- a) Deux (2) fois par année, dans les vingt (20) jours ouvrables précédant la mise en application, le salarié peut signifier son choix d'être affecté aux postes d'aiguilleur de cour au service 36299 en s'inscrivant sur une liste prévue à cette fin et affichée par l'employeur. La mise en application se fait au premier lundi suivant le 15 février et au premier lundi suivant le 15 septembre.
- b) Le salarié titulaire doit aussi signifier son choix d'être sur son poste tel que décrit au paragraphe a), à défaut, il est considéré comme désirant s'affecter à l'extérieur de son poste.
- c) Le salarié qui désire s'inscrire sur la liste doit répondre aux qualifications requises du poste.

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

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## **5:02:20 Horaire LTA – Quai (36299)**

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

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

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

Les plages horaires établies dans la convention collective demeurent inchangées.

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

## **5:02:21 AFFECTATION BI-ANNUELLE À L'ENTRETIEN MÉNAGER**

Deux (2) fois par année, dans les vingt (20) jours ouvrables qui précèdent la mise en application, le salarié peut signifier son choix d'être affecté à l'entretien ménager à Tellier, au CDM, à EDF et au CSM pour les salariés de Montréal et au CDQ pour les salariés de Québec. Il s'inscrit sur la liste prévue à cette fin et affichée par l'employeur. La mise en application se fait au premier lundi suivant le 15 février et au premier lundi suivant le 15 septembre.

Pour le CDQ, le choix d'être affecté à l'entretien ménager inclut les postes d'opérateurs de balai mécanique et de préposés à l'entretien classe 2.

- a) Compte tenu de ce qui précède, l'employeur affecte le salarié régulier le plus ancien ayant signifié son choix d'être affecté à l'entretien ménager, y compris les salariés réguliers mis à pied. En l'absence de candidat, l'employeur affecte le salarié régulier non titulaire le moins ancien, incluant les salariés réguliers mis à pied. Au besoin, le salarié ainsi affecté reçoit la formation complète liée à l'entretien ménager. Le salarié ayant reçu la formation peut être affecté pour une durée maximale d'un (1) an. Le salarié peut renouveler son engagement sur une base volontaire pour toute période immédiatement subséquente.
- b) Cette affectation est d'une durée correspondant à la période énoncée à cet article, nonobstant toute autre disposition contraire prévue à la convention collective.

- c) Le salarié ainsi affecté peut exiger de prendre ses vacances au mois de juillet et août, malgré toute autre disposition contraire à la convention collective.
- d) En dérogation à l'article 6:03:01 c), le salarié ainsi affecté n'est pas déplacé pour être mis à pied, nonobstant son rang d'ancienneté, sous réserve du paragraphe f).
- e) Le salarié ainsi affecté qui obtient un nouveau poste selon l'article 5:01:00 est remplacé par le salarié le plus ancien sur la liste prévue à cet article et n'ayant pas été retenu en premier lieu.
- f) Région de Montréal :

Lorsqu'un salarié titulaire d'un poste à l'entretien ménager a l'obligation de revenir à son poste en cours d'année, le salarié le moins ancien est affecté à l'extérieur de l'entretien ménager ou mis à pied, selon son ancienneté.

Région de Québec :

Lorsqu'un salarié titulaire d'un poste à l'entretien ménager a l'obligation de revenir à son poste en cours d'année, le salarié le moins ancien de la liste prévue à cet article est affecté à l'extérieur de l'entretien ménager ou mis à pied, selon son ancienneté.

## **5:02:22 REMPLACEMENT À L'ENTRETIEN MÉNAGER**

- a) Région de Montréal :

Lors de remplacement hebdomadaire ou quotidien, les besoins sont comblés par des salariés formés selon les dispositions de la convention collective et le salarié ainsi affecté n'est pas mis à pied, aux mêmes conditions qu'à l'article 5:02:21 d).

Région de Québec :

Lors de remplacement hebdomadaire, les besoins sont comblés par la liste de rappel des salariés formés et le salarié ainsi rappelé n'est pas mis à pied, aux mêmes conditions qu'à l'article 5:02:21 d).

- b) Uniquement pour la région de Montréal :

Le salarié qui désire se faire former afin de faire du remplacement à l'entretien ménager doit s'engager via la liste affichée à cet effet deux (2) fois par année selon les mêmes périodes que celles prévues à l'article 5:02:21. Le salarié ayant reçu la formation de base liée à

l'entretien ménager s'engage à effectuer de tels remplacements pour une durée d'un (1) an. Le salarié peut renouveler son engagement sur une base volontaire pour toute période immédiatement subséquente.

- c) En cas de pénurie de salariés formés, l'employeur forme par ordre inverse d'ancienneté les salariés inscrits sur la liste de rappel. Le salarié ainsi formé voit son nom ajouté à la liste de remplacements pour une période d'un (1) an.

Uniquement pour la région de Québec :

En cas de pénurie de salariés formés, l'employeur forme par ordre inverse d'ancienneté le salarié temporaire inscrit sur la liste de rappel. Le salarié ainsi formé voit son nom ajouté à la liste de remplacements pour une période d'un an.

## **5:02:23 AGENTS DE PROTECTION ET DE SÉCURITÉ**

Les modalités applicables à ces salariés sont définies à l'annexe D-1.

## **5:03:00 RECLASSEMENT**

**5:03:01** Si l'employeur juge qu'un salarié est devenu incapable de remplir les exigences spécifiques de son poste, il peut le retirer de ce poste, auquel cas le salarié est traité suivant les règles prévues à l'article 6:01:00, sauf 6:01:05 c), mais rémunéré au taux de salaire prévu pour l'occupation qu'il remplit, sauf entente particulière entre l'employeur et le syndicat.

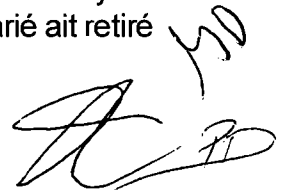
**5:03:02** Le salarié qui est devenu incapable de remplir les exigences spécifiques de son poste peut obtenir un reclassement en faisant la demande, par écrit, au représentant de la division Talents et expérience employé.

Le salarié est alors traité suivant les règles prévues à l'article 6:01:00, sauf 6:01:05 c). Il est rémunéré au taux de salaire prévu à l'occupation qu'il remplit, sauf si les parties ont convenu d'une entente particulière.

## **5:04:00 TRANSFERT**

**5:04:01** Tout salarié régulier permanent désirant un transfert doit faire une demande écrite avec copie au syndicat, en utilisant le formulaire prévu à cette fin. Si le transfert est désiré à l'intérieur de son service, dans la même occupation, le poste visé doit être distinct de celui détenu par le salarié.

Tout poste susceptible de faire l'objet d'affichage à l'exception de tout nouveau poste distinct créé pendant la durée de la présente convention collective est offert prioritairement par ancienneté à tout salarié ayant demandé un transfert selon le présent article, à moins que ledit salarié ait retiré



sa demande de transfert par écrit. Les transferts se font par région, sous réserve des dispositions prévues à l'article 5:04:04.

Pour la région de Québec, tous les salariés doivent être considérés intéressés par tous les postes susceptibles de faire l'objet d'un transfert ou d'un d'affichage, y compris tout nouveau poste. Ce dernier doit être offert prioritairement par ancienneté.

Le salarié ainsi nommé bénéficie d'une période de formation d'au plus cent cinquante-cinq (155) heures travaillées conformément aux dispositions prévues à l'article 5:01:07. Seules les demandes de transfert reçues selon les échéances fixées par le comité sont considérées.

**5:04:02** À la suite de l'application de l'article 5:04:01, les postes non comblés sont offerts aux salariés réguliers non titulaires par ancienneté.

**5:04:03** Tout salarié visé par l'article 5:04:02 doit faire connaître son choix avec diligence, sinon l'employeur, après consultation avec le syndicat, fait un choix pour le salarié.

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

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

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

**5:04:06 COMITÉ DE TRANSFERT ET DE DÉPLACEMENT**

Par région, un comité composé d'un (1) membre nommé par la partie patronale et d'un (1) membre nommé par la partie syndicale est formé et se réunit au besoin afin de voir à l'application du processus de transfert et de déplacement.

De plus, ce comité se réunit au besoin lors de la nomination d'un salarié à la suite de l'application de la procédure d'affichage prévue à l'article 5:01:00 et à la suite de déplacement des salariés lors d'abolition de postes, tel que prévu aux articles 6:01:00 et 6:02:00.

Le comité reçoit copie de l'avis écrit d'un salarié qui avise l'employeur de son incapacité à remplir les exigences spécifiques liées au poste selon l'article 5:01:07.



Le membre représentant la partie syndicale est responsable de l'application des mécanismes de déplacement et de transfert.

**5:05:00 FARDEAU DE LA PREUVE**

**5:05:01** Dans l'application du présent article, à l'exception de l'article 5:03:02, le fardeau de prouver que le salarié ne peut remplir les exigences normales du poste incombe à l'employeur.

**5:06:00 PERFECTIONNEMENT ET ENTRAÎNEMENT**

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

**5:06:02** Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, un comité consultatif de formation est mis en place. Il est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants des salariés. Ce comité se rencontre une (1) fois par année ou à la demande de l'une des parties afin d'évaluer :

- Les besoins de formations par occupation
- Le contenu des formations
- La durée des formations
- Les délais de mises à jour des formations

Au besoin, les formateurs sont invités à participer à ce comité afin de transmettre leurs constats et leurs recommandations.

À la suite de ces rencontres, l'employeur détermine et confirme au syndicat le nombre de formations requises par occupation pour subvenir aux besoins opérationnels.

**5:06:03** a) Compte tenu de ses besoins, l'employeur accorde la formation par ancienneté au salarié qui possède les connaissances de base et qui en 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 au paragraphe d). La formation pour ces postes inclut un engagement pour une période de trois (3) ans pour le salarié formé. Cet engagement a préséance sur l'affectation interservices prévue à l'article 5:02:00. Le salarié peut renouveler annuellement son engagement sur une base volontaire pour toute période immédiatement subséquente en autant qu'il ait exercé ce poste au cours de la dernière année. Dans



l'éventualité où le salarié ne renouvelle pas son engagement, l'employeur ne peut l'affecter à nouveau, sauf en cas de force majeure.

- c) L'employeur se réserve le droit de limiter le nombre de formations dispensées à un salarié dans une année sous réserve de l'article 5:06:04, auquel cas, le salarié subissant des pertes monétaires dues à un tel refus, est compensé monétairement dans le mois qui suit ce manque à gagner. Si le salarié est formé par la suite, la compensation monétaire cesse et le salarié ainsi formé est considéré comme étant le salarié ayant le moins d'ancienneté formé dans le service, et l'engagement prévu au paragraphe b) s'applique.
- d) Advenant l'abolition, la création ou la modification de postes nécessitant une formation spécifique, tel que prévu à l'article 5:06:03 b), la liste prévue ci-dessous est mise à jour au besoin, après entente entre les parties.

Occupations

Services

**Montréal**

Tous les postes de commis	Tous les services
Préposé au podium (vagueur)	Tous les services
Préposé à l'inventaire	26245
Préposé au circuit de cueillette	26245
Préposé à l'entretien des salles informatiques	24910
Prép. Entrepôt C (bal. Arriv.) Vérificateur	26231

**Québec**

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

**5:06:04**

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

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



**5:06:05**

- a) Il est convenu que les candidats retenus par ancienneté pour fins de formation doivent se soumettre aux conditions et contrôles inhérents à leur formation. L'engagement de remplacement dans son service tombe si le salarié obtient un poste dans un autre service selon l'article 5:01:00. Il est convenu que la formation préalable peut modifier l'ordre de mise à pied et de rappel au travail, nonobstant les articles 6:03:01 et 6:03:03.
- b) Le fait pour le salarié d'être formé dans une des occupations identifiées à l'article 5:06:03 d) n'a pas pour effet de lui faire perdre une affectation à un taux de salaire supérieur dans une occupation. Dans un tel cas, le salarié reçoit une compensation monétaire équivalente à la différence entre le taux de salaire de l'occupation qu'il occupe et celui de l'occupation qu'il aurait dû occuper n'eût été son engagement.
- c) L'employeur identifie une rubrique pour les remplacements de vacances ou d'horaires différents sur le formulaire mentionné à l'article 5:06:03 a). Le salarié intéressé à recevoir la formation dans une occupation dans le but de faire du remplacement pour ces périodes, doit indiquer sur ce formulaire son intérêt à faire un tel remplacement durant cette période particulière. Le salarié ainsi retenu pour recevoir la formation s'engage à faire le remplacement sollicité par l'employeur, le tout sujet à l'application de l'article 9:01:09.

**5:06:06**

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

**5:06:07**

Les responsabilités d'entraînement sont offertes, dans la mesure du possible, aux salariés qualifiés les plus anciens. Au besoin, le salarié peut être appelé à compléter avec succès une formation, un examen écrit sur les connaissances de base requises liées à la formation à donner ou une entrevue. Cette entrevue a pour objectif de valider les qualifications du formateur, notamment ses habiletés de communicateur et le respect et la connaissance des règles en matière de santé et sécurité. Un représentant syndical peut assister à l'entrevue de sélection et partager ses recommandations sur le candidat à retenir. La sélection finale appartient toutefois à l'employeur. Le contenu des discussions sur la sélection d'un candidat doit en tout temps demeurer confidentiel.

L'employeur se réserve le droit de ne pas offrir des responsabilités d'entraînement à un salarié qui possède un dossier disciplinaire pour non-respect des règles en matière de santé et sécurité ou pour absentéisme.

Le salarié qui a débuté l'entraînement d'un ou de plusieurs salariés complète le travail entrepris indépendamment de la disponibilité d'entraîneurs plus anciens.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

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

**5:07:00 CORPS DE MÉTIER**

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

**5:07:02** Aucun salarié autre qu'un salarié dûment qualifié ne peut accomplir un travail de métier normalement distribué à un homme de métier à moins que les hommes du métier concernés 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 peut toujours demander à être accompagné d'un aide ou d'un apprenti lorsque le travail à accomplir le nécessite. La décision est 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.

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

Advenant qu'aucun salarié ne s'inscrive sur la liste, le salarié le moins ancien peut 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.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## ARTICLE 6:00:00

## MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI

### 6:01:00

### RÉDUCTION DE PERSONNEL

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

**6:01:02** Lorsqu'il y a réduction de personnel, l'employeur donne au syndicat un avis écrit d'un (1) mois indiquant le ou les service (s) où le nombre des salariés permanents sera réduit et le nombre de postes abolis.

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

**6:01:03** Dans le cas où l'employeur abolit un poste identique à d'autres postes dans une occupation dans un service, le titulaire ayant le moins d'ancienneté de ces postes identiques est affecté. Dans les autres cas, le titulaire du poste aboli est affecté, et ce, indépendamment de son ancienneté.

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

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

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

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

en fonction de son ancienneté dans un poste existant.

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

**6:01:06** Nonobstant ce qui précède, un salarié affecté par une réduction de personnel peut choisir de déplacer immédiatement un salarié ayant moins d'ancienneté dans un poste d'une occupation à un taux de salaire inférieur au sien. Dans ce cas, il est rémunéré au taux de l'occupation ainsi choisie, sans égard aux dispositions de l'article 6:02:03 a).

**6:01:07** Nonobstant l'article 6:03:02, tout salarié titulaire d'un poste de métier affecté par une réduction de personnel peut choisir d'être mis à pied à la place du processus de déplacement prévu à l'article 6:01:05. S'il est un salarié régulier permanent, il maintient son titre et son salaire selon l'article 6:02:03, et ce, pour une période maximale de douze (12) mois. Pendant cette période, il peut postuler sur tout poste devenu vacant. Au plus tard à la fin de ce délai, à moins qu'il n'ait été rappelé en vertu de l'article 6:02:03 d), il doit retourner au travail. Il exerce alors ses droits d'ancienneté selon l'article 6:01:00 et obtient le taux de salaire lié à l'occupation ainsi obtenue. À défaut, il est considéré comme ayant démissionné.

**6:01:08** Rien dans l'article 6:00:00 ne peut obliger un salarié à déplacer un agent de protection et de sécurité ou un titulaire des postes identifiés à l'article 5:02:04 b) pour Montréal et à l'article 5:02:16 b) pour Québec.

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

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

**6:01:10** Le salarié subissant la réduction de personnel ou déplacé dans une autre occupation, en application du présent article, doit répondre aux qualifications de base, aux exigences ou aux équivalents requis de l'occupation, sous réserve de l'obligation du salarié qui déplace, de posséder en tout temps les cartes de compétence et permis requis pour le poste de l'occupation visée. Le salarié qui, sans posséder les cartes de compétence et permis requis pour le poste de l'occupation visée, a déjà rempli cette occupation dans l'unité de négociation, peut déplacer, sauf si le certificat ou permis requis est obligatoire en vertu d'une loi ou règlement découlant d'une loi. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une période de formation d'au plus cent cinquante-cinq (155) heures travaillées.



**6:01:11** Si l'employeur juge que le salarié qui bénéficie de la période de formation ne remplit pas les exigences du poste, il est alors reclassé conformément à l'article 5:03:00.

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

**6:02:00** **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**6:02:01** Le salarié régulier qui obtient un poste est désigné comme salarié régulier permanent.

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

**6:02:03** Dans le cas de réduction de personnel au sens de l'article 6:01:01 :

- a) Le salarié régulier permanent doit déplacer conformément aux dispositions de l'article 6:01:00. Il conserve le taux de salaire et le titre de son ancienne occupation. Il continue de bénéficier des augmentations de celle-ci, nonobstant toutes les autres dispositions de la convention collective, s'il s'agit d'un salarié déjà à l'emploi de l'employeur à la signature de la convention collective.
- b) Tout poste susceptible d'affichage à l'exception de tout nouveau poste distinct créé pendant la durée de la présente convention collective est comblé en l'offrant aux salariés qui occupent un poste à la suite d'un déplacement en vertu de l'article 6:01:05 en autant que ce poste soit égal ou inférieur au taux de salaire maintenu et qu'aucun salarié ayant plus d'ancienneté n'ait fait une demande de transfert sur ce poste en vertu de l'article 5:04:00. Dans un premier temps, ce poste est offert en tenant compte de l'ancienneté, puis du titre de l'occupation et enfin, du salaire :
  1. À ancienneté égale, le titre de l'occupation prévaut en autant qu'il soit le même que le titre du poste susceptible d'affichage;
  2. À titre différent, l'ancienneté prévaut en autant que le poste susceptible d'affichage soit égal ou inférieur à leur titre et à leur salaire;
  3. À titre différent et à ancienneté égale, le salaire le plus élevé prévaut;
  4. À titre identique, l'ancienneté prévaut.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- c) Le salarié ayant le moins d'ancienneté qui refuse la nomination est dès lors rémunéré au taux de salaire de l'occupation qu'il remplit et ne bénéficie plus de la priorité prévue ci-dessus.
- d) L'employeur doit offrir à tout salarié qui a exercé son droit de mise à pied selon l'article 6:01:07 tout poste susceptible d'affichage dans son occupation, à moins qu'un salarié ayant plus d'ancienneté se soit prévalu de son droit de transfert en vertu de l'article 5:04:00. Si le salarié refuse, il est considéré comme ayant démissionné.
- e) Le salarié régulier permanent 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. Il continue de bénéficier des augmentations, comme prévu à l'article 6:02:03 a), dans tout autre poste déterminé par l'employeur, y compris un emploi dans une autre unité de négociation chez l'employeur, sujet à l'article 6:02:04, en autant qu'il réponde aux exigences de l'occupation visée.

S'il s'agit d'un poste dans l'unité de négociation, le taux de salaire de ce poste ne doit pas être plus élevé que le taux de salaire maintenu. Il est 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 est considéré comme ayant quitté volontairement son emploi.

- f) Le salarié régulier permanent conserve et accumule son ancienneté même s'il est nommé à un emploi dans une autre unité de négociation chez l'employeur. À la suite de l'application prioritaire des articles 6:02:03 b), 5:03:02 et 5:04:00, et en autant qu'aucun salarié ayant plus d'ancienneté n'ait posé sa candidature sur un affichage, un salarié ainsi nommé se voit offrir tout poste vacant dont le taux de salaire est égal ou inférieur à celui du taux de salaire maintenu. Priorité est donnée au salarié dont le taux de salaire maintenu est le plus élevé. Au taux de salaire maintenu égal, l'ancienneté s'applique.

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

En 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** Le salarié nommé en vertu de l'article 6:02:03 e) dans un emploi dans l'unité des salariés de magasin l'est dans les établissements de la zone décrite ci-dessous:

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

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

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

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

Si le salarié y consent, il peut être nommé dans d'autres établissements.

**6:03:00 MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL**

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

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

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

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

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

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

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

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

**6:03:05** Lors de l'application des articles 6:03:01 et 6:03:03, le salarié doit pouvoir rencontrer 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 donne droit à une rémunération minimale équivalente à une journée normale de travail.

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

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

#### Procédure de rappel au travail au quotidien pour Montréal

Tous les salariés qui ne sont pas affectés hebdomadairement et qui se sont déclarés disponibles au travail, ainsi que les vingt (20) salariés temporaires et réguliers non titulaires ayant le moins d'ancienneté, doivent obligatoirement appeler à chaque jour entre 14h15 et 14h45 du lundi au vendredi (le vendredi étant pour les assignations du samedi et dimanche) ou vérifier à partir du système informatisé d'affectation afin de valider si leur présence est requise. Un message à leur attention leur est laissé sur une boîte vocale.

Entre 14h45 et 15h30, le salarié mis en attente se doit de rester disponible, puisqu'il est possible que l'employeur rappelle celui-ci si un besoin de personnel subsistait, et ce, du dimanche au jeudi.

Par défaut, le salarié temporaire et le salarié régulier non titulaire qui ne sont pas affectés hebdomadairement sont disponibles en tout temps au quotidien, mais ont droit de manifester leur désir de ne pas être rappelés quotidiennement. Pour ce faire, le vendredi précédent avant 9h, le salarié concerné doit informer l'employeur des journées précises où il ne veut pas être rappelé pour la semaine suivante. Cependant, un salarié inscrit sur la liste de rappel au quotidien doit être disponible au travail le dimanche soir ainsi que le lundi de jour et de soir. Par la suite, le salarié peut faire part à l'employeur



de son désir d'ajouter sa disponibilité ou son indisponibilité avant midi sur une base quotidienne.

Toutefois, advenant le cas où des besoins de rappel subsistent, l'employeur rappelle par ordre inverse d'ancienneté les salariés sur la liste de rappel, sans égard aux désirs prévus aux paragraphes précédents.

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

#### Procédure de rappel au travail au quotidien pour Québec

Pour signaler son absence, le salarié temporaire et le salarié régulier non titulaire doivent appeler, dans la mesure du possible, avant 6h30.

À partir de 13h le vendredi, le salarié régulier non titulaire, le salarié temporaire et le salarié étudiant, doivent valider si leur présence est requise le samedi, le dimanche et le lundi suivant à partir du système informatisé d'affectation.

Tous les salariés qui ne sont pas affectés hebdomadairement et qui se sont déclarés disponibles au travail, ainsi que les six (6) salariés temporaires et réguliers non titulaires ayant le moins d'ancienneté doivent obligatoirement valider si leur présence est requise à partir du système informatisé d'affectation à chaque jour entre 6h45 et 7h15 (du lundi au vendredi).

Entre 7h15 et 7h45, le salarié mis en attente se doit de rester disponible puisqu'il est possible que l'employeur rappelle celui-ci si un besoin de personnel subsiste.

Par défaut, le salarié temporaire et le salarié régulier non titulaire qui ne sont pas affectés hebdomadairement sont disponibles en tout temps au quotidien, mais ont droit de manifester leur désir de ne pas être rappelés quotidiennement. Pour ce faire, le vendredi précédent avant 10h30, le salarié concerné doit informer l'employeur des journées précises où il ne veut pas être rappelé pour la semaine suivante. Cependant, un salarié inscrit sur la liste de rappel au quotidien doit être disponible au travail le lundi. Par la suite, quotidiennement, le salarié peut faire part à l'employeur de sa disponibilité ou son indisponibilité avant 10h pour l'affectation du lendemain.



Advenant le cas où des besoins de rappel subsistent, l'employeur rappelle par ordre inverse d'ancienneté les salariés sur la liste de rappel, sans égard aux désirs prévus aux paragraphes précédents.

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

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

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

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

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

Un salarié peut, en raison de maladie, de la nécessité de donner un préavis requis par la loi à un autre employeur ou d'une autorisation expresse accordée par l'employeur, être exempté des obligations prévues au présent article. Il a alors le fardeau d'établir la matière et l'existence d'un tel motif d'exemption.

**6:04:00 OUVRAGE DONNÉ À CONTRAT**

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

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

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

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**6:04:04** L'adjudication d'un contrat ne peut avoir pour résultat la mise à pied d'un salarié régulier permanent ou son 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, l'employeur convient que s'il a des salariés réguliers permanents qualifiés en disponibilité et possède l'outillage et les services nécessaires en disponibilité dans la région concernée pour accomplir, au moment, à l'endroit et dans le délai requis, tout travail de nature ordinaire et habituelle présentement exécuté par ces salariés, celui-ci est exécuté par ces salariés, sauf s'il s'agit d'un travail tombant sous l'application de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

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

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

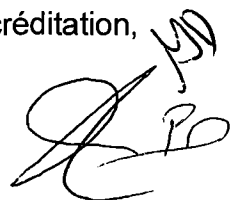
- a) Il doit s'agir des endroits habituellement desservis par la flotte de camions de l'employeur, celui-ci réservant son droit de modifier les circuits existants.
- b) L'employeur doit avoir en disponibilité les équipements et le personnel permanent nécessaire parmi le personnel affecté au transport.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

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

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

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

Ce comité a pour mandat de prendre connaissance des sous-contrats octroyés en sous-traitance dans des occupations régies par l'accréditation,

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

d'analyser spécifiquement ces sous-contrats en vue de constater si ce travail avait pu ou pourrait être effectué de façon aussi ou plus économiquement avantageuse par l'employeur et par les salariés de cette dernière. Il formule à la direction, s'il y a lieu, des recommandations spécifiques rattachées à chacun des contrats étudiés, ainsi qu'à la façon, si applicable, dont ce travail aurait pu ou pourrait être effectué de façon aussi ou plus économiquement avantageuse par l'employeur et par les salariés de cette dernière.

L'employeur s'engage, avant d'accorder tout contrat couvrant des activités de transport à des endroits habituellement desservis par sa flotte de camions à soumettre au syndicat les résultats d'une étude d'une firme spécialisée en la matière. Les résultats de cette étude sont communiqués au syndicat un (1) mois avant l'adjudication du contrat.

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

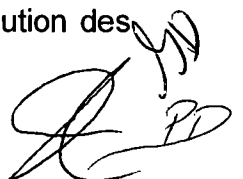
La direction met à la disposition du comité toute l'information nécessaire dans l'exécution de son mandat. Il est convenu que le comité veille à protéger la confidentialité des informations qu'il obtient dans l'exécution de ce mandat.

Le comité se réunit trimestriellement ou à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties et se communique 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**

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, les parties mettent sur pied un comité chargé d'analyser la possibilité d'intégrer à la flotte de livraison de l'employeur les endroits livrés par des sous-traitants, évaluer les types de routes pouvant desservir ces destinations et optimiser les routes actuelles et les nouvelles routes pouvant être créées selon les critères suivants :

- Analyser les routes offertes aux sous-traitants dans le but d'évaluer la possibilité de récupérer des routes pour nos livreurs, dans un rayon de 150 km à partir de chacun des centres.
- Optimiser les routes déjà existantes pour maximiser l'utilisation de nos équipements ou créer de nouvelles routes.
- Évaluer le nombre de salariés nécessaires pour chaque route de restauration afin d'assurer la santé et la sécurité de ceux-ci.
- Analyser le processus de début de quart de travail des services de livraison afin d'améliorer et d'optimiser le départ des livreurs-transporteurs sur la route et de simplifier les règles d'attribution des



heures supplémentaires.

- Valider la capacité de respecter l'offre de service aux clients.
- Assurer une meilleure rentabilité directe que le fournisseur externe. Considérer les autres avantages liés à l'utilisation d'un fournisseur externe.

L'optimisation des routes peut se faire notamment par une meilleure fluidité des opérations, par une meilleure planification des routes et par la fusion des routes desservant des clientèles différentes. L'employeur propose au comité une sélection de clients Restauration et Succursales pouvant être jumelés. Un maximum de 25% des routes existantes peut être modifié en routes mixtes.

À la date de signature de la convention collective, mais sans limiter la portée de l'article 4:02:00, les salariés réguliers permanents maintiennent un horaire de travail de semaine.

Les nouvelles routes faisant l'objet d'une recommandation du comité sont mises en place par l'employeur. En cas de désaccord entre les parties, l'employeur peut mettre en place une route considérée rentable. Le syndicat peut alors déposer un grief pour contester la décision de l'employeur. Le mandat de l'arbitre est d'analyser et de statuer sur la rentabilité des nouvelles routes créées.

La période d'essai de chaque nouvelle route créée est de trois (3) mois.

Ce comité est formé par région et est composé de trois (3) représentants de l'employeur, de deux (2) livreurs-transporteurs et d'un représentant syndical au besoin. Les membres du comité doivent impliquer les acteurs SST au besoin.

Dans la première année de l'implantation de la convention collective, le comité se réunit mensuellement. Par la suite, le comité se réunit annuellement ou à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

**6:04:11** Les parties instaurent une formule de consultation préalable avant l'adjudication de contrats de sous-traitance au service des Services techniques.

Dans la mesure où la planification des besoins le permet et dans le souci d'utiliser de façon optimale les ressources disponibles au service susmentionné, il est convenu que les parties échangent l'information pertinente lors des rencontres prévues à l'article 6:04:09, pour évaluer la rentabilité d'adjudication à l'interne ou à l'externe des travaux à effectuer.

**6:04:12** 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* tel qu'elles étaient rédigées avant le 1<sup>er</sup> février 2004. En conséquence, l'employeur exige de tout soumissionnaire qu'il s'engage à respecter, dans l'éventualité où le contrat lui est accordé, toutes les règles le concernant que comportait l'article 45 du *Code du travail* du Québec avant sa modification du 1<sup>er</sup> février 2004.

**6:05:00** **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

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

**6:05:02** En cas d'introduction d'un changement technologique entraînant, soit la création ou l'élimination d'un poste ou d'une occupation ou la modification d'une occupation couverte par l'unité de négociation, l'employeur avise le syndicat par écrit. Lorsqu'il est possible de le prévoir, le préavis est transmis au moins trois (3) mois avant la mise en application du changement. Si une situation imprévisible au moment du changement survient, l'employeur convoque immédiatement le comité paritaire formé selon l'article 6:05:03.

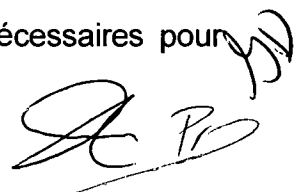
Le préavis contient des précisions sur la nature du changement envisagé, la date d'application et le nombre prévisible de salariés ou d'emplois affectés, les effets prévisibles de ces changements ainsi que toute autre information pertinente.

**6:05:03** Dès l'envoi du préavis mentionné à l'article 6:05:02 et au plus tard dans les dix (10) jours suivants, un comité est formé.

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

**6:05:04** Le comité a pour fonction :

- a) D'analyser les changements qui sont apportés.
- b) De définir les conséquences de ces changements sur les emplois et sur les salariés.
- c) D'identifier les emplois qui sont modifiés, abolis ou créés.
- d) De procéder à toutes mesures utiles pour informer les salariés du déroulement de l'implantation des changements et de toutes matières pertinentes les intéressant.
- e) De recommander les modalités des programmes nécessaires pour



assurer la mise à jour des connaissances et la formation des salariés affectés et suggérer toutes autres mesures jugées utiles pour réaliser ces objectifs.

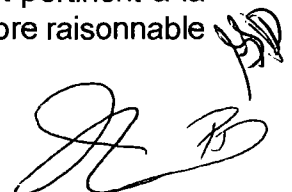
- f) De recommander les mesures appropriées pour tenter d'atteindre les objectifs suivants :
- Minimiser le nombre de mises à pied et de déplacements occasionnés par l'introduction du changement.
  - Maximiser l'utilisation de l'attrition naturelle pour minimiser les mises à pied et les déplacements.
  - Permettre aux salariés affectés et aux membres de l'unité de négociation dans toute la mesure du possible, l'accès aux emplois créés par l'introduction des changements.
- g) S'il y a lieu et en conformité avec tout programme existant, pour les salariés permanents affectés par un changement technologique, en lieu et place d'un programme de formation ou en lieu et place du déplacement prévu à l'article 6:01:00, recommander d'autres mesures appropriées telles que l'octroi d'une indemnité de départ, des modalités de préretraite ou toute autre mesure facilitant la recherche d'un nouvel emploi ou l'adaptation du salarié dans un emploi différent.

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

**6:05:06** Advenant qu'il n'y ait pas d'entente entre les membres du comité, l'employeur s'engage, compte tenu de ce qui précède, à donner la formation aux salariés permanents affectés par un changement technologique, et ce, par ancienneté, en autant que les critères suivants soient respectés:

- a) Les salariés doivent exprimer leur désir d'être formés dans les nouvelles fonctions et doivent accepter de se soumettre aux conditions du programme offert ainsi qu'à tout contrôle pertinent.
- b) Le nombre de salariés formés doit être au moins équivalent au nombre de postes requis, le cas échéant.
- c) La formation est accordée aux salariés qui possèdent les connaissances de base nécessaires pour se qualifier et doivent être en mesure de répondre aux exigences normales de la tâche.

**6:05:07** Nonobstant ce qui précède, l'employeur fournit l'entraînement pertinent à la réparation et à l'entretien de nouveaux équipements à un nombre raisonnable



de salariés de corps de métier appelés à travailler sur ces nouveaux équipements. Ce nombre de salariés doit, en tout temps, être en relation avec les besoins normaux des opérations.

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

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

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



## ARTICLE 7:00:00

## RELATIONS DE TRAVAIL

### 7:01:00

### PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

#### 7:01:01

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

#### 7:01:02

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

#### ÉTAPE PRÉLIMINAIRE :

- a) Le salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical, qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention collective n'ont pas été respectées doit tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat avant de soumettre son grief.
- b) À défaut d'entente, le représentant syndical doit tenter de régler le problème du salarié avec le supérieur immédiat, le chef de service et/ou le directeur.
- c) Si le salarié n'est pas satisfait ou s'il n'obtient pas de réponse, il procède à la première étape.

#### **1<sup>re</sup> étape :**

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

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

#### **2<sup>e</sup> étape :**

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas jugée satisfaisante ou à défaut de réponse, le syndicat retransmet le grief au représentant désigné de la division Talents et expérience employé avec copie au représentant désigné des opérations dans les dix (10) jours qui suivent.



Le représentant de la division Talents et expérience employé doit donner sa réponse écrite dans les trente (30) jours de la réception par lui du grief.

Durant cette période, le comité de griefs doit 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 doit être référé à l'arbitrage conformément à l'article 7:02:01.
- 7:01:04** Les parties peuvent, par écrit, convenir de prolonger les délais des articles 7:01:02 et 7:01:03. Toute personne convoquée à la rencontre des membres du comité de griefs l'est sans perte de salaire.
- 7:01:05** Le comité de griefs est composé d'un maximum de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat, dont le délégué en chef.
- 7:01:06** Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'un salarié à la première étape selon la procédure et les délais prescrits.
- 7:01:07** Le syndicat peut soumettre un grief au nom du syndicat, d'un salarié, d'un groupe de salariés, ou de l'ensemble des salariés à la deuxième étape dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la connaissance du fait à l'origine du grief, mais pas plus de six (6) mois du fait à l'origine du grief. Il suit ensuite la procédure prévue par cette convention collective.
- 7:01:08** Le grief relatif à un congédiement ou à une suspension doit être signé par le salarié intéressé.
- 7:01:09** Tout grief intéressant plusieurs salariés d'un ou de plusieurs services, peut être signé par un seul salarié en mettant les autres en cause, nommément ou par une désignation collective. Ce grief doit 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 suit ensuite la procédure prévue par cette convention collective.
- 7:01:10** Le syndicat ou le salarié, 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 le salarié. 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.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

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

- a) Le paiement du salaire, des primes, des vacances, des jours chômés et des congés sociaux prévus à la convention collective.
- b) Le refus de l'employeur de le reconnaître à titre de salarié régulier ou de procéder à une mise à pied selon l'ordre défini à l'article 6:03:01.

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

Cependant, si un amendement est apporté une fois que le grief est porté à l'arbitrage, la partie adverse a droit à une période de deux (2) semaines, au cours de laquelle les parties ne procéderont 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 les exceptions prévues à cette convention collective.

**7:01:14** Toute soumission d'un problème ou d'une plainte à l'un ou l'autre des comités prévus à la présente convention collective ne peut avoir pour effet de modifier la procédure de grief prévue à la présente convention collective et est faite sans préjudice au droit de grief.

## **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 fixe la première séance d'enquête dans les trente (30) jours après qu'il ait reçu ledit avis et communique avec les parties. À défaut, l'une ou l'autre partie peut retirer le grief des mains de cet arbitre et le confier à un autre arbitre nommé dans cette convention collective.



**7:02:02** Les arbitres suivants agissent à tour de rôle dans tous les griefs à l'exception de ceux visés au deuxième alinéa.

1. M. René Beaupré
2. Me Johanne Cavé
3. Me Dominic Garneau
4. Me Amal Garzouzi
5. Me André G. Lavoie
6. Me Pierre-Marc Hamelin
7. Me Pierre Laplante
8. Me Éric Lévesque

Me Maureen Flynn agit 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, et ce, conformément à l'article 8:04:00.

**7:02:03** Advenant le décès, la démission ou l'incapacité d'agir d'un ou des arbitres, les parties tentent d'en nommer un ou des autres. À défaut d'entente, un ou des arbitres sont nommés par le Ministre du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale.

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

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

L'arbitre a juridiction pour établir le montant de la compensation auquel le salarié a droit à la 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 toutes les 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 réintégration du salarié dans le poste qu'il occupait et de décider de toute compensation totale ou partielle jugée équitable en fait de salaire et autres avantages. Dans le cas où l'arbitre décide de réduire ou d'annuler la peine, si le salarié a travaillé ailleurs pendant la

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

période de son congédiement ou de sa suspension, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de la compensation prévue ci-haut, sans tenir compte cependant du montant que lui procurait un deuxième emploi avant son congédiement ou sa suspension.

Si le salarié a reçu des montants qu'il doit rembourser à l'assurance emploi ou à l'aide sociale, 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 le traitement de ses témoins et représentants. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

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

**7:03:00** **RÈGLES DE DISCIPLINE**

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

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

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

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

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

**7:03:04** Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié est réputé contesté. Malgré ce qui précède, le syndicat peut déposer un grief.

Tout avis disciplinaire n'est pas considéré prescrit et retiré du dossier personnel que si ce salarié n'a subséquemment encouru aucune autre mesure disciplinaire pour une offense similaire durant une période maximum.

de neuf (9) mois. Dans le cas d'une absence et/ou de non-disponibilité du salarié, ce délai est prolongé d'une durée équivalente à la durée de l'absence et/ou de non-disponibilité.

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

**7:03:05**

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

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

Le salarié qui est relevé de ses fonctions continue de recevoir son salaire régulier de base, sauf s'il est visé par des conditions qui l'empêchent de se présenter au travail, tel un jugement d'un tribunal. Le cas échéant, celui-ci ne reçoit aucun traitement. Ce maintien de salaire n'est pas applicable dans le cas où le salarié reçoit des prestations de remplacement de revenus en vertu des différents types d'absences prévues à la présente convention collective. Dans un tel cas, il continue de recevoir lesdites prestations.

Dans le cas où la mesure disciplinaire remise au terme de l'enquête est une suspension ou un congédiement, l'employeur peut récupérer à même les sommes à verser à ce dernier jusqu'à vingt (20) jours de salaire sans dépasser le nombre de jours où le salarié est suspendu.

Le salarié peut choisir l'une des options suivantes pour rembourser le montant à récupérer par l'employeur :

Suspension :

- L'employeur récupère les sommes dues en utilisant les contingents du salarié concerné. Dans l'éventualité où les contingents du salarié ne permettent pas un remboursement complet, l'employeur récupère 50% du traitement hebdomadaire brut jusqu'au remboursement complet des sommes dues.

ou

- L'employeur récupère 50% du traitement hebdomadaire brut jusqu'au remboursement complet des sommes dues.

Lors d'une fin d'emploi, l'employeur récupère les sommes dues en un seul paiement, incluant la possibilité d'utiliser les contingents du salarié concerné.

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

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

**7:03:07** Dans les cas de griefs relatifs à une suspension ou à un congédiement, l'employeur doit soumettre une réponse écrite au grief et mentionner les motifs pertinents qui ont mené à la décision de suspendre ou de congédier le salarié.

**7:03:08** L'employeur fournit au salarié et au délégué en chef les faits et les motifs pertinents qui ont entraîné la mesure disciplinaire.

**7:03:09** L'employeur fait prendre connaissance au délégué en chef toute déclaration écrite concernant ce même salarié et signée par lui-même.

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

**7:03:11** Un salarié convoqué par l'employeur pour les fins d'application du présent article, a le droit d'être accompagné à son choix, d'un délégué ou d'un officier du syndicat.

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

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

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

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

**7:04:01** Le comité de relations de travail est formé de six (6) membres. L'employeur y désigne trois (3) représentants et le syndicat trois (3) membres. Les parties peuvent s'adjoindre de conseillers et d'experts.



- 7:04:02** Ce comité a pour objet principal l'étude de problèmes dont les parties ont un intérêt commun à rechercher une solution. Ce comité peut, en particulier, étudier les moyens de favoriser le perfectionnement des salariés et des problèmes qui ne relèvent pas des autres comités prévus par cette convention collective.
- 7:04:03** Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'employeur ou le syndicat doit, 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 peut nommer un secrétaire ayant pour tâche de préparer les notes de chaque assemblée et d'en communiquer une copie aux membres du comité, au syndicat et à l'employeur.
- 7:04:04** Les salariés ne subissent pas de perte de salaire à la suite de leur présence aux réunions conjointes du comité.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**ARTICLE 8:00:00**

**SALAIRE**

**8:01:00**

**VERSEMENT DU SALAIRE**

**8:01:01**

- a) Sauf en cas de force majeure, le salaire des salariés est payé par dépôt direct à tous les jeudis.
  
- b) L'employeur convient de verser une avance, au cours de la même semaine, pour toute erreur impliquant un montant net supérieur à cent dollars (100,00 \$) sur les heures régulières sur la paie d'un salarié en autant que ce dernier ne soit pas la cause directe de cette erreur.

**8:01:02**

Le salaire et toute rémunération additionnelle sont payés au plus tard dans les deux (2) semaines suivant celle au cours de laquelle ils sont gagnés.

**8:01:03**

Les renseignements suivants apparaissent au bordereau de paie:

- Nom et prénom du salarié ;
- Date et période de paie ;
- Salaire pour les heures normales de travail ;
- Salaire pour le surtemps ;
- Détail des déductions ;
- Paie nette ;
- Crédits de congés de maladie ;
- Gains bruts cumulatifs ;
- Montants cumulatifs des déductions suivantes :
  - o Impôts provincial et fédéral ;
  - o Assurance emploi ;
  - o Régime québécois d'assurance parentale ;
  - o Régime des rentes du Québec ;
  - o Régime de retraite ;
  - o Cotisations syndicales ;
- Rémunération pour la reprise de jours chômés payés et le crédit de jours chômés à payer ;
- Rémunération pour la prise de congés personnels ;
- Crédits de congés personnels ;
- Crédits de congés pour temps supplémentaire effectué et taux moyen ;
- Rémunération découlant d'un règlement de grief et le numéro du grief impliqué ;
- Rémunération pour vacances ;
- Crédits de vacances en heures et taux moyens ;
- Prestations reçues en vertu d'un régime d'assurance ;
- Primes des assurances collectives ;
- Crédit de congés fériés.



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

**8:01:05** Il est entendu que si par erreur, l'employeur versait un montant excédentaire ou omettait de faire certaines déductions sur la paie d'un salarié, l'employeur ne peut récupérer que le montant versé ou/et les déductions omises au cours des douze (12) derniers mois à partir de la réclamation et ne peut réclamer d'un salarié toute forme de montant après douze (12) mois de manquement. Avant de faire quelques retenues que ce soit, le salarié doit être avisé qu'une dette lui est réclamée et confirmée qu'elle est réelle et exacte.

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

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

Toutefois, si le salarié est avisé de l'erreur avant le dépôt du montant excédentaire, l'employeur récupère celui-ci en un seul versement sur le traitement hebdomadaire brut suivant et sur les subséquents, si nécessaire. Les ajustements nécessaires sont faits pour que le montant récupéré soit le même montant que celui versé en trop.

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

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

**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 sont versées conformément aux procédures administratives de l'employeur.

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

**8:02:03** Un salarié dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre 19h et minuit a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime de soir prévue à l'article 8:02:10.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**8:02:04** Un salarié dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre minuit et 7h ou dont l'horaire se termine après 3h a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime de nuit prévue à l'article 8:02:10.

**8:02:05** Un salarié dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine, a droit pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une journée de fin de semaine ou partie de celle-ci à la prime de fin de semaine prévue à l'article 8:02:10. Si l'horaire régulier du salarié comporte, pour une journée, plus de la moitié de ses heures lors d'une journée de fin de semaine, la prime s'applique sur la totalité des heures effectivement travaillées lors de cette journée.

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

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

**8:02:06** La prime d'entraînement prévue à l'article 8:02:10 est versée à tous les salariés qui entraînent d'autres salariés de l'employeur.

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

**8:02:07** Les primes de soir ou de nuit sont cumulables à la prime de fin de semaine.

**8:02:08** Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine sont cumulables à la prime de formateur.

**8:02:09** a) L'homme de métier, s'il est affecté en dehors de l'immeuble où il travaille régulièrement, sauf aux Centres de distribution de Montréal et de Québec, reçoit deux (2) classes salariales supplémentaires, et ce, pour chaque heure régulière travaillée sur la route. Les prestations additionnelles découlant de cet article sont admissibles à la détermination du salaire pour la retraite.

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

De plus, lorsque l'homme de métier est affecté en dehors de l'immeuble où il travaille régulièrement, l'employeur fournit les moyens de transport nécessaires ou, à défaut, elle rembourse le salarié pour

A handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be a stylized name, and the initials below it are 'S' and 'D'.

l'excédent des dépenses encourues habituellement pour se rendre au travail.

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

**8:02:10** Toutes les primes prévues aux articles 8:02:03 à 8:02:06 sont versées selon les montants prévus au tableau ci-dessous :

Prime	Taux 2021-04-01	Taux 2022-04-01	Taux 2023-04-01	Taux 2024-04-01	Taux 2025-04-01	Taux 2026-04-01
Prime de soir	1,50	1,53	1,55	1,57	1,60	1,63
Prime de nuit	1,75	1,79	1,81	1,83	1,87	1,91
Prime de fin de semaine	4,00	4,08	4,12	4,16	4,24	4,32
Prime d'entraînement	3,00	3,06	3,09	3,12	3,18	3,24

**8:03:00 SALAIRES**

**8:03:01** Le salarié est rémunéré selon les taux horaires prévus à l'annexe A-1 selon l'occupation qu'il occupe.

**8:03:02** L'employeur permet à un salarié de déposer directement à son compte au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec des montants monnayés en vertu des articles sur les congés de maladie (article 10:01:20) et la semaine de vacances payable au comptant (article 9:01:14).

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

**8:04:00 ÉVALUATION DES TÂCHES**

**8:04:01** L'employeur et le syndicat forment un comité conjoint chargé de procéder à l'évaluation des tâches et à la classification des postes couverts par la convention collective. Il est composé de deux (2) représentants désignés par la partie syndicale et de deux (2) représentants désignés par l'employeur.

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

**8:04:03** L'employeur et le syndicat peuvent adjoindre aux membres du comité qui les représentent un ou plusieurs experts en ce domaine qui peuvent assister aux séances du comité conjoint et prendre part aux discussions. Ils sont payés par la partie qui les désigne.

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

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

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

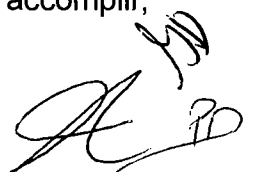
Lors de libérations, ceux-ci doivent préalablement aviser le représentant désigné de la division Talents et expérience employé de la nature du travail à exécuter, de l'endroit de son exécution et de sa durée approximative. Avant de commencer tout travail, ils signalent leur présence au supérieur immédiat sur place. De plus, ils peuvent se servir du bureau du délégué en chef pour leurs travaux.

**8:04:06** Le syndicat convient qu'il est du ressort de l'employeur de définir le contenu des descriptions de tâches. L'évaluation des postes est faite selon la procédure générale décrite ci-après.

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

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

**8:04:08** Les parties doivent s'entendre sur chacune des descriptions de tâches. À défaut d'entente, les descriptions sur lesquelles les parties ne se sont pas entendues sont soumises à Me Maureen Flynn. S'il est établi, lors d'un arbitrage, qu'un élément essentiel d'une occupation, affectant l'évaluation de ladite fonction, n'apparaît pas ou n'est pas conforme à la réalité dans la description, bien que le salarié l'accomplisse et demeure tenu de l'accomplir,



l'arbitre a mandat pour ordonner à l'employeur d'inclure cet élément dans la description.

Les descriptions de tâches sur lesquelles les parties se sont entendues ou qui ont été établies par l'arbitre font partie de la convention collective.

**8:04:09** Une fois la description de tâches ainsi complétée et acceptée par les parties, le comité procède à l'évaluation de celui-ci 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 sont soumis à Me Maureen Flynn qui doit décider de l'évaluation à donner à partir du système accepté par les parties.

Les conclusions retenues par l'arbitre dans sa décision sont rétroactives à la date de la création, modification ou de la soumission de la demande de l'une ou l'autre des parties, tel que prévu à l'article 8:04:07.

**8:04:10** L'occupation « Préposé multitâches » est rémunérée aux taux prévus à la classe salariale 5. Son évaluation est conforme aux paramètres définis au système d'évaluation des tâches en vigueur. Par conséquent, tous les salariés occupant l'occupation « Préposé multitâches » sont rémunérés aux taux prévus à la classe salariale 5 lorsqu'ils sont assignés comme « Préposé multitâches ». Aucune demande d'évaluation de poste ne sera faite pour cette occupation par les salariés et le syndicat pour la durée de la convention collective, sauf si une modification substantielle de l'occupation devait être apportée.



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

Le salarié qui, au 1<sup>er</sup> mai d'une année, n'a pas un an de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées d'une durée de sept heures virgule soixante-quinze (7,75) par mois civil de service continu chez l'employeur avant le 1<sup>er</sup> mai avec un maximum de soixante-dix-sept heures virgule cinq (77,5) par année.

**9:01:02**

Le salarié régulier permanent qui, au 1<sup>er</sup> mai d'une année a un an ou plus de service continu a droit à des vacances annuelles payées selon le tableau qui suit :

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

**9:01:03**

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

SERVICE CONTINU AU 1 <sup>ER</sup> MAI	MAXIMUM ANNUEL	HEURES DE VACANCES PAR TRANCHE D'HEURES RÉMUNÉRÉES
Moins d'un (1) an	77,50 heures	7,75 hres / 167,92 hres
1 an à 5 ans exclusivement	116,25 heures	7,75 hres / 134,33 hres
5 ans et plus	155 heures	N/A

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

Dans ce calcul du nombre d'heures de vacances, lorsque le résultat donne une fraction d'heure, une heure complète est comptée si la fraction est supérieure à trente (30) minutes. Lorsque la fraction est inférieure à trente (30) minutes, celle-ci n'est pas comptée.

Pour les fins du présent article, les heures rémunérées comprennent les jours pour lesquels une prestation est versée en vertu des articles 9:07:00, 10:01:00 et 10:02:00.

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

9:01:04

a) La paie de vacances du salarié régulier permanent est établie en multipliant le total de ses gains bruts en temps régulier durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril précédant les vacances par le pourcentage suivant:

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

Pour les fins de calcul des gains bruts en temps régulier, les heures payées en vertu des articles 9:07:00, 10:01:00 et 10:02:00 sont comptabilisées au taux de l'occupation que le salarié détient. En aucun temps, aux fins de calcul de la paie de vacances, un salarié ne peut recevoir moins que ce qui est prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

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

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

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

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

- 1 à 5 ans de service continu : 6 %
- 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 salarié temporaire est égale à quatre pour cent (4 %) de ses gains bruts et lui est versée en même temps que le versement du salaire hebdomadaire.

**9:01:05**

- a) À la demande du salarié, la paie de vacances annuelles est remise au salarié régulier avant son départ, sauf si l'employeur n'a pu le faire en raison d'un changement de la période de vacances demandé par le salarié.
- b) La paie de vacances annuelles remise au salarié régulier non titulaire se calcule selon le taux horaire de la classe 4, jusqu'à l'épuisement de son solde de vacances.

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

**9:01:06**

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

**9:01:07**

- a) Avant le mois de mars, l'employeur détermine le nombre minimum de salariés réguliers titulaires par occupation et par service qu'il requiert à la fois, pour assurer ses opérations pour toute période particulière de vacances. Aux fins d'application du présent article, l'employeur ne tient compte que des salariés couverts par la présente convention collective.
- b) Sujet aux dispositions du présent article, les salariés permanents à l'intérieur d'un service débutent le processus de choix de vacances par ancienneté au plus tard le 1<sup>er</sup> mars. Le choix de vacances des salariés permanents doit être terminé au plus tard le troisième vendredi du mois de mars à défaut de quoi le salarié qui n'a pas fait de choix doit attendre la confirmation des choix déjà exprimés et peut, s'il le désire, faire son choix au même moment que les salariés réguliers non titulaires. L'employeur, sauf en cas de force majeure, doit confirmer les choix au plus tard le troisième vendredi suivant la fin du processus à défaut de quoi les choix des salariés sont réputés être acceptés. Le salarié à qui l'employeur n'a pu accepter son choix bénéficie d'un délai de vingt-quatre (24) heures pour exprimer un nouveau choix, et ce jusqu'à l'acceptation finale.

**9:01:08**

- a) Avant le début avril, l'employeur détermine, parmi les salariés réguliers non titulaires n'ayant pas été mis à pied au cours des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année visée, le nombre de salariés pouvant prendre leurs vacances pendant toute période particulière pour fins de vacances.
- b) En fonction du paragraphe précédent, les vacances sont accordées par ancienneté à la suite de l'application de l'article 9:01:07. Les salariés réguliers non titulaires expriment leur choix de vacances par ancienneté au plus tard le premier vendredi suivant la fin du processus

prévu à l'article 9:01:07. À défaut, il doit attendre la confirmation des choix déjà exprimés afin de pouvoir en exprimer un. Sauf en cas de force majeure, l'employeur doit confirmer les choix au plus tard le deuxième vendredi suivant. À défaut, les choix des salariés sont réputés être acceptés. Le salarié à qui l'employeur n'a pu accepter son choix, bénéficie d'un délai de vingt-quatre (24) heures pour exprimer un nouveau choix, et ce, jusqu'à l'acceptation finale. Au besoin le processus précédent peut être repris selon les mêmes modalités pour des bassins de salariés subséquents.

- c) Les autres salariés réguliers non titulaires ayant été mis à pied au cours des douze (12) derniers mois peuvent, après avoir soumis à l'employeur un avis de trois (3) semaines, prendre leurs vacances à toute période de l'année pourvu qu'ils obtiennent une autorisation de l'employeur à cet effet.

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

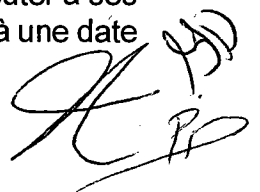
L'employeur affiche les dates des périodes de vacances annuelles de ces salariés à la fin de chacune des étapes de choix.

**9:01:10** L'employeur, sauf entente particulière avec l'intéressé, ne fixe aucune période de vacances annuelles payées du 1<sup>er</sup> novembre au 23 décembre. Cependant, entre le 1<sup>er</sup> et le 15 novembre, l'employeur accorde d'emblée des vacances selon les articles 9:01:07 et 9:01:08 à quatre (4) salariés de Montréal et à deux (2) salariés de Québec.

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

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

Si un jour chômé et payé coïncide avec la période annuelle de vacances d'un salarié, celui-ci peut après entente avec son supérieur immédiat ajouter à ses vacances, un ou des jours additionnels ou encore le ou les reporter à une date



ultérieure. Le salarié avise son supérieur immédiat de sa décision. Ce dernier accepte la décision du salarié en autant que le choix du salarié ne nuise pas au bon fonctionnement des opérations.

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

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

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

**9:01:14** Le salarié bénéficiant de quatre (4) semaines de vacances et plus peut, s'il le désire, se faire payer une (1) semaine de vacances non chômée. Toutefois, en conformité avec l'article 9:01:07 b), il doit faire connaître son choix à son supérieur immédiat avant le troisième vendredi du mois de mars.

**9:02:00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS**

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

Fêtes	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Jour de l'An		4 janvier Mercredi	1 <sup>er</sup> janvier Lundi	1 <sup>er</sup> janvier Mercredi	1 <sup>er</sup> janvier Jeudi	1 <sup>er</sup> janvier Vendredi
Lendemain jour de l'an		2 janvier Lundi	2 janvier Mardi	2 janvier Jeudi	2 janvier Vendredi	4 janvier Lundi
Vendredi Saint	15 avril Vendredi	7 avril Vendredi	29 mars Vendredi	18 avril Vendredi	3 avril Vendredi	
Lundi de Pâques	18 avril Lundi	10 avril Lundi	1 <sup>er</sup> avril Lundi	21 avril Lundi	6 avril Lundi	
Fête des patriotes	23 mai Lundi	22 mai Lundi	20 mai Lundi	19 mai Lundi	18 mai Lundi	
Fête nationale	24 juin Vendredi	26 juin Lundi	24 juin Lundi	24 juin Mardi	24 juin Mercredi	
Confédération	1 <sup>er</sup> juillet Vendredi	3 juillet Lundi	1 <sup>er</sup> juillet Lundi	1 <sup>er</sup> juillet Mardi	1 <sup>er</sup> juillet Mercredi	
Fête du travail	5 septembre Lundi	4 septembre Lundi	2 septembre Lundi	1 <sup>er</sup> septembre Lundi	7 septembre Lundi	
Action de Grâces	10 octobre Lundi	9 octobre Lundi	14 octobre Lundi	13 octobre Lundi	12 octobre Lundi	

Fêtes	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Veille de Noël	26 décembre Lundi	27 décembre Mercredi	24 décembre Mardi	24 décembre Mercredi	24 décembre Jeudi	
Noël	27 décembre Mardi	25 décembre Lundi	25 décembre Mercredi	25 décembre Jeudi	25 décembre Vendredi	
Lendemain de Noël	28 décembre Mercredi	26 décembre Mardi	26 décembre Jeudi	26 décembre Vendredi	28 décembre Lundi	
Veille du jour de l'An	3 janvier Mardi	3 janvier Mercredi	31 décembre Mardi	31 décembre Mercredi	31 décembre Jeudi	

b) Pour l'agent de protection et de sécurité affecté à des horaires continus, les dates des jours chômés et payés sont les dates fixées au calendrier pour ces jours. De plus, pour fins de précision, le lundi de Pâques est considéré le dimanche. L'application de cet article ne résulte pas en des paiements additionnels de jours chômés et payés.

**9:02:02**

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

b) Pour les horaires du dimanche au jeudi et pour fins d'application de l'article 9:02:01, les jours chômés de la convention collective sont tous devancés d'un jour de façon à ce que les lundis de la convention collective s'appliquent les dimanches précédents, les mardis s'appliquent les lundis précédents et ainsi de suite, sauf pour le congé de la fête nationale.

**9:02:03**

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

Néanmoins, si le salarié travaille au lieu de chômer un de ces jours comme susmentionné, il est payé à raison d'une fois et demie son taux de salaire pour les trois (3) premières heures et à temps double par la suite en plus de la rémunération à temps simple pour ce congé.

Pour l'agent de protection et de sécurité affecté à des horaires continus qui travaille ces jours-là en vertu de ces horaires, les fêtes mentionnées à l'article 9:02:01 b) sont payées à raison d'une fois et demie son taux de salaire pour les six (6) premières heures et à temps double par la suite en plus de la rémunération à temps simple pour ce congé.

**9:02:04**

Sauf pour le congé de la fête nationale, dont les modalités d'application sont prévues à la *Loi sur la fête nationale*, pour avoir droit à la paie du jour férié, le salarié doit travailler le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) Maladie ou accident. Dans un tel cas, l'employeur peut 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 précédent ou le jour suivant ce congé à condition que le salarié ait travaillé la semaine complète du férié.
- e) Dans le cas d'affectation à titre de témoin devant tout tribunal, commission, cour ou conseil.
- f) Pour toute autre absence autorisée par l'employeur.
- g) Pour le salarié régulier non titulaire qui peut être appelé à travailler sur des horaires couvrant les sept (7) jours de la semaine, lorsqu'un jour férié est le vendredi ou est reporté le vendredi, il doit, pour avoir droit à la paie du jour férié, avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le samedi ou le dimanche ou le jour ouvrable suivant.

Lorsque le jour férié est le lundi ou reporté le lundi, il doit, pour avoir droit à la paie du jour férié, avoir travaillé le jour ouvrable précédent ou le samedi ou le dimanche précédent et le jour ouvrable suivant.

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

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

**9:02:06** L'agent de protection et de sécurité dont l'horaire normal prévoit une journée de travail les jours chômés et payés mentionnés à l'article 9:02:01 b) peut, à sa demande, se voir créditer un congé compensatoire à taux simple au lieu de la rémunération prévue au troisième alinéa de l'article 9:02:03.

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

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



**9:02:07** Les jours chômés et payés prévus au présent article et survenant durant le congé préretraite prolongent ce congé d'autant.

**9:03:00** **CONGÉS SOCIAUX PAYÉS**

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

a) Pour lui permettre d'assister aux funérailles:

- I. dans le cas de décès du conjoint ou de l'enfant, cinq (5) jours ouvrables 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 ouvrables à compter du décès jusqu'aux funérailles inclusivement.

Un congé sans salaire supplémentaire de deux (2) jours ouvrables est accordé lors du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur ;

- III. dans le cas du décès de l'enfant du conjoint : deux (2) jours sans perte de salaire et trois (3) jours sans salaire, incluant le jour des funérailles.

Aucun congé n'est payé dans le cas où le salarié n'assiste pas aux funérailles de la personne décédée à moins que les funérailles soient à l'extérieur de la province. Dans ce cas, l'employeur peut exiger une preuve.

Le salarié a droit à un jour de congé additionnel si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de son lieu de travail.

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

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

Toutefois, un des jours octroyés en vertu du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congé à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou de tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos.

**9:03:03** Un salarié n'a pas droit au traitement pour une telle absence s'il reçoit déjà un traitement pour la même période pour un jour chômé et payé, un congé de maladie payé ou un accident du travail.

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

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

- a) S'il est absent sans paie pour n'importe quelle raison.
- b) S'il est en grève ou en lock-out.

**9:03:04** Le salarié régulier, qui en fait la demande, a droit d'obtenir pour des raisons personnelles, un permis d'absence sans perte de traitement après avoir obtenu l'accord de son supérieur immédiat.

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

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

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

Au 30 juin de chaque année, le salarié qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit dans ce cas, maximum vingt-trois heures virgule vingt-cinq (23,25) multipliée par le taux horaire de son occupation s'il s'agit d'un salarié régulier

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

permanent ou par le taux horaire moyen de la dernière semaine travaillée s'il s'agit d'un salarié régulier non titulaire.

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

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

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

**9:04:00 PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS**

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

**9:05:00 JURÉ OU TÉMOIN**

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

- a) Rembourse l'employeur d'un montant égal à toute « indemnité pour perte de temps » reçue pour avoir agi en cette qualité.
- b) Se présente au travail selon son horaire de travail, s'il y a lieu, au cours des deux (2) heures qui suivent le moment où il est libéré comme témoin ou juré.
- c) Présente le billet du greffe précisant le montant de l'indemnité reçue ainsi que les dates et heures pour lesquelles cette indemnité a été payée.

**9:05:02** Si le temps de voyage du salarié exige un délai plus long, sur demande qu'il fait avant le début de son absence, l'employeur lui accorde, pour le temps nécessaire à ce voyage, un permis d'absence payée aux conditions énoncées ci-haut.

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

**9:06:00** **CONGÉS SANS SOLDE**

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

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

**9:06:02** Un salarié a droit, après avoir donné un préavis d'un (1) mois, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) ans pour fins d'études à temps plein aux mêmes conditions que celles prévues à l'article 9:06:01.

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

**9:06:03** Tout salarié régulier ayant au moins un (1) an d'ancienneté devient éligible à un congé sans solde, et ce, aux conditions suivantes :

1. Un maximum de dix (10) salariés à la fois pour la région administrative de Montréal peut bénéficier d'un tel congé. Ce nombre est de trois (3) pour la région administrative de Québec.
2. Le salarié doit soumettre sa demande par écrit au moins soixante (60) jours avant le début projeté de son congé, en exposant les motifs de sa demande, sa date de départ et celle de son retour.
3. La durée du congé doit être d'au moins trois (3) mois sans excéder un (1) an. Par contre, celui-ci doit être de six (6) mois ou plus, sans toutefois excéder un (1) an, si ce congé inclut une ou plusieurs journées entre le 1<sup>er</sup> mai et le 15 septembre.
4. Le salarié peut bénéficier d'un tel congé une (1) fois par période de quatre (4) ans.

**9:06:04** Un salarié qui a obtenu un congé sans solde selon les modalités prévues aux articles 9:06:01, 9:06:02 et 9:06:03 peut 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 exerce alors ses droits d'ancienneté selon l'article 6:01:00.



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

**9:06:06** Un salarié qui bénéficie d'un congé sans solde prévu aux articles 9:06:01, 9:06:02 et 9:06:03 peut continuer de bénéficier des régimes d'assurance-vie et d'assurance maladie-accident selon les dispositions prévues au contrat d'assurance, à la condition qu'il acquitte la totalité de la prime, (salarié - employeur) tel que prévu à l'article 10:01:03.

**9:06:07 Congé autofinancé**

a) Tout salarié régulier titulaire ayant trente-six (36) mois de service peut s'inscrire en tout temps à un congé autofinancé. À cet effet, il doit fournir à son employeur un avis de trente (30) jours de même que lui indiquer les modalités du congé demandé. Dans le cadre du financement du congé, il ne reçoit 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 cumuls d'avantages de la convention collective. Pendant la période de financement, le contingent de congés de maladie du salarié est monnayé à cent pour cent (100 %). Toutefois, si la durée du congé est d'un (1) an, le salarié est réputé avoir pris son quantum annuel de vacances payées auxquelles il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

**d) Départ**

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

**e) Congé sans solde pendant la période de financement**

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

**f) Report du congé autofinancé**

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

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

h) Ce congé est régi par les dispositions administratives sur le congé sabbatique à traitement différé (CSTD) prévu par Retraite Québec.

**9:06:08** Les quanta annuels prévus aux articles de congés sans solde 9:06:03 et 9:06:07 g) peuvent être excédés dans l'un ou l'autre des cas, dans la mesure où le total de salariés utilisant l'ensemble de ces congés n'excède pas un maximum absolu de vingt (20) pour la région administrative de Montréal et de six (6) pour la région administrative de Québec.

**9:07:00 DROITS PARENTAUX**

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

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

selon la *Loi sur la santé et sécurité au travail* ou une période durant laquelle un salarié est absent sans solde.

- 9:07:02** Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé à la Société des alcools du Québec.
- 9:07:03** Les indemnités du congé de maternité prévues aux articles 9:07:05 à 9:07:18 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations versées par le régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période d'absence causée par une grossesse pour laquelle le RQAP ne s'applique pas.
- 9:07:04** L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

### CONGÉ DE MATERNITÉ

- 9:07:05** La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 9:07:07, doivent être consécutives.
- La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu à l'article 9:00:00 a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 9:07:11 et 9:07:13, selon le cas.
- La salariée qui accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 9:07:06** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 9:07:07** La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 9:07:08** Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme (conformément à la *Loi sur les normes du travail*) attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme atteste que la salariée doit

quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un des documents précédemment énumérés attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

**9:07:09** Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de quatre (4) semaines ou plus si son état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire, mais elle peut bénéficier de tous ses congés de maladie accumulés.

**9:07:10** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

#### **CAS ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)**

**9:07:11** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service rémunéré avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de l'article 9:07:12 :

- a) Pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité en vertu du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité en vertu du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.
- b) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.

Pour les fins du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations de maternité en vertu du RQAP qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

**9:07:12** L'allocation de congé de maternité versée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale est soustraite des indemnités à verser selon l'article 9:07:11.

### **CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)**

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

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service rémunéré avant le début de son congé de maternité, mais qui n'est pas admissible aux prestations RQAP pour le motif que son revenu assurable, gagné pendant sa période de référence, est inférieur à deux mille dollars (2 000 \$) a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant dix (10) semaines.

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

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due est versée à chaque prestation par la salariée de toutes les photocopies des talons de mandats reçus en vertu du RQAP.
- c) Le service se calcule à partir de la dernière date d'embauche.

**9:07:15** La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit l'employeur de la date du report.

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

- a) Assurance maladie et assurance vie à condition qu'elle verse sa quote-part ;
- b) Accumulation de vacances ;
- c) Accumulation de congés de maladie ;
- d) Accumulation de l'ancienneté ;
- e) Accumulation de l'expérience ;

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- f) Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi ;
- g) Le choix de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

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

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

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

### **AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL**

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

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

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

Si l'employeur n'effectue pas l'affectation, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement à moins qu'une affectation prioritaire ne survienne par après et y mette fin. Ce congé se termine au début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

**9:07:20** Durant le congé spécial prévu à l'article 9:07:19, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

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

### **AUTRE CONGÉS SPÉCIAUX**

**9:07:21** La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

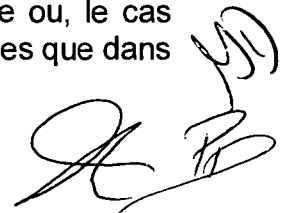
- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

**9:07:22** Durant les congés spéciaux octroyés en vertu des articles 9:07:19 à 9:07:21, la salariée bénéficie des avantages prévus aux articles 9:07:16 et 9:07:18, en autant qu'elle y ait normalement droit. La salariée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de l'article 9:07:21 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire.

### **AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX**

#### **CONGÉ DE LA PERSONNE CONJOINTE**

**9:07:23** Le salarié dont la conjointe accouche ou lors de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables par enfant. Ce congé peut être fractionné en journées à sa demande. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Il est entendu entre les parties que dans



l'éventualité où la conjointe d'un salarié accouche d'un enfant mort-né, ledit salarié ne peut profiter en plus du congé de deuil prévu à l'article 9:03:01.

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

## CONGÉ DE PATERNITÉ

### 9:07:24

Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance. Il est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit indiquer la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

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



## CONGÉS D'ADOPTION

### CONGÉ À L'OCCASION DE L'ADOPTION

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

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

### CONGÉ POUR ADOPTION

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

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

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

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

- b) Les articles 9:07:01, 9:07:03 et 9:07:04, 9:07:14, 9:07:16 et 9:07:18 s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.



- c) Le salarié non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu au présent article une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

**9:07:27** L'employeur doit faire parvenir au salarié, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration des congés prévus aux articles 9:07:24 et 9:07:26, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

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

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

### CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

Le salarié ou la salariée peut bénéficier de la partie du congé sans solde dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

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

**9:07:30** Au cours du congé sans solde, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il ou elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables s'il ou si elle en fait la demande au début du congé et verse la totalité des primes.

Au retour de ce congé sans solde, il ou elle reprend le poste qu'il ou elle détenait avant l'obtention du congé sans solde. Cependant si son ancienneté l'empêche de reprendre son poste ou si son poste a été aboli, il ou elle exerce alors ses droits d'ancienneté selon l'article 6:01:00.

**9:07:31** Le salarié ou la salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance, un avis par courrier recommandé indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus aux articles 9:07:28 et 9:07:29 doit donner un préavis



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

Le salarié ou la salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

**9:07:32** Les périodes de congés visées aux articles 9:07:24, 9:07:28 et 9:07:29 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

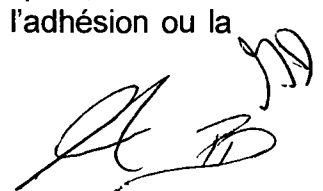
**9:08:00** **CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE (CTF)**

**9:08:01** L'employeur s'engage à poursuivre le programme en place dans le respect des paramètres ci-dessous. Le comité de relations de travail s'entend pour travailler à réviser le programme et respecter ainsi les besoins des salariés et les besoins opérationnels de l'employeur.

**Programme CTF**

**9:08:02** Le salarié qui désire faire partie de ce programme doit se soumettre à des critères précis d'admission :

1. Avoir un ou des enfant(s) qui fréquente(nt) un service de garde tel qu'un centre de la petite enfance (CPE), une garderie privée ou une garderie scolaire ou avoir un ou des enfant(s) dont l'état de santé requiert un soutien extérieur pour lequel des contraintes similaires à celle mentionnées ci-dessous peuvent s'appliquer ;
2. Démontrer que les heures d'ouverture du service de garde ne permettent pas au salarié de disposer d'un temps nécessaire pour accompagner l'enfant et se rendre à son lieu de travail à l'heure requise. Les mêmes principes s'appliquent à la fin de la journée de travail ;
3. Annuellement, le salarié doit remplir un formulaire et fournir les pièces justificatives appropriées ;
4. Le programme CTF est en vigueur du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin ;
5. L'adhésion au programme CTF doit se faire avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année à moins que la situation familiale du salarié change en cours d'année. Dans ce dernier cas, des adaptations aux modalités prévues au programme doivent être entendues entre les parties ;
6. Advenant des circonstances particulières, l'employeur peut, à la suite d'une évaluation du dossier du salarié, lui permettre l'adhésion ou la



modification au programme.

**9:08:03** Le programme comprend l'instauration d'un contingent d'heures (contingent CTF) soutenu par le salarié et par l'employeur.

**9:08:04** Deux (2) options s'offrent au salarié:

1. Le salarié doit prendre trente-cinq (35) heures dans son contingent de congés personnels, tel que décrit à l'article 9:03:05, puis dans ceux des heures supplémentaires accumulées ou des congés chômés et payés reportés et les transférer dans le contingent CTF. De son côté, l'employeur ajoute trente-cinq (35) heures dans le contingent CTF.
2. Le salarié conserve son contingent de congés personnels tel que décrit à l'article 9:03:05, mais doit prendre ces heures à ses frais, soit en permission sans salaire (CTF sans solde) ou autre rubrique de ses congés sauf pour ses congés de maladie.

**9:08:05** Pour le salarié qui choisit l'option 1 citée ci-haut, si son contingent CTF est non utilisée en fin d'année, celui-ci est payable en même temps que le paiement du contingent de congés personnels, tel que décrit à l'article 9:03:05. Cependant, les heures payables sont les vingt-trois virgule cinq (23,5) heures maximales prévues à la convention collective que le salarié a transférées dans le contingent CTF. Les trente-cinq (35) heures injectées par l'employeur ne sont pas monnayables.

**9:08:06** Le salarié doit adhérer au programme pour bénéficier d'une flexibilité d'horaire par tranche de quinze (15) minutes, mais d'un maximum de quarante-cinq (45) minutes par jour.

**9:08:07** L'affectation quotidienne demeure intègre, c'est-à-dire que le salarié bénéficiant du programme CTF conserve tous ses droits conférés par la convention collective.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page.

**ARTICLE 10:00:00**

**RÉGIME DE PROTECTION DU REVENU**

**10:01:00**

**RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE COURTE DURÉE ET  
CONGÉS DE MALADIE**

**10:01:01** Le salarié régulier bénéficie des dispositions des régimes de congés de maladie et d'assurance salaire, le tout suivant les modalités et les conditions établies ci-après.

**10:01:02** Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication grave d'une grossesse, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son occupation ou de toute occupation analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'employeur.

**10:01:03** Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cent seize heures virgule vingt-cinq (116,25) de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que le salarié n'établisse clairement à l'employeur ou à son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente. Dans le cas de tests ou traitements ultérieurs liés à l'invalidité d'origine entraînant des absences après le délai de cent seize heures virgule vingt-cinq (116,25) de travail, mais n'excédant pas trois (3) mois du retour au travail, ces journées d'absence sont considérées comme faisant partie de la même période d'invalidité.

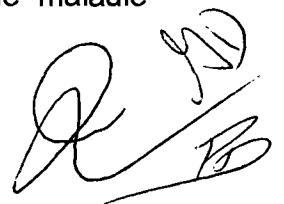
**10:01:04** Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme, de jeux pathologiques ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme, de jeux pathologiques ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

**10:01:05** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

**10:01:06** Sujet aux dispositions du présent article, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) Jusqu'à concurrence du nombre d'heures de congés de maladie accumulées à son crédit :



Pour le salarié régulier permanent, jusqu'à concurrence de la semaine où se produit l'invalidité, la prestation est égale au taux horaire de la tâche qu'il aurait effectuée, n'eut été de son invalidité. Par la suite, la prestation est équivalente au salaire de l'occupation qu'il détient de façon permanente ou à son salaire maintenu.

Pour le régulier non titulaire, la prestation est équivalente au taux horaire de la tâche qu'il aurait effectuée, n'eut été de sa maladie.

- b) À compter de l'épuisement des heures de congé de maladie accumulées, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de trente-huit heures virgule soixante-quinze (38,75) minutes ou quarante (40) heures ouvrables, selon le cas, depuis le début de la période d'invalidité, au paiement d'une prestation égale à:
- Soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire brut, et ce, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines pour toute invalidité ayant débuté avant le 22 mai 2022.
  - Soixante-treize pour cent (73 %) de son salaire brut, et ce, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines, pour toute invalidité débutant à compter du 22 mai 2022.

Le salaire du salarié, aux fins de calcul de la prestation, est le taux de salaire de l'occupation qu'il détient de façon permanente à la date où commence le paiement de la prestation visée.

Pour le régulier non titulaire, la prestation sera calculée en fonction du taux horaire moyen des douze (12) mois précédant le début du paiement des prestations d'assurance salaire.

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

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

- La semaine au cours de laquelle le salarié a au moins soixante-cinq (65) ans d'âge et a reçu un minimum de quinze (15) semaines de prestations. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de cette dernière semaine;
- La date à laquelle le salarié acquiert trente-huit (38) années de participation au régime de retraite;



- La date de la retraite effective du salarié.

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

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

**10:01:08** Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du régime des Rentes du Québec, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, du régime de retraite de l'employeur ou d'un régime provincial d'assurance-automobile qui ne prend pas en compte les prestations d'assurance-emploi dans le versement de ces indemnités, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

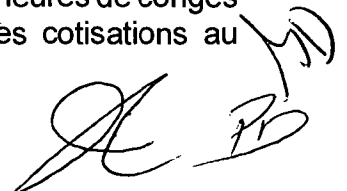
Aux fins du présent paragraphe, les heures de congé de maladie utilisées conformément à l'article 10:01:06 signifient des prestations et il ne doit être déduit du contingent de congés de maladie du salarié que la différence exprimée en heures ouvrables entre le montant de son traitement régulier et celui des prestations versées par un des organismes ci-haut mentionnés.

Afin de permettre la réduction prévue au premier paragraphe, le salarié concerné s'engage, en outre, à signer tout formulaire de remboursement requis par l'employeur. Ainsi, le salarié rembourse les sommes dues à l'employeur sur réception du paiement de l'organisme concerné.

**10:01:09** Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'employeur, mais conditionnel à la présentation par le salarié des pièces justificatives raisonnablement exigibles. Le certificat médical doit comporter les informations suivantes : début de l'absence, durée de l'absence, diagnostic, prochain rendez-vous et traitement s'il y a lieu. Toute information supplémentaire à la liste précédente, exigée par l'employeur est à la charge de celui-ci.

**10:01:10** L'employeur peut accorder un délai additionnel pour la remise de pièces justificatives ou d'un certificat médical. Dans ce cas, il peut récupérer le remboursement des sommes payées à même les versements ultérieurs de salaire du salarié qui n'a pas remédié au défaut, sous réserve du droit de grief de celui-ci.

**10:01:11** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au régime de retraite et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, mais à compter de l'épuisement de ses heures de congés de maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

régime de retraite auquel il est assujéti si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de salarié ni comme ajoutant à ses droits en tant que tels, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des heures de maladie.

**10:01:12** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur, l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin, peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

**10:01:13** De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie. Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, le salarié doit fournir à l'employeur une explication établissant la cause de son absence.

**10:01:14** Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

**10:01:15** La vérification peut être faite lorsque l'employeur le juge à propos. Advenant que le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que sa maladie, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

**10:01:16** S'il y a abus ou si l'absence excède trois (3) jours consécutifs, l'employeur peut exiger la production d'un certificat médical.

Le contenu de ce certificat médical est sujet à vérification par le service de santé de l'employeur qui peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence. Le coût de l'examen et du transport pour les fins de cet examen n'est pas à la charge du salarié.

**10:01:17** Toute divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui du salarié est soumise pour adjudication finale à un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le salarié.

En cas de désaccord sur la nomination d'un troisième médecin, il est nommé par voie d'arbitrage conformément à l'article 7:02:00.

Les parties ont un délai de dix (10) jours de la date où il y a une divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui du salarié pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre.

S'il n'y a pas d'entente sur le choix du médecin-arbitre, celui-ci est nommé par voie d'arbitrage accéléré.

Une fois le médecin-arbitre nommé, la rencontre avec ce dernier doit se tenir dans les quarante-cinq (45) jours de cette nomination.

**10:01:18** S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

**10:01:19** Les heures de maladie au crédit d'un salarié à la date de la signature de la présente convention collective demeurent à son crédit et sujet aux dispositions prévues, les heures qui lui sont créditées par la suite viennent s'y ajouter, tout comme les heures utilisées sont soustraites du total accumulé.

Pour les fins d'application du présent article, pour les agents de protection et de sécurité, une heure correspond à un virgule zéro trois cent vingt-trois (1,0323) heures.

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

Les mots « service rémunéré » ne comprennent pas les heures effectuées en temps supplémentaire, les périodes durant lesquelles un salarié reçoit des prestations d'assurance salaire, les indemnités accordées selon la *Loi sur la santé et sécurité au travail* ou une période durant laquelle un salarié est absent sans solde. Pour les fins d'application du présent article, pour les agents de protection et de sécurité, une heure correspond à un virgule zéro trois cent vingt-trois (1,0323) heures.

Nonobstant le paragraphe précédent, le salarié qui reçoit des indemnités accordées selon la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* cumule son contingent de congés de maladie pour une absence maximale de douze (12) mois. Cependant, ce cumul est crédité dans le contingent du salarié au retour de ce dernier.

**10:01:21** Au 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'employeur a gelé les contingents de congés de maladie des salariés dans un contingent spécial (contingent gelé).



Depuis, le salarié régulier qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie au premier samedi du mois de décembre de chaque année se fait payer le solde des heures non utilisées, diminuées du délai de carence prévu à l'article 10:01:06.

Ce paiement s'effectue le troisième (3<sup>e</sup>) jeudi suivant le samedi mentionné précédemment.

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

**10:01:22** Le salarié qui en fait la demande, peut utiliser, en tout ou en partie, des vacances auxquelles il a droit pour compenser ses absences pour cause de maladie dépassant les congés avec traitement prévus à cette fin.

**10:01:23** Les invalidités en cours de paiement à la date de la signature de la présente convention collective sont couvertes par les présentes dispositions.

**10:01:24** Si un salarié démissionne ou est congédié, s'il est mis à sa retraite avec pension différée ou s'il décède avant sa mise à la retraite, l'employeur paie au salarié, à ses héritiers légaux ou à la succession une gratification en espèces égale à la totalité du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés.

**10:01:25** Tout salarié avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension a droit à un congé de retraite dont la durée est basée sur la réserve accumulée de ses congés de maladie.

Durant cette période, le salarié continue d'accumuler les bénéfices prévus à l'article 10:01:19. À la place de ce congé, le salarié, s'il le désire, peut toucher une gratification en espèces égale à la totalité du solde de ses crédits accumulés.

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

Cependant, le salarié régulier qui bénéficiait des dispositions du présent article au moment d'une mise à pied recommence à en bénéficier s'il ne peut se présenter au travail à cause de la continuation de l'invalidité initiale au moment où il devrait être rappelé conformément aux dispositions de la présente convention collective.

**10:01:27** Les frais encourus par le transport d'un salarié en ambulance à partir de son lieu de travail à l'occasion d'un accident ou d'une maladie survenant sur les lieux du travail sont assumés par l'employeur, que cet événement soit lié au travail ou non.

10:02:00

## ACCIDENT DE TRAVAIL

10:02:01

Le salarié incapable de travailler par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'employeur reçoit pendant la durée de l'incapacité totale, à compter de la soixante et unième (61<sup>e</sup>) journée d'incapacité :

- La différence entre le montant de son salaire régulier lors de l'accident et celui de l'indemnité versée conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.

Ce complément d'indemnité est versé à la suite de la décision de la CNESST, sans affecter la réserve d'heure de congés de maladie.

10:02:02

L'employeur verse à titre d'avance, dès la première journée d'absence jusqu'à ce qu'il reçoive son premier versement de la CNESST, l'équivalent de l'indemnité versée conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. La période durant laquelle cette avance est versée ne doit toutefois pas excéder huit (8) semaines à compter du début de l'absence.

Dans le cas où la CNESST n'aurait pas rendu sa décision à l'expiration des huit (8) semaines, l'employeur continue de verser aux salariés réguliers titulaires et aux salariés réguliers non titulaires des avances additionnelles jusqu'à ce que la CNESST rende une décision.

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

Pour les étudiants, aucune avance n'est faite. Seules les sommes prévues à l'article 60 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* sont versées.

En considération de ce qui précède, le salarié subroge à toute fin que de droit l'employeur dans le droit aux indemnités qu'il perçoit de la CNESST, et ce, jusqu'à concurrence des avances versées. Le salarié s'engage, en outre, à signer tout formulaire de remboursement requis par l'employeur.

10:02:03

Aux fins du présent article, un salarié est totalement incapable tant qu'il reçoit en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* une indemnité pour incapacité totale temporaire.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page.

**10:02:04** Toute invalidité qui fait l'objet d'un litige quant au régime applicable est couverte par le régime d'assurance salaire et de congés de maladie en autant que les conditions et modalités de celui-ci soient rencontrées.

Dans le cas où l'agent d'indemnisation de la CNESST refuse en première instance le droit du salarié à l'indemnité de remplacement de revenu, le salarié qui est reconnu en incapacité totale temporaire reçoit les prestations prévues à l'article 10:01:00 en autant qu'il y ait droit, et ce, à partir de la date effective où cessent les prestations de la CNESST.

L'employeur ne procède pas au recouvrement de la différence entre les avances faites en attendant cette décision et les prestations prévues à l'article 10:01:00 avant l'expiration des délais d'appel, de révision ou avant une décision finale en appel. Si le salarié n'exerce pas ses recours en révision, en appel ou n'obtient pas une décision favorable, il rembourse de la manière suivante:

- Par entente à l'amiable sur les modalités de remboursement ;
- À défaut d'entente, le remboursement est effectué à un prorata n'excédant pas un vingtième (1/20) du traitement hebdomadaire en temps régulier avec un minimum de vingt dollars (20\$).

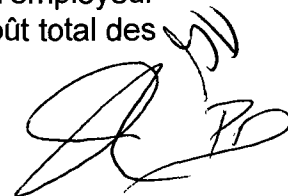
**10:02:05** L'article 5:03:02 s'applique au salarié régulier qui subit un accident de travail par le fait ou à l'occasion de son travail ou de ses fonctions syndicales et ayant une atteinte permanente physique ou psychique ne lui permettant pas de reprendre son emploi pré lésionnel. Dans un tel cas, l'employeur et le syndicat peuvent, au lieu de suivre la procédure de l'article 5:03:02, faire une entente particulière pour faciliter la réadaptation en vue de la réinsertion du salarié dans un emploi convenable.

**10:03:00** **ASSURANCE VIE, ASSURANCE MALADIE-ACCIDENT ET ASSURANCE SALAIRE LONGUE DURÉE**

**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 à apporter en comité paritaire, et ce, dans les limites prévues ci-après. Ces régimes font partie intégrante de la convention collective.

b) La participation à l'assurance vie, l'assurance accident-maladie et l'assurance salaire longue durée est obligatoire pour le salarié régulier permanent à compter de sa date de nomination et pour le salarié régulier non titulaire, selon les dispositions de l'article 10:04:02.

**10:03:02** À compter de la signature de la présente convention collective, l'employeur participe à l'équivalent de cinquante et un pour cent (51 %) du coût total des



bénéfices assurés en assurance vie, assurance maladie-accident et en assurance salaire longue durée, incluant les taxes applicables. Toutefois, le salarié doit en tout temps assumer cent pour cent (100%) de la prime d'assurance salaire de longue durée.

**10:03:03**

- a) Le comité paritaire désigné à l'article 10:03:06 peut préparer le cahier des charges concernant les bénéfices 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'assurance.
- b) En plus des bénéfices assurés mentionnés à l'article 10:03:02, un compte santé est mis à la disposition du salarié.

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

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

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

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

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

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



- Cinquante-cinq pour cent (55 %) du salaire régulier que le salarié détenait au début de l'invalidité, pour toute invalidité débutant à compter du 21 mai 2017.

Cependant, la somme des revenus payés au salarié par l'employeur ou d'une loi concernant la Régie de rentes du Québec, de la CNESST, de la Société de l'assurance automobile du Québec, du RREGOP ou du RRF ou de toute autre loi sociale, l'assureur réduit la prestation, de sorte que l'ensemble des revenus nets n'excède pas 90 % du revenu net de l'assuré au début de son invalidité. Les prestations d'assurance salaire longue durée cessent à la date où il prend effectivement sa retraite ou au plus tard, la date où il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans ou d'éligibilité à la retraite sans pénalité selon la dernière de ces éventualités. De plus, les prestations sont ajustées annuellement le 1<sup>er</sup> janvier selon les mêmes modalités que celles du régime des rentes du Québec, jusqu'à concurrence d'un ajustement maximal de trois pour cent (3 %). La prestation versée est non imposable.

- d) Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur du nouveau contrat sont couvertes par les dispositions antérieures au nouveau contrat prévues à la présente convention collective.

**10:03:04** Un salarié qui bénéficie d'un congé sans solde ou mis à pied, de même qu'un salarié congédié, jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue, peut continuer de bénéficier des régimes d'assurance selon les dispositions prévues au contrat d'assurance, à la condition qu'il acquitte la totalité de la prime (salarié - employeur) à compter du début de la période comptable qui coïncide avec ou qui suit la date du congédiement, de la mise à pied ou la date du début du congé sans solde.

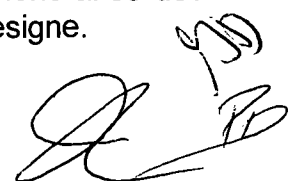
**10:03:05** S'il y a grève ou lock-out, le régime continue d'être en vigueur. Les frais sont alors entièrement assumés par l'employeur pour la durée de la période de grève ou de lock-out.

Au retour au travail, le remboursement de la contribution du salarié payé par l'employeur est fait à l'intérieur des trois (3) périodes comptables suivant le retour au travail selon les modalités fixées au comité prévu à l'article 10:03:06.

**10:03:06** Le comité paritaire des assurances est composé de six (6) membres, soit de trois (3) représentants désignés par l'employeur et de trois (3) représentants désignés par le syndicat.

Ce comité voit à l'application des régimes prévus au présent article.

**10:03:07** Le comité peut choisir un secrétaire hors de ses membres et les parties peuvent s'adjoindre de conseillers et d'experts. Les frais et honoraires des conseillers et des experts sont assumés par la partie qui les désigne.



**10:03:08** La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité.

**10:03:09** Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des salariés bénéficiaires. L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu 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 peut 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 et diverses compilations statistiques.

**10:03:12** Advenant qu'un assureur à quelque moment que ce soit cesse de se conformer au cahier des charges ou 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 est acheminée aux deux (2) parties.
- c) La prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période comptable.

- d) Aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle le salarié n'est pas un participant. De même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle il cesse d'être un participant.

**10:03:14** Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes obligatoires et des régimes optionnels. Ces travaux sont effectués selon les directives du comité. En tout temps, le comité paritaire peut vérifier la conformité de ces travaux avec les directives.

**10:03:15** Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent, sur décision du comité, une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opérations de l'employeur.

Lorsque les dividendes ou ristournes pour une année d'expérience sont déclarés 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 D'ASSURANCE COLLECTIVE - RÉGULIER NON TITULAIRE (RNT)**

**10:04:01** L'employeur octroie au syndicat les sommes suivantes afin de lui permettre de mettre sur pied un régime d'assurance collective pour les salariés réguliers non titulaires non assurables en vertu des articles 10:03:00 et 10:04:02.

- a) L'employeur rembourse au syndicat cinquante pour cent (50%) des coûts du régime d'assurance pour les salariés réguliers non titulaires, incluant les taxes applicables, à l'exclusion des sommes attribuables aux soins dentaires, aux soins optiques, au compte santé et à l'assurance-salaire de longue durée couverts par les paragraphes suivants, et ce, sur la base du régime en vigueur au 14 décembre 2021.

Toute modification apportée aux régimes et aux protections de l'assurance collective en vigueur doit faire l'objet d'une entente avec l'employeur.

Dans l'éventualité où les modifications apportées aux régimes et aux protections augmentaient les coûts liés au régime d'assurance collective, la valeur de ces modifications est établie paritairement et modifie le partage de coût entre l'employeur et le syndicat afin que le



coût des modifications soit à la charge du syndicat. Ce partage de coût demeure le même par la suite. Conséquemment, le coût assumé par l'employeur ne fera l'objet d'aucune hausse à l'exception de l'augmentation des coûts attribuables à l'expérience du groupe et à une hausse de coût de l'assurance lors du renouvellement annuel de la tarification.

- b) L'employeur assume la totalité des primes attribuables au régime d'assurance salaire de longue durée offrant une prestation équivalente à celle prévue pour les salariés réguliers, mais ne pouvant excéder cinquante-deux (52) semaines de prestations.
- c) L'employeur octroie annuellement au syndicat une somme de vingt et un mille cent cinquante dollars (21 150 \$) pour le régime d'assurance collective pour les salariés réguliers non titulaires assurables. Ce montant doit être utilisé pour payer en partie les primes dentaires/optiques ou pour mettre en place un compte de gestion-santé pour ces salariés. Le montant est fixe pour la durée de la convention collective.

Les primes ainsi prévues sont versées par l'employeur sur présentation de la facturation de l'assureur à cet effet. Le syndicat doit transmettre copie de la facturation deux (2) fois par année à l'employeur pour des périodes de six (6) mois. De plus, le syndicat doit fournir, une (1) fois par année, copie du contrat, des avenants, des conditions de renouvellement négociées avec l'assureur et de tout autre document confirmant des modifications apportées aux régimes et aux protections de l'assurance collective.

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.

#### **10:04:02 MODALITÉS DE TRANSFERT VERS LE RÉGIME D'ASSURANCE DE LA SAQ**

À chaque date de renouvellement d'assurance, les salariés réguliers non titulaires actifs ayant complété un minimum de trois (3) années de service et ayant cumulé un minimum de mille six cent cinquante (1650) heures contributives au cours de chacune des deux (2) années financières précédentes adhèrent au régime d'assurance collective de l'employeur. Une fois admissible à ce régime d'assurance, le salarié y demeure nonobstant le nombre d'heures contributives des années suivantes.

Une fois admissible à ce régime d'assurance, le salarié y demeure même s'il survenait une mise à pied.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

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

L'article 4:00:00 ne saurait être utilisée pour octroyer des avantages autres que l'assurance collective aux salariés réguliers non titulaires (RNT).

**10:05:00** **RÉGIME DE RETRAITE**

**10:05:01** Le régime de retraite des salariés est celui prévu à la *Loi sur le Régime de retraite des fonctionnaires* ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

Le salarié a droit, selon les modalités prévues, au régime de retraite progressive prévu par Retraite Québec.

**10:05:02** Advenant qu'un salarié soit nommé par le syndicat pour participer à un comité conjoint formé par le gouvernement pour étudier et modifier les lois régissant les régimes de retraite des employés, l'employeur consent à libérer ce salarié sans perte de traitement pour assister aux séances dudit comité.

Le syndicat doit fournir à l'employeur une copie de l'avis de convocation et le cas échéant, une copie du procès-verbal des séances.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are two distinct signatures, one appearing to be 'JL' and another 'FD', with some additional scribbles and lines.

**ARTICLE 11:00:00**

**SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

**11:01:00**

**LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

**11:01:01** Les parties conviennent de maintenir le comité central de santé et de sécurité et ses différentes tables de travail actuellement formés.

Le comité central et ses différentes tables de travail se réunissent mensuellement. Une rencontre extraordinaire peut être convoquée sur demande écrite de l'une des parties.

Le comité central et ses tables de travail ont pour mandat de recommander à la direction :

- Les moyens d'assurer le maintien et le respect des normes sécuritaires dans les locaux où le personnel est représenté par le syndicat.
- Des mesures, programmes et orientations appropriés afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés sur les lieux de travail.
- Une vigie de l'application des lois et règlements de santé et de sécurité.
- Les moyens pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés.

Les parties peuvent, d'un commun accord, convenir de la présence d'observateurs ou de personnes-ressources au comité central ou aux différentes tables de travail.

L'employeur rend disponibles les avis d'événements accidentels aux membres du comité central et de ses tables de travail.

Périodiquement, l'employeur met à la disposition des membres du comité central et de ses tables de travail le tableau de bord santé et sécurité.

**11:01:02** L'employeur entend mettre à jour de façon régulière ses programmes de prévention en matière de santé et sécurité.

Chaque comité établit les règlements pour son bon fonctionnement et détermine les fonctions d'un représentant à la prévention. Ce dernier est membre du comité et est nommé par le syndicat parmi les salariés.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**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. À cette fin, il n'y a que deux (2) votes: un pour les représentants de la partie syndicale et un pour ceux de la partie patronale.

**11:01:05 COMITÉ D'ORIENTATION PROVINCIALE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ**

Les membres du comité de santé et sécurité des régions de Montréal et Québec se rencontrent une (1) fois par année afin de discuter de dossiers conjoints, de procédures et de politiques liés au mandat du comité. Cette rencontre annuelle d'orientation provinciale a lieu en alternance entre Montréal et Québec. L'employeur assume l'ensemble des frais relatifs à cette rencontre.

**11:02:00 LE REPRÉSENTANT A LA PRÉVENTION**

**11:02:01** Le représentant à la prévention doit, 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'occupe 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 a 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 source de danger pour les salariés.
- d) De faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité, recommandant si nécessaire à ce dernier de faire certaines recommandations qu'il exprime à l'employeur ou au syndicat sur les sujets qu'il juge opportuns, notamment lors d'achat d'équipement ou de choix de formations offertes aux salariés.
- e) D'assister les salariés dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.
- f) D'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection.
- g) De porter plainte à la CNESST, après en avoir avisé au préalable le coordonnateur à la santé et sécurité de l'employeur.



- h) Le comité de santé et de sécurité peut 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 doit faire un rapport mensuel écrit de ses activités au comité de santé et de sécurité.

**11:02:02** L'employeur coopère avec le représentant à la prévention et lui fournit un local et les instruments ou appareils nécessaires que le comité de santé et de sécurité juge, de façon raisonnable, indispensables à l'exercice de ses fonctions.

**11:02:03** À l'intérieur des normes établies par le présent article, le représentant à la prévention est libéré à raison de trente-deux (32) heures par semaine dans la région de Montréal et dix-huit virgule cinq heures et demie (18,5 ½) par semaine dans la région de Québec pour remplir ses fonctions. Les périodes sont ajustées dans l'éventualité où la loi en la matière prévoirait des dispositions à cet effet. Pour la région de Québec, le nombre d'heures est ajusté pour donner deux (2) jours de libération par semaine, indépendamment de l'horaire de travail détenu par le représentant.

Tout nouveau représentant à la prévention peut être libéré selon les besoins pour un maximum de vingt-deux (22) jours afin d'assister au cours de formation dispensée par le syndicat. Cette libération s'effectue après entente avec l'employeur.

**11:02:04** Le représentant à la prévention est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont dévolues en conformité avec le présent article.

**11:02:05** Dans tous les cas, le représentant à la prévention s'absente de son travail pour exercer ses fonctions après avis à son supérieur immédiat ou à toute autre personne désignée pour agir en cette qualité, et ce dernier ne peut refuser la libération du représentant à la prévention de façon déraisonnable.

**11:02:06** L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention, exercer à son endroit des mesures discriminatoires, 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.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## ARTICLE 12:00:00

## VÊTEMENTS ET UNIFORMES

### 12:01:00

### PARAMÈTRES GÉNÉRAUX

**12:01:01** L'employeur fournit gratuitement aux salariés réguliers, selon le système de pointage établi, les pièces vestimentaires convenues entre les parties par le comité de vêtements prévu à l'article 12:01:02.

Le salarié quittant pour la retraite au cours des douze (12) mois suivant la période de prise de commande, à l'exception de celui en préretraite, peut faire la demande de ne pas recevoir les vêtements auxquels il a droit, au plus tard à la première journée de la période de prise de commande et recevoir en remplacement une compensation monétaire. Tout salarié n'est éligible qu'une seule fois. Le montant brut alloué par point est déterminé par le comité selon l'année où il quitte. Ne sont pas monnayables les items en location, les équipements de protection individuelle et les pointages accumulés lorsqu'applicables.

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

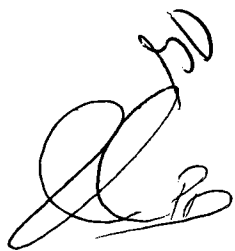
**12:01:02** Un comité provincial de vêtements composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants des salariés est formé afin de superviser l'application de l'article 12. Ce comité a pour mandat de choisir les vêtements à l'exception des équipements de protection individuelle qui relèvent du comité paritaire de santé et sécurité du travail.

Le salarié commande ses vêtements directement au fournisseur de vêtements sélectionné par l'employeur. Le salarié bénéficie du nombre de points établis selon le système de pointage pour faire ses achats. Le salarié peut retourner les vêtements qui ne conviennent pas à l'employeur ou selon toute autre procédure établie par le comité. Les vêtements doivent être retournés dans le même état qu'à leur réception.

**12:01:03** Au-delà de l'annexe A-4 des livreurs sujets à l'entente de cinq (5) ans suite à leur formation, le salarié à qui l'employeur fournit des vêtements aux services de la livraison doit obligatoirement prioriser ses choix d'affectation et choisir ses vacances aux services de la livraison pour la prochaine année et ne peut réclamer les vêtements fournis par la distribution.

Pour la région de Montréal, le salarié à qui l'on fournissait déjà des vêtements aux services de la livraison au 1<sup>er</sup> septembre 2009 n'a pas à choisir ses vacances à la livraison.

Pour la région de Québec, la pratique actuelle demeure.



**12:02:00 UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES MÉCANICIENS**

- 12:02:01** 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.
- b) L'employeur fournit sans frais aux mécaniciens diesel et aux mécaniciens chariot les autres pièces vestimentaires convenues entre les parties par le comité de vêtements prévu à l'article 12:01:02.

**12:03:00 UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR LES PEINTRES**

**12:03:01** L'employeur fournit sans frais aux peintres, pantalons et chemises, au besoin.

**12:04:00 UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES POUR TOUS LES SALARIÉS**

**12:04:01** Pour tous les salariés, la pratique en vigueur concernant les gants et les tabliers est maintenue pour la durée de la présente convention collective.

**12:04:02** Tenant compte de la nature du travail, l'employeur fournit gratuitement aux salariés tout autre uniforme ou pièce vestimentaire que l'employeur exige. Le salarié qui devient régulier non titulaire en cours d'année a droit aux vêtements à compter du renouvellement annuel qui suit sa nomination.

**12:04:03** L'employeur fournit gratuitement aux salariés les souliers de sécurité que l'employeur exige.

**12:04:04** En autant que raisonnable, les vêtements et pièces vestimentaires fournis par l'employeur doivent être obligatoirement utilisés durant les heures de travail.

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

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## ARTICLE 13:00:00

## MODALITÉS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

### 13:01:00 VALIDITÉ

**13:01:01** Tout article ou partie d'article de la présente convention collective qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province de Québec est nul et non avenu, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles.

### 13:02:00 ANNEXES ET AMENDEMENTS

**13:02:01** Toutes les annexes de cette convention collective de même que tout amendement ou entente visant à amender, à ajouter, à retrancher ou à modifier la présente convention collective, que les parties peuvent signer au cours de sa durée, en font partie intégrante. Ces amendements ou ententes doivent porter la signature du président et du vice-président du syndicat et d'au moins un représentant de l'employeur.

### 13:03:00 RÉTROACTIVITÉ

**13:03:01** À l'exception des modalités prévues à l'article 13:03:02, les conditions de travail contenues à la présente convention collective entrent en vigueur le jour de sa signature et s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

### 13:03:02 MAJORATION DES SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ

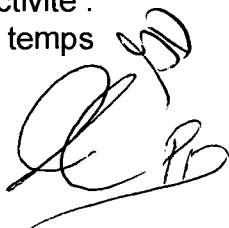
La majoration des salaires selon les grilles salariales prévues à l'annexe A-1 est effectuée dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

Les salaires, primes et prestations en assurance salaire de courte durée payés par l'employeur sont versés dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, et ce, rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2021. Cependant, les heures payées par l'employeur et assumées par la CNESST sont traitées et payées au plus tard à l'automne 2022.

La rétroactivité est versée à :

- Tous les salarié·s à l'emploi de la SAQ entre le 17 décembre 2021 et la signature de la convention collective ;
- Tous les salarié·s dont l'emploi à la SAQ s'est terminé à la suite de leur retraite ou de leur décès depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021.

Les heures suivantes sont considérées aux fins du calcul de la rétroactivité : les heures payées par l'employeur en temps régulier et en temps



supplémentaire ainsi que les primes et les montants tenant lieu d'avantages sociaux.

### **Régime d'assurance salaire de courte durée**

La modification au régime d'assurance salaire de courte durée prévue à l'article 10:01:06 entre en vigueur dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective pour toute nouvelle invalidité survenant à compter de cette date de mise en vigueur.

### **Vacances**

Les modifications apportées aux articles 9:01:02 à 9:01:04 entrent en vigueur en mai 2022.

### **Conciliation travail-famille (CTF)**

Les modifications apportées au programme CTF prévu à l'article 9:08:02 et suivant entrent en vigueur au renouvellement de celui-ci en juillet 2022.

### **Vêtements**

Les modifications apportées au deuxième paragraphe de l'article 12:01:02 (commande directement au fournisseur) entrent en vigueur lorsque l'appel d'offres pour un nouveau fournisseur de vêtements sera complété et déployé.

**13:04:00**

### **DURÉE**

**13:04:01**

La présente convention collective entre en vigueur à compter du 22 mars 2022 et le demeure jusqu'au 31 mars 2027. Elle met fin et remplace entièrement et totalement la convention collective précédente dont la date d'échéance est le 31 mars 2021.



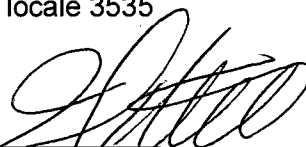
**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL LE 22<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE MARS 2022.**

Société des alcools du Québec


Syndicat canadien de la fonction publique,  
section locale 3535



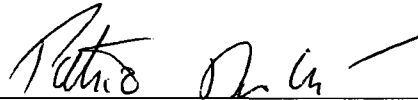
Catherine Dagenais  
Présidente et chef de la direction



Joël Latour  
Président



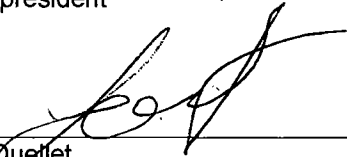
Luc Bourdeau  
Vice-président Chaîne d'approvisionnement



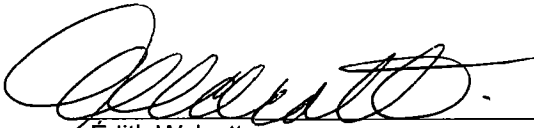
Patrice Drolet  
Vice-président



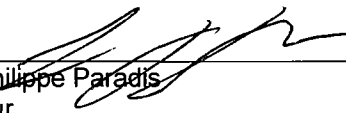
Alexandre Côté  
Vice-président Talents et expérience employé



Luc Ouellet  
Directeur



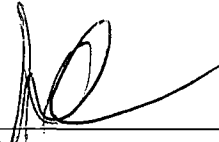
Edith Walcott  
Directrice Distribution Montréal et Québec



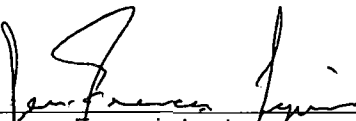
Jean-Philippe Paradis  
Directeur



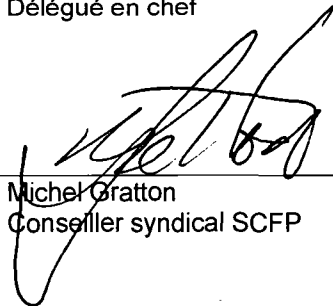
Geneviève de la Durantaye  
Directrice Relations de travail et rémunération globale



Renaud Lapalme  
Délégué en chef



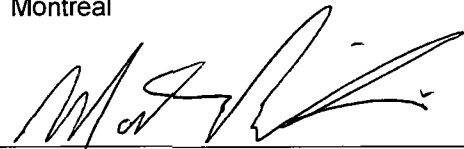
Jean-François Lapierre  
Directeur Centre de distribution de Québec



Michel Gratton  
Conseiller syndical SCLP



Christian Lemieux  
Chef de service Distribution clientèle d'affaires Montréal



Mathieu Boisclair  
Conseiller Relations de travail

## ANNEXE A-1

## OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

Agent de protection	Manœuvre laboratoire	Préposé à l'inventaire
Commis console	Mécanicien chariot <sup>1</sup>	Préposé au podium
Commis principal aux pièces	Mécanicien ajustage <sup>1</sup>	Préposé aux corrections
Commis de soutien	Mécanicien chariot (atelier mobile) <sup>1</sup>	Préposé entretien des salles
Cuisinier classe I <sup>1</sup>	Mécanicien d'entretien <sup>1</sup>	Préposé aux vagues
Cuisinier classe II <sup>1</sup>	Mécanicien d'entretien (atelier mobile) <sup>1</sup>	Préposé entrepôt B
Électricien <sup>1</sup>	Mécanicien diesel <sup>1</sup>	Préposé au circuit de cueillette
Électricien (atelier mobile) <sup>1</sup>	Frigoriste <sup>1</sup>	Préposé au bris
Électromécanicien <sup>1</sup>	Menuisier <sup>1</sup>	Préposé entrepôt C
Électronicien	Menuisier (atelier mobile) <sup>1</sup>	Préposé entretien des systèmes
Lettreur	Peintre <sup>1</sup>	Préposé entretien des planchers
Livreur-transporteur « A »	Plombier <sup>1</sup>	Préposé multitâches
Livreur transporteur A (Brute)	Plombier (atelier mobile) <sup>1</sup>	Préposé principal commandes
Livreur-transporteur « B »	Préposé entrepôt A	Préposé à la réception
Manœuvre	Préposé cueillette en hauteur	Préposé à la réception démêlage

<sup>1</sup>Constitue un métier au sens de la convention collective.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## TAUX DE SALAIRE

		2020-04-01	2021-04-01	2022-01-30	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01	2026-04-01
Classes salariales	Échelons	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
<b>1</b> Manœuvre	01	16,45	17,23	20,19	20,59	21,00	21,42	21,96	22,51
	02	18,17	19,03	21,60	22,03	22,47	22,92	23,49	24,08
	03	20,07	21,02	23,11	23,57	24,04	24,52	25,13	25,76
	04	22,17	23,22	24,72	25,21	25,71	26,22	26,88	27,55
	05	24,49	25,65	26,45	26,98	27,52	28,07	28,77	29,49
	06	27,05	28,61	28,61	29,47	30,28	31,04	31,82	32,62
<b>2</b> Manœuvre Manœuvre laboratoire Préposé entrepôt A Préposé entretien des planchers Préposé entretien des salles	01	16,93	17,74	20,79	21,21	21,63	22,06	22,61	23,18
	02	18,71	19,60	22,25	22,70	23,15	23,61	24,20	24,81
	03	20,66	21,64	23,79	24,27	24,76	25,26	25,89	26,54
	04	22,83	23,92	25,46	25,97	26,49	27,02	27,70	28,39
	05	25,21	26,40	27,23	27,77	28,33	28,90	29,62	30,36
	06	27,85	29,46	29,46	30,34	31,17	31,95	32,75	33,57
<b>3</b> Préposé entrepôt A Préposé entretien des systèmes	01	17,46	18,29	21,43	21,86	22,30	22,75	23,32	23,90
	02	19,29	20,21	22,94	23,40	23,87	24,35	24,96	25,58
	03	21,31	22,33	24,55	25,04	25,54	26,05	26,70	27,37
	04	23,53	24,65	26,24	26,76	27,30	27,85	28,55	29,26
	05	26,00	27,24	28,09	28,65	29,22	29,80	30,55	31,31
	06	28,72	30,38	30,38	31,29	32,15	32,95	33,77	34,61

		2020-04-01	2021-04-01	2022-01-30	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01	2026-04-01
Classes salariales	Échelons	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
<b>4</b> Cuisinier classe II Préposé à la réception démêlage Préposé au bris Préposé aux corrections Préposé entrepôt A Préposé entrepôt B Préposé entrepôt C Préposé principal commandes	01	18,04	18,90	22,15	22,59	23,04	23,50	24,09	24,69
	02	19,93	20,88	23,70	24,17	24,65	25,14	25,77	26,41
	03	22,01	23,06	25,35	25,86	26,38	26,91	27,58	28,27
	04	24,32	25,48	27,12	27,66	28,21	28,77	29,49	30,23
	05	26,86	28,14	29,02	29,60	30,19	30,79	31,56	32,35
	06	29,67	31,39	31,39	32,33	33,22	34,05	34,90	35,77
<b>5</b> Commis console Préposé multitâches Peintre Préposé à la réception Préposé à l'inventaire Préposé cueillette en hauteur Préposé entrepôt B Préposé principal commandes	01	18,65	19,53	22,89	23,35	23,82	24,30	24,91	25,53
	02	20,60	21,58	24,49	24,98	25,48	25,99	26,64	27,31
	03	22,75	23,84	26,21	26,73	27,26	27,81	28,51	29,22
	04	25,13	26,32	28,02	28,58	29,15	29,73	30,47	31,23
	05	27,76	29,08	29,99	30,59	31,20	31,82	32,62	33,44
	06	30,67	32,44	32,44	33,41	34,33	35,19	36,07	36,97

		2020-04-01	2021-04-01	2022-01-30	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01	2026-04-01
Classes salariales	Échelons	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
<b>6</b> Agent de protection Commis console Commis de soutien Commis principal aux pièces Cuisinier classe I Livreur transporteur A (Brute) Livreur-transporteur « A » Livreur-transporteur « B » Préposé à l'inventaire Préposé au circuit de cueillette Préposé au podium Préposé aux vagues	01	19,31	20,23	23,71	24,18	24,66	25,15	25,78	26,42
	02	21,33	22,35	25,37	25,88	26,40	26,93	27,60	28,29
	03	23,56	24,68	27,14	27,68	28,23	28,79	29,51	30,25
	04	26,03	27,27	29,03	29,61	30,20	30,80	31,57	32,36
	05	28,75	30,12	31,06	31,68	32,31	32,96	33,78	34,62
	06	31,76	33,59	33,59	34,60	35,55	36,44	37,35	38,28
<b>7</b> Lettreur	01	20,02	20,97	24,57	25,06	25,56	26,07	26,72	27,39
	02	22,12	23,17	26,30	26,83	27,37	27,92	28,62	29,34
	03	24,43	25,59	28,14	28,70	29,27	29,86	30,61	31,38
	04	26,99	28,27	30,09	30,69	31,30	31,93	32,73	33,55
	05	29,81	31,23	32,21	32,85	33,51	34,18	35,03	35,91
	06	32,93	34,84	34,84	35,89	36,88	37,80	38,75	39,72
<b>8</b> Menuisier	01	20,78	21,77	25,51	26,02	26,54	27,07	27,75	28,44
	02	22,95	24,04	27,28	27,83	28,39	28,96	29,68	30,42
	03	25,35	26,56	29,20	29,78	30,38	30,99	31,76	32,55
	04	28,01	29,34	31,23	31,85	32,49	33,14	33,97	34,82
	05	30,94	32,41	33,42	34,09	34,77	35,47	36,36	37,27
	06	34,17	36,15	36,15	37,23	38,25	39,21	40,19	41,19

		2020-04-01	2021-04-01	2022-01-30	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01	2026-04-01
Classes salariales	Échelons	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
9 Électricien Électromécanicien Électronicien Frigoriste Mécanicien ajustage Mécanicien chariot Mécanicien d'entretien Mécanicien diesel Plombier	01	21,54	22,56	26,44	26,97	27,51	28,06	28,76	29,48
	02	23,80	24,94	28,31	28,88	29,46	30,05	30,80	31,57
	03	26,29	27,54	30,28	30,89	31,51	32,14	32,94	33,76
	04	29,04	30,42	32,38	33,03	33,69	34,36	35,22	36,10
	05	32,07	33,59	34,64	35,33	36,04	36,76	37,68	38,62
	06	35,43	37,48	37,48	38,60	39,66	40,65	41,67	42,71
Salarié classe 8 sur la route	01	22,29	23,35	27,36	27,91	28,47	29,04	29,77	30,51
	02	24,62	25,79	29,27	29,86	30,46	31,07	31,85	32,65
	03	27,19	28,48	31,31	31,94	32,58	33,23	34,06	34,91
	04	30,04	31,47	33,50	34,17	34,85	35,55	36,44	37,35
	05	33,18	34,75	35,84	36,56	37,29	38,04	38,99	39,96
	06	36,65	38,77	38,77	39,93	41,03	42,06	43,11	44,19
Salarié classe 9 sur la route	01	23,06	24,16	28,31	28,88	29,46	30,05	30,80	31,57
	02	25,47	26,68	30,28	30,89	31,51	32,14	32,94	33,76
	03	28,13	29,46	32,39	33,04	33,70	34,37	35,23	36,11
	04	31,08	32,56	34,66	35,35	36,06	36,78	37,70	38,64
	05	34,33	35,97	37,09	37,83	38,59	39,36	40,34	41,35
	06	37,92	40,11	40,11	41,31	42,45	43,51	44,60	45,72

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

Le salarié est assujéti à une progression dans les niveaux d'échelons basée sur les heures effectivement travaillées à l'exclusion du temps supplémentaire, des heures d'invalidité et de toute absence autorisée ou non par l'employeur.

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

Nonobstant ce qui précède, un salarié n'ayant pas atteint 5 400 heures travaillées au terme de cinq (5) ans de sa date d'embauche se voit octroyer le sixième (6<sup>e</sup>) échelon.

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

**Postes spécialisés** : Considérant la spécialisation des occupations nommées ci-après, les parties conviennent que le salarié embauché pour occuper l'une de ces occupations obtient le sixième (6<sup>e</sup>) échelon de sa classe salariale dès son embauche : Lettreur, Menuisier, Électromécanicien, Électricien, Électronicien, Frigoriste, Mécanicien chariot, Mécanicien d'ajustage, Mécanicien d'entretien, Mécanicien diesel, Plombier et Peintre.

Une dixième (10<sup>e</sup>) classe salariale sera ajoutée à la structure salariale dans l'année d'implantation du système d'automatisation ayant été annoncé le 10 février 2021. Elle sera payée au taux de salaire du salarié classe 8 sur la route.

**Taux d'embauche** :

Pour des raisons d'ajustement au marché, l'employeur se réserve le droit de réviser à la hausse le taux d'embauche en vigueur, tout en s'assurant qu'aucun salarié de la même occupation ne soit rémunéré à un taux inférieur à ce nouveau taux d'embauche. Dans ce cas, l'employeur doit fournir au syndicat les informations pertinentes venant expliquer ce taux horaire.

**Abolition du boni** :

Le programme de bonification à la performance est aboli à compter de l'année financière 2021-2022.

## ANNEXE A-2

LISTES DES SERVICES AUX FINS D'APPLICATION  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

## RÉGION ADMINISTRATIVE DE MONTRÉAL

## RÉGION ADMINISTRATIVE DE QUÉBEC

CDMCDQ**Services techniques**

24810	-	Entretien des véhicules	34800-	-	Techniques et lettrage
			34810		
24815	-	Entretien équipements mobiles	34820-	-	Entretien immeuble & équipement
			34830		
24820	-	Entretien électrique et électronique	34885	-	Entretien sanitaire
24840	-	Entretien des immeubles			
24844	-	Atelier mécanique			

**Distribution**

24910	-	Entretien ménager – Tellier	36205	-	Équipe mobile
26205	-	Équipe mobile	36220	-	Expédition
26210	-	Distributeurs autorisés	36225	-	Livraison
26221	-	Livraison	36240	-	Réception
26231	-	Réception	36245	-	Bris, saisies et inventaire
26241	-	Bris et emballage	36270	-	Préparation des commandes
26245	-	Inventaire	36299	-	Dépenses générales
26261	-	Préparation			
26271	-	Expédition			
26290	-	Entretien ménager – CDM			
26298	-	Entretien ménager – EDF			

**Divers**

14299	-	Gestion des biens et immeubles	31302	-	Magasin général
15501	-	Saisies	31343	-	Cafétéria
21302	-	Magasin général	34801	-	Protection des immeubles
21347	-	Cafétéria	31344	-	Liaisons
21348	-	Reprographie et liaisons			
24801	-	Protection des immeubles			
26299	-	Dépenses générales			

CSMCSQ

26331	-	Livraison	36227	-	Livraison
26411	-	Opérations	36257	-	Opérations

Les numéros de service sont à titre indicatif et administrativement, l'employeur peut procéder autrement. Dans le cas où il existe plus d'un quart de travail dans un service, chacun des quarts est un service pour fins d'application de la convention collective.

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

## ANNEXE A-3

## HORAIRES DE TRAVAIL

## HORAIRES CLASSIQUES ET ÉLARGIS :

Horaires classiques<sup>1</sup> :

Quart de travail	Secteur	Répartition habituelle de la semaine de travail	Jours habituellement travaillés	Plages horaires	Total
Jour	Général <sup>2</sup>	4 ½ jours <sup>3</sup>	Lundi au vendredi	6h30 à 18h30	<b>38,75 heures</b>
	Livraison CDM et CDQ	3 à 5 jours	Lundi au vendredi	5h à 18h30	<b>40 heures</b>
	Agent de protection et de sécurité (sans horaire continu)	5 jours x 8h	Lundi au vendredi	6h30 à 18h30	<b>40 heures</b>
	Cafétéria	5 jours x 7,75h	Lundi au vendredi	6h30 à 18h30	<b>38,75 heures</b>
Soir	Général <sup>2</sup>	4 ½ jours <sup>3</sup>	Dimanche au vendredi	15h à 2h15	<b>38,75 heures</b>
	Livraison CDM et CDQ	3 à 5 jours <sup>4</sup>	Dimanche au samedi	13h à 3h	<b>40 heures</b>
	Agent de protection et de sécurité (sans horaire continu)	5 jours x 8h	Lundi au vendredi	15h à 2h15	<b>40 heures</b>
	Cafétéria	5 jours x 7,75h	Dimanche au vendredi	15h à 2h15	<b>38,75 heures</b>
Nuit	Général <sup>2</sup>	4 ½ jours <sup>3</sup>	Dimanche au vendredi	22h à 9h	<b>38,75 heures</b>
	Agent de protection et de sécurité (sans horaire continu)	5 jours x 8h	Lundi au vendredi	22h à 9h	<b>40 heures</b>
	Cafétéria	5 jours x 7,75h	Dimanche au vendredi	22h à 9h	<b>38,75 heures</b>

<sup>1</sup> Tout autre horaire existant à la signature de la convention collective 2021-2027 fait également partie de cette liste.

<sup>2</sup> S'applique à tous les services qui ne sont pas nommés dans la présente annexe.

<sup>3</sup> L'article 4:01:02 c) apporte des précisions pour ces horaires.

<sup>4</sup> L'employeur peut établir au besoin de nouveaux horaires du mardi au samedi inclusivement. Un maximum de cinq (5) livreurs-transporteurs pour la région de Montréal et de deux (2) livreurs-transporteurs pour la région de Québec peuvent être affectés à ces horaires. Ces horaires sont modulés à partir du quart de soir.

**Horaires élargis :**

Quart de travail	Secteur	Répartition habituelle de la semaine de travail	Jours habituellement travaillés	Plages horaires	Total
Jour	Général <sup>1</sup>	4 jours	Dimanche au samedi	6h30 à 18h30	<b>38,75 heures</b>
	Livraison CDM et CDQ	3 à 5 jours	Dimanche au samedi	5h à 18h30	<b>40 heures</b>
	Cafétéria	4 jours	Dimanche au samedi	6h30 à 18h30	<b>38,75 heures</b>
Soir	Général <sup>1</sup>	4 jours	Dimanche au samedi	15h à 2h15	<b>38,75 heures</b>
	Livraison CDM et CDQ	3 à 5 jours	Dimanche au samedi	13h à 3h	<b>40 heures</b>
	Cafétéria	4 jours	Dimanche au samedi	15h à 2h15	<b>38,75 heures</b>
Nuit	Général <sup>1</sup>	4 jours	Dimanche au samedi	22h à 9h	<b>38,75 heures</b>
	Livraison CDM et CDQ	3 à 5 jours	Dimanche au samedi	22h à 9h	<b>40 heures</b>
	Cafétéria	4 jours	Dimanche au samedi	22h à 9h	<b>38,75 heures</b>

<sup>1</sup> S'applique à tous les services qui ne sont pas nommés dans la présente annexe.

**HORAIRES FIXES**

**Horaires CSM :**

Jour CSM - Lundi au jeudi (Repas : 45 minutes)	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
<b>Horaire</b>	6h45 à 17h30			6h45 à 16h15	---	
<b>Total</b>	10 heures	10 heures	10 heures	8,75 heures	---	<b>38,75 heures</b>

Jour CSM - Mardi-au vendredi (Repas : 45 minutes)	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
<b>Début</b>	---	6h45 à 17h30			6h45 à 16h15	
<b>Total</b>	---	10 heures	10 heures	10 heures	8,75 heures	<b>38,75 heures</b>

Soir CSM (Repas : 45 minutes)	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Horaire	17h30 à 4h15			17h30 à 3h	---	
Total	10 heures	10 heures	10 heures	8,75 heures	---	<b>38,75 heures</b>

Bris et service à l'auto CSM (Repas : 45 minutes)	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Horaire	---	6h45 à 17h30			8h à 17h30	
Total	---	10 heures	10 heures	10 heures	8,75 heures	<b>38,75 heures</b>

Au-delà de ce qui est prévu ci-haut, les parties peuvent s'entendre pour modifier des horaires en respect des dispositions de l'article 4:01:02 c) et des plages horaires définies dans la section Horaires classiques de la présente annexe.

**Horaires CSQ :**

Jour CSQ - Lundi au jeudi (Repas : 45 minutes)	Lundi	Mardi - Mercredi	Jeudi	Total
Horaire	7h30 à 17h30	6h30 à 17h15	7h30 à 18h15	6h30 à 16h45   7h30 à 17h45
Total	9,25 heures	10 heures	10 heures	9,5 heures

Jour CSQ - Lundi au vendredi (Repas : 45 minutes)	4 jours	Demi-journée	Total
Horaire	7h30 à 16h45	7h30 à 12h15	
Total	8,5 heures	4,75 heures	<b>38,75 heures</b>

Soir CSQ (Repas : 45 minutes)	Lundi au jeudi	Vendredi	Total
Horaire	14h30 à 1h15	16h à 1h15	17h à 2h15
Total	3 jours x 10 heures	1 jour x 8,75 heures (Repas : 30 minutes)	---
			<b>38,75 heures</b>

Soir CSQ – Lundi au vendredi (Repas : 45 minutes)	4 jours	Demi-journée	Total
Horaire	16h à 1h15	Midi à 16h45	
Total	8,5 heures	4,75 heures	<b>38,75 heures</b>

**Service de livraison CSM – Horaire de jour :**

18 Livreurs-transporteurs LTB (Repas : 30 minutes)	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Horaire	CONGÉ		6h30 à 17h			<b>40 heures</b>

L'employeur peut créer d'autres postes dont la semaine normale de travail est de quatre (4) jours répartis du lundi au vendredi.

**Postes hybrides aux services de livraison de Montréal :**

4 Livreurs-transporteurs (Repas : 30 minutes)	3 jours	1 jour	Total
Service	CSM	CDM	
Horaire	6h30 à 17h	6h à 16h30	<b>40 heures</b>
Les horaires de travail de ces postes sont répartis sur quatre (4) jours consécutifs du lundi au vendredi.			

Au moment de la signature de la présente convention collective, il existe vingt-deux (22) postes de livreurs-transporteurs au service Livraison CSM (26331), dont dix-huit (18) LTB et quatre (4) postes hybrides dont les horaires sont indiqués ci-dessus.

**Service de livraison CSQ – Horaire de jour :**

<b>Livreurs-transporteurs (Repas : 30 minutes)</b>	<b>Lundi</b>	<b>Mardi</b>	<b>Mercredi</b>	<b>Jeudi</b>	<b>Vendredi</b>	<b>Total</b>
<b>6 livreurs-transporteurs B</b>	CONGÉ	6h30 à 17h				<b>40 heures</b>
<b>2 livreurs-transporteurs A</b>						
<b>8 livreurs-transporteurs</b>						

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

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

L'employeur peut créer d'autres postes dont la semaine normale de travail est de quatre (4) jours répartis du lundi au vendredi.

**Services de livraison CDQ et CSQ – Postes hybrides :**

<b>2 Livreurs-transporteurs (Repas : 30 minutes)</b>	<b>Lundi</b>	<b>Mardi</b>	<b>Mercredi</b>	<b>Jeudi</b>	<b>Vendredi</b>	<b>Total</b>
<b>1<sup>er</sup> poste</b>	CONGÉ	7h à 17h30				<b>40 heures</b>
<b>2<sup>e</sup> poste</b>	7h à 17h30				CONGÉ	

RÉGIONS ADMINISTRATIVES DE MONTRÉAL ET QUÉBEC

NOUVELLE STRUCTURE DES PERMIS DE CONDUIRE, TELLE QUE DÉFINIE PAR LA SOCIÉTÉ DE L'ASSURANCE AUTOMOBILE DU QUÉBEC (SAAQ):

CLASSE 1 : LIVREUR-TRANSPORTEUR « A »

CLASSE 3 : LIVREUR-TRANSPORTEUR « B »

1. Critères d'accès à la formation

Livreurs-transporteurs « A » et « B » mention « M » « F »\*

« M » Transmission manuelle

« F » Freins à air

- a) Le salarié doit fournir son état de dossier ou autoriser l'employeur à consulter son dossier à la SAAQ.

Le salarié qui a accumulé quatre (4) points de démerite et plus sur un total de quinze (15) ou qui a perdu son permis de conduire au cours des deux (2) dernières années n'a pas droit à la formation.

Le salarié doit se soumettre aux exigences prévues au *Code de la sécurité routière* et ses règlements.

- 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 SAAQ.

2. Après la période de formation, le candidat doit obtenir le permis de conduire régulier émis par la SAAQ.

L'examen de la SAAQ n'est pas requis si l'employeur obtient le programme d'auto-certification.

3. Annuellement, après discussion entre les parties, la direction détermine, selon les besoins opérationnels, le nombre de candidats qui sont formés pour les occupations de livreurs-transporteurs « A » et « B » pour l'année financière à venir, dans le but d'effectuer du remplacement. En aucun temps, le nombre de candidats formés annuellement n'est en deçà de deux (2) pour Montréal et de un (1) pour Québec.

En novembre de chaque année, le salarié intéressé à la formation inscrit son nom sur une feuille affichée à cet effet.

L'employeur retient par ancienneté les candidats répondant aux qualifications de base et remet une liste des noms inscrits au syndicat.

Sur la liste de remplacement, sont retenus par ancienneté les candidats qui répondent aux critères d'accès à la formation et qui peuvent être affectés en vertu des dispositions prévues à la convention collective. Si en cours d'année, un candidat répondant aux critères d'accès à la formation devient éligible à l'affectation en vertu des dispositions de la convention collective, son inscription à la formation est acceptée en fonction de son ancienneté.

Pour avoir droit à la formation, en vertu de cette liste, un salarié doit s'engager à être disponible pour tout remplacement hebdomadaire et quotidien selon la formation qu'il a reçue au service de la livraison - CDM, CSM, CDQ et CSQ et au service de dépenses générales pour une période minimale de cinq (5) années suivant la fin de sa formation. Le salarié qui ne respecte pas cette disposition perd tout droit d'être nommé ou autrement affecté comme seul titulaire d'un poste livreur-transporteur « A » ou livreur-transporteur « B » pour les trente-six (36) mois suivants son refus de disponibilité. Si le salarié se désiste après cent soixante (160) heures de formation, celui-ci doit rembourser à l'employeur, après entente entre les parties, un montant de mille (1000 \$) dollars. Le salarié qui quitte à la retraite ou en préretraite avant un délai de quatre (4) ans suivant sa formation, doit rembourser à l'employeur le montant correspondant suivant : entre 0 et 12 mois : 6000 \$, entre 13 et 24 mois : 5000 \$, entre 25 et 36 mois : 3000 \$ et entre 37 et 48 mois : 1000 \$.

Pour la formation dans les postes de livreurs-transporteurs A et B, la référence à l'article 5:06:04 ne peut être invoquée.

#### 4. Critères d'accès à l'affectation

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

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

Dans le cas d'un salarié qui se prévaut de son droit d'être affecté en s'inscrivant sur la liste prévue à l'article de l'affectation de la convention collective et qui possède le permis nécessaire sans avoir été formé par l'employeur, ce dernier n'a pas à lui donner de formation. Toutefois, le salarié doit passer un test d'aptitudes.

Le salarié régulier qui a reçu la formation en vertu de cette annexe s'engage à effectuer le remplacement et à fixer ses vacances à la livraison pour les cinq (5) années suivant la fin de sa formation, à l'exception des salariés réguliers de Montréal qui ont reçu la formation avant janvier 2001.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Par la suite, l'inscription subséquente sur la liste d'affectation implique la prise de vacances annuelles à la livraison. Pour le régulier titulaire qui effectuait du remplacement aux services de livraison Montréal avant le 1er janvier 2001, la pratique des vacances connue antérieurement est maintenue.

5. Règles pour combler un poste de livreur-transporteur « A » ou « B »

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, l'employeur offre le poste au salarié le plus ancien qui détient le permis nécessaire ou qui s'est inscrit sur la liste de formation prévue au paragraphe 3 de cette annexe et qui n'a pu être formé en vertu du poste sans affectation qu'il occupait.

- a) Le salarié qui applique pour combler un poste de livreur-transporteur « A » doit avoir cumulé 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 doit en faire la preuve.

- b) Dans le cas de l'obtention d'un poste ou de déplacement selon l'article 6:01:00, le salarié qui obtient un poste de livreur-transporteur « A » ou « B » ou qui déplace un titulaire dans un poste de livreur-transporteur « A » ou « B » doit détenir le permis nécessaire.

Un salarié obtenant un poste de livreur-transporteur « A » ou « B » selon le présent article bénéficie du taux de l'occupation au moment où il obtient le permis nécessaire (permis temporaire), nonobstant l'article 5:01:09 de la convention collective. Entre-temps, il maintient le taux de son ancienne occupation.

6. Frais divers et prêts d'équipement

- a) L'obtention du permis classe 5 est aux frais et à la charge du salarié.
- b) L'obtention des permis temporaires est aux frais et à la charge du salarié.
- c) Si un examen requis par le Ministère des transports ou par la SAAQ est nécessaire à la suite d'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 a lieu à la convenance de l'employeur, sur le temps du salarié.
  - L'employeur défraie les coûts relatifs aux trois (3) premiers essais;
  - Le salarié, si requis, défraie les coûts relatifs aux essais subséquents.
- d) Lorsque la SAAQ exige un examen médical, celui-ci est aux frais et à la charge de l'employeur.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- e) Si un examen est requis par la SAAQ à la suite d'une perte ou d'une suspension de permis, celui-ci est entièrement aux frais et à la charge du salarié.
- f) L'employeur défraie les coûts annuels du renouvellement des permis classe 1 et classe 3 aux salariés affectés au service de la livraison, c'est-à-dire les frais de base (incluant la partie assurances) pour un dossier de conduite vierge et sans la classe de moto.

## 7. Analyse des cas litigieux

Advenant que des cas particuliers surviennent à la suite de l'étude du dossier à la SAAQ, ainsi qu'à 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

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'J. P.' and the initials 'SD' are written above it.

La présente annexe inclut des modalités qui s'appliquent à tous les services de livraison.

### **1. HORAIRES DE TRAVAIL**

- Les horaires de travail des services de livraison sont répartis sur trois (3), quatre (4) ou cinq (5) jours consécutifs.
- L'employeur favorise la création d'horaires débutant chaque jour à la même heure, mais peut en créer avec des heures de début différentes, sans toutefois dépasser une différence de trente (30) minutes.
- L'employeur favorise la création de semaines de travail de quatre (4) jours de dix (10) heures travaillées ou des horaires favorisant la rentabilité.
- L'employeur peut mettre en place des horaires de travail construits sur deux (2) semaines de travail, mais impliquant le même nombre d'heures travaillées par jour dans une semaine de travail.
- Sans limiter la portée de l'article 4:02:00, les salariés réguliers permanents à la date de la signature de la convention collective maintiennent un horaire de travail de semaine.

### **2. AFFECTATIONS SUR LA ROUTE**

- Pour toute affectation sur la route en temps régulier, tout salarié travaillant comme livreur-transporteur « A », livreur-transporteur « B » ou deuxième personne aux services de livraison CDM, et CDQ, reçoit deux (2) classes salariales supplémentaires, et ce, pour chaque heure régulière travaillée. Les prestations additionnelles découlant de cette annexe sont admissibles à la détermination du salaire pour la retraite.
- Les classes salariales octroyées en vertu du paragraphe précédent ne viennent en aucun cas modifier la structure salariale des salariés couverts par la présente convention collective, ni celle des livreurs-transporteurs « A » et « B », et ne sont pas utilisées pour les différents mécanismes prévus à la convention collective se rattachant au système de classes salariales dans les mouvements de personnel.

### **3. RÈGLES DE TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

#### Temps supplémentaire effectué aux services

- Les heures de temps supplémentaire effectuées lors de journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de huit virgule cinq (8,5) heures ou moins sont rémunérées selon les dispositions de l'article 4:05:00 de la convention collective.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- Les heures de temps supplémentaire effectuées lors de journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de plus de huit virgule (8,5) heures sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de onze virgule cinq (11,5) heures travaillées dans une même journée.
- Le salarié doit terminer sa route de livraison même si cela l'amène à dépasser ses heures normales de travail.

#### Repas en temps supplémentaire

- Les dispositions de l'article 4:07:00 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de neuf virgule cinq (9,5) heures ou moins.
- Pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de plus de neuf virgule cinq (9,5) heures, les dispositions de l'article 4:07:00 s'appliquent au moment de l'obtention de la rémunération à taux double.
- Une seconde allocation de repas est octroyée après quatorze virgule cinq (14,5) heures travaillées dans une même journée pour tous les livreurs-transporteurs.

#### Période de repos en temps supplémentaire

- Les dispositions de l'article 4:08:00 s'appliquent pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de neuf (9) heures ou moins.
- Pour les journées dont l'horaire de travail du livreur-transporteur est de plus de neuf (9) heures, le salarié a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes après sa onzième (11<sup>e</sup>) heure travaillée dans une même journée, pourvu qu'il y ait au moins trente (30) minutes de travail à effectuer en temps supplémentaire après sa pause.

#### Jours chômés et payés

- Le titulaire d'un poste de livreur-transporteur affecté à un horaire de quatre (4) jours par semaine dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés prévus à l'article 9:02:01 a) reçoit une compensation égale au 1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé.

## **4. INTÉGRATION À LA FLOTTE DE LIVRAISON**

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

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**Programme d'aide aux employés et à la famille**

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

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

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

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

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

**Délégués sociaux**

Le syndicat peut libérer des salariés pour agir à titre de délégués sociaux. Les délégués sociaux sont des pairs aidants formés pour offrir de l'écoute active ainsi que des références aux salariés des centres de distribution qui en ressentent le besoin.

L'employeur accorde annuellement cinq cents (500) heures de libération pour les délégués sociaux. Les heures qui ne sont pas utilisées au 31 mars de chaque année ne sont pas remboursables ni transférables d'une année à l'autre. Ces heures sont exclusivement utilisées pour les délégués sociaux et ne peuvent être utilisées à titre de libération syndicale au sens de l'article 2:00:00. Le syndicat fournit à l'employeur la liste des délégués sociaux.

Les délégués sociaux bénéficient d'un budget annuel total de cinq mille dollars (5000 \$) pour leurs activités. Ce montant n'est pas remboursable ni transférable d'une année à l'autre.

Annuellement, le syndicat doit fournir un rapport sommaire justifiant les heures de libérations pour les délégués sociaux et les dépenses associées aux activités de ceux-ci. L'employeur rembourse au syndicat les frais encourus pour un maximum de cinq mille dollars (5000 \$).

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be a stylized 'E' followed by 'SD' and 'PD'.

L'employeur et le syndicat 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.

La présente annexe constitue un engagement des parties de maintenir le nombre de succursales et de distributeurs autorisés desservis par la flotte de l'employeur.

1. Régions desservies par la flotte de l'employeur :
  - Les régions desservies par la flotte de Montréal sont : Centre du Québec (partiel), Estrie (partiel), Lanaudière, Laurentides, Laval, Mauricie (partiel), Montérégie, Montréal métropolitain et Outaouais.
  - Les régions desservies par la flotte de Québec sont : Bas St-Laurent (partiel), Capitale nationale, Chaudière-Appalaches, Centre du Québec (partiel), Côte-nord (partiel), Estrie (partiel), Mauricie (partiel) et Saguenay-Lac St-Jean (partiel).
2. Dans le but de maintenir la priorité du transport accordée à la flotte de camions de l'employeur, tel que défini à l'article 6:04:06, l'employeur s'engage à combler tous les besoins temporaires de main-d'œuvre occasionnés par les absences au service de livraison CDM et CDQ par les mécanismes d'affectations prévus à l'article 5:02:04 et par les séquences d'affectation quotidienne, avant d'octroyer ce travail de livraison à un transporteur externe.
3. Les dispositions suivantes s'appliquent, et ce, nonobstant toute disposition contraire dans la convention collective.
  - a) **Règles de travail en temps régulier**
    - La prime de soir s'applique au travail effectué lors du quart de soir y incluant le travail du vendredi effectué en journée.
  - b) **Temps supplémentaire effectué à l'extérieur des services**
    - Tout temps supplémentaire effectué par des livreurs-transporteurs dans d'autres services est rémunéré selon les dispositions de la convention collective.
    - Le temps disponible à la conduite et au travail est requis pour la livraison en priorité.

### c) Autres règles

#### Congés de maladie

- Pour les fins d'application des dispositions de l'article 10:01:00, le salarié régulier permanent à la livraison travaillant selon un horaire de quarante (40) heures par semaine accumule huit (8) heures par tranche de cent soixante-treize virgule trente-trois (173,33) heures éligibles.

#### Vacances annuelles

- Les dispositions de l'article 9:01:02 concernant les salariés affectés à un horaire de quarante (40) heures par semaine s'appliquent au salarié régulier permanent à la livraison travaillant selon un horaire de quarante (40) heures parsemaine.

#### Congés personnels

- En regard de l'application de l'article 9:03:05, le salarié régulier permanent à la livraison se voit créditer à son contingent d'heures l'équivalent de trois (3) jours sur le nombre de jours semaine normalement travaillés multipliés par quarante (40) heures.
- Au 30 juin de chaque année, le salarié régulier permanent à 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 multiplié par le taux horaire de son occupation.

#### Choix de circuit de livraison

- Pour la région administrative de Montréal, le choix du circuit de livraison s'effectue quotidiennement par les livreurs-transporteurs en fonction des circuits de livraison offerts selon les horaires de travail.
- Pour la région administrative de Québec, chaque titulaire à la livraison choisit par ancienneté en février un horaire de travail et sa mise en application débute en avril pour l'année qui suit.
- Le choix du circuit de livraison s'effectue au quotidien par les livreurs-transporteurs en fonction des circuits de livraison offerts selon les horaires de travail.
- La sélection des circuits au quotidien s'effectue selon la procédure établie entre l'employeur et le syndicat.

- En février, l'employeur informe le syndicat des horaires disponibles pour avril et du modèle de circuit prévu.
- Rien dans ce qui précède ne peut empêcher l'employeur de modifier un circuit dans le but de l'optimiser.

#### Travail effectué lors d'un congé hebdomadaire

- Pourvu que les équipements de l'employeur soient disponibles, tout surplus de travail effectué lors d'un congé hebdomadaire concernant la livraison dans les succursales desservies par la flotte de l'employeur est d'abord effectué selon les mécanismes d'affectation prévus à l'article 5:02:00, puis ensuite offert aux livreurs-transporteurs en congé hebdomadaire avant d'être effectué par des transporteurs externes.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a final flourish, located in the bottom right corner of the page.

Dans le but de mettre fin à une politique existante dans plusieurs services voulant que les salariés accomplissent la charge de travail qui leur était demandée de façon très rapide 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 salariés ;
- Les principes d'ergonomie et de biomécanique du travail ;
- La coordination des opérations de distribution ;
- La poursuite de l'amélioration continue de la qualité.

L'employeur exige de son équipe de direction et des salariés de respecter l'étalement de la charge de travail sur l'ensemble de la plage horaire en vigueur dans chaque service de la distribution pour en faire une pratique ancrée dans les mœurs.

L'employeur reconnaît que les équipes de contremaîtres et de salariés ont la capacité d'élaborer les moyens appropriés pour le respect de cet étalement sans nuire au respect des exigences connues de rendement de production requis dans chaque service.

Toutefois, dans le but d'aider les équipes mentionnées précédemment à rencontrer cet objectif, les parties conviennent de mettre sur pied un comité paritaire provincial qui étudie les problèmes liés à la répartition de la charge de travail.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**ANNEXE A-9**

**COTISATIONS SYNDICALES - CAFÉTÉRIA**

L'employeur s'engage à payer les cotisations syndicales pour le temps durant les repas où le contremaître de la cafétéria effectue le service à la clientèle.

Handwritten signature or initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to consist of several overlapping loops and lines.

## ANNEXE A-10

## PALETTISATION

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

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

- L'employeur s'engage à ne recourir à la palettisation fournie gratuitement par les transporteurs qu'en cas d'urgence et après avoir avisé préalablement le syndicat des raisons justifiant le recours à cette procédure.



Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Après l'épuisement des listes de rappel conformément à l'article 6:03:00 et après l'épuisement des modalités d'affectation prévues à l'article 5:02:00, 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'urgence. L'employeur doit prendre tous les moyens nécessaires pour limiter cette affectation à un maximum de six (6) mois à l'intérieur d'une période d'un (1) an sauf s'il s'agit d'un remplacement. Autrement, si le besoin demeure, l'employeur doit combler le poste.
2.
  - a) Si le taux horaire versé à l'agence, incluant les taxes, est supérieur au salaire horaire versé au salarié, augmenté des avantages pour une valeur de trente pour cent (30 %), l'employeur paie au syndicat le montant de la cotisation syndicale normalement payée par le salarié.
  - b) Si le taux horaire, incluant les taxes, versé à l'agence est inférieur au salaire horaire augmenté du coût des avantages sociaux estimés à trente pour cent (30%) du salaire horaire versé au salarié couvert par l'accréditation, l'employeur paie au syndicat la différence entre le taux horaire de l'agence et le salaire horaire prévu à la convention collective.
  - c) En aucun temps, le syndicat ne reçoit moins que la valeur de la cotisation syndicale.
3. Dans tous les cas, l'employeur fournit, dès que possible, au syndicat une copie des contrats avec les agences. Ces contrats doivent indiquer les frais afférents à la location de personnel.

Handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a large, stylized signature, a smaller signature to its right, and a set of initials below them.

**ANNEXE A-12****LETTRES D'ENTENTE**

Les lettres d'entente listées dans le tableau ci-dessous s'appliquent uniquement à certains groupes de salariés qui y sont précisés et ont été signées au cours de la convention collective 2016-2021 dans des circonstances et un contexte précis.

Elles sont reconduites et demeurent en vigueur à la date de la signature de la convention collective. L'employeur et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier le contenu de l'une ou l'autre de ces lettres d'entente pendant la durée de la convention collective.

<b>Numéro de l'entente</b>	<b>Objet de l'entente</b>
2017-34	Modification de la pause d'après-midi CDM-CDQ jour
2018-01	Horaire Services techniques Québec
2021-23	Horaires rotatifs OIEQ-Mécanique diesel
2021-25	Modification d'horaires Commis CDQ
2021-26	Modification d'horaire Manœuvre CDM



L'employeur entend maintenir sa pratique d'amélioration de la qualité de vie au travail, en permettant à ses salariés de bénéficier des services ou avantages suivants :

- Des salles de repos, des machines distributrices de produits alimentaires, des appareils micro-ondes, des réfrigérateurs, et ce, dans ses centres de distribution ;
- Des stationnements gratuits à ses édifices ;
- Un service de cafétéria au Centre de distribution de Montréal, au Centre de distribution de Québec ainsi qu'à son siège social ;
- Du temps alloué pour se laver les mains ;
- De l'application de la politique administrative de l'employeur 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 virgule soixante-quinze (38,75) au 31344 (Liaisons-Québec), et pour le livreur-transporteur « B » du service Approvisionnement interne (21302) planification magasin des pièces (24830) à Montréal ;
- Un casier : Ce casier lui est identifié et le salarié peut y apposer un cadenas. Toutefois, pour fins de vérification, les salariés peuvent être appelés à ouvrir ce casier sur demande de l'employeur. Cette vérification est faite en présence d'un représentant syndical.



**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 remet copie au syndicat.

Par la suite, l'employeur met à jour ladite liste lors de modifications de celle-ci et en fournit copie au syndicat à chacune de ces occasions.

Handwritten signature or initials in the bottom right corner of the page.

Les parties s'entendent sur la nécessité d'un programme d'apprentissage en ce qui concerne les services techniques, reconnaissent l'importance du programme d'apprentissage et du but poursuivi, soit de donner des opportunités d'emplois plus techniques et mieux rémunérés aux salariés réguliers. Des modifications peuvent lui être apportées à tous les ans, afin de le faire évoluer et d'assurer son succès pour les années à venir. Les parties s'entendent aussi que ce programme d'apprentissage est maintenu pour la durée de la convention collective et que s'il s'avère concluant, il sera maintenu au renouvellement de la prochaine convention collective. Le programme d'apprentissage est appliqué en fonction des besoins de l'employeur, des ressources, des opportunités ainsi que des salariés disponibles pour sa mise en application.

1. Les parties conviennent que les dispositions établies dans cette annexe 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 annexe 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 centres de distribution 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. Un comité paritaire détermine les exigences et les qualifications de base liées à chacun des métiers et permettant de se qualifier à un éventuel programme d'apprentissage en se référant, entre autres, à la description des tâches, aux qualifications et compétences émises et/ou exigées par les ministères ou les organismes compétents et aux qualifications et exigences de base requises par l'affichage d'un tel poste.
5. L'employeur établit ses besoins pour chacun des métiers où un apprenti est requis et une liste de ses besoins est affichée dans chacun des services tous les 15 avril de chaque année, pour une période de dix (10) jours ouvrables. Les salariés réguliers intéressés à suivre un programme d'apprentissage dans un métier spécifique peuvent s'y inscrire. À chaque mois de juin, l'employeur fait un recensement des compétences académiques pour tous les corps de métier par l'entremise d'un affichage de dix (10) jours ouvrables.
6. Sur présentation des pièces justificatives, la candidature du salarié ayant le plus d'ancienneté et répondant aux exigences et qualifications de base déterminées et liées au métier pour lequel il s'est inscrit comme apprenti est retenue. Dans l'éventualité où aucun candidat ne répond à toutes les exigences et qualifications de

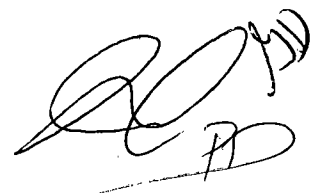


base, le comité peut, après examen et évaluation des candidatures, recommander à l'employeur d'accepter sous condition une ou des candidatures à titre d'apprenti.

7. Dans chacune des occupations de métier des services techniques, chaque titulaire de poste se voit attribuer un rang selon son ancienneté. Le salarié retenu pour un programme d'apprentissage dans un métier spécifique voit son nom ajouté au dernier rang de l'occupation concernée par ce programme d'apprentissage au moment où il obtient un poste dans l'occupation.
8. Le taux horaire fixé au début de l'apprentissage ne peut être inférieur de trois (3) classes de l'occupation visée par l'apprenti. Toutefois, l'apprenti qui est déjà titulaire d'une occupation de classe supérieure conserve ce taux de rémunération. Dans tous les cas, sauf lorsque le taux de rémunération est identique, l'apprenti voit, selon une fréquence déterminée par son programme d'apprentissage, sa rémunération majorée en fonction du temps cumulé dans l'occupation. Tant qu'il est apprenti, le salarié ne peut obtenir le taux horaire du métier dans lequel il fait son apprentissage.
9. Dans le but de mener à terme son apprentissage, le salarié retenu comme apprenti dans un métier spécifique s'engage à ne pas demander d'être affecté à l'extérieur du secteur des services techniques pour toute la durée de sa formation comme apprenti.
10. a) Le salarié titulaire d'un poste de métier aux services techniques qui donne la formation à un apprenti dans son métier a droit à une prime d'entraînement (8:02:06). Cette prime d'entraînement est offerte, dans la mesure du possible et en fonction du programme d'apprentissage, aux salariés qualifiés ayant le plus d'ancienneté du métier et du service concerné par l'apprentissage.  
b) Il est entendu que le travail d'un apprenti est toujours supervisé par un homme de métier dûment qualifié, tout au long de sa période d'apprentissage.
11. L'apprenti doit fixer ses vacances dans le service dans lequel il est inscrit en apprentissage selon son rang d'ancienneté prévu au paragraphe 7.
12. Les postes libérés à la suite de l'admissibilité des salariés à un programme d'apprentissage dans un métier spécifique sont comblés de façon temporaire par les mécanismes établis à la convention collective.
13. En cours ou à la fin de leur période d'apprentissage, les salariés retenus pour un programme d'apprentissage peuvent être retournés par l'employeur 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.
14. Tout poste de métier qui devient vacant après l'implantation d'un programme d'apprentissage est comblé, en premier lieu, par le salarié régulier titulaire ayant le plus d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 5:01:05 de la convention collective et ayant demandé un transfert sur ce poste. Cependant, le

salarié régulier déjà titulaire d'un poste de l'occupation visée ou connexe a préséance sur tout salarié régulier ayant, au préalable, bénéficié du programme d'apprentissage.

15. Un salarié qui a complété sa période d'apprentissage est classé au dernier rang d'ancienneté dans l'occupation à la suite de l'obtention d'un poste de métier dans un service. Ce rang est le critère d'ancienneté de référence pour fins d'obtention d'un poste dans la même occupation ou connexe.
16. Dans le cas d'un poste vacant après l'application du paragraphe 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 annexe s'applique jusqu'à ce que la période d'apprentissage liée au métier pour lequel sa candidature a été retenue soit terminée ou que l'employeur décide de le confirmer dans ce poste avant que ladite période ne soit terminée. De plus, il est entendu que si le salarié ne complète pas son apprentissage et/ou sa formation dans le délai convenu, il est retourné dans le poste qu'il détient, sur la liste prévue à l'article 1:04:02 de la convention collective ou sur la liste de rappel le cas échéant.
17. Le syndicat s'engage à ne pas réclamer l'ouverture d'un poste, tel que stipulé à l'article 5:01:15 pour toute affectation où un apprenti est à compléter sa période d'apprentissage dans le but de devenir éventuellement titulaire de ce même poste.
18. Un comité paritaire se réunit, au besoin, pour discuter et établir, entre autres, les exigences et les qualifications de base liées à chaque métier, la progression salariale des apprentis, les programmes d'apprentissage, l'analyse des candidatures et de tout autre cas litigieux. Le comité peut requérir l'opinion d'un organisme compétent pour évaluer les qualifications et, si nécessaire, les besoins de formation d'une candidature. De plus, le comité est consulté par l'employeur lors de la détermination de ses besoins d'apprentis pour le secteur des services techniques.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## ANNEXE A-16

## REMPLACEMENT DES CUISINIERS, CAFÉTÉRIAS

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

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

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

### EN CONSÉQUENCE,

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

À son embauche, ce salarié détient un statut de salarié temporaire au service 26205 ou 36205 selon le cas. Il doit remplir un formulaire qui est traité comme celui prévu à l'article 5:06:05 c).

Le fait pour ces salariés d'être formés dans les occupations de cuisinier classe I et II peut avoir pour effet de faire perdre une affectation à un taux de salaire supérieur dans une autre occupation sans obtenir de compensation monétaire.

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

Ce salarié peut donc être appelé à travailler sur le quart de jour et de soir à l'intérieur d'une même semaine.

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

Ce salarié ne peut s'affecter à l'entretien ménager dans le cadre de l'affectation biannuelle prévue à l'article 5:02:21.

Ce salarié doit obligatoirement travailler dans une des cafétérias lorsque ses services sont requis, et ce pour une période de trois (3) ans.

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

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



L'occupation multitâches inclut les occupations suivantes :

- Préposé affecté aux activités de préparation pour tous les services (incluant celles du Centre automatisé de Montréal).
- Préposé aux activités de réception pour tous les services
- Préposé aux activités d'expédition pour tous les services
- Préposé principal aux commandes pour tous les services
- Préposé au service à l'auto
- Préposé à la cueillette en hauteur
- Préposé au démêlage pour tous les services
- Préposé aux opérations colis CAR

L'employeur peut créer des postes permanents à temps partiel sur les horaires élargis. Ces postes font partie des exceptions prévues à l'article 4:01:02 g). La mise sur pied, les horaires de travail, les concordances des conditions de travail à la convention collective, les règles d'affectation et d'attribution de tels postes sont confirmées ou modifiées en comité de relations de travail.

Sous réserve des différentes offres de services, opportunités d'affaires et autres besoins opérationnels, l'employeur favorise le maintien de ses opérations sur l'horaire de semaine.

Aucun salarié régulier permanent à la signature de la convention collective 2021-2027 n'est forcé de s'affecter ou de devenir titulaire d'un poste sur un horaire élargi.



## **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**

Au-delà de ce qui est prévu à l'annexe A-3, l'employeur et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier le nombre de postes et les horaires de travail.

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

Le livreur-transporteur « B » qui est dans l'impossibilité de compléter le travail fixé à l'intérieur des paramètres prévus à la *Loi concernant les propriétaires et exploitants de véhicules lourds* doit entrer en communication avec son supérieur ou le technicien du service de livraison CSM afin de l'en informer.

Le livreur-transporteur « B » qui a terminé ses livraisons doit entrer en communication avec son supérieur ou le technicien du service de livraison CSM afin de connaître son emploi du temps pour le reste de la journée.

Les postes de livreurs-transporteurs « B » et les postes hybrides font partie du service de livraison CSM.

Les titulaires de ces postes perdent tous leurs droits pour des affectations temporaires en vertu de l'article 5:02:00, sous réserve des exigences requises pour le maintien de son permis de conduire classe 1.

Toutefois, il est convenu qu'un maximum de deux (2) titulaires du poste de livreur-transporteur « B » du service de livraison CSM (26331) détenant un permis de conduire classe 1 peuvent bénéficier d'une affectation hebdomadaire à l'extérieur de leur service pour effectuer du remplacement LTA et/ou LTB, et ce, uniquement au service de livraison CDM (26221) au cours d'une même semaine.

### **Le remplacement sur ces postes se fera de la façon suivante :**

- Une liste de remplacement par ancienneté est créée où sont inscrits les salariés ayant suivi avec succès la formation dispensée par l'employeur et les salariés non formés par l'employeur ayant réussi le test d'aptitude prévu à l'annexe A-4 et désirant effectuer du remplacement au service de livraison CSM.

- Une deuxième liste de remplacement est créée où les salariés désirant effectuer les tâches de préposé à la distribution (classe 4 livraison CSM) peuvent s'inscrire.
- Aucun droit de refus n'existe sur ces listes sans quoi les salariés inscrits sur celles-ci n'ont pas droit aux vêtements du service de la livraison fournis dans l'année qui suit le refus. Le salarié peut cependant en retirer son nom en tout temps pour les besoins ultérieurs. L'inscription se fait une fois par année en avril. Cependant, le salarié ayant reçu sa formation après le 1<sup>er</sup> janvier 2001 est sujet aux dispositions de l'annexe A-4 en cas de refus de disponibilité.
- S'il subsiste un besoin de livreur-transporteur « B », l'employeur affecte prioritairement par rotation les livreurs-transporteurs « B » inscrits sur la liste de remplacement quotidien prévue au paragraphe 1) de l'annexe B-2 et présents sur le même quart de travail.
- Par rotation, l'employeur peut affecter un salarié s'étant inscrit sur la liste des salariés désirant effectuer les tâches de préposé à la distribution (classe 4 livraison CSM) comme deuxième personne sur un camion.
- Nonobstant les dispositions prévues à l'article 5:02:07 et à l'annexe B-2, l'employeur peut directement affecter par ordre inverse d'ancienneté les livreurs-transporteurs du service de livraison CSM (26331) au service de livraison CDM (26221) lorsqu'il y a un surplus de personnel le mardi.

## VACANCES

Pour la période de vacances, un ratio d'un (1) livreur-transporteur « B » sur deux (2) peut partir en vacances à la fois, et ce, par ancienneté.

## TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET JOURS FÉRIÉS

- Le travail en temps supplémentaire est effectué par les salariés affectés à la route où le travail est requis.
- S'il existe des besoins, ces derniers doivent obligatoirement effectuer les livraisons supplémentaires avant d'avoir droit au temps supplémentaire des autres services.
- S'il n'existe pas de livraison supplémentaire au service de livraison CSM, les salariés entrent en contact dans un premier temps avec le service de livraison CDM pour indiquer leur disponibilité. Dans un deuxième temps s'il y a lieu, avec le responsable des listes interservices.

Dans le but de maintenir la priorité du transport accordée à la flotte de camions de l'employeur, tel que défini à l'article 6:04:06, l'employeur s'engage à combler graduellement tous les besoins supplémentaires de main-d'œuvre au service de livraison CSM par les mécanismes d'affectation prévus, soit à l'article 5:02:04 et/ou par la liste quotidienne, tel

qu'il est ci-haut mentionné, avant d'octroyer ce travail de livraison à un transporteur externe. Cette opération doit se faire dans le respect des paramètres financiers.

Dans l'éventualité où les conditions prévues à cette annexe ne permettent pas à l'employeur de rencontrer les besoins de la clientèle, ces arrangements peuvent être rediscutés et modifiés après entente entre l'employeur et le syndicat.

### **AFFECTATION AU QUOTIDIEN**

Les routes sont affichées et celles-ci sont choisies par ordre d'ancienneté :

1. Par les salariés réguliers titulaires du service
2. Par les remplaçants

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

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

Malgré toute disposition contraire à la convention collective, l'employeur et le syndicat s'entendent pour combler les affectations selon la séquence suivante :

- 1) Par ancienneté par les salariés réguliers permanents titulaires des autres occupations du service inscrits aux listes prévues à cette fin, aptes à faire le travail et présents dans le service.
- 2) Par ancienneté par les salariés réguliers affectés dans le service aptes à faire le travail.
- 3) Par les salariés réguliers des autres services, aptes à faire le travail et présents sur le même quart de travail selon les listes distinctes (LTA et LTB), à l'exception de ceux mentionnés au paragraphe b) de l'article 5:02:04 ainsi que les salariés devant fournir une disponibilité en vertu de l'annexe A-4. La liste est appliquée par ancienneté à tour de rôle sur une base permanente. L'inscription à la liste quotidienne peut se faire à l'année. Il est entendu que le salarié à qui c'est le tour selon la rotation, peut refuser uniquement si des salariés ayant moins d'ancienneté sont disponibles.
- 4) Tout refus non comblé par un salarié ayant moins d'ancienneté entraîne le retrait automatique des listes, et ce, jusqu'à leur renouvellement, le tout sujet aux dispositions de l'annexe A-4 pour les salariés ayant reçu leur formation après le 1<sup>er</sup> janvier 2001.
- 5) Advenant des surplus de personnel, les règles de la convention collective s'appliquent.
- 6) Les vacances sont gérées selon les dispositions prévues à l'annexe A-4. Les salariés inscrits sur les listes hebdomadaires d'affectation à la livraison doivent remettre leur calendrier de vacances accordées par le service d'origine au service de livraison dans la première semaine du mois de juin.
- 7) Dans le but de maintenir la priorité du transport accordée à la flotte de camions de l'employeur, tel que défini à l'article 6:04:06, l'employeur s'engage à combler tous les besoins temporaires de main-d'œuvre au service de livraison CDM par les mécanismes d'affectation prévus, soit à l'article 5:02:04 et/ou par la liste quotidienne, tel qu'il est ci-haut mentionné, avant d'octroyer ce travail de livraison au transporteur privé.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## ANNEXE B-3

## MODIFICATION DE LA PLAGE HORAIRE SERVICE TECHNIQUE

Lorsque le salarié du service technique travaillant sur le quart de nuit est absent pour une semaine complète pour quelque raison que ce soit, l'employeur peut créer une plage horaire qui est répartie entre 5h30 et 18h30 sur le quart de jour. La semaine de travail est alors de quatre (4) jours.

Handwritten signature or initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be a stylized 'R' followed by 'MD' and 'B'.

**RÈGLES DE FONCTIONNEMENT**

Les conditions particulières relatives aux horaires de quatre (4) jours sont les suivantes :

Temps supplémentaire

Les heures de temps supplémentaire effectuées lors de journée dont l'horaire de travail est de neuf virgule cinq (9,5) heures et plus sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de onze virgule cinq (11,5) heures travaillées dans une même journée.

Repas en temps supplémentaire

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

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

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

Période de repos en temps supplémentaire

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

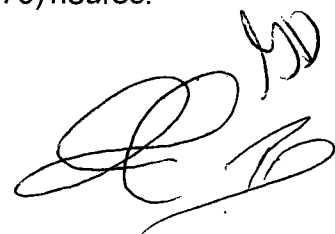
Pour les journées dont l'horaire de travail du salarié du CSM est de plus de neuf (9) heures, le salarié a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes après sa onzième (11<sup>e</sup>) heure travaillée dans une même journée, pourvu qu'il y ait au moins trente (30) minutes de travail à effectuer en temps supplémentaire après sa pause.

Jours chômés et payés

Le salarié du CSM dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés prévus à l'article 9:02:01 a) reçoit une compensation égale au 1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé.

Congés personnels

Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le salarié régulier permanent du CSM se voit créditer à son contingent d'heures l'équivalent de trois (3) jours sur le nombre de jours par semaine normalement travaillés multipliés par trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures.



Au 30 juin de chaque année, le salarié régulier permanent du CSM qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit, reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit. Dans ce cas, il reçoit un maximum de vingt-trois heures virgule vingt-cinq (23,25) multipliées par le taux horaire de son occupation.

Cette annexe a pour effet de maintenir les engagements de la division Chaîne d'approvisionnement d'assurer un service à la clientèle adéquat et à moindre coût tout en développant le marché SAQ Restauration et en demeurant suffisamment souple opérationnellement afin de soutenir ce développement.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to consist of several overlapping loops and lines.

Les titulaires des postes hybrides au service de la livraison CSM sont assujettis aux conditions de travail suivantes :

- Les titulaires des postes hybrides travaillent aux services de la livraison CDM et CSM.
- Les postes hybrides appartiennent au service de la livraison CSM, à l'exception du lundi où ces postes appartiennent au service de la livraison CDM, incluant l'attribution du temps supplémentaire pour cette journée s'ils sont présents dans ce service.
- Pour le lundi, les titulaires des postes hybrides sont considérés comme faisant partie de l'occupation de livreur-Transporteur « A » et par conséquent, les heures pour cette journée sont rémunérées au taux de l'occupation de livreur-transporteur « A ».
- Lors de la planification des vacances et du temps supplémentaire, les postes sont considérés appartenir au service de la livraison CSM dans l'occupation livreur transporteur « B ».
- Lors du congé hebdomadaire, pourvu que les équipements de l'employeur soient disponibles, tout surplus de travail devant être effectué par le service de livraison CSM est d'abord attribué selon les mécanismes d'affectation prévus à l'article 5:02:00 de la convention collective, puis ensuite offert aux livreurs-transporteurs en congé hebdomadaire avant d'être effectué par des transporteurs externes.
- Le choix des routes est attribué en respectant les modalités de chacun des services.
- Pour le compteur d'heures de temps supplémentaire au service de livraison CDM, les titulaires des postes hybrides se voient attribuer à tous les lundis, la moyenne des compteurs d'heures de tous les autres titulaires de livreur-transporteur « A » présents dans le service le jeudi et/ou le vendredi précédent.
- Les titulaires des postes hybrides ont les mêmes droits d'affectation que tous les autres livreurs du CSM.



**ANNEXE B-6****HORAIRE QUATRE (4) JOURS AU SERVICE TECHNIQUE**

- 1) Un poste de mécanicien chariot est affiché selon l'horaire du mercredi au samedi suivant :

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Congé	Congé	Congé	8,75 hres	10 hres	10 hres	10 hres

- 2) L'employeur convient d'offrir à un (1) salarié titulaire du quart de jour dans chacun des corps de métier suivants :

- Électricien
- Mécanicien industriel
- Menuisier
- Électricien (atelier mobile)
- Mécanicien industriel (atelier mobile)
- Menuisier (atelier mobile)
- Mécanicien chariot (atelier mobile)

l'horaire suivant de quatre (4) jours :

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Congé	10 hres	10 hres	10 hres	8.75 hres	Congé	Congé

Si aucun salarié titulaire sur le quart de jour n'accepte l'horaire visé au paragraphe 2, le nouvel horaire offert n'est pas mis en place dans le poste visé. Toutefois, si au cours de la convention collective actuelle, un salarié titulaire sur le quart de jour d'un poste visé au paragraphe 2 désire obtenir l'horaire alors qu'aucun salarié titulaire de son occupation ne l'a accepté, il l'obtient selon son ancienneté.

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

Quart de jour :

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

Quart de soir :

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

Quart de nuit :

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

- 4) Les postes vacants de ces métiers sont affichés selon les besoins opérationnels avec les horaires s'y rattachant, et ce, en conformité avec les modalités prévues à la convention collective.
- 5) Pour le quart de jour, la plage horaire de 5h30 à 18h30 s'applique exclusivement aux services énumérés au paragraphe 2.
- 6) Pour le quart de nuit, la plage horaire de 21h à 9h s'applique exclusivement aux services Entretien équipement mobile (24815) et Atelier mécanique(24844).
- 7) Les conditions particulières relatives aux horaires de quatre (4) jours sont les suivantes :

#### Temps supplémentaire

Les heures de temps supplémentaire effectuées lors de journée dont l'horaire de travail est de neuf virgule cinq (9,5) heures et plus sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de onze virgule cinq (11,5) heures travaillées dans une même journée.

#### Repas en temps supplémentaire

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

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

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



### Période de repos en temps supplémentaire

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

Pour les journées dont l'horaire de travail du salarié est de plus de neuf (9) heures, le salarié a droit à une période de repos rémunéré de quinze (15) minutes après sa 11<sup>e</sup> heure travaillée dans une même journée, pourvu qu'il y ait au moins trente (30) minutes de travail à effectuer en temps supplémentaire après sa période de repos.

### Vacances

Afin d'octroyer les vacances selon les dispositions de l'article 9:01:07, l'employeur peut déplacer les salariés dans le même quart de travail parmi les possibilités d'horaire prévu à la présente annexe à la seule fin d'assurer ses opérations pendant la période particulière de vacances.

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

### Jours chômés et payés

Le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés prévus à l'article 9:02:01 a) reçoit une compensation égale au 1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé.

### Congés personnels

Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le salarié régulier titulaire d'un poste sur quatre (4) jours se voit créditer à son contingent d'heures l'équivalent de trois (3) jours sur le nombre de jours par semaine normalement travaillés multipliés par trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures.

Au 30 juin de chaque année, le salarié régulier titulaire d'un poste sur quatre (4) jours qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit. Dans ce cas, il reçoit un maximum de vingt-trois heures virgule vingt-cinq (23,25) multipliées par le taux horaire de son occupation.

Pourvu que l'article 6:04:00 ait été respecté, tout surplus de travail effectué lors d'un congé hebdomadaire concernant les postes visés par la présente annexe est d'abord effectué selon les mécanismes d'affectation prévus à l'article 5:02:00, puis ensuite offert aux salariés en congé hebdomadaire avant d'être octroyé en sous-traitance.

## ANNEXE B-7

## AFFECTATION QUOTIDIENNE SELON 5:02:07

Le formulaire suivant est utilisé lors de l'application de l'article 5:02:07 c) 2. ii. de la convention collective. Les modalités énoncées dans cette annexe sont également prises en considération au moment de compléter l'affectation quotidienne :

Formulaire					
<p><i>En conformité avec l'annexe B-7 de la convention collective, veuillez inscrire vos choix d'affectation en cas de besoin quotidien dans un autre service :</i></p> <p>Nom : _____</p> <p>Ancienneté : _____</p> <p><b><u>Choix et ordre de priorités :</u></b></p>					
Expédition 26271	DA 26210	Entretien Ménager cl. 1* 26290 26298 24910	Bris & Réemballage 26241	Inventaire 26245	Préparation 26261
Réception 26231	Cafétéria 21347	Entretien ménager cl. 2* 26290	Entretien ménager cl. 2* 24910	CSM 26411	
<p><b>* En autant que les salariés affectés à ce service n'aient pas autrement réclamé l'affectation.</b></p>					

Le salarié intéressé à bénéficier d'une affectation quotidienne selon l'article 5:02:07 c) 2 ii. doit remplir le formulaire ci-haut et le remettre à l'équipe de la gestion du temps. À défaut de remettre le formulaire, l'employeur considère que le salarié ne désire pas bénéficier d'une affectation quotidienne.

Lors de besoins temporaires de main-d'œuvre où l'employeur applique les dispositions prévues à l'article 5:02:07 c) 2. ii., l'employeur utilise le formulaire des salariés afin de combler ses besoins et les affecte en respectant leur ancienneté. Le salarié ainsi affecté ne provoque pas une nouvelle affectation dans le service.

S'il s'agit d'un besoin comportant de la manutention de caisses de façon continue, l'affectation se fait par ordre inverse d'ancienneté.

Le salarié qui refuse une affectation dans un poste ne comportant pas de manutention de caisses de façon continue à l'intérieur de son service d'origine perd son droit d'être affecté

en vertu de cette annexe lors de cette même journée, sous réserve d'une affectation à une classe supérieure par rapport à celle refusée.

Le salarié qui remet un formulaire et qui désire par la suite modifier ses choix doit le faire avant le vendredi midi. Ceux-ci sont effectifs à la deuxième semaine suivant la remise du formulaire.

Le présent règlement est applicable à tous les salariés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le présent règlement est applicable à tous les salariés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le présent règlement est applicable à tous les salariés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le présent règlement est applicable à tous les salariés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le présent règlement est applicable à tous les salariés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le présent règlement est applicable à tous les salariés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le présent règlement est applicable à tous les salariés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le présent règlement est applicable à tous les salariés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le présent règlement est applicable à tous les salariés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le présent règlement est applicable à tous les salariés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le présent règlement est applicable à tous les salariés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le présent règlement est applicable à tous les salariés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le présent règlement est applicable à tous les salariés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.



## ANNEXE C-1

## 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 annexe souscrit parfaitement à l'un des principes énumérés, soit :

- Une constante préoccupation du coût à la caisse et/ou du coût des services.

Il est entendu entre les parties que les salariés travaillant aux centres de distribution de Québec sont avisés des attentes sur les standards de productivité sur les activités suivantes :

Activité	Standard
Assemblage des commandes CDQ	13500 kg/jour (à plus ou moins 5%) ou un <b>minimum</b> de 800 caisses/jour
Assemblage des caisses CSQ	142 bouteilles/heures (à plus ou moins 5%) ou un <b>minimum</b> de 1150 bouteilles/jour
Mise en palette au déchargement des « containers »	1250 caisses/jour/personne (à plus ou moins 5%) ou un <b>minimum</b> de 19000 kg
Mouvement de palettes avec pattes chevauchantes	11 palettes/heure (à plus ou moins 5%) ou un <b>minimum</b> de 89 palettes/jour

Par ces standards, les parties souhaitent 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 n'est produite dans ces activités sur la base des processus actuels.

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

Afin de sécuriser la santé et la sécurité des salariés, le comité de santé et sécurité au travail prévu à l'article 11:00:00 est, 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 son mandat.

L'ajout d'un outil de mesure est mis en place pour les salariés afin de connaître leur productivité en tout moment au cours de la journée et de prendre les mesures nécessaires afin d'éliminer les inconvénients de production.

Il est entendu que cette annexe n'est applicable que pour les opérations précitées des centres de distribution de Québec. Cette annexe ne peut être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties pour la région administrative de Montréal.

## ANNEXE C-2

## TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - RÉGION DE QUÉBEC

**C2:00:00** Les articles 4:05:07 à 4:05:15 de la convention collective ne s'appliquent pas à la région de Québec et sont remplacés par les dispositions de la présente annexe.

**C2:00:01** L'employeur retient le salarié apte à faire le travail et qui s'est engagé à être disponible pour effectuer du temps supplémentaire en s'inscrivant sur l'une ou l'autre des listes affichées. La liste doit être affichée au plus tard le mercredi matin de la semaine précédant le besoin. Le salarié affecté au service de la sécurité (34801) n'est pas considéré.

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

Le salarié peut s'inscrire jusqu'à 11h30 tous les jours à l'exception du vendredi où l'heure limite est 9h30.

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

- a) En premier lieu, l'employeur retient par rotation les salariés réguliers permanents du service, titulaires de cette occupation et présents à la fin du quart de travail dans le service. Pour la rotation, les salariés sont classés par ancienneté.

Sont considérées la même occupation les exceptions suivantes :

- Service 36225 : LTA - 4½ jours et LTA - 4 jours
- Service 36227 : LTA - licenciés et LTB - licenciés 4 jours ou LTB licenciés 4½ jours

Pour le service 36227, le salarié est retenu dans son occupation à condition que les autres salariés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail LTA.

L'occupation Préposé principal aux commandes au service 36270 est considérée distincte, sauf lors des horaires élargis.

- b) En second lieu, l'employeur retient par rotation, le salarié régulier permanent du service et présent à la fin du quart de travail dans le service. Pour la rotation dans d'autres occupations, les salariés sont classés par ancienneté.

Pour les fins d'application de ce paragraphe, le salarié régulier permanent affecté dans un service par l'entremise de la liste de

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

remplacement prévue à l'article 5:02:13 est considéré comme titulaire dans ce service.

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

Le salarié régulier permanent du service 34885 de soir est considéré éligible à cette étape.

Advenant que l'employeur ne puisse libérer de son travail ce salarié, celui-ci est considéré comme non éligible au temps supplémentaire, mais advenant le cas contraire, celui-ci doit prolonger son horaire régulier du temps effectué en temps supplémentaire.

Le salarié régulier permanent du service 34801, le salarié régulier permanent affecté par l'entremise de l'annexe D-1 et le salarié affecté sur un autre quart de travail (sauf les exceptions prévues au paragraphe précédent) ne sont pas considérés à cette étape.

Le salarié régulier permanent du service de la cafétéria doit confirmer sa disponibilité au service de la cafétéria entre 15h et 16h du lundi au jeudi et entre 10h et 11h le vendredi. Le service de la cafétéria assure la communication du service et interservices. Cependant, le salarié doit être présent dans l'édifice pour 16h45 ou 12h15 selon le cas. À défaut d'être présent, le temps supplémentaire lui est refusé.

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

Le salarié régulier affecté par l'entremise de l'annexe D-1 au service Protection des immeubles (34801) n'est pas considéré à cette étape.

- f) Advenant que l'employeur n'ait pu trouver suffisamment de salariés inscrits sur les listes pour ses besoins, il fait un appel général aux autres salariés présents dans l'édifice. Ceux ayant répondu à l'appel sont retenus par ordre d'ancienneté. Si des besoins persistent, l'employeur assigne les salariés par ordre inverse d'ancienneté (étudiants, salariés temporaires, RNT, permanents).
- g) Dans les situations exceptionnelles ou spéciales qui nécessitent du temps supplémentaire dans plusieurs fonctions, sans pour autant justifier le nombre équivalent de titulaires, l'employeur peut procéder

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page.

autrement qu'à l'article C2:00:01 pour retenir les salariés nécessaires, après entente avec le syndicat à cet effet.

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

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

**C2:00:02** Horaires élargis :

Lors de l'application de la séquence prévue à l'article C2:00:01, les salariés bénéficiant d'une affectation multitâches font partie du même service et de la même occupation.

**C2:00:03** **JOURS CHÔMÉS, SAMEDI ET DIMANCHE**

L'employeur retient le salarié apte à faire le travail et qui s'est engagé à être disponible pour effectuer du temps supplémentaire en s'inscrivant sur l'une ou l'autre des listes affichées. La liste doit être affichée au plus tard le mercredi matin précédant le besoin.

Le salarié peut s'inscrire jusqu'à une (1) heure avant le début de la dernière période de repos et jusqu'à 9h30 le vendredi.

Dans chacun des services, l'employeur détermine le nombre de salariés requis par occupation pour effectuer le travail. Si lors de la sélection, un salarié est absent en raison d'un congé prévu dans son horaire de travail, l'employeur procède par appel téléphonique au numéro prévu à l'article 1:07:01 b) et lui accorde jusqu'à 10h30 pour retourner l'appel, et ce pour le vendredi seulement.

Lors des horaires élargis, les besoins qui ne peuvent être comblés par les dispositions prévues à l'article C2:00:01 sont remplis selon les modalités prévues à la présente annexe.

L'employeur compile ce temps supplémentaire de façon indépendante du temps supplémentaire quotidien habituel. Pour la rotation, les salariés sont classés par ancienneté.

- a) En premier lieu, l'employeur retient par rotation les salariés réguliers permanents titulaires de cette occupation du service :

- Les exceptions de l'article C2:00:01 a) sont maintenues.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- b) En second lieu, il retient par rotation les salariés réguliers permanents du service :
- Pour les services de la livraison, le permis nécessaire est exigé pour la sélection et ne peut être admissible à l'attribution des occupations. De plus, par exception, les services suivants sont considérés comme un seul et unique service soit : 36225, 36227 et 36299.
- c) En troisième lieu, il retient par ancienneté, les salariés réguliers permanents des autres services et non retenus dans son service pour effectuer du temps supplémentaire :
- Pour les services de la livraison, la liste d'affectation est prioritaire pour la sélection des LTA et LTB et permet au salarié d'être retenu par ancienneté dans le service.
  - Les exceptions de l'article C2:00:01 c) sont maintenues.
- d) En quatrième lieu, par ancienneté, les salariés réguliers non titulaires.
- e) Advenant que l'employeur n'ait pu trouver suffisamment de salariés réguliers inscrits sur les listes pour ses besoins, il peut faire appel aux salariés temporaires et aux étudiants.

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

**C2:00:04** Salarié avec un horaire classique affecté en temps supplémentaire sur un horaire élargi :

Lors des horaires élargis, l'employeur affecte tous les salariés pouvant travailler à taux régulier. Les besoins restants sont comblés par occupation et non par des affectations de préposés multitâches.

**C2:00:05** L'attribution du temps supplémentaire s'effectue de la façon suivante :

- a) Le salarié régulier permanent retenu pour effectuer du temps supplémentaire dans son occupation est affecté dans son occupation. Cependant, pour ces titulaires, une affectation de travail est octroyée à ceux ayant fait une autre occupation dans le service à la fin de leur quart de travail, si l'occupation est disponible en temps supplémentaire.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Une autre exemption est accordée aux titulaires des postes suivants :

- 36240 : préposé entrepôt « B » (déchargement/placement);
- 36270 : préposé entrepôt « B » (préposé aux commandes).

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

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

Pour le samedi, dimanche et les jours chômés, le salarié régulier permanent retenu dans son service est affecté dans son service selon le principe de l'affectation quotidienne défini à l'article 5:02:00. Pour les autres salariés, les modalités définies aux paragraphes c), d) et e) de la présente annexe sont appliquées à condition que les autres salariés retenus puissent satisfaire aux besoins de travail requis.

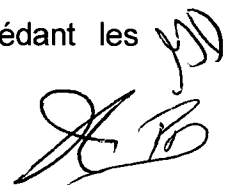
**C2:00:06**

Le temps supplémentaire des salariés de métier est réparti par rotation entre les salariés réguliers permanents titulaires du métier dans lequel le travail doit être fait et qui sont aptes à le faire. Pour la rotation, les salariés sont classés par ancienneté.

Le salarié hors métier :

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

- a) En premier lieu, au salarié régulier permanent possédant les

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

qualifications du métier visé, présent dans le service et travaillant dans le métier concerné lors de l'attribution. Pour la rotation, les salariés sont classés par ancienneté.

- b) En deuxième lieu, au salarié régulier permanent du service apte à faire le travail. Pour la rotation, les salariés sont classés par ancienneté.
- c) En troisième lieu, par ancienneté, le salarié régulier permanent possédant les qualifications du métier d'un autre service.

**C2:00:07**

Le temps supplémentaire des salariés réguliers permanents titulaires d'une occupation à la livraison est offert lors du choix de circuit de livraison mentionnée à l'annexe A-7.

Temps supplémentaire lors de livraisons en remplacement quotidien

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

- Tout d'abord, il est offert par rotation aux salariés réguliers permanents de l'occupation de Livreur transporteur « A ». Pour la rotation, les salariés sont classés par ancienneté.
- Le salarié visé à cette étape ne doit pas avoir de temps supplémentaire dans l'itinéraire de son circuit de livraison et doit avoir un horaire différent et inférieur de celui à qui le remplacement est offert.

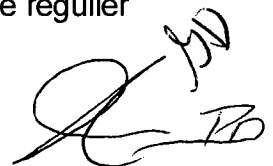
Les journées de travail de 8h à 10h sont considérées comme identiques.

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

**C2:00:08**

Le temps supplémentaire effectué aux services de la Protection des immeubles et de la Cafétéria est réparti équitablement entre les salariés réguliers permanents du service.

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



- b) Il est ensuite réparti entre les salariés réguliers permanents affectés dans le service par l'entremise de la liste de remplacement prévue à l'article 5:02:13 et présents dans le service établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.
- c) Il est ensuite réparti entre les salariés réguliers affectés dans le service par l'entremise de la liste de remplacement prévue à l'article 5:02:14 et présents dans le service établi selon l'horaire régulier et du besoin en temps supplémentaire.
- d) S'il subsiste un besoin au service de la Protection des immeubles :
  - i) L'employeur appelle les salariés réguliers permanents de l'occupation en congé établi selon l'horaire régulier;
  - ii) L'employeur appelle les salariés réguliers non titulaires affectés dans le service en congé établi selon l'horaire régulier.
- e) Pour finir, il est ensuite réparti aux autres salariés affectés au service de la manière la plus équitable possible.

## GÉNÉRALITÉS

**C2:00:09** Le défaut de s'inscrire sur la liste du service lorsque requis est considéré comme un refus pour les fins d'application du présent annexe.

Le salarié qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire dans son service ne peut s'inscrire sur la liste interservices.

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

**C2:00:10** Le salarié permanent a le droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du temps supplémentaire à moins que l'employeur n'ait pu trouver le nombre de salariés requis pour répondre à ses besoins.

Dans ce cas, sauf s'il choisit d'offrir ce travail à d'autres salariés aptes à faire le travail, il désigne les salariés aptes à faire le travail dans l'ordre suivant : les étudiants, les salariés temporaires, les salariés réguliers non titulaires par ordre inverse d'ancienneté pour exécuter le travail et présents dans l'édifice visé et les salariés réguliers ayant le moins d'ancienneté présents dans l'édifice visé.

**C2:00:11** Tout salarié libéré en accord avec les deux (2) parties est considéré comme présent dans le service.



Pour les fins d'attribution du temps supplémentaire, le salarié qui travaille sur le quart de soir ou de nuit inscrit aux listes appropriées à cette fin est considéré comme présent dans son service ou édifice.

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

- C2:00:12**
- a) Dans la mesure du possible, lorsque deux (2) services et plus font du temps supplémentaire, l'employeur sélectionne les salariés aptes à faire le travail à condition qu'ils puissent satisfaire aux besoins de travail requis, possédant le plus d'ancienneté sur la liste interservices dans le service où le salaire est le plus élevé.
  - b) Advenant une réduction de salariés dans un service lors d'une période en cours de temps supplémentaire, l'employeur procède par ordre inverse d'ancienneté et applique la séquence prévue à l'article C2:00:01 dans l'ordre suivant : f), e), d), c), b), puis a) afin de libérer les salariés.

**C2:00:13**

N'est pas considéré dans la formule de la rotation, le salarié régulier du service qui effectue à la demande de son employeur avant ou après son quart de travail pour l'équivalent de moins de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire afin de compléter ou débiter leur journée de travail. Pour le temps supplémentaire avant le début du quart de travail, sont considérés dans l'occupation, les salariés permanents titulaires et par la suite ceux affectés dans l'occupation au moment où le temps supplémentaire est requis, et ce, par ancienneté.

**C2:00:14**

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

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page.

Modalités liées à l'horaire de travail des salariés réguliers titulaires livreurs-transporteurs « A » du CDQ:

- L'horaire régulier débute à l'heure convenue entre le contremaître et le salarié.
- Lorsque le salarié régulier permanent est dans l'édifice et que son horaire régulier se termine, celui-ci se rapporte à son contremaître, peu importe la tâche qu'il accomplit. Le contremaître informe le salarié si ses services sont requis ou non (ex. : heures supplémentaires).
- Si les dispositions de la convention collective permettent au salarié régulier permanent d'effectuer du travail en temps supplémentaire et que la situation lui permette de commencer plus tôt, celui-ci ne dépasse pas les trois (3) heures de temps et demi à moins de prévoir qu'il y aura du travail à taux double et qui devra être établi selon les dispositions de la convention collective.
- Si le salarié régulier permanent est requis de faire des heures supplémentaires et que la situation ne lui permette pas de commencer plus tôt, celui-ci doit se rapporter au service à 16h45. Cela n'a pas pour effet d'annuler son allocation de repas.
- Un titulaire de l'occupation ou tout autre salarié ayant droit au travail en temps supplémentaire a priorité en tout temps sur le livreur-transporteur « A » qui est à accomplir la fonction en heures supplémentaires.
- Le salarié régulier permanent affecté à un horaire de LTA qui effectue du travail en temps supplémentaire après sa journée normale de travail n'a pas droit au temps supplémentaire du Centre de distribution à moins que l'employeur n'ait pu trouver le nombre de salariés nécessaires pour effectuer le travail.

Le salarié affecté à un horaire qui prend fin à 17h du lundi au jeudi et à 12h30 le vendredi ne perd pas son droit de faire le temps supplémentaire du service ou interservices.

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

Cependant, il doit être présent dans l'édifice pour 17h ou 12h30 selon le cas.

- À défaut de le faire, le temps supplémentaire lui est refusé.
- La priorité du temps supplémentaire est accordée à la livraison avant d'avoir droit au temps supplémentaire du service ou interservices.
- Tout salarié qui remplace au poste de livreur-transporteur « A » est sujet aux mêmes règles.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## ANNEXE C-4

## LIVRAISON – FUSION DE DEUX SERVICES

Les deux (2) postes de livreurs transporteurs « A » hybrides ont pour effet de jumeler le travail de deux (2) services distincts, soit le 36225 (Livraison CDQ) et 36227 (Livraison CSQ) en un seul, et ce, aux conditions suivantes :

- Les parties peuvent s'entendre pour modifier les horaires de ces postes en respectant la plage horaire du quart de jour des services de livraison CDM-CDQ prévue à l'annexe A-3.
- Pour ces deux (2) salariés, leurs services d'appartenance sont le 36225 et le 36227. Ils sont considérés distincts des autres salariés des services mentionnés.

Lors de la nomination d'un nouveau titulaire sur les postes prévus à la présente annexe, celui-ci choisit son service d'appartenance entre le 36225 et le 36227.

- Ces deux (2) postes sont exclus du choix de circuit de livraison prévu à l'annexe A-7 et de la répartition du temps supplémentaire prévue à l'article C2:00:07. Les titulaires de ces postes font leur choix après les titulaires des postes de livreur-transporteur des services de livraison.
- En cas de surplus dans les services 36225 ou 36227

Si un surplus de salariés survient dans l'un ou l'autre des services et que cela occasionne le déplacement d'un salarié vers un autre service, le salarié ayant le moins d'ancienneté visé par la présente annexe est réaffecté prioritairement à une affectation de livreur-transporteur (A ou B). À défaut, il est réaffecté en fonction de la liste d'affectation extérieure au service concerné.

Si les dispositions susmentionnées ne peuvent être appliquées, le salarié est déclaré en surplus et est réaffecté par ordre inverse d'ancienneté selon les règles prévues aux articles 5:02:17 et 5:02:18.



Le développement du réseau SAQ Restauration exige l'adaptation à une nouvelle culture commerciale et des modifications importantes dans le fonctionnement des divisions Ventes et Chaîne d'approvisionnement.

Dans ce contexte et dans un souci de maintenir un haut niveau de qualité de service à la clientèle, la division Chaîne d'approvisionnement a besoin de flexibilité nécessitant des ententes particulières entre les parties en ce qui concerne le fonctionnement du Centre spécialisé de Québec. Les parties conviennent de ce qui suit :

- 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.
- Pour chacun des horaires réguliers qui débutent à partir de 13h, la prime de soir est accordée pour l'ensemble de la semaine de travail.
- 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 à la suite d'une supplantation, d'un transfert ou d'un affichage. D'autre part, il s'engage à verser la prime d'entraînement et la classe supérieure salariale dont il aurait bénéficié autrement.
- L'employeur affiche une liste permanente où les salariés peuvent s'inscrire afin de recevoir par ancienneté la formation nécessaire pour effectuer du remplacement dans tous les postes couverts excluant la livraison.
  1. L'employeur donne la formation d'abord aux réguliers titulaires d'un poste au CSQ pour ensuite donner la formation aux salariés des autres services.
  2. Au CSQ, l'employeur peut affecter prioritairement un salarié qui a complété avec succès une période de formation dans un des postes couverts par la présente annexe par ordre inverse d'ancienneté. Cette disposition n'a pas pour effet de pénaliser le salarié dans le cas où il est affecté à un taux de salaire supérieur.
  3. Les présentes conditions de formation s'appliquent au CSQ nonobstant toute autre indication contraire de la convention collective.
  4. Le fait pour un salarié de détenir une formation ne lui assure pas pour autant une préséance lors d'affichage.
- Rien dans l'article 6:00:00 ne peut obliger un salarié à déplacer un agent de protection et de sécurité ou un salarié du CSQ travaillant sur un poste distinct du nouvel horaire.



2001-04-01

Les parties, concernant le cas particulier de l'intégration de neuf (9) employés du Syndicat des employés de magasins et de bureaux dont le nom et la date d'ancienneté acquise chez ce syndicat apparaissent à la mise à jour, à la date de signature de la présente, du tableau ci-dessous conviennent que :

- L'employeur s'est engagé au moment déterminé d'embaucher pour le CSQ les employés mentionnés sous le statut d'employés permanents. De ce fait, les employés concernés sont soumis aux directives et politiques de l'employeur ainsi qu'aux conditions de travail prévues à la convention collective et aux ententes et bénéficient de tous les avantages et privilèges accordés par l'employeur aux salariés de cette catégorie en devenant membres du SCFP – Section locale 3535.
- L'employeur et le SCFP – Section locale 3535 se sont engagés, pour ces salariés à retenir la date d'ancienneté apparaissant au tableau ci-dessous comme étant la date d'ancienneté applicable à l'intérieur du CSQ.
- De plus, la date d'ancienneté applicable aux autres services du CDQ devient la date d'intégration au SCFP – Section locale 3535 selon le même rang d'ancienneté reconnu entre les parties.
- Pour la détermination du service continu aux fins d'application de l'article 9:01:00 de la convention collective, une date est établie et apparaît au tableau ci-dessous.
- Les cinq (5) salariés intégrés à l'accréditation du SCFP – Section locale 3535 ne peuvent être déplacés dans leur poste à l'extérieur du CSQ, nonobstant toute autre disposition de la convention collective.

#### Salariés réguliers succursale 33557

Date d'ancienneté	Nom	Prénom	Service continu
1997-01-06	Simard	Linda	1987-02-09
1998-06-30	Pageau	Denis	1986-10-15

La date d'intégration pour les salariés mentionnés ci-haut est le 1<sup>er</sup> avril 2001.

## **ANNEXE C-7**

## **LIVRAISON CSQ (36227)**

La livraison fait partie intégrante de la vente et la façon dont un produit est livré au client est au moins aussi importante que la qualité du produit lui-même.

Les préposés à la livraison sont du personnel de première ligne qui se trouvent en situation de contact direct avec le client et ont, par conséquent, un impact important sur l'image de l'entreprise.

Le service de livraison du CSQ est intégré 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.

- Sujet au paragraphe précédent, à l'exception de la plage horaire de soir, les quarts de jour et de nuit sont maintenus, conformément à la section Horaires classiques de l'annexe A-3.
- Le quart de soir se situe pour sa part entre 13h et 2h15.

### **AFFECTATION**

Les titulaires de ces postes perdent tous leurs droits pour des affectations quotidiennes en vertu de l'article 5:02:16, sauf pour une occupation dans le service.

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

### **LE REMPLACEMENT**

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

### **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET JOURS FÉRIÉS**

L'horaire qui prend fin à 17h ou pour le vendredi à 12h30 n'a pas pour effet de faire perdre le temps supplémentaire du service ou interservices.

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

Par contre, il doit être présent dans l'édifice pour 17h ou 12h30 selon le cas.

À défaut de le faire, le temps supplémentaire lui est refusé.

La priorité du temps supplémentaire est accordée à la livraison avant d'avoir droit au temps supplémentaire du service ou interservices.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## ANNEXE C-8

## EXTENSION DE LA PLAGE HORAIRE À L'EXPÉDITION

Il est de l'intention de l'employeur de favoriser au maximum le travail à l'expédition selon les termes de la présente convention collective.

Par contre, dans le but de réduire les délais de livraison, le processus de chargement au service 36220 peut être devancé.

Il est donc convenu que, suivant le besoin, la plage horaire de travail du quart de jour prévue à l'annexe A-3 est prolongée jusqu'à un maximum de 21h30 pour les journées complètes et jusqu'à 17h15 pour la demi-journée.

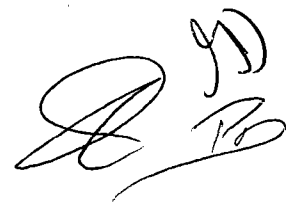
A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'R' followed by a smaller 'B' and a horizontal line.

## ANNEXE C-9

## CRÉATION D'UN QUART DE TRAVAIL

Lors de la création du quart de soir, l'employeur s'engage à former un comité consultatif qui a pour mandat :

- D'analyser les effets et les conséquences de l'implantation d'un quart de soir prévu à l'annexe A-3.
- D'identifier les problèmes qui surviennent dans son application.
- Au besoin, de discuter des adaptations et modifications nécessaires afin d'en arriver à une entente.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## ANNEXE C-10

## REMPLACEMENT D'UN CONTREMAÎTRE PAR UN SALARIÉ

Afin de favoriser le développement d'une relève pour les postes de contremaîtres aux CDQ et CSQ, il est de l'intention de l'employeur de considérer la candidature des salariés syndiqués affectés temporairement à titre de cadre, selon l'article 2:01:04 de la convention collective.

Un programme d'évaluation est mis en place pour permettre aux candidats intéressés de mettre en relation leur profil avec les exigences du poste.

Les objectifs visés par l'affectation de salariés syndiqués comme contremaîtres remplaçants sont d'assurer les opérations quotidiennes habituellement exécutées par le contremaître, à l'exception des interventions disciplinaires.

Advenant une plainte d'un salarié à propos de la gestion des opérations du service par un salarié syndiqué affecté à titre de cadre, le syndicat et l'employeur se rencontrent afin de régler le litige.

Cette procédure n'a pas pour effet d'enlever ou de diminuer l'application de l'article 2:01:04 a) de la convention collective. À défaut d'entente sur un litige alors que le délai prévu est expiré, le syndicat accorde un délai suffisant pour le retour en poste du salarié syndiqué visé.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a surname, located in the bottom right corner of the page.

## CENTRE SPÉCIALISÉ DE QUÉBEC (CSQ)

L'employeur et le syndicat conviennent qu'il est nécessaire d'établir de nouvelles règles de fonctionnement au CSQ afin de satisfaire à la demande de la clientèle du CSQ et pour adapter la main-d'œuvre à cette réalité.

Les objectifs poursuivis visent, entre autres, à développer un esprit d'équipe qui favorise la créativité et l'intérêt. Les règles de fonctionnement sont les suivantes :

Horaire

- Au-delà de ce qui est prévu ci-dessous, l'employeur et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier des horaires en respect des dispositions prévues à la section Horaires classiques de l'annexe A-3.

Contrairement à toute disposition contraire prévue à cette annexe, les postes dont l'horaire de travail débute à 7h30 sont inclus dans le processus d'affectation quotidienne prévu à l'article 5:02:16.

Les heures de travail des postes suivants sont distribuées de la façon suivante :

Commis (38h75)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
<b>Jour (A)</b>	10	10	10	8,75	---
<b>Jour (B)</b>	8,5	8,5	8,5	8,5	4,75
<b>Soir (C)</b>	8,5	8,5	8,5	8,5	4,75

Le poste C est sans affectation

Les postes A et B sont en affectation hebdomadaire

Préposé à l'inventaire (38h75)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
<b>Jour (D)</b>	8,5	8,5	8,5	8,5	4,75

Affectation hebdomadaire

Réquisition (38h75)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
<b>Jour (E) et (F)</b>	8,5	8,5	8,5	8,5	4,75

Affectation hebdomadaire

## Préposé B (38h75)

	<b>Lundi</b>	<b>Mardi</b>	<b>Mercredi</b>	<b>Jeudi</b>	<b>Vendredi</b>
<b>Jour (G)</b>	10	10	10	8,75	---
<b>Jour (H)</b>	8,5	8,5	8,5	8,5	4,75
<b>Soir (I)</b>	8,5	8,5	8,5	8,5	4,75
<b>Soir (J)</b>	10	10	10	8,75	

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

### **Postes sans affectation**

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

### **Liste de remplacement**

- Le salarié affecté sur un poste au CSQ par les listes de remplacement prévues aux articles 5:02:13 et 5:02:14 pour moins d'une (1) semaine y est affecté pour la durée de ce remplacement.

### **Réduction de personnel**

- Une réduction des volumes du CSQ en cours de semaine peut entraîner le transfert de salariés affectés hebdomadairement au CSQ vers le CDQ, à moins que cela ait pour effet de causer une mise à pied au CDQ pour la semaine en cours.
- Lors d'une réduction de personnel au CDQ, un salarié touché ne peut déplacer un salarié en affectation hebdomadaire au CSQ, nonobstant les dispositions de l'article 6:01:00 et des articles 5:02:12 et suivants.

### **Conditions particulières relatives aux horaires de quatre (4) jours**

#### Temps supplémentaire

Les heures de temps supplémentaire effectuées lors de journée dont l'horaire de travail est de neuf virgule cinq (9,5) heures et plus sont rémunérées à taux et demi et à taux double après un total de onze virgule cinq (11,5) heures travaillées dans une même journée.

#### Repas en temps supplémentaire

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



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

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

#### Période de repos en temps supplémentaire

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

Pour les journées dont l'horaire de travail du salarié du CSQ est de plus de neuf (9) heures, le salarié a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes après sa onzième (11<sup>e</sup>) heure travaillée dans une même journée, pourvu qu'il y ait au moins trente (30) minutes de travail à effectuer en temps supplémentaire après sa pause.

#### Jours chômés et payés

Les salariés du CSQ dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés prévus à l'article 9:02:01 a) reçoivent une compensation égale au 1/5 de la semaine normale de travail en lieu et place d'un jour chômé et payé.

#### Congés personnels

Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le salarié régulier permanent du CSQ se voit créditer à son contingent d'heures l'équivalent de trois (3) jours sur le nombre de jours par semaine normalement travaillés multipliés par trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures.

Au 30 juin de chaque année, le salarié régulier permanent du CSQ qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit. Dans ce cas, il reçoit un maximum de vingt-trois heures virgule vingt-cinq (23,25) multipliées par le taux horaire de son occupation.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## ANNEXE D-1

## AGENTS DE PROTECTION ET DE SÉCURITÉ (APS)

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

- Les titulaires de l'occupation de APS, de même que les salariés inscrits sur la liste de rappel des services de Protection des immeubles de l'employeur doivent effectuer leur travail en respectant les conditions prévues au Code d'éthique et de conduite des employés. De plus, ils doivent dans le cadre de leur occupation, collaborer aux enquêtes de l'employeur, rapporter, dénoncer et témoigner de toute situation mettant en cause la sécurité des salariés, des visiteurs et des actifs de l'entreprise.

Un cloisonnement étanche doit exister entre les titulaires des postes d'APS et les titulaires des autres postes couverts par l'unité d'accréditation. Cette étanchéité doit être totale, de sorte qu'aucun salarié ne peut être affecté d'un groupe à l'autre, peu importe le type d'affectation ou le statut du salarié. De même, la liste de rappel des APS doit être distincte des autres listes de rappel. Un salarié inscrit sur cette liste ne peut effectuer de remplacement dans un autre secteur et réciproquement, un salarié d'une autre liste de rappel ne peut effectuer de remplacement au service de Protection des immeubles de Montréal et de Québec.

- L'employeur reconnaît que le travail de surveillance relève des APS. Afin de maintenir les compétences et exigences de la fonction, l'employeur s'engage à assurer le rafraîchissement des connaissances des salariés APS de façon régulière.
- Dans la mesure du possible, l'employeur maintient une liste de rappel suffisante pour répondre à ses besoins et n'utilise la sous-traitance qu'en dernier recours.
- Les parties doivent convenir d'ici la fin février 2023 des modalités concernant le rappel au travail.

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

**5:02:00** est remplacé par :

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

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

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'J. Y. D.' and the initials below it are 'P. D.'

**9:03:05** est modifié par

### **Congés personnels**

En regard de l'application de l'article 9:03:05, le salarié régulier se voit créditer à son contingent d'heures un maximum de trente-six (36) heures par année.

Au 30 juin de chaque année, le salarié régulier titulaire d'un poste d'APS qui n'a pas bénéficié du nombre d'heures auxquelles il avait droit, reçoit une compensation égale à la différence entre le nombre d'heures utilisées et le nombre d'heures auxquelles il avait droit dans ce cas, maximum vingt-quatre (24) heures multipliées par le taux horaire de son occupation.

### **PAIEMENT DU SALAIRE**

L'employeur s'engage à prendre les dispositions nécessaires permettant un paiement de salaire pour les APS basé sur une moyenne de quarante heures (40 h) par semaine.

À cette fin, tous les salariés travaillant comme APS accumulent du temps régulier aussitôt que leur semaine de travail excède quarante heures (40h).

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

Ce programme est optionnel et le salarié doit exprimer par écrit son désir d'y participer.

Ce cumul d'heures régulières ne sert uniquement qu'à permettre le paiement moyen de quarante heures (40h) par semaine.

### **HORAIRE DE TRAVAIL (CARRÉS NOIRS)**

L'APS affecté à un horaire de travail comportant une séquence de six (6) semaines et dont la moyenne d'heures hebdomadaires est de plus de quarante (40) heures peut, à sa demande, prendre congé les journées identifiées « carrés noirs ». Autrement, le salarié accumule ses heures et les reprend à toute autre date convenue avec son supérieur immédiat en autant qu'elles soient reprises en bloc de trente-six (36) ou quarante-huit (48) heures. Cette reprise de temps peut être obtenue en conjonction avec une autre rubrique de congé.

Le supérieur immédiat ne peut refuser cette reprise que si les besoins du service l'exigent. Aucune demande de reprise ne peut être faite ou accordée de la première semaine complète de décembre à la première semaine complète de janvier inclusivement.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## ENTENTE INTERVENUE

ENTRE :

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Ci-après la « SAQ »

-et-

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA  
SAQ (SCFP, SECTION LOCALE 3535)

Ci-après le « Syndicat »

---

### Projet de livraison à domicile des colis CAR

**CONSIDÉRANT** que le Syndicat demande à la SAQ d'évaluer l'implantation d'un service de livraison à domicile opéré par la SAQ;

**CONSIDÉRANT** l'entente de principe convenue entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2021-2027;

**CONSIDÉRANT** le grief TM-20-07-263 (5604) déposé par le STTSAQ dont une audience est prévue le 11 octobre 2022;

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Durant l'année financière 2023-2024, la SAQ s'engage à mettre en place un projet-pilote d'une durée de six (6) mois pour la livraison à domicile des colis CAR (*Cliquez, Achetez, Ramassez*);
3. Un (1) projet pilote est mis en place pour chaque région, soit un (1) à Montréal et un (1) à Québec.
4. Durant l'année financière 2022-2023, la SAQ débute l'analyse et l'évaluation de ce projet pilote afin de déterminer les modalités d'implantation de celui-ci. Le comité prévu à l'article 6:04:10 est consulté durant l'évaluation et l'élaboration du projet.
5. Pendant la durée du projet, le comité se rencontre pour évaluer la performance du projet et, le cas échéant, faire les ajustements nécessaires afin d'en assurer la rentabilité. Ce projet pilote n'engage pas la SAQ à poursuivre ce service au-delà de la durée du projet-pilote de six (6) mois;
6. Cette entente règle le grief TM-20-07-263 (5604) et s'engage à se désister auprès de l'arbitre;
7. Les parties déclarent que la présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec* et reconnaissent expressément qu'elle est effectuée sans admission quelconque de responsabilité de part et d'autre.
8. La présente lettre d'entente est faite en raison de circonstances et de considérations particulières et elle ne pourra être invoquée à titre de précédent dans tout autres dossier. À ce titre, cette lettre d'entente ne pourra être invoquée afin d'interpréter la convention collective ou la portée du certificat d'accréditation du STTSAQ.



BUREAU DU  
COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

DOSSIER(s) : AM9304S029  
(AM8802S242)

Cas : CM9304S248

2014/07/23 09:02

MONTRÉAL, LE 10 JUIN 1993  
PRÉSIDENT :  
LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL ADJOINT  
SERGE LALANDE

---

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3535**  
2100, rue Papineau  
3<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2K 4J4

SYNDICAT REQUÉRANT

-et-

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU  
QUÉBEC**  
6876, rue de Marseille Montréal (Québec)  
H1N 1M7

SYNDICAT INTIMÉ

-et-

**SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**  
905, avenue De Lorimier Montréal  
(Québec) H2K 3V9

Établissements 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



