

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL – SEMB
20060914 - 03

INTERPRÉTATION COMMUNE
ABANDON DES BRC, DES 16-19.5 HEURES ET DES TPP

Les parties conviennent d'une interprétation commune relativement à l'abandon des BRC, des 16-19.5 heures et des TPP selon les dispositions suivantes :

Besoins répétitifs et constants (BRC) :

L'employé qui ne peut plus fournir la disponibilité requise pour l'un ou l'autre de ses postes garantis, doit abandonner tous ses postes garantis. Il devient non détenteur de poste en remettant une disponibilité à la baisse en fonction de celle qu'il ne peut plus respecter par rapport à l'un de ses postes.

Exemple : Heures garanties : 15 à 19 le mardi
 Disponibilité : 8 à 19 le mardi

Par exemple, l'employé réduit sa disponibilité de 8 à 18. S'il y a lieu, afin de rencontrer la disponibilité minimale requise pour un non détenteur de poste, l'employé doit l'augmenter afin de respecter cette dernière.

La seule exception est celle prévue à l'article 30 :02 pour les employés ayant un **conflit** d'horaire de cours.

Postes de 16-19.5 heures :

L'employé qui ne peut plus fournir la disponibilité requise par son poste, doit abandonner son poste au complet et devient non détenteur de poste en remettant une disponibilité à la baisse en fonction de celle qu'il ne peut plus respecter par rapport à son poste.

S'il est aussi détenteur de BRC, il peut conserver ses heures garanties et demeure détenteur de poste, à l'exception des employés détenteurs de 16-19.5 heures **dans une succursale désignée** qui eux perdent nécessairement leurs BRC.

Employés temps partiel prioritaire (TPP) :

L'employé à temps partiel qui accepte d'être un employé à temps partiel prioritaires (TPP) doit fournir au minimum la disponibilité équivalente à l'éligibilité prévue à l'annexe 14. L'employé qui ne peut plus fournir la disponibilité requise retourne dans la division et est classé comme non détenteur de poste.

S'il y a lieu, afin de rencontrer la disponibilité minimale requise pour un non détenteur de poste, l'employé doit l'augmenter afin de respecter cette dernière.

**COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL – SEMB
20060914 - 03**

Exemple :

Disponibilité de TPP

| | | | | | | |
|----------|-------|-------|----------|-------|----------|--------|
| Dimanche | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi | Samedi |
| | 9/18 | 9/18 | 9/18 | 9/21 | 9/21 | 9/18 |

Doit, par exemple, réduire à (et augmenter le samedi) en fonction de la disponibilité minimale requise

| | | | | | | |
|----------|--------|--------|----------|-------|----------|--------|
| Dimanche | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi | Samedi |
| | 9.5/18 | 9.5/18 | 9.5/18 | 9/21 | 9/21 | 8/19 |

Pour toute information additionnelle, n'hésitez pas à communiquer avec votre gestionnaire ou délégué.



Joël Beaulieu
Vice-président succursales Québec
SEMB-SAQ CSN
Responsable syndical du CRT

Louis-Philippe Charland
Chef de service
RH - Relations de travail
Responsable patronal du CRT

******Note importante******

À ce jour, l'interprétation de la SAQ concernant la remise d'une nouvelle disponibilité est qu'elle doit se faire uniquement à la baisse, sauf si c'est pour rencontrer la disponibilité minimale. L'interprétation syndicale n'est pas encore arrêtée, puisque l'exécutif analyse présentement les textes de la convention collective afin de statuer sur ce dernier élément. L'information sur une éventuelle interprétation commune ou sur le maintien de la mésentente vous sera communiquée dès que ce sujet sera statué entre les parties.