

VOICI LES POINTS À ADOPTER:

- 1.0** Il est proposé d'adopter l'ordre du jour de l'assemblée générale AG-2026-01, tel que présenté (ou amendé).
- 7,0** Il est proposé d'adopter le budget 2027, tel que présenté (ou amendé) à l'assemblée générale AG-2026-01.
- 8.0** Il est proposé d'adopter les modifications à la convention collective.
 - 8.2** Proposition succursale solo
 - 8.3** Proposition employé absent lors de la formation
 - 8.4** Remplacement cvin
 - 8.5** Transferts
- 9.0** Il est proposé d'adopter les modifications aux statuts et règlements.
 - 9.2** Elections des délégués.es
 - 9.3** Élection des membres du comité exécutif et comité de surveillance des finances
 - 9.4** Droit de vote

11.0 Extrait des statuts et règlements du SEMB-SAQ

CHAPITRE 6 : LES PROCÉDURES D'ÉLECTIONS

ARTICLE 6.01 - ÉLECTIONS DES DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX

- a)** Le délégué régional est élu lors de la tenue des assemblées générales statutaires prévues à l'article 7.04 ;
- b)** Les élections sont statutaires aux années 2016, 2019, 2022, 2025, 2028 et à toutes les trois (3) années suivantes ;
- c)** En cas d'intérim ou de poste vacant, l'élection peut aussi se dérouler lors d'une assemblée régionale officielle (article 8.03) ;
- d)** Les élections des délégués régionaux sont organisées selon le protocole suivant :

- 1- Les candidats doivent être proposés par un membre présent lors de l'assemblée et accepter leur mise en candidature. Les candidatures par procuration sont acceptées;
- 2- Si l'élection se déroule sur plusieurs réunions, les mises en candidature ont lieu seulement à la première réunion;
- 3- Seuls les membres de la région présents à la réunion ont le droit de vote. Aucun vote anticipé ou par procuration ne sera valide;
- 4- Le vote se fait à scrutin secret;
- 5- Est élu délégué régional le candidat ayant obtenu le plus de votes, et il prend les fonctions de délégué régional immédiatement après l'annonce des résultats du dépouillement.

En cas d'égalité :

Si l'assemblée est tenue dans un seul lieu de réunion, on procède à un second tour de vote entre les deux seuls candidats ayant eu le plus de votes. Si l'égalité persiste, on applique les règles définies au paragraphe suivant.

Si l'assemblée est tenue dans des lieux distincts ou à des moments différents, une nouvelle assemblée régionale sera convoquée selon les procédures de l'article 8.03 dans un délai raisonnable, afin de faire voter les autres membres n'ayant pas exercé leur droit de vote.

- e)** L'élection du délégué régional est conditionnelle à l'atteinte du quorum régional (10%).



SYNDICAT DES EMPLOYE.ES DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC (CSN)

Propositions de modifications à la convention collective (AG SEMB 2026)

Voici les 4 points soumis au vote à l'AG (les changements sont en rouge ou biffés):

1. L'article 10:10 k) de la convention collective est modifié de la manière suivante :

« À l'exception du CV- mixte, qui peut laisser un besoin de COS pour prendre un besoin de CV les employés doivent sélectionner un besoin de même classification. Toutefois, l'employé CV ~~CV-mixte~~ ou CPOS peut également sélectionner un besoin de COS **et l'employé CV-mixte peut sélectionner un besoin de COS ou de CSS.** »

L'article 10:10 l) de la convention collective est modifié de la manière suivante :

« L'employé CV peut sélectionner deux besoins de classification différente (CV et COS) pour en faire un besoin mixte, à condition que les deux besoins soient en continuité. **L'employé CV-mixte peut sélectionner deux besoins de classification différente (CV, COS ou CSS) pour en faire un besoin mixte, à condition que les deux besoins soient en continuité.** »

L'article 51:07 2e paragraphe de la convention collective est modifié de la manière suivante :

« [...] Les employés réguliers détenteurs d'un poste CV mixte dans les succursales solos peuvent échanger des besoins COS dans leur horaire de travail pour un besoin CV, **COS ou CSS** afin de bénéficier de l'amélioration de l'horaire en continu. »

L'application des articles 10:10 k), 10:10 l) et 51:07 2e paragraphe tel que précédemment modifiés est applicable à compter de l'implantation de la phase 2 SIGMA-RH.

2. **Marche à suivre : Employés absents au moment de leur formation pour un poste de promotion**

À moins d'entente particulière entre les parties, les règles suivantes s'appliquent lorsque les employés sont absents à leur formation de poste de promotion.

COS et CVIN

La période de probation débute lorsque l'employé a complété son retour progressif et est de retour dans son horaire effectif.



SYNDICAT DES EMPLOYE.ES DE MAGASINSET DE BUREAUX DE LA
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC (CSN)

Dans les 4 semaines* suivant son retour dans son horaire effectif :

- L'employé est libéré pour une durée équivalente à la période de formation;
- Pendant cette période, il doit prendre connaissance du matériel de formation;
- Il reçoit un accompagnement personnalisé, selon ses besoins (capsules enregistrées, mentorat, réponses à ses questions, etc.);
- Il fait son examen à la fin des 4 semaines et poursuit sa probation :
 - L'employé doit être dans un environnement calme (bureau fermé) et sans distraction pour ses périodes d'études et d'examen;
 - Les périodes d'études/d'examen ne doivent pas être faites en période de fort achalandage ou dans un bureau à fort trafic.

* Les 4 semaines sont calculées en heures pour tenir compte des absences de l'employé (congé, retranchement, vacances, etc.).

CPOS

À son retour :

- Il est affecté au poste CPOS;
- Il ne débute pas sa période de probation lors de son retour;
- Sa période de probation débute à la date d'entrée en poste de l'année où il effectue sa formation et son examen;
- Il doit faire sa formation et son examen avec la nouvelle cohorte de CPOS.

CSS*:

À son retour :

- Il demeure dans son poste de réserve et est traité comme tout autre employé qui serait dans un poste de réserve;
- Il ne débute pas sa période de probation lors de son retour;
- Sa période de probation débute à la date d'entrée en poste de l'année où il effectue sa formation et son examen;
- Il doit faire sa formation et son examen avec la cohorte des nouveaux CSS.

*Dans le cas des employés absents pour des libérations syndicales, ils doivent assister à la formation CSS et faire l'examen l'année de leur nomination.

3. Échéancier pour la période de transferts hiver

Considérant les nouvelles dispositions à la convention collective 2025-2029 sur la formation des conseillers en vin remplaçants;

Considérant l'importance de connaître les résultats des transferts d'employés à temps partiel avant la période de désistement et des offres de la formation remplaçant CVIN;



SYNDICAT DES EMPLOYE.ES DE MAGASIN ET DE BUREAUX DE LA
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC (CSN)

Considérant l'obligation de remplacement des absences de CVIN de 4 semaines et plus;

Considérant les dates de désistement de remplaçants CVIN, d'offres de remplaçants CVIN et de formation/examen des remplaçants CVIN;

Il est proposé de modifier les dates suivantes pour toute la durée de la convention 2025-2029:

Activités	Dates prévues de la convention collective	Modifications
Date limite pour communiquer le seuil en rencontre du GTC	Aucune mais le guide paritaire du GTC suggère février/mars	P13S2 : Exemple pour cette année : 14 mars 2026
Date limite pour les demandes de transfert	P1S1	P13S2 : Exemple pour cette année : 14 mars 2026
Début des appels	P1S2	P13S3 : Exemple pour cette année : 16 mars 2026
Fin des appels	P1S3	P13S4 : Exemple pour cette année : 24 mars 2026
Entrée en fonction	P4S1	P4S1 (inchangé) : 21 juin 2026



SYNDICAT DES EMPLOYE.ES DE MAGASIN ET DE BUREAUX DE LA
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC (CSN)

4. Remplacement CVIN :

- Si, par exemple, dans une succursale où il y a 2 postes de CVIN, un des deux CVIN s'absente pour une période de 3 semaines et il est prévu qu'à son retour il obtienne l'horaire du 2e CVIN qui est également en absence, il est possible d'offrir le bloc de 5 semaines en remplacement longue durée.
- Si dans une succursale, plusieurs CVIN sont en absence de manière successive, il est possible de les regrouper et de les offrir en remplacement CVIN.
- Cette offre est possible si les absences sont en continuité et d'une durée de moins de 4 semaines chacune.
- L'obligation d'accepter le remplacement, tel que prévu à l'article 9:02 b) point 4, ne s'applique pas dans ces situations.