



19/12/2018

Résumé de l'entente de principe

SEMB-SAQ (CSN)



Toutes les conditions de travail à incidence monétaire pour le régulier 37 heures seront présentées en assemblée générale uniquement. Ça comprend les augmentations de salaire, la rétroactivité, les vacances et l'assurance collective, les crédits maladie, le régime de libération syndicale et les échelons pour les temps partiels.

RÉGULIER 37 HEURES

1. Unification des statuts à 37 heures avec tous les droits (retranchement, processus 10.6, sécurité d'emploi, selon les critères établis plus bas).
2. Abolition du statut d'emploi 30 heures et de toutes les règles relatives à ce statut d'emploi. Tous les 30 heures deviennent 37 heures.
3. **Plancher d'emplois:**

L'employeur garantit que le nombre de postes réguliers trente-sept (37) heures est basé sur **70 % des heures totales travaillées, incluant les heures des postes en surplus, moins les heures travaillées en remplacement de directeurs et les heures travaillées par les CSS**, et les heures travaillées en remplacement des CSS chaque année de calendrier. Le résultat de cette opération divisé par 1931 heures donne le nombre de postes réguliers trente-sept (37) heures qui doit exister. Les heures de la Cave de garde sont incluses dans le calcul du plancher d'emplois.
4. **Garantie Vin en vrac:** L'employeur s'engage à appliquer l'article 2.06 et à maintenir au moins un régulier 37 heures dans les Vins en vrac.
5. **Garantie d'un régulier par succursale :** L'employeur s'engage à maintenir au minimum un employé régulier membre de l'accréditation dans chacune des succursales, à l'exception des succursales solos dirigées par un gestionnaire.



6. Horaire COS/CPOS:

- S'il y a au moins un caissier-vendeur régulier qui travaille le dimanche dans la succursale, l'employeur doit s'assurer que le COS/CPOS puisse avoir un horaire du lundi au vendredi lors du processus 10.06.
- Les caissiers-vendeurs réguliers, dont l'horaire contient le dimanche, se verront offrir la tâche de COS par ancienneté. Si aucun employé ne l'accepte, le plus jeune est forcé de la prendre.
- Si aucun caissier-vendeur régulier ne travaille le dimanche dans la succursale, les règles normales de 10.06 s'appliquent, et le COS/CPOS pourra avoir un horaire du dimanche au jeudi (sauf droits acquis).
- Les COS/CPOS, qui sont actuellement du lundi au vendredi, ont un droit acquis sur leur poste sur leur horaire du lundi au vendredi.
- Les COS/CPOS, dont l'horaire a été transformé dans les dernières années, seront ramenés du lundi au vendredi, et ils auront un droit acquis sur leur horaire.
- Le droit acquis est uniquement sur leur poste.

7. **Garantie d'horaire conseiller en vin :** Le 1^{er} conseiller en vin de chacune des succursales a un horaire du mardi au samedi.

8. **Processus 10.06 :** Le processus 10.06, tel qu'on le connaît actuellement, est intégré dans la convention collective (décision de François Hamelin, et ententes qui ont suivi).

9. **Modification de 10.03 6-** Pour prévoir que le dimanche est considéré comme toutes les autres journées de la semaine. Ainsi, les banques de congés pourront être utilisées pour prendre congé tous les dimanches.

10. Processus d'amélioration de l'horaire en continu:

- Changement de journée seulement.
- Semaine de 37 heures ou moins, et rémunération au prorata des heures travaillées.



- Applicable à tous les employés réguliers pour les besoins de leur classification.
- Impossibilité de choisir une journée et de prendre un congé pour cette journée.
- Impossibilité de choisir un besoin qui est un férié ou d'échanger un férié.
- La modification d'horaire est valide pour une semaine seulement.
- Possibilité de diminuer le nombre de journées de travail, mais jamais de plus d'une journée.
- Deux jours de congé peuvent être non consécutifs.
- Besoin d'un minimum de quatre heures et ne peut être morcelé.
- Pas d'amélioration de l'horaire en continu en P-10.
- Le quart de travail laissé par l'employé, suite à cette modification d'horaire, ne peut être choisi par un autre employé régulier afin que ce dernier modifie à son tour son horaire. Ce quart de travail est assigné aux employés à temps partiel en vertu de l'article 8, si le gestionnaire le juge nécessaire.
- **Mécanisme de l'amélioration de l'horaire en continu:**
 - Mardi 15h : Émission des besoins par le gestionnaire.
 - Avant le mercredi midi : Choix par le régulier (tant que le système ne sera pas automatisé, c'est la responsabilité de l'employé de communiquer avec le gestionnaire).
 - Jeudi : Sortie de l'horaire incluant l'assignation des horaires TP.

11. **Retranchement:** L'employé ne peut retrancher **plus de 60%** (22 heures) de son horaire. Une période de transition est mise en place pour les employés qui retranchent actuellement plus de 60% (22 heures) de leur horaire. Ces employés pourront remettre un retranchement supérieur à 60 % (22 heures) de leur horaire pour l'année 2019-2020. Dès 2020-2021, ils devront se conformer à la convention collective.



12. **Projet pilote 30 minutes de repas:**

- Un projet pilote d'une durée de trois mois (avril 2019-juin 2019) est mis en place dans une division.
- Les employés réguliers de la division (et les temps partiels en remplacement intégral) ont une période de repas de 30 minutes. Leur journée normale de travail est de 11h pendant le projet pilote.
- À la fin des trois mois de pilote, les employés de la division votent pour le maintien du 30 minutes de repas ou pour le retour à 1 heure.
- Le résultat du vote déterminera l'horaire de repas pour le reste de l'année pour la division.
- Le syndicat s'engage à présenter les résultats du pilote en assemblée générale et à faire voter l'ensemble des membres sur le 30 minutes de repas.
- Si le vote est favorable, le 30 minutes de repas s'appliquera à tous.

13. **Sécurité d'emploi:**

- Tous les employés qui détiennent actuellement la sécurité d'emploi la conservent.
- Tous les employés, qui sont actuellement en processus d'obtenir la sécurité d'emploi, l'obtiendront dès qu'ils auront terminé leur période de 18 mois dans leur poste régulier.
- Les employés de bureau obtiennent la sécurité d'emploi après avoir effectué au moins 18 mois dans un poste régulier au 1^{er} avril de chaque année.
- Tout autre employé ne détenant pas actuellement la sécurité d'emploi l'obtient selon les critères suivants :
 - a. Détenir un poste régulier
 - b. Avoir plus de 15 ans d'ancienneté
 - c. Avoir effectué au moins 18 mois dans un poste régulier au 1^{er} avril de chaque année

14. **Temps supplémentaire:** Le temps supplémentaire débute après la 37^e heure de travail.



15. Temps supplémentaire en P-10 :

- Retrait de la priorité des réguliers pour le 2 janvier.
- Dans les deux premières semaines débutant à compter du premier dimanche de décembre, l'employé régulier peut faire un maximum de six jours de travail dans sa semaine.
- Registre de temps supplémentaire : Pour les deux premières semaines débutant à compter du premier dimanche de décembre, l'attribution du temps supplémentaire sera traitée comme le refus de la 6e-7e journée. L'employé peut appliquer sur tous les besoins et sa plus petite journée, non incluse dans son horaire régulier, sera retirée si son assignation est de plus de six jours, et elle ne sera pas imputée au registre de temps supplémentaire.
- Les heures actuellement protégées dans les postes de 16-19,5 sont disponibles pour le temps supplémentaire des réguliers.

16. Processus de supplantation:

- Processus de supplantation dans lequel on fonctionne par supplantation régionale avant l'affichage provincial.
- Le mouvement se fera d'abord de manière virtuelle dans un affichage régional avant l'affichage provincial. C'est le plus jeune de la succursale, dont le poste est aboli, qui devra supplanter.
- Le plus jeune de la succursale pourra déplacer un employé plus jeune que lui dans la même classification dans sa région. Le dernier employé à être supplanté sera mis dans un poste en surplus dans la région s'il n'y a pas de postes disponibles.
- La personne qui a supplanté dans l'affichage régional virtuel pourra tenter de se replacer dans un autre poste lors de l'affichage provincial.
- Dans les cas où il y a une abolition et qu'il y a des postes vacants dans la région, tous les employés de la région pourront postuler dans le cadre de l'affichage provincial sur les postes vacants, afin de se replacer en suivant l'ancienneté.
- L'employé qui a obtenu un poste en surplus ou vacant dans sa région, suite à la supplantation régionale, et qui n'a pas obtenu de poste suite à l'affichage provincial, restera dans ce poste jusqu'au prochain affichage.



- Les employés déplacés dans un poste vacant ou en surplus dans leur région conservent leur horaire (journées et nombre de soirs dans la semaine avec maximum un soir de plus). Cependant, les heures d'entrée et de sortie peuvent être modifiées.
- Personne ne perd son poste à la fin du processus (sécurité d'emploi régionale).
- Limite de 30 coupures de postes par année dans le cadre du processus.
- Les parties s'entendent sur la notion de région définie pour la supplémentation avec une distance de 60 km entre les succursales les plus éloignées de la région.

NORMATIF TP ET TP 7/20

1. Avantages sociaux pour les temps partiels qui ne rencontrent pas les critères du 7/20:

- 7.45% de bénéfices marginaux pour chaque heure travaillée.
- Peut cumuler cinq journées de crédits maladie au prorata des heures travaillées.
- 22.8 heures de journées personnelles. Les journées seront payées au prorata des heures travaillées ou pourront être prises sans solde si le cumul n'est pas suffisant.
- Quatre semaines de vacances. Les vacances sont payées au prorata des heures travaillées, mais peuvent également être prises sans solde si le cumul n'est pas suffisant.
- Pas admissible à l'assurance collective.



2. Temps partiel 7/20 (employé de 7 ans d'ancienneté et plus et qui a effectué en moyenne 1040 heures annuellement dans les deux années précédant l'année de référence):

- 1.8% de bénéfices marginaux.
- Quatre semaines de vacances au prorata des heures travaillées. Les vacances sont payées au prorata des heures travaillées, mais peuvent également être prises sans solde si le cumul n'est pas suffisant.
- 22.8 heures de congés personnels au prorata des heures travaillées. Les journées seront payées au prorata des heures travaillées ou pourront être prises sans solde si le cumul n'est pas suffisant.
- Sept jours fériés fixes (24-25-26-31 décembre, 1^{er}-2 janvier, 24 juin). Lors d'un férié fixe, le TP 7/20 ne travaille pas et il est payé à même sa banque. Les autres fériés sont flottants. Pour les fériés flottants, l'employé travaille sa journée à taux simple, mais il peut reprendre ce congé en utilisant sa banque de fériés. Les fériés seront payés à même la banque de fériés cumulés au prorata des heures travaillées.
- Sept journées de crédits maladie au prorata des heures travaillées.
- L'employé bénéficie de tous les congés sociaux prévus à la convention collective.
- Admissible à un régime d'assurance excluant l'assurance salaire similaire à celui des 16-19,5 selon un critère révisé annuellement. Pour être admissible, l'employé doit avoir fait un minimum de 1040 heures annuellement dans les deux années précédant l'année de référence.

3. Abolition du 16-19.5 (règles transitoires):

- Tous les 16-19,5 actuels qui ont cinq ans et plus d'ancienneté, mais qui n'ont pas le critère du 1040 heures dans les deux dernières années, seront considérés comme des TP 7/20. S'ils souhaitent conserver l'assurance, ils pourront conserver l'assurance pendant deux ans, et s'ils ne rencontrent toujours pas les critères au bout de deux ans, ils perdront l'assurance.
- Ces employés peuvent renoncer au droit aux assurances, mais ne pourront à nouveau en bénéficier, à moins de rencontrer les critères du 7/20.



- Les 16-19,5 actuels seront replacés dans la structure salariale à l'échelon qui représente leur salaire actuel dans la nouvelle échelle de salaire. Pour la progression dans l'échelle, les nouvelles règles de progression s'appliquent. Les 16-19,5 seront replacés dans l'échelle de caissier-vendeur à l'échelon le plus près de leur salaire actuel.

4. **Création d'un statut d'emploi de saisonnier:**

- L'employé saisonnier peut travailler durant les périodes suivantes : **de la deuxième semaine complète de novembre au 2 janvier**, et **de la deuxième semaine complète de juin jusqu'au 31 août** si cette date est un samedi ou en cas contraire, jusqu'au samedi suivant le **31 août**. À la fin de l'une ou l'autre de ces périodes, le lien d'emploi de l'employé saisonnier est rompu.

5. **Conditions de travail du saisonnier:**

- Les bénéfices marginaux sont de 11.5% pour chaque heure travaillée pour tenir lieu des avantages sociaux.
- Il est assigné après les TP, y compris pour les dispos en élargie.
- S'il est embauché comme TP dans les périodes d'embauche de TP, il est pigé au sort avant les nouveaux TP pour leur rang d'ancienneté.
- Les disponibilités minimales, ainsi que les disponibilités requises par le gestionnaire lors de l'embauche, sont applicables aux employés saisonniers.
- L'employé saisonnier pourra faire la formation avant sa date d'entrée en poste. L'employé saisonnier qui revient pour une seconde période de travail n'a pas à refaire la formation.
- L'employé saisonnier qui revient pour une seconde période de travail se voit placer devant les nouveaux saisonniers dans l'ordre d'assignation.

6. **Congé de fin de semaine (TP)**

- Les employés TP peuvent modifier leur disponibilité afin d'avoir un congé une fin de semaine par période.



- Le choix de la fin de semaine s'effectue au moment du choix des vacances en mars et entre en vigueur la première semaine complète de mai.
 - Les employés TP doivent donner leur ordre de préférence sur toutes les semaines de la période. Le choix est valide pour l'année complète. L'employé peut annuler sa demande de congé en cours d'année, mais ne peut faire à nouveau une demande, et ce, jusqu'à la fin de l'année en cours.
 - Ce congé n'est pas applicable en P-10.
 - Au moment du retrait du congé ou pour la P-10, la disponibilité de l'employé pour la fin de semaine est donc la même que pour les trois autres semaines de la période.
 - Ce congé est soumis à un quantum de 25% des employés pour chaque fin de semaine de la période (par ancienneté).
7. **Troisième remise de dispo:** L'employé TP peut faire une troisième remise de dispo en avril qui entre en vigueur la 1^{ère} semaine complète du mois de mai.
8. **Horaire dix jours à l'avance :** L'employé TP pourra obtenir son horaire dix jours à l'avance.
9. **Dispos minimums:**

Employés embauchés avant la date de la signature :

- Vendredi 17-21h
- Samedi 8h-20h
- Ils peuvent également se rendre disponibles 1 dimanche sur 2

Employés embauchés après la date de la signature :

- **0-5 ans d'ancienneté :** Vendredi 17-21h, samedi 8-20h, dimanche 10-20h. Vendredi, samedi et dimanche jusqu'à 22h pour les divisions avec des Express.
- **5 ans d'ancienneté et plus:** Vendredi 17-21h, samedi 8h-20h. Ils peuvent également ajouter un dimanche sur deux à leur disponibilité.



10. Article 8:

Les règles de l'article 8 continuent de s'appliquer à l'exception des règles suivantes :

- Retrait des 16-19,5h.
- Aucun morcellement et aucune substitution en prévisible.
- Maintien du morcellement et de la substitution pour les rappels dans la même succursale (maintien des règles de rappel actuelles).
- La modification de l'Annexe 25 devra être actualisée en fonction du nouveau logiciel d'assignation des horaires.
- Intégrer le principe du remplacement des congés non payés dans l'article 8.
- Modification des plages horaires de souper (articles 8 et 10) pour que ce soit maintenant de 16h00 à 19h30.

11. Assignation des saisonniers:

- L'employeur constitue une liste d'assignation des employés à temps partiel, des employés à temps partiel à l'essai et des employés saisonniers de la division par ordre d'ancienneté.
- **Cette liste comprend trois (3) groupes :**
 - a. Le premier groupe comprend les employés à temps partiel par ordre d'ancienneté;
 - b. Le deuxième groupe comprend les employés à temps partiel à l'essai;
 - c. Le troisième groupe comprend les employés saisonniers classés par date d'embauche. Le rang d'assignation est déterminé par un tirage au sort fait en présence d'un représentant syndical.
- L'employé saisonnier est obligatoirement considéré disponible pour tous les jours fériés.



- L'employé saisonnier bénéficie des dispositions de la convention collective qui lui sont applicables, sauf spécification contraire. Toutefois, il ne cumule aucune ancienneté et n'a pas droit de grief en cas de rupture du lien d'emploi ou de congédiement. Ce congédiement devra être fait pour une cause juste et suffisante.

12. Processus de transfert provincial: Mise en place d'un projet pilote d'un an pour expérimenter un processus de transfert centralisé provincial.

Les règles du processus sont les suivantes :

- Établissement par les gestionnaires de la division du nombre d'employés nécessaires par division pour assurer les opérations hebdomadaires de celles-ci (seuil).
- Le seuil est déterminé par le gestionnaire et communiqué au GTC précédant la période de transfert.
- **Deux périodes de transfert :**
 - a. Une **première période** de transfert débutant le 2 avril, pour une durée maximale de trois semaines, et une entrée en fonction dans les deux (2) semaines suivant la fin des offres de transfert ou au plus tôt la première semaine complète de mai.
 - b. Une **seconde période** de transfert débutant le 16 août, pour une durée maximale de trois semaines, et une entrée en fonction dans les deux (2) semaines suivant la fin des offres de transfert ou au plus tôt la première semaine complète de septembre.
- Le comité de mouvement de personnel est chargé du processus de transfert.
- Délai de réponse pour les appels:
 - a. Délai d'une heure s'ils sont à l'extérieur du travail;
 - b. Délai de trois heures s'ils sont au travail;
 - c. Délai de retour d'appel : Advenant que l'employé ne retourne pas l'appel dans les trois heures suivant l'appel du comité de mouvement de personnel, la demande de transfert est réputée nulle.
- Les appels pour les transferts peuvent être suspendus du Vendredi saint au lundi de Pâques.



- L'employeur met à la disposition des employés l'ensemble des horaires de toutes les divisions du réseau, afin que les gens puissent les consulter pour être en mesure de prendre une décision éclairée et rapide pour le transfert.
- Les employés qui acceptent un transfert dans une région éloignée de leur division d'appartenance pourront bénéficier d'un délai de deux semaines suivant la date officielle de transfert avant de commencer dans leur nouvelle division.
- L'employeur peut procéder à l'embauche d'employés à temps partiel en tout temps, à l'exception des périodes d'embauche des employés saisonniers et des périodes d'appels pour les transferts.
- Du 1^{er} janvier au 1^{er} avril inclusivement, l'employeur peut procéder à l'embauche d'employés à temps partiel, uniquement si des besoins demeurent non comblés durant deux semaines consécutives.

13. **Processus de transfert régional** : Un processus de transfert centralisé régional sera mis en place en cas d'échec du projet pilote provincial. Les mêmes règles s'appliquent que pour le transfert centralisé provincial, à l'exception que les transferts seront faits de manière régionale.

14. **Localités**: Les localités sont abrogées à l'exception de certaines situations particulières où il existe une distance importante ou une particularité territoriale entre deux succursales. **La liste des divisions avec particularités est utilisée seulement aux fins de l'assignation.** Un atelier de travail sera formé afin de finaliser la liste des divisions avec particularités, et ce, avant la signature de la convention collective. Le Centre d'appels de Montréal sera considéré comme une succursale particulière.

15. **Divisions**: Les divisions seront actualisées et certaines modifications seront apportées afin de corriger certaines problématiques actuellement vécues. Un atelier de travail sera formé afin de finaliser la liste des divisions, et ce, avant la signature de la convention collective.



BUREAUX

1. **Plancher d'emplois bureaux:** Dès la signature de la convention collective, le plancher d'emplois est à **58 postes**. Le plancher d'emplois pourra par la suite diminuer à **53 postes pendant la durée de la convention collective**, par attrition, uniquement en fonction des départs définitifs de la SAQ et de ses filiales, incluant une démission de la SAQ, une retraite, un décès.
2. Un document présentant l'ensemble des modifications des clauses normatives pour les bureaux a été envoyé aux gens des bureaux.

NORMATIF TOUS

1. **Transmission d'informations :**
 - Création d'un intranet dans lequel la SAQ va verser directement toute l'information (détaillée à l'article 5) qu'elle doit transmettre au syndicat.
 - La liste d'ancienneté ne sera plus affichée en succursale, mais elle sera rendue accessible et disponible en ligne.
 - La SAQ rend disponible la convention collective en vigueur et s'engage à en remettre une copie papier à un employé qui en fait la demande.
2. **Pause de 15 minutes:** Modification à l'article 10.07 (8), afin d'y inclure le droit de juxtaposer une pause de quinze (15) minutes à la période de repas.
3. **Modification de 2.06 c) pour la définition de la succursale solo :** L'employeur s'engage pour la durée de la convention collective à opérer un maximum de 77 succursales solos. Les succursales solos actuelles demeurent des solos, malgré qu'il y aura maintenant une possibilité de deux employés réguliers 37 heures.
4. **GTC :** Les GTC se tiendront maintenant une fois par trimestre.



5. 2.04 :

- L'unification des statuts à 37 heures fait en sorte qu'il y aura moins de succursales où des dérogations sont consenties à cause du passage des réguliers 30 heures à 37 heures.
- Ajout de deux définitions:
 - a. La commande à l'auto comprend seulement les commandes des clients et non les commandes de licenciés et d'agences. Cependant, dans le cas des commandes de licenciés et d'agences, le gestionnaire peut accueillir le client et le référer à un employé par la suite pour effectuer la transaction.
 - b. Le directeur peut faire de la caisse enregistreuse et des commandes de licenciés (pendant les périodes de repas et les pauses), uniquement s'il est seul en succursale étant donné que les employés sont en pause et repas.

6. Agences:

- Bonification de l'Annexe 23 pour prévoir que dans l'optique où la SAQ décide de transformer une agence en succursale, il sera possible de la retransformer en agence pendant les cinq premières années de l'exploitation de la succursale.
- Engagement de la SAQ de convertir trois agences en succursales avant le 31 décembre 2021.

7. Dépôt et traitement des griefs :

- Modification à l'article pour prévoir la possibilité pour l'employeur de demander des précisions sur les faits relatifs à un grief et introduction d'un délai de 30 jours pour répondre. Le non-respect du délai et l'ajout de faits ne peuvent pas avoir pour effet d'invalider le grief.
- Les griefs sont traités par le comité central de griefs ou par les comités régionaux de griefs selon les matières qu'ils traitent normalement.



- Le comité central de griefs se réunit au moins une fois par mois pour traiter les griefs actifs. Deux fois l'an, le comité procède à une révision complète de tous les griefs et détermine quels griefs sont portés à l'arbitrage.
- Les comités régionaux de griefs sont composés des délégués régionaux et des directeurs de secteur. Ils se réunissent au moins six fois dans une année. À défaut d'entente après deux rencontres à discuter d'un même grief ou dans un délai maximal de six mois suivant le dépôt dudit grief, les parties s'adjoignent des facilitateurs internes afin de tenter de trouver un règlement.
- Nouvelle clause de médiation plus large permettant aux parties d'y avoir recours au besoin. Nous avons éliminé la liste de médiateurs et allons utiliser la liste d'arbitres.

8. Mesures disciplinaires :

- Le nouvel article 21 est un mélange de la convention actuelle et de l'entente sur le projet pilote de l'article 21.
- Nous avons convenu qu'on va introduire à la convention collective, à l'article 8, l'obligation pour l'employeur de transmettre les évaluations lors d'une fin de période d'essai à la demande de l'employé ou du syndicat.
- La notion de sensibilisation est maintenant intégrée à la convention collective.
- Nous avons maintenu le principe de la suspension non purgée de la lettre d'entente sur 21. La gradation de sanction est en cinq étapes :

À moins qu'une faute grave ne justifie une sanction plus sévère, la gradation des sanctions en matière disciplinaire s'applique et comprend cinq (5) étapes, soit :

1	2	3	4	5
Avis verbal	Avis écrit	Avis formel tenant lieu de suspension	Avis final tenant lieu de suspension ou suspension purgée de 3 mois et plus	Congédiement



- À l'étape 4 de la gradation de sanction, il est maintenant possible de donner une suspension purgée de trois mois et plus.
- Modification au délai d'amnistie; il sera de neuf mois de calendrier. Cependant, le délai sera suspendu lorsqu'un employé est absent du travail en raison d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle, d'une invalidité ou d'un congé sans solde pour une période de plus de sept (7) jours consécutifs.
- Introduction d'un délai d'amnistie de 24 mois de calendrier pour les mesures administratives.
- Encadrement de la convocation du délégué syndical pour la remise de la mesure disciplinaire, et pour un relevé de fonctions.
- Encadrement de la convocation de l'employé pour la remise d'une mesure disciplinaire selon qu'il est assigné à l'horaire ou non.
- Principe maintenu de contestation automatique des mesures disciplinaires.

9. Arbitrage de grief) :

- Nous avons adapté cet article pour rapatrier dans un même article tout ce qui touche à l'arbitrage de grief.
- Nous avons convenu d'une nouvelle liste d'arbitres.

10. **Comité de relations de travail** : Ajout du principe que le délai de dépôt d'un grief peut être suspendu pour une durée maximale de deux mois lorsqu'un sujet problématique est discuté en comité de relations de travail.

11. Versement du salaire :

- Le versement du salaire sera effectué par dépôt direct uniquement. Les textes ont été adaptés en conséquence.
- Une période transitoire de trois mois est prévue pour permettre aux gens qui sont encore payés par chèque de faire les démarches requises.



12. Vêtements :

- Ajustement des textes de la convention collective pour rendre compte de l'uniforme actuel (exemple : retrait de la jupe).
- L'employé à l'essai pourra obtenir un polo supplémentaire à sa demande.
- L'employé qui ne souhaite pas choisir ses chaussures dans le catalogue de l'employeur pourra acheter les chaussures de sécurité de son choix qui correspondent aux normes de sécurité. Dans ce cas, l'employé reçoit une allocation de 70\$ sur transmission à l'employeur de la facture.

13. Comité d'interprétation:

- La liste des interprétations à porter en médiation est celle de l'Annexe 2 de l'entente de principe.
- Les avis d'estoppel devront être tranchés dans le cadre du comité d'interprétation et ne pourront être soulevés en arbitrage avant qu'ils soient tranchés.
- Le comité devra avoir finalisé ses travaux dans un délai de six mois après la signature de la convention collective. Les litiges non réglés seront déférés à un médiateur-arbitre.
- Le comité sera composé, si possible, de membres faisant partie des comités de négociation respectifs à la date de signature de la convention collective.
- Le comité saisira un seul médiateur-arbitre pour disposer de l'ensemble des problèmes d'interprétation de la convention collective.

14. Avis d'estoppel non déférés au comité:

Un estoppel est déposé par une partie à la négociation pour informer l'autre partie qu'elle veut revenir au texte de la convention collective. Ce phénomène existe parce que les parties ont développé une pratique dans l'interprétation d'un article de la convention différente de ce que prévoit le texte.



SUJET	ARTICLE	ESTOPPEL
Vacances	12.05 d)	Estoppel concernant le report et le cumul des vacances.
CPOS	Entente #6	Estoppel quant à l'abolition du poste de CPOS lorsque le nombre d'heures diminue en deçà de 15 000 heures.
Cumul fériés	13.04	L'employeur retire son estoppel sur l'application de 13.04 sur la journée précédant et la journée suivant le congé férié.
Retraite progressive	36.05 2d)	L'employeur s'engage à appliquer le texte de la convention collective et permettre l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail.

15. **Comité de griefs** : Mise en place d'un comité de règlement de griefs comme celui de l'Annexe 1 de la convention collective 2010-2017 pour régler l'ensemble des griefs passés.