

NO

7614-03

NOM

Société des Alcoolés du Québec

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

et

LE SYNDICAT DES OUVRIERS DE

LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

1^{er} juillet 1981

au

30 juin 1984

MONTREAL
MESSAGE

84 JUN 23 13:14

se

TABLE ALPHABÉTIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
12	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	34
16	ACCIDENT DE TRAVAIL	50
5	AFFICHAGE ET INFORMATION	6
22	AFFICHAGE, POSTE VACANT, RECLASSEMENT, ASSIGNATION, TRANSFERT	73
21	ANCIENNETÉ	70
	ANNEXE A - OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE	
	ANNEXE B - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À..... L'AGENT DE SÉCURITÉ.....	72
32	ANNEXES ET AMENDEMENTS	98
19	ARBITRAGE	67
34	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	101
1	BUT DE LA CONVENTION	1
27	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	95
17	CONGÉS PARENTAUX	52
28	CONGÉS SANS SOLDE	96
11	CONGÉS SOCIAUX PAYÉS	31
43	CORPS DE MÉTIER	115
3	DÉFINITIONS ET JURIDICTION	1
14	DÉLÉGUÉ EN CHEF	38
30	DROIT ACQUIS	98
42	DROITS DE LA DIRECTION	115
47	DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ	125
37	ÉVALUATION DES TÂCHES	104
44	GRÈVE ET CONTRE GRÈVE	117
7	HEURES DE TRAVAIL	9
10	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS	28
29	JURÉ OU TÉMOIN	97
	LETTRE D'ENTENTE	
	LETTRE D'INTENTION	
25	MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL	90

TABLE ALPHABÉTIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
45 SALAIRES	117
38 OUVRAGE DONNÉ À CONTRAT	108
13 PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS	38
40 PRIMES ET ALLOCATIONS DIVERSES	112
18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF	63
2 RECONNAISSANCE	1
23 RÉDUCTION DE PERSONNEL	81
26 RÈGLES DE DISCIPLINE	92
35 RÉGIME DE RETRAITE	102
4 RÉGIME SYNDICAL	4
15 RÉGIMES D'ASSURANCE-SALAIRE ET DE CRÉDITS-MALADIE	41
41 SALAIRE D'UNE NOUVELLE OCCUPATION OU OCCUPATION MODIFIÉE	114
24 SÉCURITÉ D'EMPLOI	85
33 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL	99
6 STATUT DE L'EMPLOYÉ	8
20 SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT	69
8 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	17
39 UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES	110
9 VACANCES ANNUELLES PAYÉES	24
31 VALIDITÉ	98
36 VERSEMENT DU SALAIRE	102
TRANSPORT	73
RÉDUCTION DE PERSONNEL	81
SÉCURITÉ D'EMPLOI	85
MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL	20
RÈGLES DE DISCIPLINE	92

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	RECONNAISSANCE	1
3	DÉFINITIONS ET JURIDICTION	1
4	RÉGIME SYNDICAL	4
5	AFFICHAGE ET INFORMATION	6
6	STATUT DE L'EMPLOYÉ	8
7	HEURES DE TRAVAIL	9
8	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	17
9	VACANCES ANNUELLES PAYÉES	24
10	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS	28
11	CONGÉS SOCIAUX PAYÉS	31
12	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	34
13	PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS	38
14	DÉLÉGUÉ EN CHEF	38
15	RÉGIMES D'ASSURANCE-SALAIRE ET DE CRÉDITS-MALADIE	41
16	ACCIDENT DE TRAVAIL	50
17	CONGÉS PARENTAUX	52
18	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF	63
19	ARBITRAGE	67
20	SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT	69
21	ANCIENNETÉ	70
22	AFFICHAGE, POSTE VACANT, RECLASSEMENT, ASSIGNATION TRANSFERT	73
23	RÉDUCTION DE PERSONNEL	81
24	SÉCURITÉ D'EMPLOI	85
25	MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL	90
26	RÈGLES DE DISCIPLINE	92

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
27	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL 95
28	CONGÉS SANS SOLDE 96
29	JURÉ OU TÉMOIN 97
30	DROITS ACQUIS 98
31	VALIDITÉ 98
32	ANNEXES ET AMENDEMENTS 98
33	SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL 99
34	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE 101
35	RÉGIME DE RETRAITE 102
36	VERSEMENT DU SALAIRE 102
37	ÉVALUATION DES TÂCHES 104
38	OUVRAGE DONNÉ À CONTRAT 108
39	UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES 110
40	PRIMES ET ALLOCATIONS DIVERSES 112
41	SALAIRE D'UNE NOUVELLE OCCUPATION OU OCCUPATION MODIFIÉE 114
42	DROITS DE LA DIRECTION 115
43	CORPS DE MÉTIER 115
44	GRÈVE ET CONTRE GRÈVE 117
45	SALAIRES 117
46	DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ 118
	ANNEXE A - OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE 118
	ANNEXE B - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'AGENT DE SÉCURITÉ 118
	LETTRE D'INTENTION 118
	LETTRE D'ENTENTE 118

ARTICLE 1**BUT DE LA CONVENTION**

1.01 La convention collective a pour but de consigner par écrit les résultats de la négociation collective, de promouvoir des rapports harmonieux et d'établir des relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les employés, relativement aux conditions de travail et les parties doivent s'y conformer.

ARTICLE 2**RECONNAISSANCE**

2:01 L'employeur reconnaît le syndicat des ouvriers de la Société des alcools du Québec comme le seul représentant de l'ensemble des salariés assujettis à l'accréditation en date du trente-et-un (31) juillet mille neuf cent soixante-quatre (1964) aux fins de négociation et d'application de la convention collective et ses amendements.

ARTICLE 3**DÉFINITIONS ET JURIDICTION**

3:01 Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots suivants signifient:

- a) "Employeur":
La Société des alcools du Québec;
- b) "Syndicat":
Le Syndicat des ouvriers de la Société des alcools du Québec;

c) "Président":

Le président de la Société des alcoolis du Québec au sens de la loi de la Société des alcoolis du Québec;

d) "Employé":

Tout salarié au service de la Société des alcoolis du Québec visé par le certificat de reconnaissance syndicale émis le trente-et-un juillet mille neuf cent soixante-quatre et ses amendements et par la présente convention;

e) "Promotion":

Le passage d'un employé d'une occupation à une autre occupation comportant un taux de salaire supérieur;

f) "Reclassement":

Le passage d'un employé d'une occupation à une autre comportant un taux de salaire égal ou inférieur;

g) "Transfert":

Le passage d'un employé de façon permanente, dans la même occupation, d'un poste à un autre, dans un autre département dans l'unité de négociation;

h) "Assignment":

Le passage d'un employé d'un poste à un autre, de façon temporaire, dans l'unité de négociation;

i) "Occupation":

Un des emplois dont la nomenclature apparaît à l'annexe A ou un emploi établi conformément aux dispositions de cette convention;

j) "Traitement ou salaire":

Le taux horaire apparaissant à l'annexe A ou établi conformément aux dispositions de cette convention;

k) "Période de familiarisation":

Temps d'adaptation durant lequel l'employé est mis au courant des détails et procédés particuliers du poste visé ainsi que des renseignements qui s'y rattachent;

l) "Poste":

Travail effectué par un employé dans une occupation à l'intérieur d'un département;

m) "Congédiement":

Renvoi définitif dû à un motif disciplinaire;

ARTICLE 4

MEMBRE SYNDICAL

n) "Mise à Pied":

Interruption temporaire ou définitive de service dû à un motif économique ou administratif;

o) "Conjoint":

Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne de sexe opposé, qu'elle présente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non-légalement contracté;

p) "Poste-vacant":

Poste ouvert et à combler.

- 3:02 Les termes employés régulier, permanent, titulaire et non-titulaire et employés temporaires sont définis à l'article 6.
- 3:03 La présente convention collective régit les employés formant le groupe des salariés décrit au certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des relations de travail.
- 3:04 Sauf aux fins d'entraînement ou d'urgence, les cadres de la Société des alcools du Québec, n'effectueront pas le travail prévu aux occupations apparaissant à l'annexe A.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4:01 L'employeur doit retenir sur le salaire de tout employé qui est membre du syndicat, le montant spécifié par le syndicat à titre de cotisation.

L'employeur doit, de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle cette association a été accréditée, un montant égal à celui prévu au premier alinéa.

L'employeur est tenu de remettre au syndicat, périodiquement selon la pratique établie, les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque employé et le nom de celui-ci.

4:02 a) L'employeur cessera la retenue syndicale d'un employé en probation dans une fonction exclue de l'unité de négociation et avisera par écrit le syndicat du statut d'un tel employé.

Advenant que le syndicat n'ait pas reçu d'avis, l'employé sera considéré en probation dès la première journée de son entrée en fonction, dans un poste en dehors de l'unité de négociation sujet à l'application du paragraphe 21:05.

b) Dans le cas d'un employé affecté temporairement à un poste exclu de l'unité de négociation:

i La cotisation syndicale demeure.

ii L'affectation temporaire en dehors de l'unité de négociation ne peut dépasser quatre (4) mois cumulatifs dans une même année de calendrier à défaut de quoi l'employé perdra tous ses droits et privilèges en rapport avec la présente convention s'il n'est pas réintégré dans l'unité de négociation dans les sept (7) jours d'une demande écrite du syndicat à cet effet.

iii L'ancienneté continue de s'accumuler. Une fois l'affectation temporaire terminée, l'employé réintègre son poste antérieur sous réserve des dispositions de l'article 23.

4:03 L'employeur consent à indiquer sur les feuillets d'état de revenu d'emploi, le montant total de retenue syndicale à l'occasion de la remise desdits feuillets aux employés.

5:01 L'employeur convient de fournir au syndicat des tableaux fermés à clé pour son usage exclusif. Ces tableaux seront installés à un ou des endroits désignés par l'employeur dans chaque établissement où les employés travaillent, bien à la vue des employés.

Tout avis signé par un membre autorisé de l'exécutif syndical peut être affiché pourvu que l'employeur en ait reçu copie. Les avis ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

Aucun document du syndicat ne peut être affiché ailleurs que sur les tableaux prévus au présent paragraphe.

5:02 Les informations suivantes sont fournies au syndicat par l'employeur:

5:03 Tout nouveau règlement intérieur émis par l'employeur :

a) vers le premier avril et le premier octobre, la liste des employés à son service et couverts par la présente convention en indiquant pour chacun: nom, prénom, statut, numéro de service, occupation, ancienneté, état de sa banque de crédits-maladie, salaire, ainsi que la date de naissance, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et le numéro de téléphone tels que communiqués par l'employé;

b) la liste des employés réguliers non titulaires prévus à l'article 6;

c) la liste des cotisations syndicales prévues à l'article 4;

- d) la liste d'ancienneté prévue à l'article 21;
- e) deux fois par période comptable, une liste comportant le nom, le numéro de service, l'occupation, anciens et nouveaux, des employés réguliers qui, durant la période, auront été embauchés, promus, reclassés, transférés ou qui auront quitté la Société des alcools du Québec ainsi que la date où de tels événements auront eu lieu;
- f) la liste des contremaîtres, à la demande du syndicat en vertu du paragraphe 12:06, et la liste des représentants du directeur des ressources humaines;

5:01 L'expression "employé régulier" signifie un employé
g) la liste à jour des employés permanents occupant un emploi dans une autre unité de négociations en vertu du paragraphe 24:04;

5:02 h) la liste des services aux fins de l'application de la convention collective.

5:03 Tout nouveau règlement intérieur émis par l'employeur à l'intention des employés sera affiché. L'employeur expédiera au syndicat, par courrier ordinaire, au plus tard le jour de l'affichage, copie de tel règlement ainsi que copie de tout affichage touchant des matières relevant de la convention collective.

5:04 Aux fins d'application de la convention collective:

a) L'employeur convient d'aviser l'employé de son statut, de ses fonctions, du régime syndical auquel il est soumis et d'aviser le syndicat par des rapports périodiques des déductions syndicales;

6:04 L'expression "employé régulier" signifie tout employé régulier.
b) L'employé convient d'aviser par écrit son supérieur immédiat de tout changement de nom, adresse, numéro de téléphone et numéro d'assurance sociale.

6:05 L'employé signera l'accusé réception de toute communication écrite de l'employeur si ce dernier l'exige.

ARTICLE 6

STATUT DE L'EMPLOYÉ

6:01 L'expression "employé temporaire" signifie tout employé qui n'a pas accédé au statut d'employé régulier. Aucun étudiant ne peut accéder au statut d'employé régulier.

6:02 Aucun employé n'est nommé régulier à moins d'avoir complété la période stipulée au paragraphe 6:03. L'employé ainsi nommé régulier voit son nom ajouté sur une liste dressée par région, selon son ancienneté.

ARTICLE 6 Une copie de la liste des employés réguliers non titulaires, sera transmise au syndicat dans les trente (30) jours de la signature des présentes, et par la suite, copie des modifications.

7:01 L'expression "employé régulier non titulaire" signifie tout employé temporaire, autre qu'un étudiant, qui a effectivement travaillé quatre-vingt-dix (90) jours, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des douze (12) mois suivant son embauche. L'employeur avisera avec diligence l'employé de sa nomination. La nomination prend effet à compter de la quatre-vingt-onzième (91^{ème}) journée travaillée.

- 6:04 L'expression "employé régulier titulaire" signifie tout employé régulier, nommé seul titulaire d'un poste où sa candidature a été retenue à la suite d'un affichage, ou autrement affecté comme seul titulaire d'un poste aux termes de la présente convention collective.
- 6:05 L'expression "employé permanent" signifie tout employé régulier titulaire qui a accumulé vingt-quatre (24) mois de service aux termes de l'article 24.
- 6:06 L'employé temporaire n'a aucun droit d'ancienneté et ne peut loger de griefs selon la procédure de griefs et d'arbitrages, sauf dans les cas suivants:
- a) le paiement du salaire, des primes, des vacances, des jours chômés et des congés sociaux prévus à la convention collective;
 - b) le refus de l'employeur de le reconnaître employé régulier selon le paragraphe 6:03 ou de procéder à une mise à pied selon l'ordre défini au paragraphe 25:01.

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL

- 7:01 Le présent article vise à définir les heures normales de travail. Cependant, cet article ne peut en aucun temps être interprété de manière à contourner la sécurité d'emploi dont il est fait mention à l'article 24 de la présente convention.

S'il y avait manque de travail, l'employeur accepte de procéder à la mise à pied d'étudiants, d'employés temporaires, d'employés réguliers non titulaires et d'employés réguliers titulaires, suivant les exigences de la présente convention au lieu de procéder à la réduction de la semaine normale de travail.

7:02 Pour les opérations "de jour" seulement, la semaine normale de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) effectuées du lundi au vendredi à raison de sept heures et trois quarts (7 3/4) par jour réparties entre sept heures (07h00) et dix-sept heures trente (17h30) à l'exclusion de la période de repas non rémunérée d'une durée d'une (1) heure, prise vers le milieu du quart, ou de moins d'une (1) heure après entente entre les parties, sauf pour les employés réguliers de la cafétéria pour qui la semaine normale est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) réparties également et consécutivement du lundi au vendredi inclusivement, comprenant une demi (1/2) heure pour le repas, lequel est gratuit.

7:03 Pour les opérations sur plus d'un quart, la semaine normale de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) à raison de sept heures et trois quarts (7 3/4) par jour sous réserve des dispositions du paragraphe 7:04.

a) Lorsqu'il y a deux quarts, le quart de jour travaille selon l'horaire décrit au paragraphe 7:02.

La semaine normale de travail du deuxième quart est répartie entre quinze heures (15h00) le lundi et deux heures et quinze minutes (02h15) le samedi, ou

entre vingt-deux heures (22h00) le dimanche et huit heures (08h00) le vendredi, à l'exclusion de la période de repas non rémunérée d'une durée d'une (1) heure, prise vers le milieu du quart, ou de moins d'une (1) heure après entente entre les parties.

b) Lorsqu'il y a trois quarts, la journée normale de travail comprend une demi-heure rémunérée pour le repas pour les employés à qui l'employeur ne peut accorder un minimum d'une demi-heure de repas non rémunérée à l'intérieur de son horaire.

7:04 a) La semaine normale de travail des gardiens et des mécaniciens de machines fixes (chauffage) sur plus d'un quart est de quarante (40) heures sur trois quarts de huit (8) heures par quart couvrant les sept (7) jours de la semaine.

b) La semaine normale des gardiens affectés à un travail non continu est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) et leur horaire est établi en conformité des dispositions du présent article.

c) La semaine normale des agents de sécurité couvre les sept (7) jours de la semaine, du dimanche au samedi. Elle est en moyenne de quarante (40) heures.

Un horaire de travail de douze (12) heures s'effectue sur deux quarts et une semaine normale de travail ne doit pas excéder quarante-huit (48) heures travaillées et doit comprendre au moins deux (2) jours de congé.

Lorsqu'un agent de sécurité est affecté à un horaire de 38 3/4 heures, cet horaire est établi en conformité des dispositions du présent article.

- d) L'employeur accorde aux agents de sécurité, pour chacun des repas compris dans leur journée normale de travail, une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) rémunérée lorsqu'il ne peut accorder un minimum d'une demi-heure par repas non rémunérée à l'intérieur de son horaire. Dans ce cas, l'employé peut être tenu de demeurer à son poste de travail.
- e) L'horaire des agents de sécurité 83-84 est remis au comité prévu au paragraphe 7:10.
- f) Il est convenu que les règles d'application prévues aux paragraphes 7:11 et 7:12 s'appliquent également aux agents de sécurité.

7:05 Lorsque l'employeur établit un nouvel horaire de travail dans un département, il avise par écrit le syndicat à son bureau dans les locaux de la Société des alcools du Québec au moins cinq (5) jours avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire de travail.

Si l'avis n'est pas envoyé dans le délai ci-haut mentionné, les employés réguliers travaillant selon le nouvel horaire sont payés à taux et demi pendant le nombre d'heures se situant en dehors de leur horaire antérieur, pendant un nombre de jours équivalant à l'insuffisance de l'avis, mais avec un maximum de trois (3) jours.

7:06 Lors de la création d'un nouveau quart ou de l'augmentation temporaire du nombre de postes sur un quart dans un département, les dispositions ci-dessous s'appliquent avant celles de l'article 22.

- a) L'employeur offre par écrit les postes ainsi créés aux employés réguliers travaillant dans les occupations visées, selon leur ancienneté. L'employeur les offre ensuite, si nécessaire, aux employés réguliers non titulaires par ordre d'ancienneté qui ont déjà travaillé dans les occupations visées et qui sont présents au moment de l'offre.
- b) Lorsque le nombre des employés intéressés est insuffisant, l'employeur pourra désigner parmi les employés travaillant dans les occupations visées dans la région, d'abord les employés temporaires, puis les employés réguliers non titulaires et les employés réguliers titulaires, par ordre inverse d'ancienneté.

7:07 A l'exception des gardiens, des agents de sécurité et des mécaniciens de machines fixes sur quarts, l'employé a droit à un quart (1/4) d'heure de repos vers le milieu de la première partie de sa journée de travail et à un autre quart d'heure (1/4) vers le milieu de sa deuxième partie et ce, à un temps désigné quotidiennement par son contremaître ou par son représentant. Cette exception n'a pas pour effet d'empêcher les mécaniciens de machines fixes, les agents de sécurité et les gardiens sur quarts de quitter leur poste pour un court laps de temps avec l'autorisation du responsable du quart.

7:08 L'horaire de travail basé sur une semaine de quatre (4) jours et demi ($\frac{1}{2}$) a les modalités qui suivent:

1. La semaine normale de travail prévue au présent paragraphe est divisée en quatre (4) jours et demi ($\frac{1}{2}$) de travail du lundi au vendredi.
2. En règle générale, la semaine normale se termine le vendredi au plus tard à treize heures et quinze minutes (13h15).
3. La journée normale de travail est établie comme suit:

Lundi	:	8:30 heures
Mardi	:	8:30 heures
Mercredi	:	8:30 heures
Jeudi	:	8:30 heures
Vendredi	:	4:45 heures
4. Les heures prévues au sous-paragraphe 7:08 (3) sont réparties entre sept heures (07h00) et dix sept heures trente (17h30). S'il y a deux quarts, les horaires journaliers sont répartis conformément aux règles prévues au paragraphe 7:03 (a), en tenant compte des règles du paragraphe 7:08.
5. Le vendredi où la journée normale est établie à quatre (4) heures et quarante-cinq (45), il n'y a pas de période de repas.
6. Ce nouvel horaire de travail comprimé ne s'applique pas lorsqu'il y a trois (3) quarts de travail ou lorsqu'il s'agit d'opérations continues.

7. Lorsque les besoins du service l'exigent, l'employeur peut répartir la semaine de quatre (4) jours et demi ($\frac{1}{2}$) différemment de l'horaire prévu au sous-paragraphe 7:08 (3) ou utiliser l'horaire de cinq (5) jours prévu au présent article dans les départements ou partie de ceux-ci où de telles contraintes existent et pour les employés d'une occupation ou partie de ceux-ci qui sont affectés par de tels besoins.

8. Dans le cadre du nouvel horaire établi au présent paragraphe, l'employé ne peut, contrairement aux dispositions du paragraphe 11:04, obtenir de permis d'absence sans perte de traitement pour raisons personnelles le vendredi d'une semaine de quatre (4) jours et demi ($\frac{1}{2}$) sauf entente particulière à cet effet.

9. Si la demi-journée de travail du nouvel horaire est reportée au lundi, les règles prévues au présent paragraphe s'appliquent à cette autre demi-journée.

7:09 Lors de toute absence survenant le vendredi, l'employé fournit sur demande une pièce justificative raisonnablement exigible (y compris un certificat médical notwithstanding les dispositions de l'article 15).

7:10 Les parties forment un comité de deux (2) membres représentant la partie patronale et deux (2) membres représentant la partie syndicale.

Ledit comité a comme mandat:

- a) D'étudier et d'analyser les effets et les conséquences soit de l'introduction de nouveaux horaires ou de la modification de l'horaire existant.
- b) D'identifier les problèmes qui surviennent dans l'application de ces horaires.
- c) De discuter des adaptations et modifications nécessaires.

ARTICLE 9

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

8:01

Il a le pouvoir de présenter à l'employeur toutes les recommandations qu'il juge utiles concernant le renouvellement, la continuation, l'abolition, ou toute adaptation ou modification de ces horaires.

Ce comité se réunit au besoin, soit à Montréal soit à Québec, après entente entre les parties qui peuvent nommer leurs représentants régionaux ad hoc.

8:02

7:11 Il est convenu que l'application du système d'horaires comprimés n'a pas pour effet de réduire ni d'ajouter aux bénéfices prévus à la présente convention.

8:03

Tout employé appelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales a droit à un minimum de

7:12 a) Pour les fins de cumul, un jour de vacances, un jour de crédit-maladie et un jour de congé pour raisons personnelles équivalent respectivement à un cinquième (1/5) du nombre d'heures de la semaine normale de travail.

b) Pour les fins de paiement du temps payable non travaillé prévu à la présente convention, seules les heures de l'horaire normal qui auraient été autrement travaillées sont payées et ceci jusqu'à concurrence du maximum permis.

ARTICLE 8 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

8:01 Les mots "temps supplémentaire" signifient le temps passé au travail à la demande de l'employeur en dehors des heures normales de travail définies à l'article 7 de la présente convention ou déterminées dans les horaires fixés en vertu dudit article 7.

8:02 a) Le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demi le salaire horaire prévu à l'occupation.

b) Tout travail non cédulé accompli le dimanche à la demande expresse de l'employeur est rémunéré à raison du double du taux horaire régulier prévu pour l'occupation.

8:03 Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales a droit à un minimum de

trois (3) heures payées selon les dispositions du paragraphe 8:02 sauf si l'employé a été prévenu à l'avance de faire du temps supplémentaire.

8:04 Le temps supplémentaire doit être réparti en offrant le travail aux employés compétents, qui se seront engagés à être disponibles pour l'effectuer en s'inscrivant sur l'une ou l'autre des listes préparées quotidiennement, en la manière ci-après décrite:

- a) il est d'abord réparti à tour de rôle entre les employés réguliers titulaires de l'occupation dans le département où le travail est requis, présents dans l'édifice pour la répartition et qui se sont inscrits au cours de la journée avant la fin de la dernière pause repos sur une liste affichée dans le département;
- b) il est ensuite réparti à tour de rôle entre les employés réguliers titulaires du département, présents dans l'édifice pour la répartition et qui se sont inscrits au cours de la journée avant la fin de la dernière pause repos, sur la liste mentionnée à l'alinéa précédent;
- c) il est offert en troisième lieu aux employés réguliers titulaires des autres départements, présents dans l'édifice visé et qui se sont inscrits au cours de la journée, avant la fin de la dernière pause repos, sur une liste affichée par l'employeur;
- d) il est enfin offert aux employés réguliers titulaires des autres édifices, qui se sont inscrits au cours de la journée, avant la fin de la dernière pause repos, sur une liste affichée par l'employeur.

Les employés qui refusent d'effectuer du temps supplémentaire dans leur département ne peuvent s'inscrire sur la liste interdépartementale et inter-édifice.

Le défaut de s'inscrire sur la liste départementale sera considéré comme un refus pour les fins d'application de ce paragraphe.

- e) A défaut d'un nombre suffisant d'employés réguliers titulaires, le temps supplémentaire sera attribué aux employés réguliers non titulaires et temporaires présents dans l'édifice visé.
- f) L'employeur ne sera pas astreint à l'obligation prescrite par le présent paragraphe pour l'attribution du temps supplémentaire dans les occupations de gardien et d'agent de sécurité sans toutefois exiger plus de quatre (4) heures consécutives de temps supplémentaire immédiatement avant ou après son horaire régulier.
- g) Le travail supplémentaire des hommes de métier et des employés affectés à la livraison doit être réparti équitablement selon les modalités prévues à l'article 8:06, entre les employés réguliers titulaires travaillant dans l'occupation, dans le département où tel travail doit être fait et qui sont compétents pour ce faire.

8:05 L'employé régulier titulaire a le droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du travail supplémentaire à moins que l'employeur n'ait pu trouver le nombre d'employés requis pour répondre à ses besoins.

Dans ce cas, sauf s'il choisit d'offrir ce travail à d'autres, l'employeur désignera d'abord les employés temporaires et réguliers non titulaires compétents pour exécuter le travail et présents dans l'édifice visé et ensuite les employés réguliers les moins anciens, compétents pour exécuter le travail et présents dans l'édifice visé.

- 8:06 a) Toute plainte d'un employé inscrit concernant l'application des sous alinéas a) et b) du paragraphe 8:04, est référée au comité spécialement formé pour la surveillance de la répartition de temps supplémentaire. Si elle s'avère fondée, et qu'aucune correction n'a été apportée dans les délais prévus au sous alinéa e), le comité appliquera une compensation monétaire.
- b) Toute plainte d'un employé inscrit concernant l'application des autres sous alinéas du paragraphe 8:04 doit être faite avec diligence et est référée au comité spécialement formé pour la surveillance de la répartition du temps supplémentaire. Si elle s'avère fondée, une correction doit être apportée dans les plus brefs délais par l'attribution subséquente du temps supplémentaire.
- c) En cas de désaccord du comité sur la correction à être apportée, l'employé pourra procéder par voie de grief, aux fins de faire établir la manière en laquelle la situation doit être corrigée.
- d) S'il n'est pas donné suite à la correction convenue par le comité ou décidée par arbitrage, l'employé aura droit à un remboursement monétaire.

e) Pour les fins du présent article, le comité est formé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat. Ce comité se réunira selon les besoins ou tous les deux (2) mois.

f) Toute plainte relative à l'attribution du temps supplémentaire sera périmée si elle n'est pas portée à l'attention du comité siégeant à la première rencontre suivant la date de l'évènement.

g) Pour décider du bien-fondé d'une plainte, il ne sera tenu compte que de la période de temps écoulé entre les deux rencontres du comité précédent et suivant l'évènement.

8:09 h) Tout grief ou plainte fondé d'un employé régulier titulaire inscrit, lésé par l'attribution du temps supplémentaire à un employé régulier non titulaire ou temporaire, devra être payé monétairement sauf si l'employeur fait face à une situation imprévue dans l'attribution du temps supplémentaire.

8:08 Dans ce dernier cas, l'employeur aura le fardeau d'établir l'existence d'une situation imprévue justifiant une dérogation aux règles ci-dessus exprimées.

8:07 Tout employé à qui l'on demande de travailler en temps supplémentaire après ses heures normales de travail a droit à une période d'arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour son repas.

Cependant l'agent de sécurité à qui l'on demande de travailler en temps supplémentaire après ses heures normales de travail bénéficiera d'une période de trente (30) minutes non rémunérées pour son repas.

8:08 L'employeur accordera pour ce repas la somme de cinq dollars et soixante-quinze (5,75 \$) à compter de la signature de la présente convention collective, à condition toutefois qu'il y ait au moins deux heures de temps supplémentaire. S'il s'agit d'un employé préposé à la cafétéria, il a droit aux mêmes conditions à un repas gratuit si possible, sinon il recevra l'allocation prévue ci-dessus.

La même allocation de repas s'appliquera de quatre (4) heures en quatre (4) heures, à condition qu'il y ait au moins deux heures de temps supplémentaire à accomplir après le repas et qu'il s'agisse de périodes de temps supplémentaire de quatre (4) heures additionnelles continues avec la période précédente.

8:09 a) L'employé qui, le samedi, le dimanche ou un jour de fête chômé et payé a travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire a droit à une période d'arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour un repas et à l'allocation de repas décrite au paragraphe 8:08, à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire à accomplir après le repas.

L'employé a droit au bénéfice prévu, à chaque période de quatre (4) heures additionnelles continues, aux mêmes conditions.

b) L'agent de sécurité affecté à un horaire de travail comprenant des journées de douze (12) heures qui, lors de son congé hebdomadaire ou un jour de fête chômé et payé a travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire, bénéficiera d'une période de trente (30) minutes rémunérées pour un repas et de

Le même droit s'appliquera de deux (2) heures en deux (2) heures à l'allocation de repas décrite au paragraphe 8:08, à condition toutefois qu'il accomplisse au moins deux (2) heures de temps supplémentaire après la période de repas.

8:11 Le quart (1/4) d'heure de repos est prévu au tableau horaire. Il a droit au bénéfice prévu, à chaque période de quatre (4) heures additionnelles continues, aux mêmes conditions.

ARTICLE 9 L'agent de sécurité, le gardien ou le mécanicien de machine fixe affecté à un horaire de travail comprenant des journées de huit (8) heures qui, lors de son congé hebdomadaire ou un jour de fête chômé et payé a travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire, bénéficiera d'une période de trente (30) minutes rémunérées pour un repas et de l'allocation de repas décrite au paragraphe 8:08, à condition toutefois qu'il accomplisse au moins deux (2) heures de temps supplémentaire après la période de repas.

8:02 L'employé Il a droit au bénéfice prévu, à chaque période de quatre (4) heures additionnelles continues aux mêmes conditions. Les paiements seront selon le tableau qui suit:

SERVICES AU 1 ^{er} MAI	TOURS PAR MOIS DE SERVICE	NOMBRE MAXIMUM DE JOURS PAR ANNÉE
---------------------------------	---------------------------	-----------------------------------

8:10 Sauf pour les gardiens, les agents de sécurité et les mécaniciens de machines fixes, lorsque le temps supplémentaire aura duré deux (2) heures et qu'on prévoit que le temps supplémentaire durera encore au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$), les employés concernés auront droit à un quart (1/4) d'heure de repos après les premières deux (2) heures de temps supplémentaire.

Le même droit s'appliquera de deux (2) heures en deux (2) heures aux mêmes conditions, à moins que la période de repos coïncide avec une période de repas.

8:11 Le quart (1/4) d'heure de repos est payé au taux horaire applicable au moment où l'employé bénéficie de ce quart (1/4) d'heure de repos.

ARTICLE 9

VACANCES ANNUELLES PAYÉES

9:01 L'employé qui, au premier (1^{er}) mai d'une année, n'a pas un (1) an de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées d'une durée d'un (1) jour par mois civil de service continu chez l'employeur avant le premier (1^{er}) mai avec un maximum de dix (10) jours par année.

9:02 L'employé régulier qui, au premier (1^{er}) mai d'une année a un (1) an ou plus de service continu a droit à des vacances annuelles payées selon le tableau qui suit:

SERVICE CONTINU AU 1 ^{er} MAI	NOMBRE DE JOURS PAR MOIS DE SERVICE	NOMBRE MAXIMUM DE JOURS PAR ANNÉE
1 an	1.25 jour	15 jours
5 ans	1.66 jour	20 jours
17 ans	2.08 jours	25 jours
30 ans	2.50 jours	30 jours

Pour les employés affectés à un horaire continu de quarante (40) heures par semaine ou de quarante (40)

heures par semaine en moyenne, chaque jour de vacances prévu au tableau ci-dessus équivaut à une période de huit (8) heures.

- 9:04 Pour tous les employés, les congés sans solde sont ex-
- 9:03 a) Le nombre de jours de vacances annuelles auxquels un employé régulier non titulaire ou un employé temporaire a droit est d'un maximum de dix (10) jours à raison d'un (1) jour par vingt-et-un jours et deux tiers ($21 \frac{2}{3}$) rémunérés, s'il possède moins d'un (1) an de service, ou d'un maximum de quinze (15) jours à raison d'un (1) jour par dix-sept jours et un tiers ($17 \frac{1}{3}$) rémunérés, s'il possède un (1) an et plus de service.

Dans ce calcul du nombre de jour de vacances, lorsque le résultat donne une fraction de journée, une journée complète sera comptée si la fraction est supérieure à une demi-journée. Lorsque la fraction est inférieure à une demi-journée, celle-ci ne sera pas comptée.

Ne sont pas considérés dans le calcul des jours rémunérés, le temps supplémentaire et les montants reçus en vertu de la loi sur la santé et la sécurité au travail par un employé qui aurait normalement été sujet à une mise à pied.

Pour les fins du présent paragraphe, les jours rémunérés comprennent les jours pour lesquels une prestation est versée en vertu des articles 15 et 17.

- b) La paie de vacances de l'employé temporaire et de l'employé régulier non titulaire est basée sur le pourcentage de ses gains bruts en temps régulier, durant la période y donnant droit, tel qu'indiqué ci-dessous:

Moins d'un (1) an de service : 4.00 %

Un (1) an et plus de service : 6.00 %

9:04 Pour tous les employés, les congés sans solde sont exclus pour fin de calcul des vacances.

9:05 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé visé qui n'a pas pris ses vacances, recevra l'indemnité de vacances prévue aux paragraphes 9:02 ou 9:03 selon le cas. Si l'employé a pris ses vacances, il aura droit à une indemnité proportionnelle à la durée des vacances acquises depuis le premier (1^{er}) mai qui précède immédiatement son départ.

9:06 a) Avant mai, l'employeur déterminera le nombre minimum d'employé(s) régulier(s) titulaire(s) par occupation et par département qu'il requiert à la fois, pour assurer ses opérations pendant toute période particulière pour fin de vacances. Aux fins d'application du présent alinéa, l'employeur ne tiendra compte que des employés couverts par la présente convention.

b) Les employés réguliers titulaires indiqueront en mai leur préférence quant aux dates de leurs vacances annuelles: l'employé ayant plus d'ancienneté aura préséance sur un employé ayant moins d'ancienneté.

c) L'employeur affichera au plus tard le 15 juin, les dates des périodes de vacances annuelles des employés réguliers titulaires de manière à ce que chacun connaisse à l'avance la période de ses vacances annuelles.

d) Les employés réguliers non titulaires pourront, après un avis de trois (3) semaines, prendre leurs vacances à toute période de l'année pourvu qu'ils obtiennent une autorisation de l'employeur à cet effet.

e) Sous réserve des paragraphes 9:06 a) et b), un employé peut s'il le désire, prendre ses vacances en quatre (4) périodes d'une durée minimum d'une (1) semaine. La semaine normale étant du dimanche au samedi.

9:07 Aucun employé ne peut accumuler ni reporter sa période de vacances payées, à moins d'en être autorisé.

9:08 a) L'employeur, sauf entente particulière avec l'intéressé, ne fixera aucune période de vacances annuelles payées du premier (1^{er}) novembre au vingt (20) décembre.

b) Pour les agents de sécurité aucune période de vacances ne peut être fixée pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, sauf entente avec l'employeur.

9:09 La paie de vacances annuelles sera remise à l'employé avant son départ, sauf si l'employeur n'a pu le faire en raison d'un changement de la période de vacances à la demande de l'employé.

9:10 Si un ou des jours chômés et payés coïncident avec la période annuelle de vacances d'un employé, celui-ci pourra après entente avec son supérieur immédiat, ajouter à ses vacances, une ou des journées additionnelles ou encore le ou les reporter à une date ultérieure.

10:01 Pour les fins de la présente convention, les jours énumérés ci-dessous sont des jours chômés et payés:

FÊTES	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS CORRESPONDANTS	
	1ère ANNÉE	2ième ANNÉE
Confédération	1er juillet 1981 MERCREDI	1er juillet 1982 JEUDI
Fête du travail	7 septembre 1981 LUNDI	6 septembre 1982 LUNDI
Action de Grâces	12 octobre 1981 LUNDI	11 octobre 1982 LUNDI
Veille de Noël	24 décembre 1981 JEUDI	24 décembre 1982 VENDREDI
Noël	25 décembre 1981 VENDREDI	27 décembre 1982 LUNDI
Lendemain de Noël	28 décembre 1981 LUNDI	28 décembre 1982 MARDI
Veille du jour de l'An	31 décembre 1981 JEUDI	31 décembre 1982 VENDREDI
Jour de l'An	1er janvier 1982 VENDREDI	3 janvier 1983 LUNDI
Lendemain du jour de l'An	4 janvier 1982 LUNDI	4 janvier 1983 MARDI
Vendredi Saint	9 avril 1982 VENDREDI	1er avril 1983 VENDREDI
Lundi de Pâques	12 avril 1982 LUNDI	4 avril 1983 LUNDI
Fête de Dollard	17 mai 1982 LUNDI	16 mai 1983 LUNDI
St-Jean-Baptiste	24 juin 1982 JEUDI	24 juin 1983 VENDREDI

10:02 a) Ces jours chômés seront payés à temps simple en autant qu'ils coïncident avec des jours où l'employé aurait normalement travaillé.

b) Si néanmoins l'employé travaille au lieu de chômer comme susdit un de ces jours, il sera payé à raison d'une fois et demi son taux de salaire en plus de la rémunération à temps simple pour ce congé. Cette disposition ne s'applique pas aux employés affectés à des horaires continus.

c) Pour les employés affectés à des horaires continus et qui travaillent ces jours-là en vertu de ces horaires, les fêtes mentionnées au paragraphe 10:01 seront payées à temps simple en plus de la rémunération ordinaire de l'employé pour le travail exécuté ce jour-là.

10:03 d) Tout employé mentionné au paragraphe précédent dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours chômés et payés au paragraphe 10:01 reçoit une compensation égale à une journée régulière de travail, en lieu et place d'un jour chômé et payé.

1. Si cet employé est appelé à travailler une telle journée, il recevra en plus le double de son traitement pour chaque heure travaillée.

2. e) Toute fête mentionnée au paragraphe 10:01, reportée à un autre jour par la loi ou les gouvernements fédéral ou provincial, sera célébrée ce jour-là et les présentes dispositions s'appliqueront à celui-ci.

3. f) L'agent de sécurité dont l'horaire normal prévoit une journée de travail les jours chômés et payés mentionnés à 10:01 peut à sa demande se voir

créditer un congé compensatoire au lieu de la rémunération prévue à 10:02 c).

Ces congés compensatoires peuvent être accumulés et accolés à la période de vacances. L'employé doit en faire la demande au moment prévue pour son choix de vacances et aux conditions stipulées à l'article 9 ou reporter ces congés à toute autre date convenue avec son supérieur immédiat.

Les congés compensatoires ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre et doivent être pris ou cédulés avant le 1^{er} juillet de chaque années. Sinon ils seront rémunérés par une compensation égale au solde des heures multipliées par le taux horaire de l'occupation.

10:03 Pour avoir droit à la paie du jour férié, l'employé doit travailler le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1. maladie ou accident pour lequel un employé retire des prestations de congé maladie ou accident selon les dispositions du paragraphe 15:24. Dans un tel cas, l'employeur pourra exiger un certificat médical;
2. pour toute absence autorisée et payée;
3. s'il siège comme juré à la cour;
4. dans le cas d'une mise à pied survenant le jour précédant ou le jour suivant ce congé et durant lequel l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été mis à pied;

5. dans le cas d'assignation à titre de témoin devant tout tribunal, commission, cour ou conseil;
6. pour toute autre raison acceptée par l'employeur.

10:04 Il est convenu entre les parties que les jours chômés et payés, prévus au présent article et survenant durant le congé préretraite d'un employé, prolongeront ce congé d'autant.

ARTICLE 11

CONGÉS SOCIAUX PAYÉS

11:01 Sur demande, dans les circonstances suivantes, l'employeur permettra à un employé de s'absenter de son travail sans perte de traitement pour chaque jour qui coïncide avec une journée normale de travail:

a) Pour lui permettre d'assister aux funérailles:

I - Dans le cas de décès du conjoint ou de l'enfant, sept jours de calendrier consécutifs dont le jour des funérailles;

11:04 L'employé régulier qui en fait la demande, a droit
d'obtenir
re d'éc
d'urgenc
nément
diats
sans pe
II - dans le cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un demi-frère, d'une demi-soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'une belle-soeur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'une bru, d'un gendre, trois jours à compter du décès jusqu'aux funérailles inclusivement.

Aucun congé ne sera payé dans le cas où, à cause de la distance ou autres raisons, l'employé n'assiste pas aux funérailles de la personne décédée.

b) Pour lui permettre d'assister au mariage d'un père, d'une mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une soeur, d'un demi-frère, d'une demi-soeur: Un jour, le jour du mariage.

c) Son mariage: Sept jours consécutifs dont le jour du mariage.

11:02 L'employé doit utiliser immédiatement ce permis d'absence et ne peut le remettre à plus tard.

11:03 Un employé n'aura pas droit au traitement pour une telle absence s'il reçoit déjà un traitement pour la même période en vertu des vacances payées, des jours chômés et payés ou d'un congé de maladie payé. Un employé n'aura pas droit au traitement pour une telle absence dans les cas suivants:

a) S'il est absent sans paie pour n'importe quelle raison;

b) S'il est en grève ou en lock-out.

11:04 L'employé régulier qui en fait la demande, a droit d'obtenir pour des raisons personnelles, après avoir obtenu l'accord de son supérieur immédiat, en la manière décrite ci-après, ou pour des raisons sérieuses et d'urgence comme, par exemple, maladie soudaine ou avènement d'un accident requérant des soins médicaux immédiats et la présence de l'employé, un permis d'absence sans perte de traitement.

ARTICLE
12:01 Pour obtenir un tel permis d'absence pour des raisons personnelles seulement, une demande devra être formulée trois (3) jours à l'avance et le supérieur immédiat pourra refuser celle-ci pour des raisons sérieuses ou compte tenu des besoins du département, ou si les jours de congés demandés précèdent ou suivent des vacances ou un autre congé.

Le premier juillet de chaque année, à compter du premier juillet mille neuf cent quatre-vingt-quatre, pour les fins des congés prévus au présent paragraphe, l'employé régulier aura droit à trois (3) jours de congés maximum pour toute l'année sans avoir droit à quelqu'autre congé payé que ce soit, sauf ceux prévus par d'autres articles de la convention collective.

12:02 Cette période de congé payé de trois (3) jours maximum s'applique pour toute l'année à compter du premier juillet et l'employé n'y aura droit qu'au prorata des jours payés.

L'ajustement sera fait à la fin de chaque année, à la mise à pied ou au départ de l'employé.

L'employé qui n'a pas bénéficié du maximum de jours auxquels il a droit, aura droit à la fin de l'année, à une compensation égale au solde des heures multiplié par le taux horaire de cette occupation.

Aucun employé, à la fin de l'année, ne peut accumuler ou reporter de tels jours de congés.

11:05 Tout employé de département pourra s'absenter de son poste pour des raisons personnelles pendant les heures de travail.
S'il y a lieu, le salaire versé à l'employé régulier non titulaire ou à l'employé temporaire pour les jours de congés prévus aux articles 10 et 11, est basé sur le taux horaire moyen des heures régulières de la dernière semaine travaillée.

- 12:01 Le président, le vice-président, le secrétaire et un maximum de quatre (4) directeurs, officiers du syndicat, peuvent s'absenter sans traitement pour s'occuper des affaires internes du syndicat pourvu qu'ils avisent leur supérieur immédiat au moins un jour ouvrable avant le départ et qu'ils précisent le motif et la durée probable de l'absence. Le supérieur immédiat ne pourra refuser l'absence à moins de raison grave.
- Cependant, le président peut s'absenter sans être tenu de donner l'avis d'un jour ouvrable ci-haut prévu lorsque les circonstances l'en empêchent.
- 12:02 Tout membre du syndicat pourra s'absenter du travail sans paie pour assister à des congrès, colloques, causeries, conférences et autres activités semblables de nature syndicale pourvu qu'il ait été désigné à cette fin par le syndicat. Dans ce but, le syndicat soumettra une demande écrite à l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance, mais, pour raison grave, il pourra refuser l'absence demandée. Pas plus de quinze (15) membres à la fois et, à moins que l'employeur n'y consente, pas plus d'un (1) membre par département ne pourra ainsi s'absenter. Cette restriction ne s'appliquera pas dans le cas où un département est assez considérable pour permettre plus d'une absence à la fois.
- 12:03 Tout délégué de département pourra s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour enquête ou discussion relative aux griefs au sens de l'article 18 de la présente convention, pourvu que le grief ait originé dans le groupe que le délégué est chargé de représenter.

Cependant, le délégué devra en avoir prévenu son supérieur immédiat ou le représentant de celui-ci. Si un besoin urgent oblige le supérieur à retarder une permission, alors il l'accordera aussitôt que possible. A son retour, le délégué doit en informer son supérieur immédiat ou son représentant.

12:04 Tout membre d'un comité établi en vertu de cette convention pourra s'absenter de son travail sans perte de traitement pour participer à des rencontres avec les représentants de l'employeur, mais il devra au préalable en avoir prévenu son supérieur immédiat.

12:05 a) Aux fins de cette convention, le syndicat a droit de nommer des délégués pour agir comme représentant syndical dans les départements où ils sont nommés, tel que prévu au sous-paragraphe b) ci-dessous.

b) Les délégués doivent être des employés au sens de cette convention et exercer leur fonction dans le cadre de cette convention. Leur nombre est établi de la façon suivante:

<u>NOMBRE D'EMPLOYÉS DANS LE DÉPARTEMENT</u>	<u>NOMBRE DE DÉLÉGUÉS PAR DÉPARTEMENT</u>
Moins de 30 (trente)	1
de 31 (trente-et-un) à 55 (cinquante-cinq)	2
de 56 (cinquante-six) à 80 (quatre-vingt)	3
de 81 (quatre-vingt-un) à 105 (cent cinq)	4

et ainsi de suite.

- c) Lorsqu'il y a transfert d'un délégué de façon permanente d'un département à un autre, l'employeur avise le syndicat cinq (5) jours à l'avance.

12:06 a) Sur demande, l'employeur fournit au syndicat une fois par année la liste des contremaîtres réguliers.

- b) Le syndicat fournira à l'employeur la liste des membres syndicaux des divers comités prévus à la convention collective ainsi que la liste de ses officiers et délégués.

12:07 Le syndicat pourra désigner un maximum de deux (2) employés membres de l'unité de négociation pour s'occuper en permanence d'affaires syndicales. Il devra en prévenir l'employeur, par écrit, en identifiant l'employé qu'il désire voir libérer.

Deux (2) semaines après la réception de la lettre du syndicat par l'employeur, l'employé pourra quitter son travail et sera considéré en congé sans solde, jusqu'à ce que le syndicat informe par écrit, l'employeur que ce congé sans solde est terminé. Cependant, si la personne libérée en vertu du présent paragraphe cesse pour quelque raison que ce soit d'occuper les fonctions syndicales susdites, le syndicat pourra la remplacer et le paragraphe 12:07 s'appliquera de la même façon dans ce dernier cas. Le syndicat informera par écrit, l'employeur de la terminaison du congé sans solde, deux (2) semaines avant le retour au travail de l'employé libéré.

12:08 a) Tout membre de l'exécutif du syndicat pourra s'absenter du travail pour la négociation d'une convention collective avec l'employeur et pour l'élaboration des textes syndicaux relatifs à ces négociations directes, la conciliation, la médiation et l'arbitrage relatifs à la conclusion d'une convention collective. Tous les membres de l'exécutif devront toutefois prévenir leur supérieur immédiat ou le représentant de celui-ci de leur absence.

ARTICLE 13 PARTICIPATION AUX RÉUNIONS

13:01 b) A l'occasion des séances de négociation directe, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage pour fin de renouvellement de la convention collective, un maximum de cinq (5) employés membres du syndicat sont autorisés à quitter leur travail sans perte de traitement.

12:09 Pendant toute absence et toute libération ou congé payé ou sans traitement prévus aux présentes, l'ancienneté de l'employé continue de s'accumuler. Il retourne à son poste une fois cette absence, libération ou congé payé ou sans traitement terminé et celui qui le remplaçait retourne lui-même à son poste antérieur et ainsi de suite. Cependant, si son ancienneté l'empêche de reprendre son poste ou si son poste a été aboli, il exercera alors ses droits d'ancienneté selon l'article 23 ou selon la clause des transferts.

14:01

14:02

12:10 Les conseillers et les experts du syndicat peuvent participer à toute réunion conjointe des comités prévus par cette convention et à toute rencontre des parties.

14:03

12:11 Dans les cas de permis d'absence accordés en vertu du présent article, le salaire normal et les bénéfices marginaux de l'employé sont maintenus sujets à remboursement par le syndicat à l'employeur pour chaque heure ouvrable d'absence, d'une somme égale au taux horaire de tel employé.

ARTICLE 13

PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS

13:01 Tout employé qui désire se porter candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire peut, à cette fin, obtenir un congé sans solde d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours, et ce, dès le soixantième (60^{ième}) jour précédant le jour du scrutin, s'il le désire.

ARTICLE 14

DÉLÉGUÉ EN CHEF

14:01 Les parties reconnaissent le poste de délégué en chef. Sa fonction a pour but de favoriser le règlement prompt et équitable des griefs des employés.

14:02 Le délégué en chef doit être un employé au sens de cette convention. Il exerce sa fonction dans le cadre de la convention.

14:03 a) Le délégué en chef est libéré à plein temps de son travail d'employé chez l'employeur et il continue de recevoir de l'employeur le traitement régulier qu'il gagnait au moment de sa nomination, plus les

augmentations découlant de la convention collective, moins les déductions régulières. Il ne doit pas nécessairement être en tout temps dans les immeubles de l'employeur pour recevoir son salaire. Son salaire lui sera expédié par la poste, à l'adresse de sa résidence.

- b) Le syndicat peut nommer un adjoint au délégué en chef, pour l'assister dans ses fonctions dans la région administrative de Québec. L'adjoint ainsi nommé est libéré avec salaire à raison de deux (2) jours par semaine fixés par entente entre les parties. Les autres dispositions du présent article s'appliquent à l'adjoint, pendant la période où il est libéré.

14:04 L'ancienneté du délégué en chef continue de s'accumuler. Il a droit à ses vacances régulières à temps simple, aux jours chômés et payés à temps simple, aux congés sociaux à temps simple, sauf si ces avantages sont déjà payés par le traitement en vertu de l'article 14:03. Il accumulera et pourra bénéficier de ses jours de maladie ou accident. Il aura droit, s'il y participe, à l'assurance-groupe et/ou plan de retraite. L'employeur devra, pour sa part prévue à la présente convention, y participer aussi.

14:05 Si le délégué en chef cesse d'agir en cette qualité, il reprend le poste qu'il occupe, son remplaçant reprend son poste antérieur et ainsi de suite. Cependant, si son ancienneté l'empêche de reprendre son poste ou si son poste a été aboli, il exercera alors ses droits d'ancienneté selon l'article 23 ou selon la clause des transferts.

- 14:06 Dans le cas d'affichage au sens de l'article 22, le délégué en chef pourra poser sa candidature pour obtenir un de ces postes.
- 14:07 Le délégué en chef, lorsqu'il est dans les immeubles de l'employeur, est soumis aux règles et aux règlements de l'employeur.
- 14:08 Le délégué en chef peut intervenir à n'importe quel stade de la procédure de griefs et d'arbitrage, conseiller les délégués de département, étudier les griefs ou les mécontentements au sens de cette convention, enquêter sur ces derniers, qu'ils aient été soumis par écrit ou non, pendant et en dehors des heures de travail, sur les lieux du travail, après avoir précisé la nature du grief ou de la mécontentement au supérieur immédiat et en avoir obtenu l'autorisation, lequel ne pourra la refuser sans raison valable, et d'une manière générale faire toutes les démarches et consulter toute personne au nom du syndicat relativement aux griefs ou mécontentements au sens de cette convention.
- 14:09 Advenant le départ du délégué en chef, le syndicat pourra lui nommer un successeur avec les mêmes fonctions, droits et privilèges.
- 14:10 Le syndicat peut lui nommer un remplaçant dans le cas d'absences du délégué en chef pour les raisons suivantes exclusivement: vacances, maladie, congés sociaux. L'employeur paiera, dans ce cas, le salaire du remplaçant. Le remplaçant a les mêmes devoirs et responsabilités que le délégué en chef et il est soumis aux mêmes conditions.

14:11 Sans préjudice aux droits que le délégué en chef ou son remplaçant pourrait détenir en vertu des dispositions de la Loi des accidents du travail, il est entendu que l'employeur n'aura aucune responsabilité en ce qui a trait à leurs activités.

14:12 Afin de faciliter le travail du délégué en chef, l'employeur fournit un local meublé au Centre de distribution de Montréal et à l'entrepôt n° 6 de Québec, pour la durée de la présente convention collective.

14:13 Le syndicat pourra engager une personne pour effectuer du travail de bureau dans les locaux mis à la disposition du délégué en chef. Cette personne sera payée par le syndicat. L'activité de cette personne sera limitée aux locaux du délégué en chef.

ARTICLE 15 RÉGIMES D'ASSURANCE-SALAIRE
ET DE CRÉDITS-MALADIE

15:01 Les employés réguliers bénéficient des dispositions des régimes de crédits-maladie et d'assurance-salaire, le tout suivant les modalités et les conditions établies ci-après.

15:02 Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication grave d'une grossesse, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son occupation ou de toute occupation analogue et

comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'employeur.

15:03 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que l'employé n'établisse clairement à l'employeur ou à son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

15:04 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

15:05 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'employeur.

15:03 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que l'employé n'établisse clairement à l'employeur ou à son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

15:04 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

15:05 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

15:06 Subordonnement aux dispositions des présentes, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

- a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit: au paiement d'une prestation équivalente au salaire de l'occupation qu'il détient s'il s'agit d'un employé régulier titulaire ou au paiement d'une prestation équivalente au taux horaire moyen des heures normales accomplies au cours de la dernière semaine travaillée, s'il s'agit d'un employé régulier non titulaire;
- b) à compter de l'épuisement des jours de congés-maladie accumulés, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante (40) dollars par semaine plus soixante (60) pour cent en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers ($66 \frac{2}{3}$) pour cent de son salaire;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze (75) pour cent du montant déterminé pour la période précitée.

Le salaire de l'employé aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de l'occupation qu'il détient de façon permanente à la date où commence le paiement de la prestation visée à b) ci-dessus.

15:07 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés-maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

15:08 Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile, du Régime de Rentes du Québec, de la Loi sur la santé et sécurité au travail ou payées en vertu du Régime de Retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

15:12 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit
Aux fins du présent paragraphe, les jours de congé de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe 15:06 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congé de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement régulier et celui des prestations versées par la Régie de l'assurance-automobile.

- 15:09 Les jours de maladie au crédit d'un employé à la date de la signature de la présente convention collective demeurent à son crédit et, subordonnement aux dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités par la suite viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.
- 15:10 Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.
- 15:11 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonnement à la présentation par l'employé des pièces justificatives raisonnablement exigibles.
- 15:12 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin, peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

15:13 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie. Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit fournir à l'employeur une explication établissant la cause de son absence. S'il y a abus ou si l'absence excède trois (3) jours consécutifs, il pourra exiger la production d'un certificat médical. Le contenu de ce certificat médical est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur qui peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence; le coût de l'examen et du transport pour les fins de cet examen n'étant pas à la charge de l'employé.

15:17 Toute divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui de l'employé sera soumise pour adjudication finale à un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

En cas de désaccord sur la nomination d'un troisième médecin, il sera nommé par voie d'arbitrage conformément à l'article 19.

15:14 La vérification peut être faite lorsque l'employeur le juge à propos. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

15:15 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

- 15:16 a) S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure normale de griefs.
- b) L'employeur pourra accorder un délai additionnel pour la fourniture de pièces justificatives ou d'un certificat médical. Dans ce cas, il pourra récupérer le remboursement des sommes payées à même les versements ultérieurs de salaire de l'employé qui n'a pas remédié, au défaut, sous réserve du droit de grief de celui-ci.
- 15:17 a) A compter de la signature de la présente convention, l'employeur crédite à l'employé qui a terminé sa période d'éligibilité, un jour ouvrable de congé-maladie à la fin de chaque période de vingt-et-un jours et deux tiers ($21 \frac{2}{3}$) de service rémunéré.
- b) Les mots "service rémunéré" ne comprennent pas les périodes durant lesquelles un employé reçoit des prestations d'assurance salaire, une prestation prévue à 15:22, des indemnités accordées selon la Loi sur la santé et sécurité au travail, ou une période durant laquelle un employé est absent sans solde.
- 15:18 L'employé qui n'utilise pas au complet ses congés-maladie accumule sans limite les jours non utilisés.
- 15:19 Si la maladie se prolonge au-delà des jours de congés accumulés dans la réserve de l'employé, l'employeur pourra, dans des cas spéciaux, accorder une

prolongation du paiement des prestations prévues au présent article; telles prestations devant être débi-
tées à la réserve à venir de l'employé et ne devant pas
excéder soixante-six (66) jours ouvrables ou trois (3)
mois de calendrier.

15:20 Les invalidités en cours de paiement à la date de la
signature de la présente convention collective sont
couvertes par les présentes dispositions.

15:21 L'employé qui en fait la demande, pourra utiliser, en
tout ou en partie, des vacances auxquelles il a droit
pour compenser ses absences pour cause de maladie dé-
passant les congés avec traitement prévus à cette fin.

15:22 Tout employé, avant la date effective de sa mise à la
retraite avec pension, a droit à un congé de retraite
dont la durée est basée sur la réserve accumulée de ses
congés de maladie et est calculée de la façon suivante:

TABLEAU 1

<u>CONGÉ DE MALADIE</u> <u>(en jour de maladie)</u>		<u>CONGÉ DE RETRAITE</u> <u>(en mois de calendrier)</u>
22 jours	équivalent à	1 mois
44 jours	équivalent à	2 mois
66 jours	équivalent à	3 mois
88 jours	équivalent à	4 mois
110 jours	équivalent à	5 mois
132 jours	équivalent à	6 mois

Plus de 132 jours équivalent à six (6) mois plus une
durée égale à l'excédent de 132 jours.

A la place de ce congé, l'employé, s'il le désire, pourra toucher une gratification en espèces égale à la moitié du solde de ses crédits accumulés et à être calculés de la façon suivante:

TABLEAU II

CONGÉ DE MALADIE

GRATIFICATION EN ESPÈCES
(en mois de traitement
brut au départ)

44 jours	équivalent à	1 mois
88 jours	équivalent à	2 mois
132 jours	équivalent à	3 mois

En aucun cas, la gratification en espèces ne dépassera l'équivalent de trois (3) mois de traitement brut au départ.

Tous les jours de congé de maladie inférieurs à vingt-deux (22) jours selon le tableau I ou à quaranté-quatre (44) jours selon le tableau II, ou en excédant de l'un des cinq (5) premiers nombres mentionnés au tableau I ou de l'un des deux (2) premiers nombres mentionnés au tableau II seront considérés sur la même base en faisant des ajustements proportionnels.

En plus de la gratification en espèces équivalente à trois (3) mois de traitement, l'employé bénéficiera de l'excédent du cent trente-deux (132) jours de crédits-maladie en congé préretraite conformément au tableau I.

15:23 Si un employé démissionne ou est congédié, s'il est mis à sa retraite avec pension différée ou s'il décède avant sa mise à la retraite, l'employeur paie à

l'employé ou à ses ayants droit une gratification en espèces égale à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés, calculée de la façon indiquée au tableau II du paragraphe 15:22 du présent article. La gratification en espèces ne doit en aucun cas excéder une somme égale à trois (3) mois de salaire à la date du départ.

15:24 L'employé invalide possédant des jours de congés accumulés dans sa réserve dont il peut se servir pour être payé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement un jour chômé et payé, aura le droit d'être payé pour ledit jour chômé et payé qui coïncide avec des jours qu'il aurait normalement travaillés.

15:25 Tout employé régulier, mis à pied, ne bénéficie pas des dispositions du présent article tant qu'il n'est pas revenu au travail.

ARTICLE 16

ACCIDENT DE TRAVAIL

16:01 L'employé incapable de travailler par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'employeur recevra pendant la durée de l'incapacité totale:

- a) Pour les soixante (60) premiers jours de calendrier d'incapacité, la différence entre le montant de son salaire régulier lors de l'accident et celui de l'indemnité versée conformément aux dispositions de la Loi sur la santé et sécurité au travail,

différence prise à même sa réserve de jours de crédits-maladie; les jours d'absence causée par l'accident seront soustraits de la réserve de l'employé dans la proportion du complément d'indemnité fournie par l'employeur.

b) A compter de la soixante-et-unième (61^{ème}) journée d'incapacité, le complément d'indemnité prévue ci-dessus, sans affecter la réserve de jours crédits-maladie.

c) A compter de la signature de la présente convention, l'employeur versera à titre d'avance, dès la première journée d'absence jusqu'à ce qu'il reçoive son premier versement de la Commission de santé et sécurité au travail, l'équivalent de l'indemnité versée conformément à la Loi sur la santé et sécurité au travail et la différence prévue au paragraphe 16:01 a), s'il y a lieu. La période durant laquelle cette avance est versée ne devra toutefois pas excéder huit (8) semaines à compter du début de l'absence.

En considération de ce qui précède, l'employé subroge à toute fin que de droit l'employeur dans le droit aux indemnités qu'il percevra de la Commission de Santé et sécurité au travail et ce, jusqu'à concurrence des avances versées. L'employé s'engage, en outre, à signer toutes formules de remboursement requises par l'employeur.

Aux fins du présent article, un employé est totalement incapable tant qu'il reçoit en vertu de la Loi sur la santé et sécurité au travail une indemnité pour incapacité totale temporaire.

16:02 Tout employé mis à pied ne bénéficie pas des dispositions du présent article tant qu'il n'est pas revenu au travail.

16:03 L'article 22:02 s'applique à l'employé régulier qui subit un accident de travail. Dans un tel cas, l'employeur et le syndicat pourront, au lieu de suivre la procédure de l'article 22:02, faire une entente particulière pour faciliter la réadaptation de l'employé.

ARTICLE 17 - CONGÉS DE CONGÉS PARENTAUX

SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

17:01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

17:02 Définition: On entend par "salaire de base", le salaire régulier de l'employée prévu à l'annexe de la convention collective à l'exclusion des primes de même que le temps supplémentaire.

Dans le présent texte, les mots "service rémunéré" ne comprennent pas les périodes durant lesquelles un employé reçoit des prestations d'assurance-salaire, une prestation prévue à 15:22, des indemnités accordées selon la Loi sur la santé et sécurité au travail, ou une période durant laquelle un employé est absent sans solde.

17:03 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé à la Société des alcools du Québec.

17:04 L'employeur ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ

17:05 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 17:07, doivent être consécutives.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé de maternité.

17:06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

17:07 L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

17:08 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance-chômage

17:09 L'employée à temps complet qui a accumulé vingt semaines de service rémunéré avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 17:12.

a) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base;

b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Pour les fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

17:10 Cas non admissibles à l'assurance-chômage

L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

L'employée à temps complet qui a accumulé vingt semaines de service rémunéré avant le début de son congé de maternité mais qui n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour le seul motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix semaines entre la 50^e et la 30^e semaine précédant celle prévue de son accouchement, a également droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant dix semaines.

17:11 Dans les cas prévus par les clauses 17:09 et 17:10:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée au plus tard par l'employeur dans les deux semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à chaque présentation par l'employée de toutes les photocopies des talons de mandats reçus de l'assurance-chômage.
- c) Le service se calcule à partir de la dernière date d'embauchage.

17:12 L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 17:09.

17:13 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 17:14 de la présente section, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- Assurance-maladie et assurance-vie à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.

L'employée peut reporter au maximum quatre semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

17:14 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

17:17 L'employée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines ou plus si son état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni salaire sauf qu'elle pourra bénéficier de tous ses crédits-maladie accumulés.

17:15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

17:16 L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employé à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 17:27.

L'employée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

17:17 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION III - CONGÉ SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE

Affectation provisoire et congé spécial

Autres congés spéciaux

17:18 Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectueuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'employée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même occupation ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'une autre occupation. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

L'employée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'employée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public (1). Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100 % du revenu net de l'employée.

Autres congés spéciaux

17:19 L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- SECTION IV - AUTRES CONGÉS PARCOURUS
- 17:20 a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

(1) Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

17:20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 17:13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 17:17 de la section II. L'employée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la clause 17:19 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

SECTION IV - AUTRES CONGÉS PARENTAUX

17:21 Congés sociaux

L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7^{ième}) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

L'employé(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux jours ouvrables, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

17:22 Congé pour adoption

L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

17:23 Pour chaque semaine de ce congé, l'employé ou l'employée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

Congés sans solde

17:24 Un congé sans solde d'une durée maximale de deux ans est accordé à l'employée pour la prolongation du congé de maternité ou à l'employé dont la conjointe n'a pas bénéficié de la prolongation du congé de maternité.

L'employé(e) peut bénéficier de la partie du congé sans solde dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux périodes immédiatement consécutives.

17:25 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux ans est accordé au salarié ou à la salariée, en prolongation du congé pour l'adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux périodes immédiatement consécutives.

17:26 Au cours du congé sans solde, l'employé(e) accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il ou elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables s'il ou si elle en fait la demande au début du congé et verse la totalité des primes.

Au retour de ce congé sans solde, il ou elle a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de la convention collective.

Dispositions diverses

17:27 Les périodes de congés visées dans les clauses 17:22, 17:24 et 17:25 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

17:28 L'employeur doit faire parvenir à l'employé(e), au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 17:27.

L'employé(e) qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé(e) en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines.

Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.

17:29 L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir, quatre semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les clauses 17:24 et 17:25 doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il (elle) est considéré(e) comme ayant démissionné.

L'employé(e) qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

17:30 L'employé(e) qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 17:22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 17:13, en autant qu'il (elle) y ait normalement droit, et par la clause 17:17 de la section II.

ARTICLE 18

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

18:01 Tout grief au sens du Code du travail entre l'employé ou le syndicat et l'employeur sera soumis à la procédure suivante:

1ere étape:

- a) L'employé soumettra par écrit, son grief à son supérieur immédiat, directement ou accompagné de son délégué de département, pourvu qu'il le soumette au cours des trente (30) jours du fait à l'origine du grief. La rédaction du grief comprendra le nom de celui qui le fait, la désignation des personnes concernées s'il y a lieu, la désignation des départements concernés, la nature du grief, la date du grief et la date à laquelle le plaignant situe le fait à l'origine de son grief.
- b) Le supérieur immédiat pourra donner sa réponse par écrit, dans les dix (10) jours de la réception par lui du grief.

18:03 2ieme étape:

Si la réponse écrite du supérieur immédiat n'est pas jugée satisfaisante par l'employé ou à défaut de réponse, l'employé directement, seul ou accompagné du délégué de son département, retransmettra son grief au directeur des ressources humaines ou à son représentant avec copie pour le surintendant dans les dix (10) jours qui suivent.

Le directeur des ressources humaines, ou son représentant, pourra donner sa réponse écrite dans les trente (30) jours de la réception par lui du grief.

Durant cette période, le comité de griefs devra se réunir pour rechercher une solution au litige soulevé par le grief.

Advenant qu'aucun règlement ne soit intervenu entre les parties, dans ce délai de trente (30) jours, le grief devra être référé à l'arbitrage conformément à l'article 19:01 a) dans les dix (10) jours qui suivent la fin de ce délai.

Les parties pourront, par écrit, convenir de prolonger les délais prévus au présent paragraphe. Toute personne convoquée à la rencontre des membres du comité de griefs, le sera sans perte de salaire.

18:04 L'expression "jour", dans le présent article, signifie un jour de calendrier.

18:05 L'employeur devra fournir une réponse à la première ou à la deuxième étape.

18:06 a) Tout grief intéressant plusieurs employés d'un même département peut être signé par un seul, en mettant les autres en cause, nommément, ou par une désignation collective et doit être soumis en première étape selon la procédure et les délais.

b) Si un grief intéresse des employés de plusieurs départements, il pourra être signé par un seul employé en mettant les autres en cause, nommément, ou par une désignation collective et il devra être soumis à partir de la deuxième étape dans les trente (30) jours du fait à l'origine du grief et il suivra ensuite la procédure prévue par cette convention.

ARTICLE 19
c) Le syndicat ou l'employé pourra faire un grief, par écrit à la deuxième étape, à l'encontre d'un manquement continu par l'employeur à une disposition de la présente convention. Ce grief devra être déposé dans les quinze (15) jours de la connaissance du fait par un représentant du syndicat ou par l'employé, mais ne devra en aucune circonstance excéder six (6) mois du début du manquement et, dans ce cas, la décision de l'arbitre ne peut avoir aucun effet rétroactif. Le syndicat ou l'employé aura le fardeau de prouver qu'il a été dans l'impossibilité de connaître plus tôt le manquement.

18:07 a) Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'un employé à la première étape selon la procédure et les délais prescrits.

18:08 b) Le syndicat peut soumettre un grief au nom du syndicat, d'un groupe d'employés, ou de l'ensemble des employés à la deuxième étape dans les trente (30) jours du fait à l'origine du grief et il suivra ensuite la procédure prévue par cette convention.

c) Le grief relatif à un congédiement ou à une suspension doit être signé par l'employé intéressé.

18:08 Le fardeau de la preuve incombe à celui qui présente le grief, sauf exceptions prévues à cette convention.

18:09 Le comité de griefs sera composé d'un maximum de trois (3) représentants de l'employeur et trois (3) représentants du syndicat, dont le délégué en chef.

19:01 a) La soumission d'un grief à l'arbitrage se fait par un avis donné à l'arbitre dans les dix (10) jours qui suivent la fin de la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs. Une copie de cet avis doit être également remise à l'autre partie.

b) L'arbitre voit à fixer la première séance d'enquête dans les trente (30) jours après qu'il aura reçu ledit avis et communiqué avec les parties. A défaut par lui de ce faire, l'une ou l'autre partie pourra retirer le grief des mains de cet arbitre et le confier à un autre nommé dans cette convention.

19:02 L'arbitre doit entendre la cause avec diligence et sa décision motivée doit être communiquée par écrit aux parties dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la dernière séance d'arbitrage du grief à moins que les parties consentent à lui accorder un délai additionnel. Cette décision est finale et lie le syndicat, tout employé intéressé et l'employeur.

19:03 Chaque partie acquitte les dépenses et traitement de ses témoins et représentants. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

Lorsque le plaignant est présent à l'audition, l'employeur le libère sans perte de traitement pour la durée de l'audition. S'il est de soir ou de nuit, il est libéré pour la durée de l'audition le jour de l'audition. Dans le cas de plusieurs griefs, soulevant

19:07 Dans un même point et ceux prévus au paragraphes 18:06 ou 18:07, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

19:04 Dans les districts de Montréal ou Québec, les arbitres suivants agiront à tour de rôle:

1. André Rousseau
2. Guy Dulude
3. Marc Gravel
4. Claude Rondeau
5. Rolland Tremblay
6. Jean-Guy Clément
7. Paul Imbeau

19:05 Advenant le décès, la démission ou l'incapacité d'agir d'un ou des arbitres, les parties tenteront d'en nommer un ou des autres. A défaut d'entente, un ou des arbitres seront nommés par le Ministre du travail.

19:06 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraînera pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite strictement à titre indicatif. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles de la convention s'y rapportant peuvent être amendés.

Cependant, si un amendement est apporté une fois que le grief est porté à l'arbitrage, la partie adverse aura droit à une période de deux (2) semaines, au cours de laquelle on ne procédera pas à l'audition, pour étudier la cause en fonction de l'amendement.

19:07 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE 20

SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

20:01 L'employeur pourra congédier ou suspendre tout employé pour des causes justes et suffisantes. Tout employé suspendu ou congédié peut, s'il croit avoir été lésé en vertu des présentes, soumettre son cas à partir de la deuxième étape de la procédure des griefs dans les trente (30) jours, et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

20:02 Dans les cas de griefs relatifs à une suspension ou à un congédiement, l'employeur devra, par une réponse écrite au grief, mentionner les motifs importants qui ont amené sa décision de suspendre ou de congédier l'employé.

20:03 Dans le cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de réduire, d'annuler la suspension ou le congédiement, d'ordonner la réinstallation de l'employé dans le poste qu'il occupait et de décider de toute compensation totale ou partielle jugée équitable en fait de salaire et autres avantages. Dans le cas où l'arbitre décide de réduire ou d'annuler la peine, si l'employé a travaillé ailleurs pendant la période de son congédiement ou de sa suspension, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de la compensation prévue ci-haut, sans tenir compte cependant du montant que lui procurait un deuxième emploi avant son congédiement ou sa suspension.

21:03 Si l'employé a reçu des montants qu'il doit rembourser à la Commission d'assurance chômage ou au Service de Bien-être social, l'employeur, après les avoir déduits de la compensation prévue ci-haut, s'engage à rembourser les organismes concernés.

20:04 Les griefs relatifs à des congédiements ou des suspensions auront préséance sur les autres cas pour fin d'audition à l'arbitrage.

20:05 Dans tous les cas mentionnés au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 21 ANCIENNETÉ

21:01 Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé devra avoir été nommé régulier, conformément au paragraphe 6:03 de la présente. L'ancienneté de l'employé coïncide avec la date effective de nomination.

21:02 Une fois l'an, vers le premier (1^{er}) février, l'employeur affichera pendant quinze (15) jours, bien à la vue des employés à chaque endroit où il fait affaire, l'ancienneté de chacun des employés qui y travaillent.

Si cette liste contient des erreurs ou des omissions, elles seront discutées et corrigées. Cependant, l'employé en absence autorisée lors de l'affichage de la liste pourra, dans les quinze (15) jours de son retour au travail, demander la correction prévue ci-dessus.

21:03 a) Dans le cas d'absences dues aux accidents de travail ou à une maladie industrielle, l'ancienneté d'un employé sera maintenue et continuera de s'accumuler.

b) Dans les cas de maladies ou accidents d'un employé, l'ancienneté sera maintenue et s'accumulera selon le tableau suivant:

ACCUMULATION

Employé de cinq (5) ans d'ancienneté
et plus: 36 mois

Employé de un (1) an à cinq (5) ans
d'ancienneté: 24 mois

Employé de moins d'un (1) an d'ancienneté: 12 mois

c) Dans les cas de mise à pied, l'ancienneté d'un employé régulier est maintenue et s'accumule selon le tableau suivant:

ACCUMULATION

Employé de cinq (5) ans d'ancienneté
et plus: 24 mois

Employé de un (1) an à cinq (5) ans
d'ancienneté: 18 mois

Employé de moins d'un (1) an d'ancienneté: 12 mois

21:04 d) A la fin du total de la ou des périodes prévues aux sous-paragraphes b) et c), l'employé perdra son ancienneté et ne sera plus considéré comme employé de l'employeur.

- e) Dans les cas d'absences autorisées par cette convention ou par une permission de l'employeur, l'ancienneté continue de s'accumuler.
- f) Dans les cas d'absences non autorisées, l'ancienneté s'accumule sauf s'il y a congédiement valide au sens de cette convention.
- g) Dans les cas d'absences autorisées de quatre (4) ans ou moins pour études ou perfectionnement professionnel, l'ancienneté continuera de s'accumuler.
- h) Les périodes mentionnées aux paragraphes 21:03 b) et c) sont des périodes continues. Tout retour au travail survenant au cours d'une période de maintien et d'accumulation, annule le temps ainsi écoulé pour les fins du présent article.
- Ce retour au travail devra être d'au moins cinq (5) jours ouvrables, sauf si durant cette période l'employé doit quitter le travail à cause d'une autre maladie ou d'un autre accident.
- i) L'employé perdra son ancienneté s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est l'objet d'un congédiement valide au sens de cette convention.
- j) A moins qu'il n'en soit autrement prévu au présent article, l'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler.

21:04 a) Le mot "région" signifie le territoire du Montréal métropolitain et du Québec métropolitain.

b) Etanchéité des deux (2) régions:

Les droits d'ancienneté ne s'appliqueront pas d'une région à une autre sauf dans les cas où l'employeur et l'employé seront consentants à un transfert.

21:05 Pendant sa période de probation, l'ancienneté d'un employé nommé à une fonction exclue de l'unité de négociation, continue de s'accumuler. L'employeur pourra retourner cet employé dans son poste antérieur dans les six (6) mois du début de la période de probation, son remplaçant reprend son poste antérieur et ainsi de suite.

Toute période de temps en affectation temporaire à un poste exclu de l'unité de négociation tel que défini au sous-paragraphe 4:02 b) de cette convention fait partie et ne s'ajoute pas à la période de six (6) mois ci-haut décrite en autant qu'il s'agisse d'une seule et même fonction.

Cependant, si son ancienneté l'empêche de reprendre son poste ou si son poste a été aboli, il exercera alors ses droits d'ancienneté selon l'article 23.

**ARTICLE 22 AFFICHAGE, POSTE VACANT, RECLASSEMENT
 ASSIGNATION, TRANSFERT**

22:01 AFFICHAGE, POSTE VACANT:

a) Sujet aux autres articles de cette convention, l'employeur fera l'affichage aux endroits ordinaires du poste vacant qu'il veut combler.

L'affichage indiquera le salaire, l'occupation, le département, le nombre d'employés requis, les qualifications de base et autres exigences spécifiques reliés au poste, ainsi que le lieu où le poste est vacant. L'affichage durera dix (10) jours ouvrables. Les employés réguliers intéressés devront faire parvenir leur demande au cours de ce délai, sur la formule prévue à cette fin, adressée au directeur des ressources humaines ou à son représentant, avec copie au délégué en chef. Un employé régulier pourra poser sa candidature à tout affichage.

- b) La candidature de l'employé possédant le plus d'ancienneté et répondant aux qualifications de base, aux exigences ou aux équivalents requis de l'occupation sera retenue sans examen écrit de l'employeur, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, sauf prolongation des délais, selon entente entre les parties.

L'employé dont la candidature a été retenue bénéficiera d'une période de familiarisation d'au plus vingt (20) jours travaillés durant laquelle l'employeur pourra, soit le confirmer dans son poste ou le retourner dans son poste antérieur ou sur la liste prévue au paragraphe 6:02 s'il ne peut remplir les exigences normales de l'occupation.

L'employé pourra, pendant sa période de familiarisation, aviser l'employeur par écrit de son incapacité à remplir les exigences normales de l'occupation, auquel cas l'employé sera retourné dans son poste antérieur ou sur la liste prévue au paragraphe 6:02.

Dans ce cas, l'employeur retiendra la candidature du deuxième plus ancien répondant aux qualifications de base et exigences de l'occupation, et ainsi de suite.

Le délai de vingt (20) jours ci-haut prévu peut être prolongé par entente mutuelle entre les parties.

L'employeur avisera par écrit, avec diligence, le délégué en chef de toute nomination. De plus, l'employeur informera les candidats de sa décision.

c) La décision de l'employeur pourra faire l'objet d'un grief. L'arbitre pour juger un employé suivant les critères mentionnés aux présentes, ne devra tenir compte des opinions verbales ou écrites qu'en autant qu'elles sont prouvées par des faits.

d) Dans le cas de l'occupation, préposé au conditionnement des liquides, l'employeur sans être tenu à l'affichage, ne considérera que l'employé possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont déjà, soit préposés, soit assistants dans l'occupation vacante, en autant que l'employé considéré puisse remplir les exigences normales de cette occupation.

Dans le cas de l'occupation, opérateur principal - machines à embouteiller, l'employeur, sans être tenu à l'affichage, ne considérera que l'employé possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont déjà, soit opérateur principal soit opérateur (ligne d'embouteillage ou d'étiquetage) dans l'occupation vacante, en autant que l'employé considéré puisse remplir les exigences normales de cette occupation.

e) Pour les occupations d'homme de métier et de mécanicien d'entretien, l'employeur pourra exiger la carte de compétence reconnue par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

f) Jusqu'au début de la période de familiarisation, l'employeur pourra remplir l'occupation à titre temporaire pourvu que l'employé qu'il y assigne obtienne le taux de salaire, si ce taux est supérieur au taux de son occupation régulière, ou ne baisse pas de taux de salaire si celui de l'occupation en question est inférieur.

Priorité sera donnée à un employé régulier du département dont le salaire est égal ou inférieur selon les modalités prévues au paragraphe 22:03 a) pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation.

g) L'employé dont la candidature aura été retenue au sens du paragraphe 22:01 b), bénéficiera du taux de salaire de l'occupation à compter du premier (1^{er}) jour de sa période de familiarisation ou au plus tard trente (30) jours après le délai prévu au paragraphe 22:01 b).

h) Aucun affichage ne peut avoir pour effet de déplacer un employé de son occupation.

22:02 i) Si aucun employé régulier de l'unité de négociation ne répond aux conditions du paragraphe 22:01 a) et b), l'employeur pourra offrir ce poste à qui il voudra, sujet à l'application prioritaire du droit de l'offre prévue au paragraphe 24:02 e) à l'égard des employés permanents et ensuite au paragraphe 23:00 à l'égard des employés réguliers titulaires.

- j) Le poste devenu vacant qui devra être rempli pour une durée de moins de deux (2) mois ne sera pas affiché, il sera comblé selon les modalités prévues au paragraphe 22:03 a). Cependant, si ce poste est rempli pour une durée de plus de deux (2) mois de façon temporaire, il sera dès lors considéré comme ayant dû être déclaré régulier et le poste devra être affiché.
- k) Le nouveau poste requis pour une durée de moins de six (6) mois de façon temporaire ne sera pas affiché, il sera comblé selon les modalités prévues au paragraphe 22:03 a). Cependant, si ce poste est rempli pour une durée de plus de six (6) mois de façon temporaire, il sera dès lors considéré comme ayant dû être déclaré régulier et le poste devra être affiché.
- l) L'employé qui finalement occupera le poste aura droit à une rétroactivité de salaire, s'il y a lieu, remontant au jour qui suit de deux (2) ou six (6) mois, selon le cas, la date à laquelle le poste est devenu vacant.

Sa nomination, cependant, rétroagira dans les deux (2) cas, au jour qui suit de deux (2) mois, la date à laquelle le poste est devenu vacant.

22:02 RECLASSEMENT

- a) Si l'employeur juge qu'un employé est devenu incapable de remplir les exigences normales de son occupation, il pourra le retirer de cette occupation, auquel cas l'employé sera traité suivant les règles prévues à l'article 23:00, mais rémunéré au taux de salaire prévu pour l'occupation qu'il remplira.

- b) L'employé qui est devenu incapable de remplir les exigences normales de sa tâche pourra obtenir un reclassement en faisant la demande, par écrit, au directeur des ressources humaines ou à son représentant, en indiquant l'occupation visée, laquelle ne pourra être une occupation rémunérée à un taux supérieur à celui de son occupation actuelle.

L'employeur pourra affecter un tel employé dans tout poste vacant de cette occupation, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation nonobstant toute autre disposition de la présente convention. S'il n'y a pas de poste alors vacant, l'employé sera traité suivant les règles prévues à l'article 23:00. Dans les deux (2) cas, il sera rémunéré au taux de salaire prévu pour l'occupation qu'il remplira, sauf entente particulière entre les parties.

22:03 ASSIGNATION DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION:

- a) Les postes rendus temporairement vacants à cause d'absences pour vacances payées, maladie, accident, activité syndicale, absence autorisée, promotion en dehors de l'unité de négociation pourront être remplis par les employés que l'employeur assignera, pourvu qu'ils obtiennent le taux horaire de l'occupation, s'il est plus élevé ou ne baissent pas de salaire si celui de l'occupation est inférieur.

Pour les périodes connues de deux (2) jours ouvrables et moins, priorité sera donnée aux employés réguliers du même quart, présents dans le département et dont le salaire est égal ou inférieur.

Pour les périodes connues de plus de deux (2) jours ouvrables, priorité sera donnée aux employés réguliers du même quart, présents dans le département, selon leur ancienneté et dont le salaire est égal ou inférieur.

b) Dans les cas visés précédemment, advenant qu'aucun employé régulier n'accepte, l'employeur aura un droit prioritaire d'assigner un employé ayant complété avec succès une période d'entraînement en cas de besoin temporaire dans une occupation où l'employé susdit a été entraîné. Ensuite l'employeur assignera un employé temporaire, avant d'assigner celui qui a le moins d'ancienneté dans le département. Ensuite l'employeur pourra choisir d'offrir ce poste à d'autres.

c) Cependant, l'employeur aura un droit prioritaire d'assigner à ce poste un employé régulier d'une même occupation, d'un autre département, par ordre inverse d'ancienneté.

Dans les cas d'assignation dans un immeuble autre que ce celui où l'employé poinçonne régulièrement après le début de la journée normale de travail, l'employeur fournit les moyens de transport nécessaires ou, à défaut, rembourse l'employé pour les dépenses encourues.

d) Advenant que ces postes ne puissent être comblés selon les règles susdites, l'employeur pourra embaucher toute personne de son choix, sujet à l'application du paragraphe 25:02.

e) Lorsque l'assignation est terminée, s'il s'agit d'une personne qui était déjà au service de l'employeur au moment de l'assignation, elle

retourne à son poste antérieur ou sur la liste prévue au paragraphe 6:02, le cas échéant.

- f) En application des sous-paragraphe 22:03 a), b), c) et d) l'employé doit pouvoir remplir les exigences normales du poste immédiatement.
- g) Advenant l'application incorrecte du paragraphe 22:03, un représentant syndical peut s'adresser à un représentant de l'employeur du bureau des ressources humaines dans le but de trouver le correctif nécessaire dans les meilleurs délais.

22:04 TRANSFERT:

A la condition de suivre l'ordre inverse d'ancienneté, tout employé régulier titulaire peut être transféré par l'employeur, d'un département à un autre, à l'intérieur de l'unité de négociation et dans son occupation.

Aucun transfert n'aura lieu d'une région à l'autre, sans le consentement des intéressés. L'employé ainsi transféré transportera son ancienneté dans sa nouvelle région.

Advenant qu'aucun candidat n'applique sur un affichage, l'employeur considère la candidature de l'employé ayant fait une demande écrite de transfert inter-région.

22:05 FARDEAU DE LA PREUVE:

Sauf dans le cas du paragraphe 22:02 b), dans l'application du présent article 22, le fardeau de prouver que l'employé ne peut remplir les exigences normales de l'occupation incombera à l'employeur.

22:06 PERFECTIONNEMENT ET ENTRAÎNEMENT:

- a) L'employeur pourra perfectionner les employés réguliers titulaires dans leur occupation selon les besoins des opérations.
- b) L'employeur pourra faciliter l'entraînement de tout employé régulier qui possède les connaissances de base nécessaires dans le but de se qualifier pour un autre poste pourvu que l'employé en fasse la demande par écrit, à son employeur.
- c) Il est convenu que les candidats retenus pour fins de perfectionnement ou d'entraînement devront se soumettre aux conditions et contrôles inhérents à leur perfectionnement ou entraînement.
- d) Une fois l'entraînement terminé, l'employé réintègrera ses fonctions antérieures ou son nom sera inscrit sur la liste prévue au paragraphe 6:02 selon le cas.

ARTICLE 23

RÉDUCTION DE PERSONNEL

- 23:01 a) Les mots "réduction de personnel" signifient toute diminution du nombre de postes occupés par des employés réguliers titulaires dans une occupation, ayant pour effet de créer un surplus de tels employés dans une occupation au niveau de la région.

Ces mots comprennent également l'élimination d'une occupation ou d'un département qui crée de tels surplus.

b) Dans la mesure où c'est possible, l'employeur doit s'efforcer d'effectuer la réduction de personnel dans les emplois où les employés les moins anciens sont affectés. A cet effet, il peut effectuer des transferts et toutes mesures administratives adéquates nécessaires pour réaliser cet objectif, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

23:02 Tout employé au sens du paragraphe 23:01 subissant la réduction de personnel, devra déplacer, selon les règles mentionnées ci-dessous:

- a) 1^{re} étape - dans son occupation, dans le département de son choix;
- b) 2^{ème} étape - si c'est impossible, il doit déplacer, dans une des occupations, comportant un taux de salaire égal, dans le département de son choix;
- c) 3^{ème} étape - à défaut, il doit déplacer dans une des occupations immédiatement inférieures à son taux de salaire, dans le département de son choix;

A chacune de ces étapes, l'employé le moins ancien de l'occupation dans le département visé est affecté par le déplacement.

A l'intérieur de l'occupation et du département, la réaffectation du personnel s'effectue en tenant compte de l'ancienneté, des exigences du poste et des besoins des opérations.

23:03 Nonobstant ce qui précède, un employé affecté par une réduction de personnel peut choisir de déplacer immédiatement dans une occupation à un taux de salaire inférieur au sien, un employé moins ancien dans l'occupation choisie; dans ce cas, il sera rémunéré au taux de l'occupation ainsi choisie, sans égard aux dispositions du sous-paragraphe 24:02 a).

23:04 L'employé déplacé par l'application des paragraphes 23:02 et 23:03 a les mêmes droits, aux mêmes conditions et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un employé ne puisse, selon les règles susdites, déplacer un autre employé, auquel cas, il est mis à pied.

Dans ce cas c'est un employé régulier titulaire qui doit être mis à pied avant qu'un employé permanent soit affecté conformément aux dispositions de l'article 24.

Le nom de l'employé régulier qui est mis à pied est porté sur la liste de rappel prévue à l'article 25.

23:05 L'employé subissant la réduction de personnel ou déplacé dans une autre occupation, en application du présent article, doit répondre aux qualifications de base, aux exigences ou aux équivalents requis de l'occupation sous réserve de l'obligation de l'employé qui déplace, de posséder en tout temps les cartes de compétence et permis requis pour l'occupation visée.

L'employé qui, sans posséder les cartes de compétence et permis requis pour l'occupation visée, a déjà rempli cette occupation dans l'unité de négociation, peut déplacer sauf si le certificat ou permis requis est obligatoire en vertu d'une loi ou d'un règlement découlant d'une loi.

Dans ce cas, l'employé bénéficie d'une période de familiarisation d'au plus vingt (20) jours travaillés.

Si l'employeur juge que l'employé qui bénéficie de la période de familiarisation ne remplit pas les exigences du poste, l'employé est alors reclassé conformément aux dispositions du paragraphe 22:02 de la présente convention.

L'employé qui n'a jamais effectué le travail de l'occupation choisie, peut pendant sa période de familiarisation, aviser l'employeur, par écrit, de son incapacité à remplir les exigences de l'occupation, auquel cas il continue le processus de déplacement.

23:06 a) Lorsqu'il y a réduction de personnel, l'employeur donne au syndicat un avis écrit d'un mois indiquant le ou les département(s) où le nombre des employés titulaires sera réduit et le nombre de postes abolis.

Lorsque l'élimination d'un département ou d'une occupation crée un surplus d'au moins huit (8) employés réguliers titulaires, le préavis sera de trois (3) mois.

b) Tout employé visé au paragraphe 23:02 devra avec diligence, faire connaître son choix, sinon l'employeur, après consultation avec le syndicat, fera le choix pour l'employé afin que tous les choix soient complétés dans le délai de l'avis prévu ci-dessus.

c) Aucun déplacement ne sera valide sans que l'avis prévu n'ait été donné au syndicat.

24:01 L'employé régulier titulaire, qui aura accumulé vingt-quatre (24) mois de service dans un poste ayant fait l'objet d'un affichage tel que prévu au paragraphe 22:01 a), est désigné dans le présent article comme employé permanent.

Tout employé régulier titulaire qui, à la suite d'une réduction de personnel en vertu de l'article 23 ou de mise à pied, en vertu de l'article 25, se retrouve en surplus à titre d'employé titulaire, cesse d'accumuler du temps de service pour fin de l'obtention de la permanence.

Toutefois, l'accumulation de service pour fin de permanence reprendra seulement lorsque cet employé régulier sera réaffecté comme seul titulaire dans un poste ayant fait l'objet d'un affichage au sens du paragraphe 22:01 a) ou autrement affecté comme seul titulaire d'un poste aux termes de la présente convention.

Après l'interruption ainsi causée, la période d'accumulation de service se poursuit.

24:02 Dans le cas de réduction de personnel au sens du paragraphe 23:01, l'employé permanent:

- a) doit déplacer conformément aux dispositions de l'article 23. Il conserve le taux de salaire de son ancienne occupation et continue de bénéficier des augmentations de celle-ci, nonobstant toutes les autres dispositions de la convention collective, s'il s'agit d'un employé déjà à l'emploi de

la Société des alcools du Québec à la signature de la convention collective.

- b) nonobstant toute autre disposition contraire de la présente convention, sauf 22:02 b), est nommé à tout poste susceptible d'affichage dans l'unité de négociation ou assigné à tout poste vacant temporairement dans son département, si ces postes sont dans une occupation dont le taux de salaire est supérieur à celui de l'occupation qu'il remplit à la suite de son déplacement.

L'employeur désignera ainsi prioritairement l'employé dont le taux de salaire maintenu est le plus élevé, jusqu'à ce qu'il remplisse une occupation comportant un taux de salaire égal à son taux de salaire maintenu.

A taux de salaire maintenu égal, l'ancienneté s'appliquera.

- c) qui refuse la nomination est dès lors rémunéré au taux de salaire de l'occupation qu'il remplit et ne bénéficie plus de la priorité prévue ci-dessus.

- d) qui ne peut déplacer selon les dispositions de l'article 23, demeure au service de l'employeur en conservant le taux de salaire de son ancienne occupation et en continuant de bénéficier des augmentations comme exprimées au paragraphe 24:02 b) dans tout autre poste déterminé par l'employeur, y compris un emploi dans une autre unité de négociation chez l'employeur sujet au paragraphe 24:05 de la présente convention.

S'il s'agit d'un poste dans l'unité de négociation le taux de salaire de ce poste ne devra pas être plus élevé que le taux de salaire maintenu et il

sera nommé à ce poste nonobstant les dispositions de l'article 25.

S'il refuse le poste ou l'emploi déterminé par l'employeur, il sera considéré comme ayant quitté volontairement son emploi.

- e) conserve et accumule son ancienneté même s'il est nommé à un emploi dans une autre unité de négociation chez l'employeur, Un employé ainsi nommé se verra offrir tout poste vacant susceptible d'affichage dont le taux de salaire est égal ou inférieur à celui du taux de salaire maintenu nonobstant toutes dispositions contraires de la présente convention collective, sauf celles contenues au sous-paragraphe b) ci-dessus et au paragraphe 22:02 b). Priorité sera donnée à l'employé dont le taux de salaire maintenu est le plus élevé. A taux de salaire maintenu égal, l'ancienneté s'appliquera.

La même priorité s'applique dans le cas d'un poste vacant susceptible d'affichage dont le taux de salaire est supérieur au taux de salaire maintenu et que l'employeur n'aura pu remplir selon la procédure d'affichage.

Au cas de refus de sa part, il perd son droit de retour prévu au présent article et reçoit dès lors le taux de salaire de l'occupation qu'il remplit dans l'autre unité de négociation.

- 24:03 Dans le cas de surplus d'employés ayant la sécurité d'emploi dans une autre unité de négociation chez l'employeur suite à une réduction de personnel, le syndicat reconnaît que de tels employés peuvent être

nommés à des postes laissés vacants dans la présente unité de négociation, nonobstant l'article 25, tout en conservant et en accumulant leur ancienneté pourvu que les employés de la présente unité de négociation puissent être nommés de la même façon dans cette autre unité de négociation.

Est: Pont Pie-IX.

24:04 L'employeur fournit au syndicat une liste à jour des employés permanents occupant un emploi dans une autre unité de négociation et avise par écrit, le syndicat de toute nomination faite en vertu du paragraphe 24:03.

LIMITES DE LA RIVE-SUD DE MONTRÉAL

24:05 Il est convenu entre les parties que l'employé nommé en vertu du paragraphe 24:02 d) dans un emploi dans l'unité des employés de magasins, le sera dans les établissements de la zone décrite ci-dessous:

1) Employés de la région de Montréal, la zone suivante:

Nord: Fleuve Saint-Laurent (Boulevard Marie-Victorin).

LIMITES DE L'ILE DE MONTRÉAL

2) Employés de la région de Québec, la zone suivante:

Ouest: Boulevard Pitfield, Montée de Liesse et 32^e Avenue de Lachine.

Également celui des municipalités desservies par la
Sud: U.O. Limite du fleuve Saint-Laurent. Communauté urbaine de Québec.

Est: Pont le Gardeur.

Si l'employé y consent, il pourra être nommé dans
Nord: La Rivière des Prairies.

LIMITES DE LAVAL

ARTICLE 25

Ouest: Limites ouest du quartier Chomedey.

Sud: La Rivière des Prairies.

Est: Pont Pie-IX.

Nord: Boulevard Saint-Martin.

LIMITES DE LA RIVE-SUD DE MONTRÉAL

Ouest: Avenue Victoria (Chemin Lapinière).

Sud: Boulevard Jacques-Cartier.

Est: Chemin Chambly.

Nord: Fleuve Saint-Laurent (boulevard Marie-Victorin).

2) Employés de la région de Québec, la zone suivante:

Le territoire de la Communauté urbaine de Québec, également celui des municipalités desservies par la C.T.C.U.Q (Commission de transport de la Communauté urbaine de Québec).

Si l'employé y consent, il pourra être nommé dans d'autres établissements.

25:01 Sous réserve des dispositions des articles 23 et 24, la mise à pied se fera selon l'ordre suivant:

- a) les étudiants;
- b) les employés temporaires;
- c) les employés réguliers non titulaires par ordre inverse d'ancienneté;
- d) les employés réguliers titulaires par ordre inverse d'ancienneté.

25:02 Les employés réguliers inscrits sur la liste de rappel sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté selon les règles suivantes:

- a) les employés réguliers titulaires;
- b) les employés réguliers non titulaires;

25:03 En application des paragraphes 25:01 et 25:02, l'employé doit pouvoir accomplir les exigences normales du poste et posséder, les cartes de compétence et permis, lorsque requis.

Il doit, de plus, être en mesure de se rapporter au travail dans les délais prescrits.

25:04 L'employé régulier doit se rapporter au travail dans les trente-six (36) heures d'un rappel au travail significatif conformément au paragraphe 25:06.

L'employeur peut mettre fin à l'emploi de tout employé régulier ainsi rappelé, si ce dernier refuse le rappel ou néglige de se présenter au travail dans le délai prescrit après avoir accepté le rappel.

Un employé peut, en raison de maladie, de la nécessité de donner un préavis requis par la loi à un autre employeur ou d'une autorisation expresse accordée par la Société des alcools du Québec, être exempté des obligations du présent paragraphe. Il a alors le fardeau d'établir la matière et l'existence d'un tel motif d'exemption.

25:05 Nonobstant les paragraphes 25:01 et 25:02, l'employeur dispose de trois (3) jours ouvrables pour effectuer les transactions nécessaires dans les cas de rappel au travail et d'une journée ouvrable dans le cas de mise à pied.

25:06 L'employeur procède au rappel au travail par téléphone, au dernier numéro communiqué par écrit, par l'employé.

Si l'employé ne peut être rejoint par téléphone, l'employeur lui expédie un avis de rappel au travail à la dernière adresse qu'il a communiqué à l'employeur par écrit. S'il n'a pas donné suite à l'avis de rappel au travail dans les cinq (5) jours de la réception de cet avis, l'employeur peut mettre fin à son emploi.

- 25:07 Les mises à pied ne peuvent affecter les employés permanents, malgré toute indication contraire dans la convention.
- 25:08 L'employé régulier non titulaire et l'employé temporaire ne sont pas réputés être affectés à une occupation et cela malgré toute indication contraire dans la convention.
- 25:09 Dans tous les cas, les employés réguliers, titulaires ou non, et les employés temporaires bénéficient du taux de salaire prévu pour l'occupation qu'ils remplissent sauf le droit des employés réguliers titulaires à ne pas baisser de salaire dans le cas du paragraphe 22:03 a) et des employés permanents visés à l'article 24.
- 25:10 La priorité sera accordée sur le quart de jour aux employés rappelés par ordre d'ancienneté lors du rappel au travail.

ARTICLE 26

RÈGLES DE DISCIPLINE

- 26:01 L'employeur peut, pour cause juste et suffisante, réprimander, suspendre et congédier un employé.
- 26:02 Aucune réprimande de l'employeur contre un employé ne sera insérée au dossier de cet employé sans qu'une copie de cet avis ne lui soit remise dans les quinze (15) jours de la connaissance de l'infraction, sauf s'il s'agit de gestes dont la répétition ou l'accumulation peuvent entraîner une réprimande.

26:03 A moins que la gravité d'une offense soit telle qu'elle entraîne une suspension ou un congédiement, la procédure est d'abord de réprimander l'employé une (1) fois par écrit avant de procéder à une suspension ou congédiement.

Cependant, avant de prendre la décision de réprimander par écrit un employé l'employeur doit le convoquer à une rencontre portant sur les faits à l'origine de la mesure disciplinaire. Dans les cas d'absence et/ou de non disponibilité dudit employé, le délai prévu dans cet article pour la rencontre et la remise de l'avis sera prolongé d'une durée équivalente à la période d'absence ou de non disponibilité de l'employé.

26:04 La décision disciplinaire de congédier ou suspendre est sujette à grief et arbitrage et devra être communiquée par écrit à l'employé avec diligence tout comme une décision de relever un employé de ses fonctions pour fin d'enquête.

Lorsqu'un employé est relevé de ses fonctions pour fins d'enquête, l'employeur, doit rendre une décision dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

Le droit de grief naît à compter de la décision de l'employeur, qu'il s'agisse de la mesure administrative ou de la mesure disciplinaire proprement dite.

26:05 De même, toute réprimande écrite peut faire l'objet d'un grief et le fardeau de la preuve incombera à l'employeur.

26:06 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé ne sera considérée prescrite que si cet employé n'a subséquentement encouru aucune autre mesure disciplinaire pour une offense similaire durant une période maximum de douze (12) mois. Toutefois, un avis de réprimande sera prescrit après douze (12) mois, à moins qu'une suspension ou un congédiement ne survienne dans le même délai.

27:01 Lorsque l'employeur décide de transmettre une réprimande écrite à l'employé, la réprimande pourra, à la suite des explications fournies lors de la rencontre mentionnée au paragraphe 26:03, prévoir un délai de prescription plus court.

26:07 L'employeur fournira à l'employé et au délégué en chef, avec la permission écrite de l'employé, sur demande, aux étapes de la procédure de règlement des griefs, les faits pertinents qui ont entraîné la mesure disciplinaire.

26:08 L'employeur fera prendre connaissance au délégué en chef, avec la permission écrite de l'employé de toute déclaration écrite concernant ce même employé et signé par lui-même, lors des étapes prévues à la procédure de griefs.

26:09 Si un employé est convoqué à une rencontre avec un représentant de l'employeur pour raisons disciplinaires, durant ses heures normales de travail, il ne subira aucune perte de salaire durant son absence du travail.

26:10 Un employé convoqué par l'employeur pour les fins d'application du présent article, a le droit d'être accompagné de son délégué de département ou, en son absence, d'un officier du syndicat.

ARTICLE 27

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

27:01 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le syndicat et l'employeur formeront un comité de relations de travail de six (6) membres. L'employeur y désignera trois (3) représentants et le syndicat trois (3) membres choisis parmi les employés. Les parties pourront s'adjoindre des conseillers et experts.

27:02 Ce comité à caractère consultatif aura pour objet principal l'étude de problèmes qui ne relèvent pas de la convention collective et dont les parties ont un intérêt commun à rechercher la solution. Ce comité pourra, en particulier, étudier les moyens de favoriser le perfectionnement professionnel des employés et des problèmes qui ne relèvent pas des autres comités prévus par cette convention.

27:03 Ce comité se réunira une (1) fois par mois à une date convenue par leurs membres ou plus souvent, s'ils le désirent. L'employeur ou le syndicat devra, avant la tenue de toute réunion, communiquer à l'autre partie la nature des problèmes qu'il désire soumettre à l'attention du comité. Le comité pourra nommer un secrétaire ayant pour tâche de préparer les notes de chaque assemblée et d'en communiquer une copie aux membres du comité, au syndicat et à l'employeur.

27:04 Les employés ne subiront pas de perte de salaire par suite de leur présence aux réunions conjointes du comité.

ARTICLE 28

CONGÉS SANS SOLDE

28:01 L'employeur peut, sur demande et pour un motif qu'il juge valable, accorder à un employé un permis d'absence non payée pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, lorsqu'il juge qu'il peut s'en dispenser et en avisera le syndicat par écrit. L'employé doit obtenir cette permission par écrit. Son ancienneté s'accumule pour la durée de son permis d'absence pourvu qu'à son expiration, l'employé reprenne son emploi chez l'employeur, à moins qu'il ne soit alors empêché de le faire par une autre cause d'absence autorisée par la convention collective et dont il lui incombera de faire la preuve à la satisfaction de l'employeur. L'employeur refusera toute demande de permis d'absence permettant à l'employé d'occuper un autre emploi. L'employeur pourra renouveler ce congé sans solde.

28:02 Un employé qui a obtenu un congé sans solde pourra revenir avant ou à l'expiration du congé et reprendre le poste qu'il détenait avant l'obtention du congé sans solde. Si durant son absence, le poste est aboli, ou changé, les dispositions de la clause d'ancienneté s'appliqueront.

29:01 L'employé qui doit s'absenter pendant ses heures normales de travail pour agir comme juré ou comme témoin dans une cause ne découlant pas de l'application de la convention collective ou du Code de travail et où il n'est pas l'une des parties, continue de recevoir de l'employeur pour la période durant laquelle son absence est nécessaire à cette fin, le traitement qu'il aurait autrement gagné, s'il avait travaillé les heures normales de travail inscrites à son horaire à l'exclusion de toute prime, pour autant qu'il:

- rembourse l'employeur d'un montant égal à toute "indemnité pour perte de temps" reçue pour avoir agi en cette qualité;

- se présente au travail selon son horaire de travail, s'il y a lieu, au cours des deux (2) heures qui suivent le moment où il est libéré comme témoin ou juré;

- présente le billet du greffe précisant le montant de l'indemnité reçue, ainsi que les dates et heures pour lesquelles cette indemnité a été payée.

29:02 Si le temps de voyage de l'employé exige un délai plus long, sur demande que l'employé fera avant le début de son absence, l'employeur lui accordera, pour le temps nécessaire à ce voyage, un permis d'absence payée aux conditions énoncées ci-haut.

29:03 L'article 29 aux conditions y énoncées, s'applique à l'employé qui est appelé à comparaître devant un tribunal de droit commun dans une cause où il est une partie en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 29 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

ARTICLE 30 DROITS ACQUIS

30:01 Les droits acquis sont des avantages non prévus par cette convention, obtenus par des employés ou par des catégories d'employés et reconnus pour ces employés ou pour ces catégories d'employés par l'employeur antérieurement à la signature de la convention.

ARTICLE 31 VALIDITÉ

31:01 Tout article ou partie d'article de la présente convention collective qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles.

ARTICLE 32 ANNEXES ET AMENDEMENTS

32:01 Toutes les annexes de cette convention de même que tout amendement ou entente visant à amender, à ajouter, à retrancher ou à modifier la présente convention collective, que les parties pourront signer au cours de sa durée, en font partie intégrante. Ces

amendements ou ententes devront porter la signature du président et du secrétaire du syndicat.

ARTICLE 33

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

33:01 Les parties conviennent de maintenir les comités de sécurité actuellement formés dans chaque région. Chaque comité établit les règlements pour son bon fonctionnement et il peut fixer les périodes nécessaires à l'exercice des fonctions d'un représentant à la prévention, membre du comité et nommé par le syndicat parmi les employés.

33:02 Sur délégation du comité de sécurité, le représentant à la prévention aura comme principales fonctions:

- l'enquête et l'analyse des causes et circonstances des accidents au travail;
- l'inspection des lieux de travail et l'identification des sources de danger;
- l'étude des requêtes des employés relatives à la santé et à la sécurité au travail que lui confèrera le comité.

Le comité de sécurité pourra confier au représentant à la prévention, toutes autres fonctions appropriées.

33:03 Toute recommandation du comité de sécurité doit être unanime. A cette fin, il n'y a que deux (2) votes: un pour les représentants de la partie syndicale et un pour ceux de la partie patronale.

33:04 La présente n'a pas pour but d'accorder, ni de reconnaître plus de pouvoirs aux comités de sécurité et représentants à la prévention que le minimum requis par les dispositions pertinentes de la Loi sur la santé et sécurité au travail, ni d'en établir un plus grand nombre. Toute disposition de l'article 33 qui dépasserait ce minimum lors de l'entrée en vigueur de ladite loi deviendra nulle et de nul effet.

33:05 Sous réserve des recommandations des comités de sécurité, les articles de protection exigés ou requis afin de prévenir les accidents et les maladies industrielles doivent être utilisés en tout temps.

34:03 a) La participation à l'assurance-vie et à l'assurance-maladie accident est obligatoire pour l'employé régulier titulaire à compter du début de la période de paie qui suit sa nomination et pour l'employé régulier non titulaire, à compter du début de la période de paie qui suit un (1) an d'emploi sans mise à pied.

b) Sauf en cas d'avis d'annulation temporaire transmis au Service des ressources humaines, un employé en congé sans solde ou en mise à pied temporaire continu de bénéficier des assurance-vie et maladie à condition d'acquitter la totalité des primes (sa contribution et celle de l'employeur) à compter du début de la période de paie qui coïncide avec ou suit la date de mise à pied temporaire ou du début du congé sans solde.

Toute annulation temporaire d'assurance prend effet au début de la période de paie qui suit la réception de l'avis d'annulation.

34:01 Les régimes d'assurance-vie et le régime d'assurance-maladie présentement en vigueur le demeureront jusqu'à ce que l'employeur et le syndicat conviennent de modifications.

34:02 L'employeur maintient pour la durée de la convention collective son coût actuel de participation aux bénéfices assurés pour chaque employé. Toute augmentation du coût des bénéficiaires assurés résultant de l'expérience ou de modification sera à la charge de l'employé.

34:03 a) La participation à l'assurance-vie et à l'assurance-maladie accident est obligatoire pour l'employé régulier titulaire à compter du début de la période de paie qui suit sa nomination et pour l'employé régulier non titulaire, à compter du début de la période de paie qui suit un (1) an d'emploi sans mise à pied.

b) Sauf en cas d'avis d'annulation temporaire transmis au Service des ressources humaines, un employé en congé sans solde ou en mise à pied temporaire continu de bénéficier des assurance-vie et maladie à condition d'acquitter la totalité des primes (sa contribution et celle de l'employeur) à compter du début de la période de paie qui coïncide avec ou suit la date de mise à pied temporaire ou du début du congé sans solde.

Toute annulation temporaire d'assurance prend effet au début de la période de paie qui suit la réception de l'avis d'annulation.

- c) Tout arrérage de prime sera prélevé des argents qui pourraient être dus à l'employé par l'employeur.

ARTICLE 35

RÉGIME DE RETRAITE

35:01 Le régime de retraite des employés est celui prévu à la Loi du Régime de retraite des fonctionnaires ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

35:02 Advenant qu'un employé soit nommé par le syndicat pour participer à un comité conjoint formé par le gouvernement pour modifier les lois régissant les régimes de retraite des employés, l'employeur consent à libérer cet employé sans perte de traitement pour assister aux séances dudit comité.

Le syndicat devra fournir à l'employeur une copie de l'avis de convocation et le cas échéant, une copie du procès-verbal des séances.

ARTICLE 36

VERSEMENT DU SALAIRE

36:01 Le salaire des employés sera payé par chèque et dans une enveloppe scellée tous les jeudis lorsque les chèques sont disponibles, sinon le vendredi. Si le vendredi est un jour chômé et payé, le salaire sera versé le jeudi.

36:02 Le salaire payé est celui gagné la semaine précédente.

36:03 Toute rémunération additionnelle est payée au plus tard dans les deux (2) semaines suivant celle au cours de laquelle elle est gagnée.

36:04 Les renseignements suivants apparaîtront au chèque ou au talon de chèque:

ARTICLE 37

- a) nom et prénom de l'employé
- b) date et période de paie
- c) salaire pour les heures normales de travail
- d) salaire pour le surtemps
- e) détail des déductions
- f) paie nette
- g) crédits de congé maladie quatre (4) fois par année
- h) gains bruts cumulatifs
- i) montants cumulatifs des déductions suivantes:
 - impôts provincial et fédéral
 - assurance-chômage
 - régime des rentes du Québec
 - régime de retraite
 - cotisations syndicales

36:05 Lorsque il y a des modifications aux dé-
ductions visant la majorité des employés,
l'employeur joindra au chèque de paie une
note explicative.

ARTICLE 37

ÉVALUATION DES TÂCHES

37:01 L'employeur et le syndicat constitueront dans les quarante-cinq (45) jours qui suivront la signature de la convention, un comité conjoint chargé de procéder à l'évaluation des tâches et à la classification des occupations régies par la convention. Ce comité se réunira pour la première fois au plus tard au dernier jour de ce délai, sauf entente contraire entre les parties. Il sera composé de quatre (4) représentants désignés par la partie syndicale et de quatre (4) représentants désignés par l'employeur.

37:02 Les parties syndicale et patronale pourront adjoindre aux membres du comité qui les représentent, un ou plusieurs experts en ce domaine, qui pourront assister aux séances du comité conjoint et prendre part aux discussions et qui seront payés par la partie qui les désignera.

37:03 a) Tout travail des représentants syndicaux du comité d'évaluation des tâches, assistés ou non de leurs experts concernant cette clause, sera exécuté durant les heures régulières de travail et lesdits représentants seront libérés à cette fin.

Cette libération sera faite sans perte de salaire lorsque ces représentants siégeront en comité conjoint, c'est-à-dire avec la partie patronale et couvrira le temps normal de transport.

De plus deux (2) desdits représentants syndicaux nommément désignés par le syndicat ne perdront pas de salaire lorsqu'ils feront du travail de vérification de description des tâches en dehors du comité conjoint, le temps de cette vérification comprenant le temps normal de transport d'un local à l'autre.

- b) Les représentants syndicaux du comité d'évaluation des tâches ainsi libérés avertiront au préalable, le directeur des ressources humaines ou son représentant de la nature du travail à exécuter, de l'endroit de son exécution et de sa durée approximative. Avant de commencer tout travail, ils signaleront leur présence au supérieur immédiat, sur place.

37:04 Les membres syndicaux du comité d'évaluation des tâches pourront se servir du bureau du délégué en chef pour leurs travaux.

37:05 Le comité se réunira aussi souvent que nécessaire.

37:06 Lorsque le comité conjoint en viendra à une entente complète, sur l'évaluation et la classification des occupations, cette entente prendra la forme d'une recommandation qui sera soumise, dans le mois qui suivra à l'employeur et à l'assemblée du syndicat.

37:07 L'évaluation des tâches prévues à l'annexe A sera faite selon la procédure générale décrite ci-après.

37:08 Parmi les occupations sujettes à cette évaluation, l'employeur soumettra au syndicat et le syndicat à l'employeur une liste des occupations les plus représentatives. Le comité s'entendra alors sur une liste commune de tâches repères.

37:09 La description des tâches repères sera faite de la façon suivante:

- 1) le comité s'entendra sur les procédures requises pour décrire les tâches repères;
- 2) l'employeur en fera la description;
- 3) l'employeur soumettra chacune de ces descriptions au syndicat;
- 4) le syndicat vérifiera si ces descriptions rapportent adéquatement le travail demandé et soumettra ses corrections à l'employeur;
- 5) l'employeur vérifiera les corrections apportées par le syndicat et si nécessaire, le comité se réunira pour discuter et s'entendre sur les corrections à apporter.

37:10 La description des tâches repères ainsi complétée et acceptée par les parties, l'employeur soumettra au syndicat un manuel d'évaluation des tâches régies par

37:08 cette convention. Le syndicat soumettra ses commentaires sur ce manuel à l'employeur pour étude par ce dernier. Le comité se réunira alors pour s'entendre sur une rédaction finale de ce manuel.

37:11 L'employeur procédera semblablement à la description des tâches repères pour la description des autres occupations prévues à l'annexe A et soumettra telles descriptions au syndicat.

ARTICLE 37:01 Le syndicat vérifiera si ces descriptions rapportent adéquatement le travail demandé et soumettra ses corrections à l'employeur. L'employeur vérifiera les corrections apportées par le syndicat et si nécessaire, le comité se réunira pour discuter et s'entendre sur les corrections à apporter.

37:12 La description des tâches concernées, étant complétée et acceptée par les parties, l'employeur soumettra au syndicat l'évaluation détaillée des occupations précédemment décrites.

Le syndicat soumettra ses commentaires à l'employeur pour étude par ce dernier et si nécessaire, le comité se réunira pour discuter des points sur lesquels un désaccord persiste.

37:13 L'employeur soumettra au syndicat un projet de grades basé sur la classification des occupations évaluées.

38:04 Le syndicat soumettra ses commentaires à l'employeur pour étude par ce dernier et si nécessaire, le comité se réunira pour discuter et s'entendre sur un projet final.

37:14 Le plan d'évaluation des tâches sera mis en application après entente entre les parties.

ARTICLE 38 OUVRAGE DONNÉ A CONTRAT

38:01 Sauf pour les agents de sécurité, les gardiens, les employés de la cafétéria, les hommes de métier, les mécaniciens du garage, les dispositions suivantes s'appliqueront pour les ouvrages donnés à contrat.

38:02 Tout employé régulier titulaire déplacé par l'adjudication d'un contrat pourra être nommé par l'employeur dans tout poste sans égard aux dispositions relatives à l'affichage et à l'ancienneté pourvu que cette nomination ne constitue pas une promotion et n'entraîne pas le déplacement d'un employé régulier titulaire.

S'il refuse la nomination, un tel employé devra déplacer conformément aux dispositions de l'article 23.

38:03 Un tel employé conserve le taux de salaire de son ancienne occupation et continue de bénéficier des augmentations prévues à la convention collective, aux conditions prévues aux paragraphes 24:02 b) et c).

38:04 L'adjudication d'un contrat ne pourra avoir pour résultat la mise à pied d'employés réguliers titulaires ou leur affectation dans un emploi dans une autre unité de négociation.

38:05 Pour ce qui est des exceptions mentionnées au paragraphe 38:01 qui précède, l'employeur convient que s'il a en disponibilité des employés réguliers titulaires qualifiés et possède en disponibilité dans la région concernée, l'outillage et les services nécessaires pour accomplir, au moment, à l'endroit et dans le délai requis, tout travail de nature ordinaire et habituelle présentement exécuté par ces employés, celui-ci sera exécuté par ces employés, sauf s'il s'agit d'un travail tombant sous l'application du décret de la construction.

ARTICLE 38:01 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS VESTIMENTAIRES

A ces conditions, les travaux d'entretien, tant au niveau des entrepôts que des succursales, seront accordés en priorité aux hommes de métier, dans leur métier respectif, pour ce qui est des territoires immédiatement adjacents aux villes de Montréal et de Québec.

38:06 Le transport sera effectué en priorité dans la région par les employés réguliers titulaires du service dans les limites suivantes:

- a) Il devra s'agir des endroits habituellement desservis par la flotte de camions de l'employeur, celui-ci réservant son droit de modifier les circuits existants.
- b) L'employeur devra avoir en disponibilité les équipements et le personnel régulier titulaire nécessaire parmi le personnel affecté au transport.

c) Cette priorité s'applique à la livraison vers les succursales et au transfert inter-entrepôt.

38:07 Rien dans ce qui précède ne doit être interprété comme une obligation ou une restriction pour l'employeur d'acheter du matériel, de l'équipement, des matériaux et de l'outillage pour l'exploitation de son entreprise.

38:08 S'il survient certaines difficultés concernant l'application de cet article, le problème pourra être soumis au comité de relations de travail selon l'article 27 de la convention, sans préjudice au droit de griefs.

ARTICLE 39 UNIFORMES ET PIÈCES VESTIMENTAIRES

39:01 L'employeur fournira gratuitement aux employés réguliers titulaires qui travaillent habituellement comme livreur-transporteur ou manutentionnaire-livraison, les pièces vestimentaires énumérées ci-dessous:

3 chemises à manches longues - une fois l'an;

4 chemises à manches courtes - une fois l'an;

1 képi d'hiver - une fois par deux (2) ans;

1 coupe vent (veston d'hiver) ou une veste de laine selon la pratique actuelle - une fois par deux (2) ans

1 veston d'été - une fois par deux (2) ans;

2 pantalons d'hiver - une fois par deux (2) ans;

2 pantalons d'été - une fois par deux (2) ans;

1 paletot trois quarts d'hiver - une fois par deux (2) ans;

1 paire de bottes d'hiver de sécurité - une fois par trois (3) ans ou au besoin selon la pratique actuelle;

1 imperméable - une fois par trois (3) ans.

Les pièces vestimentaires de saison d'été seront fournies entre le premier (1^{er}) mars et le premier (1^{er}) juin de chaque année et les pièces vestimentaires de saison d'hiver les seront entre le premier (1^{er}) août et le quinze (15) octobre.

Les pièces vestimentaires ainsi fournies seront entretenues de façon convenable, aux frais de l'employé, en ce qui a trait au nettoyage, lavage et réparations mineures. L'employé n'aura pas à faire remise du vieux vêtement lors de son remplacement.

39:02 L'employeur fournira gratuitement aux employés réguliers les souliers de sécurité qu'il exige et pour tous les employés, la pratique en vigueur concernant les gants, les sarraux et les tabliers sera maintenue pour la durée de la présente convention.

39:03 a) Quant aux pièces vestimentaires des gardiens et des employés des cafétérias, la pratique actuelle sera maintenue.

b) L'employeur fournira sans frais aux employés de métier pantalons et chemises, au besoin, et ces derniers devront les entretenir de façon convenable en ce qui a trait au lavage, nettoyage et réparations mineures.

39:04 Tenant compte de la nature du travail, l'employeur fournit gratuitement aux employés tout autre uniforme ou pièce vestimentaire qu'il exige.

39:05 En autant que raisonnable, les vêtements et pièces vestimentaires fournis par l'employeur doivent être obligatoirement utilisés durant les heures de travail. Ils seront nettoyés ou lavés par l'employeur à ses frais sous réserve des paragraphes 39:01 et 39:03. Ces items demeurent la propriété de l'employeur qui pourra exiger qu'on les lui remette avant d'être remplacés, sauf pour les exceptions prévues au paragraphe 39:01. C'est l'employeur qui détermine si un vêtement, pièce vestimentaire ou article de protection n'est plus utilisable.

ARTICLE 40

PRIMES ET ALLOCATIONS DIVERSES

- 40:01 Il est convenu entre les parties que les compensations pour frais de repas et de séjour seront versées conformément aux procédures administratives de la Société des alcools du Québec.
- 40:02 Aucune prime ou allocation autre que celles prévues dans cet article ou ailleurs dans cette convention n'est payable à moins d'autorisation expresse du représentant autorisé de l'employeur.
- 40:03 Sauf pour l'agent de sécurité, un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre dix-neuf heures (19h00) et vingt-quatre heures (24h00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime suivante: à compter de la signature de la convention, cinquante (0,50 \$) cents et ce, pour la durée de la présente convention collective.

40:04 Sauf pour l'agent de sécurité, un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre zéro heure (00h00) et sept heures (07h00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de soixante-cinq (0,65 \$) cents.

40:05 Sauf pour l'agent de sécurité, un employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine a droit pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci à une prime d'un dollar soixante-quinze (1,75 \$) l'heure.

Les heures travaillées lors de la deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine régulière de travail de l'employé et être rémunérées à taux simple.

Pour bénéficier de cette prime, l'employé devra avoir préalablement travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine régulière de travail et être rémunéré à taux simple pour les heures.

Lorsque l'employé travaille à sa demande deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives, il n'a pas droit à la prime.

Aux fins du paragraphe ci-dessus, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

40:06 L'agent de sécurité dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre 19h00 (19:00) et 07h00 (07:00) a droit, pour chaque heure effectivement

travaillée, à une prime de cinquante-huit (0,58 \$) cents pourvu qu'il s'agisse d'un travail rémunéré à taux simple.

40:07 Une prime d'entraînement de soixante-quinze cents l'heure (0,75 \$) est versée à tous les employés ouvriers qui entraîneront d'autres employés ouvriers de la Société des alcools du Québec sous réserve des conditions suivantes:

a) La prime d'entraînement est payable exclusivement pour chaque heure travaillée quelque soit le taux applicable.

b) Les responsabilités d'entraînement seront offertes, dans la mesure du possible, aux employés qualifiés les plus anciens du service où l'entraînement est jugé nécessaire.

c) L'employé qui a débuté l'entraînement d'un ou de plusieurs ouvriers complètera le travail entrepris indépendamment de la disponibilité d'entraîneurs plus anciens.

d) Les dispositions de l'article 3:04 s'appliquent prioritairement aux présentes.

ARTICLE 41

SALAIRE D'UNE NOUVELLE OCCUPATION
OU OCCUPATION MODIFIÉE

41:01 Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur décide de créer une nouvelle occupation ou de modifier une occupation d'une façon substantielle, il en informera par écrit, le syndicat au moins dix (10)

jours précédant la mise en application en indiquant le taux de salaire et le contenu de la nouvelle occupation ou des modifications, le cas échéant.

41:02 S'il y a désaccord avec un employé ou des employés concernés ou le syndicat, le taux de salaire sera soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 42

DROITS DE LA DIRECTION

42:01 Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de diriger son entreprise et son personnel, sous réserve des dispositions de la présente convention.

42:02 Tout droit non conditionné spécifiquement par la présente convention collective demeure le droit exclusif de l'employeur.

42:03 L'employeur n'exigera pas de ses employés une charge excessive de travail. Les problèmes de surcharge de travail seront portés à l'attention de l'employeur, et s'il y a surcharge, les parties devront y apporter une solution.

ARTICLE 43

CORPS DE MÉTIER

43:01 L'employeur distribuera le travail de telle sorte que les employés appartenant à un corps de métier fassent le travail de leur métier lorsque l'employeur a du travail de cette nature à faire exécuter.

- 43:02 Aucun employé régulier autre que ceux dûment qualifiés ne pourra accomplir un travail de métier normalement distribué à un homme de métier, à moins que les hommes du métier concerné ne soient pas disponibles.
- 43:03 Un homme de métier pourra toujours demander à être accompagné d'un aide lorsque le travail à accomplir le nécessitera. La décision sera laissée à la discrétion du supérieur immédiat.
- 43:04 L'employeur constitue à intervalles de six (6) mois de calendrier une liste des peintres, menuisiers, électriciens, plombiers et mécaniciens intéressés à exécuter le travail d'entretien des succursales lorsque ce travail comporte un séjour avec coucher.

A l'exception des électriciens et mécaniciens d'entretien affectés à l'entretien du système de préparation et aux systèmes d'embouteillage, l'employeur assignera par rotation et selon l'occupation les employés inscrits pour effectuer les travaux nécessitant les déplacements comprenant un coucher.

Advenant qu'aucun employé s'inscrive sur la liste, l'employé le moins ancien pourra être désigné.

- 43:05 Advenant la nomination d'apprenti dans un des métiers prévus à l'annexe A, l'apprenti ainsi nommé devra compléter avec succès toutes les étapes du programme d'apprentissage à défaut de quoi il sera reclassé suivant les dispositions du paragraphe 22:02 a).

43:06 ALLOCATION POUR LES HOMMES DE MÉTIER

L'homme de métier a droit à l'allocation de repas prévue aux procédures administratives de la Société des alcools du Québec s'il est affecté en dehors de l'immeuble où il poinçonne régulièrement, sauf au Pied du Courant, aux Centres de distribution de Montréal et de Québec et à l'entrepôt #8 à Québec.

De plus, lorsque l'homme de métier est affecté en dehors de l'immeuble où il poinçonne régulièrement, la Société des alcools du Québec fournit les moyens de transport nécessaires ou, à défaut, elle rembourse l'employé pour l'excédent des dépenses encourues habituellement pour se rendre au travail.

ARTICLE 44 GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

44:01 Il n'y aura pas de grève ni lock-out pendant la durée de la présente convention. Le syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera pas un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 45 SALAIRES

- a) A compter de la signature de la convention collective, les employés sont rémunérés suivant les taux de salaire prévus de l'annexe "A" ci-jointe.
- b) Pour tenir compte de toute augmentation salariale et de toute rétroactivité pour la période du 1^{er} juillet 1983 au 30 juin 1984, chaque employé à l'emploi de la

Société des alcools du Québec à la date de la signature de la convention collective recevra un montant maximal de 750,00 \$ payable au prorata du temps travaillé pendant ladite période à l'exception du temps supplémentaire. Ce montant est une somme compensatoire s'appliquant du 1^{er} janvier 1984 au 30 juin 1984.

ARTICLE 46 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

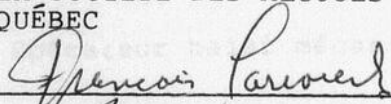
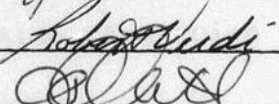
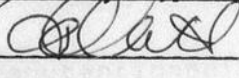
46:01 Les conditions de travail contenues à la présente convention collective s'appliqueront jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

46:02 La convention collective est en vigueur jusqu'au 30 juin 1984 inclusivement.


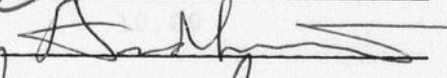
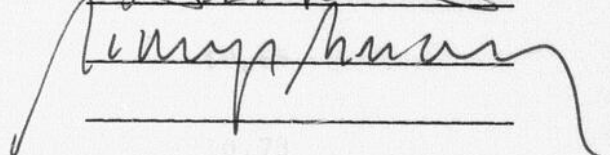
Elle n'a aucun autre effet rétroactivement que ceux prévus explicitement aux textes de la présente convention.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC CE 14 ieme JOUR JOUR DE JUIN 1984.

LE SYNDICAT DES OUVRIERS DE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU
QUÉBEC

LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU
QUÉBEC

A N N E X E A

OCCUPATIONS	TAUX EN VIGUEUR LE 1983-07-01
Aide général (cafétéria)	8,45
Timbreur	8,53
Préposé aux lignes d'embouteillage	8,71
Opérateur machine sangler	8,71
Caissier (cafétéria)	8,73
Manoeuvre	8,73
Gardien	8,73
Préposé aux étiquettes	8,75
Cuisinier classe 2	9,48
Opérateur balai mécanique	9,57
Aide mécanicien	10,00
Manutentionnaire	10,65
Manutentionnaire-livraison	10,73
Préposé service entretien	10,75

ANNEXE A

OCCUPATIONS	TAUX EN VIGUEUR LE 1983-07-01
Peintre sécurité	10,82
Cuisinier classe 1 aux commandes	10,82
Préposé entretien des lignes d'embouteillage	11,14 10,88
Mécanicien machines fixes Cl. 3C	11,14
Opérateur de ligne d'étiquetage	10,88
Mécanicien machines fixes Cl. 3	11,14
Ass-préposé au conditionnement des liquides au triage	10,88
Conducteur chariot élévateur en palette	10,88
Opérateur machine à embouteiller	10,88
Livreur-transport B	11,51
Opérateur de balayeuse laveuse mécanique	10,88
Préposé au conditionnement des liquides	11,31
Vérificateur	10,93
Préposé aux pièces et à l'entretien des	11,03
Vérificateur principal	11,03
Conducteur de chariot tridirectionnel	11,05
Préposé aux commandes machine à embouteiller	11,05 11,51
Préposé aux convoyeurs à palette	11,05
Préposé à la cueillette	11,05
Opérateur de machine à mettre en palette Québec à la commande	11,05

A N N E X E A

OCCUPATIONS	TAUX EN VIGUEUR LE 1983-07-01
Agent de sécurité mobile	11,07
Préposé principal aux commandes	11,13
Menuisier	11,14
Mécanicien machines fixes CL. 3C	11,14
Mécanicien machines fixes Cl. 3	11,14
Préposé au triage	11,19
Opérateur de machine à mettre en palette Mtl	11.30
Livreur-transport B	11,51
Préposé au conditionnement des liquides	11,51
Préposé aux pièces et à l'entretien des outils	11,51
Commis d'entrepôt	11,51
Opérateur principal machine à embouteiller	11.51
Préposé à la cueillette	11,52
Préposé à la console	11,56

A N N E X E A

OCCUPATIONS	TAUX EN VIGUEUR LE 1983-07-01
Menuisier atelier mobile	11,58
Mécanicien d'entretien (chauffage)	11,86
Préposé au podium régulation, chauffage, ventilation	11,92
Opérateur-moniteur de production électronicien	11,92
Opérateur contrôle de la salle de tri ou de la réception	11,92
Livreur-Transport A	11,92
Mécanicien chariot	11,95
Mécanicien automobile	11,95
Mécanicien d'entretien	11,95
Mécanicien ajustage	12,17
Plombier	12,37
Electricien	12,37
Mécanicien chariot-atelier mobile	12,39
Mécanicien machines fixes cl.2	12,48
Electricien atelier mobile	12,81

ANNEXE A

OCCUPATIONS TAUX EN VIGUEUR LE
1983-07-01

Maître-électricien	13,23
Maître-plombier	13,23
Mécanicien en réfrigération, chauffage, ventilation	13,74
Electronicien	13,74
Electromécanicien	13,95

1. Posséder un diplôme de secondaire ou l'équivalent.
2. Avoir suivi et réussi un cours d'agent de sécurité approuvé par le Ministère de l'Éducation et posséder un certificat ou attestation d'études collégiales à cet effet ou un équivalent reconnu par le Ministère de l'Éducation.
3. Ne pas posséder aucune incapacité constituant une entrave à l'accomplissement du travail.
4. Posséder un dossier de conductivité et de discipline acceptable.

III- Formation:

1. Médalités:

- a) Pour une durée de deux ans à compter de la date de signature des présentes, la Société des alcools du

ANNEXE B

Dispositions particulières relatives à l'agent de sécurité

La présente annexe négociée entre les parties et ratifiée par chaque instance respective fait partie intégrante de la convention collective.

Les dispositions suivantes remplacent et modifient les dispositions correspondantes de la convention collective dans la mesure où elles sont incompatibles.

I- Les qualifications minimales requises pour accéder à un poste vacant d'agent de sécurité incluent:

1. Posséder un diplôme de secondaire V ou l'équivalent.
2. Avoir suivi et réussi un cours d'agent de sécurité approuvé par le Ministère de l'Éducation et posséder un certificat ou attestation d'études collégiales à cet effet ou un équivalent reconnu par le Ministère de l'Éducation.
3. Ne posséder aucune incapacité constituant une entrave à l'accomplissement du travail.
4. Posséder un dossier de ponctualité et d'assiduité et de discipline acceptable.

II- Formation:

1. Modalités

- a) Pour une durée de deux ans à compter de la date de signature des présentes, la Société des alcools du

Québec s'engage, à ses frais et durant les heures de travail, à donner accès au cours d'agent de sécurité mentionné au paragraphe I -2- ci-dessus, aux candidats choisis à la suite d'un affichage et qui ne le possèdent pas mais remplissent les autres exigences de l'occupation.

b) Le candidat éligible conformément aux procédures d'affichage convenues dans la convention collective et choisi pour entraînement selon les dispositions du paragraphe II, 1 a) ci-dessus s'engage à suivre le cours d'agent de sécurité et sera qualifié s'il réussit l'examen requis.

c) Les postes qui sont ou deviennent vacants sont affichés conformément à la convention collective et aux conditions prévues à la présente annexe.

2. Salaire

Pendant la période de formation au cours d'agent de sécurité, le candidat choisi recevra le salaire du poste qu'il détenait avant sa sélection, s'il s'agit d'un employé régulier titulaire. Les dispositions du paragraphe 11:05 s'appliqueront s'il s'agit d'un employé régulier non titulaire.

III-Stabilité

Nonobstant toute disposition contraire de la convention collective de travail, dans le but d'assurer une stabilité d'au moins deux ans dans le poste:

a) Tout titulaire d'un poste dans l'occupation d'agent de sécurité s'engage à demeurer dans son poste pour une durée, d'au moins deux ans, à compter de la date de son

entrée en fonction dans le poste d'agent de sécurité.

- b) Il est également convenu que pour la même période tout titulaire d'un poste d'agent de sécurité ne pourra subir les effets de l'application de toutes clauses relatives au déplacement, à la réduction du personnel ou autres dispositions similaires. Dans le cas de réduction du personnel dans l'occupation d'agent de sécurité, l'employeur l'effectue en conformité avec la convention collective. L'agent de sécurité affecté par cette réduction du personnel aura tous les droits et privilèges de la convention collective.

Monsieur
Président
S.O.S.A.

Monsieur,

Nous désirons vous informer que lors de la mise en application d'horaires de travail sur des quarts de soir ou de nuit, il advient que des employés rencontrent des problèmes concernant le transport dus aux heures de travail. Nous vous remercions d'avoir accepté de procéder à l'analyse des problèmes soulevés et de collaborer à la mise en place d'une solution adéquate, compte tenu des circonstances et des possibilités.

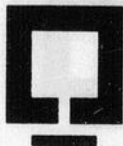
Nous vous signalons également que les représentants de l'employeur acceptent de rencontrer les vôtres dans les délais appropriés pour examiner et étudier les horaires de travail des gardiens et des mécaniciens de machines fixes et de recevoir vos représentations utiles à cet effet.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Veuillez agréer,

Monsieur le Président de
S.O.S.A.

M. J. P.



SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Québec, le 25 mai 1984.

Monsieur François Larivière,
Président,
S.O.S.A.Q.

Monsieur,

Nous désirons vous informer que lors de la mise en application d'horaires de travail sur des quarts de soir ou de nuit s'il advient que des employés rencontrent des problèmes exceptionnels de transport dus aux heures de sortie, le représentant de l'employeur accepte de procéder à l'analyse appropriée du problème soumis et de collaborer à la mise en place d'une solution adéquate, compte tenu des circonstances et des possibilités.

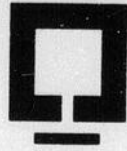
Nous vous signalons également que les représentants de l'employeur accepteront de rencontrer les vôtres dans les délais appropriés pour examiner et étudier les horaires de travail des gardiens et des mécaniciens de machines fixes et de recevoir vos représentations utiles à cet effet.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes meilleurs sentiments.

André Lemaire

Membre du comité de
négociation.

AL/gd



SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

LETTRE D'ENTENTE
INTERVENUE
entre
LE SYNDICAT DES OUVRIERS DE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
et
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Il est convenu entre les parties que les employés dont les noms suivent ne pourront être déplacés du département de la livraison pour la seule raison qu'ils ne possèdent pas de permis de conduire.

Région de Montréal: MARTEL, Liboire

Région de Québec : LAPLANTE, Edmond

SYNDICAT DES OUVRIERS DE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

FRANÇOIS LARIVIÈRE

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

ANDRÉ LEMAIRE
