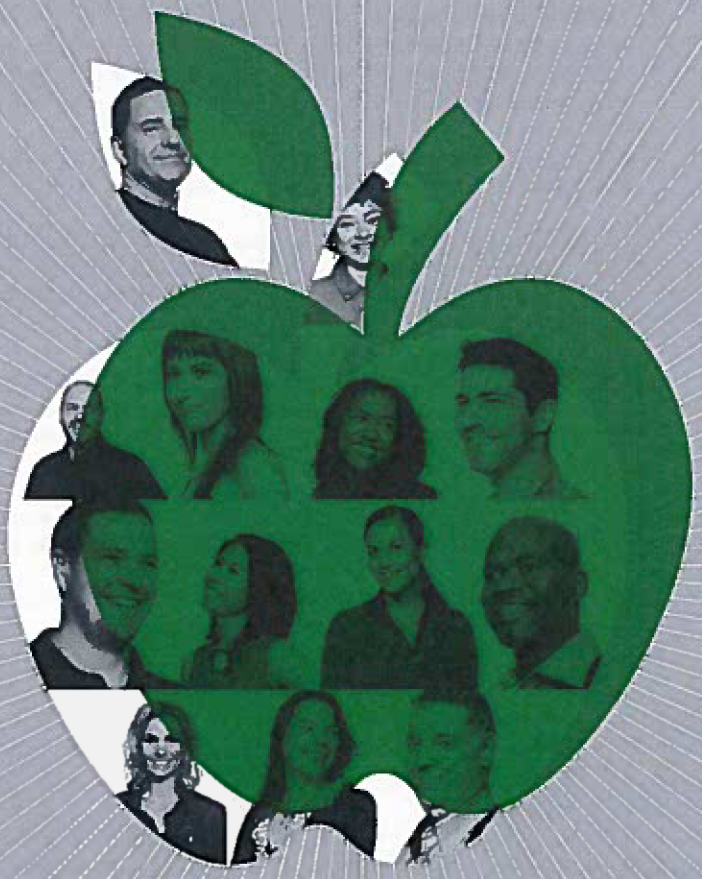
SAQ

LE GOÛT D'ALLER PLUS LOIN

PROTOCOLE D'ENTENTE ADDS/SAQ

DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE SUCCURSALE



ASSOCIATION DES DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE SUCCURSALE

PROTOCOLE D'ENTENTE

RECONNAISSANCE DE L'ADDS/SAQ PAR LA SAQ
COMME REPRÉSENTANTE DES DIRECTEURS ET DIRECTRICES
DE SUCCURSALE DE LA SAQ

CONVENTION

La Société des alcools du Québec, ci-après appelée la « SAQ » et l'Association des directeurs et directrices de succursale de la Société des alcools du Québec, ci-après appelée « L'ADDS/SAQ », par l'intermédiaire de leurs représentants respectifs, conviennent de ce qui suit :

1. L'ADDS/SAQ créée le 12 mars 1977, est reconnue officiellement par la SAQ pour représenter en exclusivité, pour fins de relations de travail, les directeurs et directrices de succursale de la SAQ ;

2. Cette reconnaissance sert de cadre de fonctionnement pour toutes les questions qui concernent spécifiquement ce groupe de salariés ;

3. Préalablement à la détermination ou la modification des conditions de travail des directeurs et directrices de succursale représentés par L'ADDS/SAQ, il est convenu que celle-ci sera consultée par les représentants de la SAQ et à cet effet, un mécanisme permanent de discussion et de consultation sera mis en place ;

4. La SAQ et L'ADDS/SAQ conviennent d'agir dans un esprit de concertation et de collaboration dans leurs relations mutuelles ; sans limiter la généralité de ce qui précède, des rencontres formelles se tiendront périodiquement au sein de la table de discussion ADDS-RH-ventes chargée de traiter de l'ensemble des problématiques de chaque groupe respectif ;

5. La SAQ accepte de payer, lors de chaque exercice financier, un total de 1976 heures pour les activités de L'ADDS/SAQ dont ce nombre d'heures peut être utilisé à la convenance de L'ADDS/SAQ. Tous les comités pour lesquels la SAQ invite L'ADDS/SAQ à participer ne sont pas inclus dans le 1976 heures et les frais pour ces libérations seront imputés au Service des ventes de la SAQ ;

6. La SAQ, à l'intérieur de l'un de ses bureaux, met à la disposition de L'ADDS/SAQ les locaux nécessaires à l'exercice de son mandat de représentation ;

   La SAQ accepte de maintenir toutes les conditions de travail qui sont rattachées au poste de directeur/directrice de succursale pour le président de L'ADDS/SAQ pour la durée de son mandat, y compris le programme de bonification, dont le pourcentage des bonis sera accordé et ce, nonobstant les critères d'application pour l'octroi des bonis ;

7. La SAQ fournit périodiquement à L'ADDS/SAQ, par voie électronique, la liste de ses membres en indiquant pour chacun : nom, prénom, numéro de succursale, numéro d'employé, état de sa banque de crédits maladie, salaire, date de service continu ainsi que la date de naissance, l'adresse et le numéro de téléphone, tel que communiqué par le directeur ;

8. L'ADDS/SAQ convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par la SAQ en vertu de la présente entente et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquels ils ont été prévus ;

9. La SAQ transmet périodiquement à L'ADDS/SAQ, par voie électronique, les mouvements de personnel concernant les directeurs et directrices de succursale ;

10. La SAQ accepte de prélever la cotisation régulière exigée par L'ADDS/SAQ à même le traitement de tous les directeurs et directrices de succursale. À cet effet, le formulaire d'adhésion à L'ADDS/SAQ et d'autorisation de divulgation de renseignements personnels, sera signé par chaque directeur et directrice de succursale et versé à leur dossier respectif. Cette cotisation débute dès son entrée en fonction à moins qu'il ou qu'elle avise par écrit L'ADDS/SAQ et la SAQ du contraire. Le directeur ou la directrice de succursale conserve le droit de cesser de cotiser en tout temps à L'ADDS/SAQ. Il ou elle doit alors aviser celle-ci et la SAQ de sa décision par écrit. Dans ce cas, la cotisation cessera dans les meilleurs délais suivant l'avis du directeur ou de la directrice de succursale.
11. La SAQ se réserve le droit de mettre fin au présent protocole si L'ADDS/SAQ ne représente plus la majorité des directeurs et directrices de succursale qui y sont admissibles;
12. La SAQ et l'ADDS/SAQ reconnaissent que le document annexé fait partie du présent protocole d'entente;
13. La SAQ et L'ADDS/SAQ conviennent de respecter le présent protocole d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé aux lieux et dates mentionnés ci-après.

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

7 janvier 2014
Date

Madeleine Gagnon
Madeleine Gagnon, Vice-présidente
Ressources humaines

Montréal
Lieu

8 janvier 2014
Date

Catherine Dagenais, Vice-présidente
Exploitation des réseaux de vente

Montréal
Lieu

L'ASSOCIATION DES DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE SUCCURSALE DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

8 janvier 2014
Date

Par: Michel Mathieu
Michel Mathieu
Président

Montréal
Lieu

MESURES DISCIPLINAIRES

1. Mise en contexte

Les directeurs de succursales (ci-après désignés collectivement « employés » aux fins de la présente section) ont le devoir et l'obligation de respecter les normes d'éthique professionnelle, de même que l'ensemble des politiques et directives de la SAQ.

À titre d'employeur et de société d'État, la SAQ a la responsabilité d'imposer les mesures disciplinaires nécessaires afin d'assurer le respect de ses normes d'éthique professionnelle, de même que de l'ensemble de ses politiques et directives.

Advenant que la SAQ doive procéder à la remise d'une mesure disciplinaire à un employé, elle suivra la procédure suivante.

2. Convocation à une rencontre pour donner la version des faits

Avant de recevoir une mesure disciplinaire (ex. : réprimande, suspension, rétrogradation, mutation, congédiement), l'employé sera convoqué à une rencontre avec son gestionnaire hiérarchique afin de pouvoir donner sa version des faits. L'employé pourra être accompagné d'un témoin ou d'un représentant de son choix. Le fait de se prévaloir de ce droit ne pourra retarder le moment de la rencontre.

3. Suspension pour fin d'enquête

À tout moment, la SAQ peut suspendre un employé sans solde afin de compléter une enquête. Cette suspension sans solde pour fin d'enquête sera d'une durée maximale de 30 jours, sauf en présence de circonstances exceptionnelles dont la preuve incombe à l'employeur.

4. Communication de la mesure disciplinaire

La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée par écrit à l'employé au plus tard 30 jours ouvrables à compter du jour ou la SAQ a pris connaissance des faits y donnant lieu et a complété son enquête à l'égard de ceux-ci.

5. Délai de péremption

Une mesure disciplinaire déposée au dossier de l'employé ne peut être invoquée contre l'employé advenant que celui-ci ait une période de 12 mois effectif de travail (période excluant toutefois toutes les absences continues d'une durée d'un mois et plus) suite à la remise de cette mesure disciplinaire sans avoir commis un geste ou eu un comportement entraînant l'imposition d'une nouvelle mesure disciplinaire. Advenant la remise d'une nouvelle mesure disciplinaire, un nouveau délai de 12 mois effectif de travail s'applique à compter de la remise de celle-ci.

6. Droit d'appel

6.1 Contestation d'un congédiement

L'employé qui justifie de deux ans de service continu à l'emploi de la SAQ et qui croit avoir été congédié sans cause juste et suffisante pourra, s'il veut contester la mesure prise à son égard, formuler une plainte écrite à la *Commission des normes du travail*, dans les quarante-cinq jours de son congédiement. Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* sont alors applicables.

6.2 Contestation d'une mesure disciplinaire autre qu'un congédiement

6.2.1 Application

La section 6.2 est applicable uniquement à l'égard des Directeurs de succursale qui ont plus de deux ans de service continu.

La section 6.2 vise notamment les mesures disciplinaires suivantes : réprimande, suspension, rétrogradation, mutation. Elle ne vise pas les congédiements ni les mesures administratives.

La section 6.2 ne vise pas les suspensions sans solde pour fin d'enquête, lesquelles sont non contestables, sous réserve toutefois que cette suspension soit de plus de 30 jours et en l'absence de circonstances exceptionnelles dont la preuve incombe à l'employeur.

6.2.2 Procédure pour déposer une plainte

Le directeur de succursale désirant contester une mesure disciplinaire autre qu'un congédiement doit transmettre sa plainte par écrit à son gestionnaire hiérarchique en l'adressant au siège social sis au 905, avenue De Lorimier à Montréal, dans les 10 jours ouvrables de la réception de la mesure disciplinaire.

La plainte doit être signée par le directeur de succursale et doit contenir les faits et les motifs à l'appui de la contestation.

La SAQ peut répondre par écrit au directeur de succursale dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de la plainte afin de lui signifier s'il fait droit ou non à la contestation.

6.2.3 Arbitrage

Le directeur de succursale qui est insatisfait de la réponse de la SAQ doit, s'il désire maintenir sa plainte, référer celle-ci à l'arbitrage dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de la réponse de la SAQ.

Le directeur de succursale qui ne reçoit pas de réponse de la SAQ doit, s'il désire maintenir sa plainte, référer celle-ci à l'arbitrage dans les 20 jours ouvrables suivant la transmission de sa plainte à son gestionnaire hiérarchique.

6.2.3 Choix d'un arbitre

Les plaintes référées à l'arbitrage procéderont alternativement devant les arbitres suivants:

Québec:	Me Denis Gagnon	Montréal:	Me François Blais
	Me Denis Tremblay		Me Gilles Lavoie
	Me Marc Poulin		Me Diane Veilleux

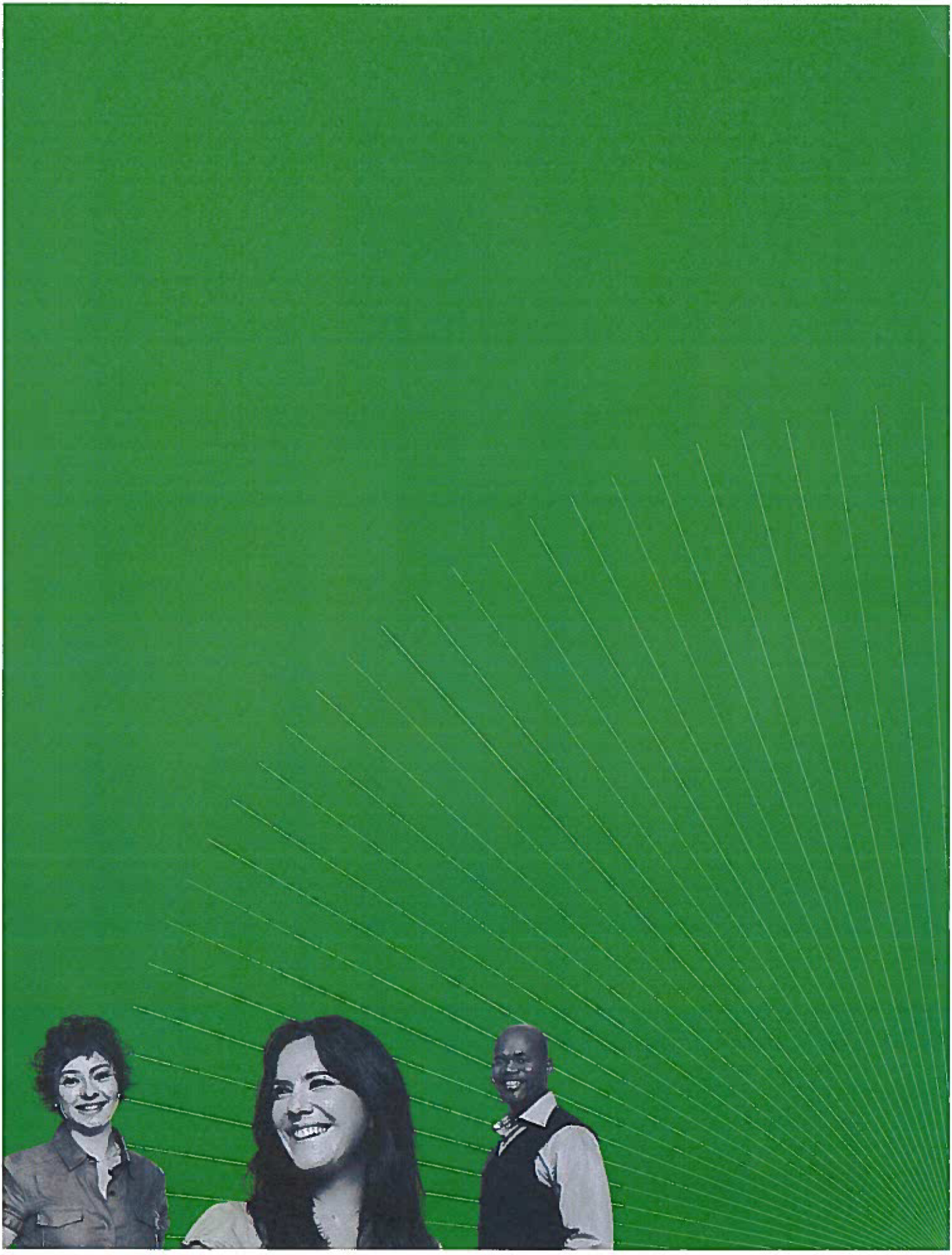
La nomination de l'arbitre doit se faire dans les 10 jours ouvrables suivant la référence de la plainte à l'arbitrage.

6.2.4 Règles d'arbitrage

Les parties conviennent de respecter les règles d'arbitrage suivante:

1) l'arbitre doit procéder en toute diligence à l'instruction de la plainte et rendre sa décision selon les règles de droit, dans les trente jours de la prise du dossier en délibéré, à moins que les parties consentent à lui accorder par écrit un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis;
2) en aucune circonstance l'arbitre n'a le pouvoir de modifier ou d'ajouter au texte des normes d'éthique professionnelle, de même que de l'ensemble des politiques et directives de la SAQ;
3) l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de modifier ou d'annuler la mesure disciplinaire et de décider de toute compensation totale ou partielle jugée appropriée dans les circonstances;
4) la sentence arbitrale est finale et sans appel;
5) chaque partie paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre et toutes les dépenses de ses représentants et témoins.

7. Prolongation des délais

Les délais prévus à la section « Mesures disciplinaires » sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

Les jours ouvrables sont ceux du siège social de la SAQ.