

## LETTRE D'ENTENTE

**ENTRE :** **SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

ci-après l' « employeur »

**ET**

**SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET  
PROFESSIONNEL (SPTP)**

ci-après le « syndicat »

**Objet :** Modalités d'applications mise en disponibilité

**CONSIDÉRANT** que l'employeur a retiré ou modifié certaines mises en disponibilités au sein de la division des Technologie de l'information dans la dernière année;

**CONSIDÉRANT** qu'il est loisible à l'employeur d'augmenter, retirer ou modifier la mise en disponibilité de ses salariés, et ce, en fonction de ses besoins;

**CONSIDÉRANT** que les parties souhaitent clarifier les diverses modalités relatives à la mise en disponibilité suite à ces changements;

**CONSIDÉRANT** le dépôt du grief TP 2012-007 le 30 novembre 2012 en lien avec l'implantation du nouveau système RH-Paie et plus particulièrement concernant les prélèvements à la source de divers montants;

**CONSIDÉRANT** que les parties souhaitent en venir à une entente, le tout sans admission de part et d'autre.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

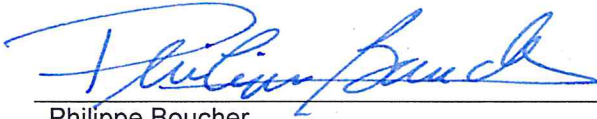
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les modalités suivantes sont applicables en ce qui concerne la gestion des mises en disponibilités à la division des Technologie de l'information :
  - a. Dans la mesure du possible, lorsque l'employeur souhaite retirer en tout ou en partie une mise en disponibilité, il en donne un préavis de deux (2) mois au syndicat et au(x) salarié(s) visés;
  - b. Lorsque l'employeur souhaite réactiver une mise en disponibilité en tout ou en partie, et ce, de manière temporaire, il procède ainsi :
    - i. Cas prévisibles ou planifiables (exemple : Mise en place d'un projet, support ponctuel requis, etc.) : L'Employeur peut redonner une mise en disponibilité en donnant un préavis de trois (3) semaines au(x) salarié(s) visé(s) ou en cas d'impossibilité de le faire, il le ou les informe(nt) le plus rapidement possible. Dans ces cas, la mise en disponibilité peut être pour la durée requise par l'employeur, sans minimum (exemple : seulement pour une plage de 8h, une journée dans une semaine);

- ii. Cas imprévisibles ou situations d'urgence: L'employeur peut redonner une mise en disponibilité en informant le ou les salarié(s) visé(s) le plus rapidement possible lorsque le besoin est connu. Dans ces cas, la mise en disponibilité est d'une durée minimale de 16 heures du lundi au jeudi (2 heures de support rémunérées) et d'une durée minimale de 24 heures du vendredi au dimanche (3 heures de support rémunérées);
3. En contrepartie de cette clarification des modalités d'applications relatives à la mise en disponibilité, le syndicat se désiste du grief TP 2012-007;
4. La présente Entente en est une d'exception et ne pourra être invoquée à titre de précédent dans un autre dossier.

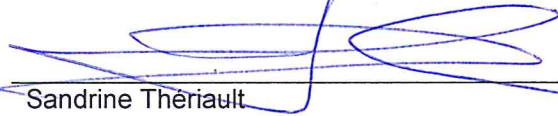
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 15<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE mai 2017.

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

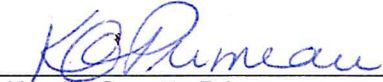
SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET  
PROFESSIONNEL DE LA SAQ




Philippe Boucher  
Directeur, Opérations et infrastructures



Sandrine Thériault  
Présidente



Karelle Goyette-Primeau  
Conseillère, Relations de travail



Hélène Daneault  
Déléguée en chef