

ANNOTATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le présent guide rassemble l'ensemble des interprétations et/ou explications et/ou changements et/ou ajouts au sujet de la convention collective pour lesquelles nous nous sommes entendus avec l'employeur. Elles sont donc considérées comme faisant partie de la présente convention collective. Ces interprétations ne devraient donc pas être contestées. Si un gestionnaire refuse de les appliquer, contactez rapidement votre délégué régional qui fera les démarches nécessaires pour faire respecter la convention collective.

Article 2.04 4. :

La mention « ...qu'ils soient présent ou non » n'est pas réputé faire partie de la convention collective.

Article 2.06 d) :

Le deuxième directeur du 23066 est aboli et il y a ajout d'un deuxième directeur à la succursale 23218 au sens de l'article 2.06 (d).

Le deuxième directeur du 23113 est aboli et il y a ajout d'un deuxième directeur à la succursale 23316 au sens de l'article 2.06 (d).

Article 2.07 b) :

La mention « ...lors de l'année financière précédente... » doit être plutôt lu comme « ...lors de l'année de calendrier précédente... »

Article 2.09 a):

Malgré la réduction graduelle du plancher d'emploi ci-dessus décrite, il est entendu qu'une telle réduction n'entraînera pas nécessairement l'abolition de 5 postes par année car de telles abolitions de postes ne constituent pas pour l'employeur un objectif en soi. Toutefois, il est aussi entendu que si l'employeur n'abolit pas 5 postes dans une année donnée, le plancher d'emploi sera quand même réduit de 5 et il pourra, les années suivantes, abolir plus de 5 postes par année jusqu'à concurrence du plancher d'emploi prévu pour l'année en question.

Article 4 :07 b) 4- :

- L'employeur n'a pas à offrir à l'employé la possibilité d'être accompagné d'un représentant syndical du SEMBSAQ.

-La copie de la lettre de mesure disciplinaire n'a pas à être transmise au syndicat

-Lorsqu'une mesure disciplinaire est imposée à un SEMB pour un manquement commis alors qu'il était DR, le syndicat ne contestera pas la mesure si la mesure est imposée alors que la personne est DR et non SEMB à l'exception des congédiements. La mesure n'a pas à être envoyée au syndicat et un délégué n'a pas à être convoqué pour l'enquête de faits et l'imposition de la mesure.

Article 4.08 :

Un « besoin opérationnel » se définit comme un surcroît de travail, limité dans le temps, pour le gestionnaire. Cette situation peut notamment être d'ordre relationnel ou opérationnel. Par exemple : Ventes accrues dans une région touristique, climat de travail nécessitant une intervention soutenue.

Article 7.01 e) et g) :

À moins d'une mention spécifique, l'employé temps partiel à l'essai est réputé inclus lorsqu'il est question de l'employé temps partiel. La mention «...et qui a complété sa période d'essai. » est réputé ne pas faire partie de la convention collective.

Article 8.04 a) :

Malgré qu'un employé 16-19,5 se soit déclaré disponible pour tous les jours fériés il ne peut travailler un jour férié à taux régulier.

Toutefois il pourra être assigné par Sigma conformément aux règles d'assignations et sera rémunéré pour ce nombre d'heures à même son compteur de jours fériés.

Lors de l'offre de temps supplémentaire ce dernier **devra être considéré comme ayant une disponibilité élargie.**

Article 8 :04 e) :

Il est important de noter que l'employé **n'est pas limité à une seule remise de disponibilité élargie** par année, à la condition que la disponibilité soit à la hausse. Elle demeure en vigueur jusqu'à la prochaine période de disponibilité initiale.

Article 8.04 f) :

Les parties ont convenu que la date du 20 novembre indiqué dans la convention collective n'est pas applicable. L'article 8 :04 f) doit donc se lire comme suit :

L'employé détenteur d'un poste 16 à 19.5 et l'employé à temps partiel peuvent aussi modifier leur disponibilité pour chacune des semaines de décembre, à partir du premier dimanche de décembre jusqu'au 31 décembre, à la condition que la disponibilité soit à la hausse ou identique à la semaine précédente. Cette modification est considérée au même titre que la disponibilité élargie et celle-ci s'appliquera jusqu'à la fin de la première semaine complète de Janvier, à moins que l'employé ne fasse la demande à son directeur pour qu'elle cesse de s'appliquer après le 31 décembre.

Pour être considérée lors de la prochaine assignation, cette modification doit être remise au plus tard à 18 heures le mercredi.

Article 8 :05 :

*L'employé conserve la disponibilité initiale qu'il avait avant son congé sans solde complet, **notamment le congé pour études**, et n'est plus contraint à une disponibilité minimale. Cependant, tout employé incapable de remettre sa nouvelle disponibilité aux dates prévues parce qu'il est en congé autorisé par la convention collective ou l'employeur peut modifier sa disponibilité à son retour.*

Article 8 :06 (c) :

Suite au calcul du nombre d'employé disponible, le GTC doit établir la plage horaire couverte lors de l'assignation par ordre inverse d'ancienneté. Cette plage est déterminée par la couverture des horaires garantis de la division. Par exemple, si il y a un horaire garanti couvrant la plage de 9h à 15h et un autre horaire garanti couvrant la plage 12h à 21h, la plage par défaut pour l'assignation par ordre inverse d'ancienneté sera de 9h à 21h.

À noter que la pratique de disponibilité élargie forcée **visé à informer** les employés ciblés par le GTC des fortes probabilités qu'ils soient assignés par ordre inverse d'ancienneté, cette pratique ne modifie pas les règles d'assignation prévues à l'article 8 :06.

Article 8 :09 b):

Les parties conviennent que la remise d'un nouveau formulaire de disponibilité (pour la distribution d'un poste 16 à 19,5 en cour d'année 8 :09b)) sous-entend « remet un **tout** nouveau formulaire de disponibilité »

La remise d'un **tout** nouveau formulaire inclut aussi la possibilité de modifier les autres options comprises sur le formulaire: éligibilité, ordre de préférence, jours fériés, 6^e et 7^e journée et remplacement cos et css.

Les mêmes règles s'appliquent dans le cas où un détenteur de poste 16 à 19,5 obtient un nouveau poste 16 à 19,5.

Lors de la distribution annuelle de l'ensemble des postes 16 à 19,5 de la division l'employé ne peut modifier sa disponibilité initiale sauf pour l'adapter aux heures comprises dans son poste.

Article 8 :10 c) :

Exemples de chevauchement :

1. Un besoin de 9.5 à 17 et un besoin de 12 à 21 :

Vous devriez faire un besoin de 9.5 à 21 et un 12 à 17

2. Un besoin de 9.5 à 13.5 et un besoin de 12 à 18 :

Vous devriez faire un besoin de 9.5 à 18 et vous devrez décider ce que vous faites avec le 12 à 13.5

Article 8 :12 b) :

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

Article 8 :16:

Le remplaçant d'un 16-19,5 ou d'un intégral 30 heures n'est pas soumis à la contrainte suivante prévue à l'article 8 :16 : « Toutefois, aucune journée comprise dans l'horaire du poste d'un employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 ne peut faire l'objet d'un tel refus ».

Si un employé habituellement non disponible sur 7 jours le devient par l'effet de l'application d'un article de la convention collective, par exemple le remplacement d'un poste 30h en dehors de sa disponibilité, ou qu'il est forcé de travailler un dimanche, il pourra refuser sa 6^{ème} et/ou 7^{ème} journée.

Lorsque l'employé signifie son refus de la 6^e ou de la 7^e journée sur son formulaire de disponibilité, la journée comportant le moins d'heures et qui est **la plus près du dimanche** inclusivement sera retirée automatiquement.

Si l'employé n'a pas signifié un tel refus sur son formulaire de disponibilité, la ou les journées comportant le moins d'heures pourront être retirées. Si plus d'une journée comporte le même nombre d'heures, la ou les journées retirées **sont au choix de l'employé.**

Article 8 :17 a) :

Les absences prévisibles et imprévisibles doivent être traitées de la même façon au niveau de la procédure de rappels. En fait, toutes les heures **non rémunérées** de congés prévus à la convention collective peuvent être potentiellement reprises, et ce, jusqu'à concurrence de 38 heures travaillées.

Article 8 :17 b) :

Que ce soit dans le cadre d'un besoin d'au moins 6 heures ou d'un besoin de moins de 6 heures, ce besoin est morcelable selon les conditions suivantes :

- Le besoin résiduel doit être minimalement de 3 heures.
- Le besoin retenu par l'employé qui morcelle n'a pas à être d'un minimum de 3 heures.

Si l'employé qui morcelle conserve un besoin de moins de 3 heures, ce besoin doit être en continu avec son horaire de travail.

Article 8 :17 c) :

Les deux parties se sont entendues pour l'application du texte en lien avec la substitution. Un ajout à la convention suivra ultérieurement.

Si un nouveau besoin comporte plus d'heures de travail qu'une assignation déjà existante, dans la même succursale, la même journée et que la disponibilité de l'employé à temps partiel et de l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5h lui permettrait de le combler, ce besoin lui est offert en respectant le rang d'ancienneté.

Pour les heures comprises dans l'horaire garanti du détenteur 16-19,5, la substitution est permise si son horaire garanti est entièrement compris à l'intérieur du besoin. L'horaire, ainsi libéré, est comblé selon les mécanismes de l'article 8 :00.

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

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

Article 8 :20 b) :

L'employé ne pouvant fournir la disponibilité initiale requise en raison d'un cours (8 :04 c)) ne peut se qualifier pour le transfert à moins que l'employé accepte de modifier sa disponibilité en fonction des besoins établis par le GTC.

L'employé ne pouvant fournir la disponibilité initiale requise en raison d'un congé autorisé en vertu de 30 :02 pour un congé partiel s. solde pour fin d'études peut se qualifier pour un transfert.

Pour l'employé en congé sans solde complet voir l'article 30 :02.

Au moment de remettre son nouveau formulaire de disponibilité L'employé ne peut diminuer sa disponibilité, mais peut l'augmenter afin de correspondre aux besoins déterminés par le GTC.

Article 8 :20 b) :

Un employé à l'essai peut-être transféré d'une division à une autre mais devra recommencer sa période de 300 heures dans sa nouvelle division.

Article 8 :22 : [Tableau synthèse période de repas-repos](#)

Article 8 :23 b) :

Le nombre d'heures d'une semaine de vacances est déterminé par l'employé au moment où il planifie ses vacances.

Le nombre d'heures payées lors d'une semaine de vacances d'un employé détenteur de poste 16-19.5h est déterminé par l'employé au moment où il planifie ses vacances. Ainsi, un employé ayant accumulé 76h de vacances pourrait

décider de prendre 4 semaines de 19h ou deux semaines de 38h et deux semaines de 0 heures (dans ce dernier cas l'employé ne serait pas tenu de prendre les semaines de vacances non rémunérées). Ceci ne doit pas avoir pour effet de lui donner plus de 4 semaines de vacances pendant une année de référence.

Article 8 :23 d) :

Il n'y a aucune obligation pour l'employeur de donner du temps supplémentaire.

Article 10 :03 2 a) :

Il est maintenant permis de créer un horaire de 38h00 incluant le samedi et le dimanche tout en respectant les règles de l'article 10 :03.

Article 10 :03 2 b) :

Le principe d'éclatement des besoins est appliqué seulement si les heures offertes :

- entrent en conflit avec son horaire de travail (par exemple, l'horaire de l'employé est de 12h00 à 18h00 et les heures offertes sont de 11h00 à 14h00. L'employé peut éclater le besoin et prendre de 11h00 à 12h00.

ou

- auraient pour effet de lui faire dépasser la semaine normale de travail (par exemple, si l'employé se voit offrir un 10h00 à 21h00, donc 9 heures de travail, il pourra prendre de 10h00 à 20h00 pour constituer une semaine de 38 heures)

ou

- auraient pour effet de lui faire dépasser une journée de travail de 10 heures (par exemple, l'horaire de l'employé est de 12h00 à 22h00 et il se voit offrir un 9h00 à 12h00. Comme ça lui ferait 11 heures de travail, l'employé peut prendre seulement de 11h00 à 12h00.

Un employé régulier 30 heures ne peut donc pas, sur un besoin de 10h00 à 18h00, accepter de rentrer seulement de 11h00 à 16h00. Par contre, il pourrait

appliquer la règle du morcellement et choisir de travailler de 10h00 à 14h00 ou de 13h00 à 18h00 par exemple.

Article 10 :03 6 :

Pour pouvoir bénéficier de deux dimanches de congés consécutifs, un des deux doit être puisé dans la banque congés personnels.

L'employé peut prendre un congé à ses frais en vertu de cet article même s'il a des heures dans ses banques.

Article 10 :06 f) :

Les déplacements auxquels on fait référence sont ceux prévus à l'article 10 :06 b).

Article 10 :10 :

Succursale : 33604

Division : 121

Localité : 101

Sous-localité Est

Article 11 :02 : Voir lettre d'entente #2011-44

Article 11 :03 : [Tableau aide-mémoire pour le calcul du nombre de pauses et de repas en temps supplémentaire](#)

Article 11 :04 : Voir le communiqué conjoint – Modification dans le calcul des pauses en temps supplémentaire

Article 11 :05 :

Le temps de pause de 15 minutes est inclus dans le temps de travail donc dans les 30 minutes prévues à l'article 11 :05.

Article 11 :06 d) :

Afin de permettre le traitement des demandes de transfert du temps supplémentaire accumulé dans le compteur de Temps supplémentaire pour la préretraite, les demandes doivent être reçues au moins 4 semaines avant le deuxième jeudi de novembre.

Article 11 :07 2. a)

« Fin du mois » devrait être remplacée par « lendemain du jour de l'an inclusivement. »

Article 11 :07 3. c)

Un COS n'est pas obligé de prendre un besoin de COS.

Article 11:08

Remplacement poste 16-19.5h:

La priorité dans l'offre de temps supplémentaire accordée aux employés réguliers durant la période des fêtes ne s'applique pas à l'intérieur des heures comprises dans les horaires garantis aux détenteurs de poste 16-19.5 qu'ils soient au travail ou non. Le remplacement d'un poste 16-19.5 doit donc se faire en fonction des règles régulières d'assignation.

Employés détenant un poste 30h:

Les besoins à combler doivent être offerts prioritairement aux employés titulaires d'un poste 30h pour leur permettre d'atteindre 38h dans leur semaine normale de travail avant d'être offerts en temps supplémentaire.

Article 13.01 :

L'employé temps partiel 16-19.5 doit prendre dans ses compteurs de journées fériées les heures assignées lors du jour férié et non seulement les heures du poste 16-19.5.

Article 14 :01 a) II : Voir le communiqué conjoint – Congés de décès

Article 14 :04 :

Tous les compteurs doivent être vidés, sauf maladie, avant de bénéficier du congé prévu à l'article 14 :04 (les vacances peuvent être prises à la journée dans ce cas)

Article 14:06 a) et b) :

« Premier dimanche de janvier au premier samedi de janvier » devrait être remplacé par « Les heures non prises du contingent de congé personnel au premier samedi de janvier sont payées le premier samedi de janvier et les 22.8 heures de l'année suivante sont versées au contingent le lendemain de cette date ».

Article 15 :02 :

Cet article couvre aussi les libérations syndicales des membres de l'exécutif ainsi que celles des employés libérés pour occuper des postes au bureau du syndicat.

Article 15 :04 :

Lorsqu'une personne est nommée par le syndicat pour participer à un comité, les frais de participation à ce comité, à l'exception des libérations syndicales, sont couverts par le 30 000\$ prévu à l'article 15 :04.

Lorsqu'il s'agit d'un choix paritaire, les frais de participation ne sont pas couverts par le 30 000\$ prévu à l'article 15 :04

Article 19 :13 :

La référence à l'article 19 :15 aurait dû se lire 19 :14.

Article 19 :24 :

La référence à l'article 19 :21 aurait dû se lire 19 :22

Article 19 :28 b) :

La référence à l'article 19 :28 aurait dû se lire 30 :04.

Article 19 :31 :

L'employé en congé de paternité, de maternité ou parental peut postuler sur des postes réguliers. Par ailleurs, l'employé 16-19,5 conserve son poste pendant son congé. L'employé à temps partiel et 16-19,5 se voient offrir les postes 16-19,5 heures pendant leur congé.

Article 19 :33 :

La référence à l'article 19 :26 aurait dû se lire 19 :27

Article 20 :09 : Voir le tableau de répartition des articles de la convention collective CRG/CCG

Article 20 :11 :

Les parties ont convenu de remplacer l'arbitre François Blais par l'arbitre Francine Beaulieu.

Article 21 :00 : Voir le document conjoint Mesures disciplinaires et non disciplinaires

Article 24 :02 b):

Dans le cas d'un employé régulier qui désire une rétrogradation, il doit postuler lors de l'affichage annuel sur un poste inférieur. S'il n'en obtient pas, la demande peut être référée en CRT.

Il s'agit de cas d'exception

Article 24 : 03 g) : Voir le communiqué conjoint – Article 10 :06 d) Transfert et retranchement d'heures

Si le résultat du mini affichage fait en sorte qu'un employé ayant des retranchements d'heures obtient un nouvel horaire, il garde les retranchements d'heures précédemment accordé si ceux si peuvent encore s'appliquer sur le nouvel horaire, c'est-à-dire que les retranchements se fassent toujours par bloc minimaux de 3 heures. Exceptionnellement, on permettra à l'employé d'ajouter jusqu'à deux heures de retranchement à sa demande initiale lorsque cela aura pour effet de débiter et/ou de terminer sa journée de travail. Il ne pourra cependant pas faire de nouvelle demande de retranchement avant la révision annuelle.

Article 24 :04 b) :

L'affichage se fait de façon provinciale, mais l'employé en surplus à l'obligation de postuler sur tous les postes de sa localité.

Article 24 :13 : Voir la lettre d'entente #2011-72

[Foire aux questions remplacement de longue durée](#) / [Étapes pour l'offre du remplacement de longue durée](#)

Article 24 : 13 a) 1- :

La référence à l'article 24 :13(g) aurait plutôt dû être 24 :13 (f)

Article 24 :13 a) 3- :

Il est désormais possible pour l'employeur de créer des remplacements de longue durée pendant la période 10, sous réserve des conditions suivantes :

- Durant la P-9 et la P-10, une fois qu'une absence potentiellement de longue durée survient, l'employeur aura une semaine, à partir de la survenance de l'absence, pour décider s'il remplace ou non un employé absent en vertu des règles du remplacement de longue durée;
- S'il décide de remplacer le poste visé en vertu des règles du remplacement de courte durée, de ne pas le remplacer, ou encore de le remplacer que partiellement, il ne pourra se raviser avant la première semaine complète suivant le 2 janvier pour changer ledit remplacement en remplacement de longue durée.

En outre, l'article 24.13 de la convention collective a été modifié de façon à permettre aux employés réguliers de quitter un remplacement de longue durée en tout temps pour en prendre un autre.

Article 24 :13 a) 3- :

L'employé à temps partiel et l'employé détenteur d'un poste 16 à 19,5 qui accepte un remplacement de longue durée peut être assigné sur un besoin

temporaire qui constitue une promotion à l'intérieur de la même succursale conformément à 24 :13 a) 2. 2.3.

Les employés réguliers sur un remplacement de longue durée déterminé et indéterminé se voient offrir des remplacements de moins d'une semaine et de courte de durée en vertu de 24 :13 a) 1 et 2

Article 24 :13 a) 3.7:

Dans les cas de maladie, le retour peut se faire sans délai de 30 jours.

Article 24 : 14 a):

La référence à l'article 24 :15 (c) aurait plutôt dû être 24 :14 (c)

Article 24 :14 c) :

La référence à l'article 24 :15 b) aurait plutôt dû être 24 :14 b).

Article 25 :06 :

« Qui n'a pas acquis de droit d'ancienneté en vertu de l'article 23» aurait plutôt dû se lire : « temps partiel ou 16-19,5 heures ».

Article 25 :10 :

Les parties se sont entendues à l'effet que les régions sont divisées selon 23/33. Cependant, si un déplacement entraîne un déménagement qui pourrait être autorisé en vertu de l'article 26.09, le CRT évaluera la situation afin d'établir s'il y a possibilité de s'entendre pour minimiser l'impact pour l'employé et l'employeur.

Article 26 :02 :

Un employé qui déplace en vertu de l'article 25 conserve son salaire et non l'échelle salariale.

Article 30 :01 :

Un employé à l'essai peut obtenir un congé sans solde ou partiel sans solde si et seulement si, son absence n'occasionne pas une nouvelle embauche.

L'employé poursuit sa période d'essai à son retour dans le cas d'un congé sans solde complet.

Voici quelques exemples de droits dont l'employé ne bénéficie pas lorsqu'il est en congé sans solde complet : postuler sur des postes réguliers ou se faire offrir un poste 16-19,5 heures.

Pour les congés de maternité, paternité et parental voir article 19 :31.

Concernant le droit de transfert des employés en congé sans solde complet pour études, vous référer à l'interprétation de l'article 30 :02

L'employeur a la discrétion de juger de ce qu'est un motif valable.

Article 30 :02 :

1- L'employé conserve la disponibilité initiale qu'il avait avant son congé sans solde complet et n'est plus contraint à une disponibilité minimale. Cependant, tout employé incapable de remettre sa nouvelle disponibilité aux dates prévues parce qu'il est en congé autorisé par la convention collective ou l'employeur peut modifier sa disponibilité à son retour. (voir l'article 8 :05)

2- L'employé en congé sans solde complet pour fins d'études peut demander un transfert dans les divisions près de son lieu d'étude. Lorsque l'employé accepte un transfert, il doit donner un préavis écrit pour mettre fin à son congé sans solde. Son retour au travail a lieu un mois après la réception du préavis écrit lequel confirme le transfert.

Article 30 :08 b):

Les deux ans de service se calculent à partir de la date d'embauche.

Article 30 :10 g) :

Lors du retronchement d'heures et du congé partiel sans solde, le régime congé à traitement différé est suspendu.

Article 35 :05 d) :

Le salaire est figé après l'épuisement des crédits-maladie et non après les 5 premiers jours d'absence.

Article 35 :07 :

Pendant toute la période où l'employé régulier reçoit des prestations d'assurance salaire, il cesse d'accumuler des jours de maladie à son compteur.

Article 35 :22 :

Les vacances peuvent également servir à combler le délai de carence à la demande de l'employé.

Article 45 : 04 a) :

1- **À la suite du texte de la convention collective :** « L'employé nommé régulier obtient son avancement d'échelon au 1^{er} mai ou au 1^{er} novembre qui suit d'au moins six (6) mois la date de sa nomination. Il obtient ses autres avancements d'échelon à cette même date annuellement.» **figurera l'interprétation suivante :** «L'employé nommé régulier [...] **aurait dû se lire :** « L'employé temps partiel nommé régulier...»

2- **À la suite du texte de la convention :** « L'employé qui obtient un poste de CPOS bénéficie d'un avancement d'échelon à la date de sa nomination sous réserve des dispositions de la lettre d'entente #6.» **figurera l'interprétation suivante :** «L'employé qui obtient un poste de CPOS [...] **aurait dû se lire :** Le COS qui obtient un poste de CPOS...»

3- **À la suite du texte de la convention :** «La date d'avancement d'échelon n'est pas affectée par la promotion, l'avancement de classe ou l'affectation temporaire dans un autre poste.» **figurera l'interprétation suivante :** «L'employé titulaire d'une autre classification qui obtient un poste de CPOS bénéficie de la règle de promotion plus un échelon.»

Article 45:04 b):

Dans l'éventualité où un employé détenteur de poste 16-19.5 perd son poste suite à l'application de la clause 8 :09 d) et en regagne un en cours d'année aux conditions prévues à l'article 8 :09 f), un nouveau témoin d'avancement d'échelon est mis en place en fonction de la date à laquelle il obtient ce nouveau poste. Il n'y a aucun avancement d'échelon lorsque l'employé est en attente d'un nouveau poste 16-19,5.

Article 50 :03 2) a) Voir le Communiqué conjoint – Entente sur l'article 50 :03 2) a) Remplacement d'absences du directeur de succursale et la Lettre d'entente 2010-48

Article 50 :06 a) :

Les deux premiers paragraphes de a) s'appliquent aux employés réguliers seulement

Le troisième paragraphe s'applique aux employés à temps partiel et 16-19,5 heures.

Article 51 :

Les articles 8 :22 et à 10 :07 s'appliquent aux employés qui travaillent en succursale Solo.

Si un employé (tout statut confondu) est seul pendant la période de repas lorsque la succursale Solo est ouverte à la clientèle, cette période est rémunérée et il bénéficie de l'allocation de repas prévue à la politique de la SAQ.

L'employé qui obtient un poste CSS et qui est dans l'impossibilité de suivre la formation revient dans son poste de réserve jusqu'à la prochaine formation. Toutefois, il bénéficie du salaire de CSS à compter de la date officielle de nomination en vertu de 24 :04 g).

Annexe B:

Dans la localité 58 la succursale 23216 est St-Canut et non St-Donat

Annexe 4:

f) La référence à l'article 8:01b) aurait plutôt dû être 8:01.

g) La référence à l'article 8:22 aurait plutôt dû être 8:20.

h) La référence à l'article 8:25 f) aurait plutôt dû être 8:23 d).

i) La référence à l'article 8:33 aurait plutôt dû être 8:30.