

Le présent avis est que le Commissaire général du Travail a reçu  
ce Dépot, au titre de l'article 72 de la Loi du Travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> Autre convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>N 7614-05</b>
Date	<b>83-07-19</b>	Durée	<b>85-12-31</b>
		Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Le Syndicat du Personnel technique et Professionnel de la S.A.Q.</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Société des Alcools du Québec</b>

Unité de négociation

**Décret tenant lieu de convention collective, documents sessionnels  
651, 653 et 84 (0-35)**

**Versions française et anglaise (1 copie)**

Région	Activité	Affiliation
--------	----------	-------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Voir au verso pour les codes →

Remarques

**DEPOSANT: X  
M. Yves Bérubé  
Président du Conseil du Trésor  
1050, rue Saint-Augustin, Ch. 4.12  
Québec, Qc**

Pour le commissaire général du travail

Signature <i>Yves Bérubé</i>	Date <b>83-08-05</b>
---------------------------------	-------------------------

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

M 7614-05  
EL C. Q. T.  
Québec  
MJ  
0-35  
83 JUL 19 13:10

Québec, le 11 juillet 1983

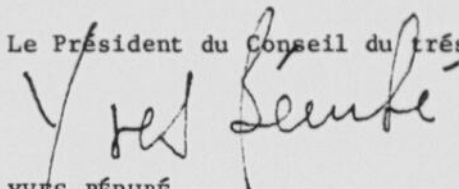
Monsieur Robert Levac  
Commissaire général de travail  
425, Saint-Amable  
Québec (Québec)

Monsieur,

Conformément à l'article 8 de la loi concernant l'adoption des chapitres 35 et 45 des lois de 1982 et modifiant certaines conditions de travail dans le secteur public (1983, c. 17), je dépose au greffe de votre bureau un exemplaire ci-joint de la version française et de la version anglaise du document sessionnel no 84 visé par l'article 3 alinéa 2 de cette même loi.

Plus précisément et ce, conformément à l'article 8 de cette dite loi, vous trouverez sous pli le document sessionnel no 651 tel que modifié par le document sessionnel no 653 et dont les dispositions constituent, à l'égard de l'employeur, de l'association de salariés et du groupe de salariés qu'elles concernent, une convention collective au sens du Code du travail (L.R.Q., c. C-27).

Le Président du Conseil du trésor

  
YVES BÉRUBÉ

P.J.

B.C.G.T.  
QUÉBEC

'83 JUL 19 13:10

DISPOSITIONS CONSTITUANT UNE  
CONVENTION COLLECTIVE

LIANT

D'UNE PART, LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

ET

D'AUTRE PART, LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

TABLE DES ARTICLES

ARTICLE		PAGE
1	But de la convention .....	1
2	Reconnaissance .....	2
3	Interprétation .....	3
4	Droits de la direction .....	6
5	Régime syndical .....	7
6	Affichage et information .....	9
7	Heures de travail .....	12
8	Temps supplémentaire .....	14
9	Vacances .....	18
10	Jours chômés et payés .....	22
11	Congés sociaux payés .....	24
12	Congés sans traitement .....	28
13	Droits parentaux .....	30
14	Congé pour l'exercice de fonctions judiciaires .....	
15	Charges publiques .....	
16	Régimes d'assurances collectives .....	
17	Congés payés en cas de maladie ou accident .....	
18	Langue de travail .....	
19	Accident de travail .....	
20	Régime de retraite .....	
21	Délégué en chef .....	
22	Représentation syndicale .....	
23	Comité de relations professionnelles ..	
24	Mesures disciplinaires .....	
25	Procédure de règlement des griefs .....	
26	Arbitrage .....	
27	Description de tâches .....	
28	Postes vacants .....	
29	Pratiques et responsabilités professionnelles .....	

## ARTICLE

## PAGE

30	Frais de changement de domicile à la demande de l'employeur .....
31	Perfectionnement .....
32	Frais de voyage .....
33	Evaluation .....
34	Hygiène et sécurité .....
35	Sécurité d'emploi .....
36	Droits acquis .....
37	Grève et lock-out .....
38	Validité .....
39	Annexes et amendements .....
40	Versement des gains .....
41	Règles d'avancement de classe, d'avancement d'échelon et de promotion.
42	Traitement .....
43	Durée de la convention collective .....
	Lettres d'entente .....
	Annexe "A" - Catégories d'emplois .....
	Annexe "B" - Jours fériés .....
	Annexe "C" - Salaires .....

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 salariés, relativement aux conditions de travail et les parties doivent s'y conformer.

1:02 Aux fins de la présente convention collective, l'expression "date de signature de la convention" ou une expression équivalente désigne la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2:01 L'employeur reconnaît le Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec comme le seul représentant de l'ensemble des salariés assujettis à l'accréditation en date du douze (12) juillet 1974 et de ses amendements.

ARTICLE 3 - INTERPRETATION

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

a) employeur:

la Société des alcools du Québec;

b) syndicat:

le Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec;

c) salarié:

toute personne au service de la Société des alcools du Québec couverte par le certificat d'accréditation émis le douze (12) juillet 1974;

d) salarié permanent:

tout salarié régulier qui, à la date de la signature de la convention collective, a complété vingt-quatre (24) mois de service consécutif chez l'employeur;

e) salarié régulié:

tout salarié qui a complété six (6) mois de service consécutif chez l'employeur comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié des catégories 1 et 2 ou douze (12) mois de service consécutif comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 3;

3:01

f) salarié à l'essai:

tout salarié embauché pour remplir un poste devenu vacant de façon permanente et qui compte moins de six (6) mois consécutifs d'emploi, s'il s'agit d'un salarié des catégories 1 ou 2, ou qui compte moins de douze (12) mois consécutifs d'emploi, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 3, à moins que les parties ne s'entendent par écrit pour prolonger la période d'essai. Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux salariés à l'essai et temporaires sauf lorsqu'il en est autrement prévu;

g) salarié temporaire:

tout salarié embauché pour une période indéfinie pour combler des postes laissés vacants dû à des absences ou à l'occasion d'affectations temporaires hors de l'unité de négociation ainsi que tout salarié embauché pour accomplir un surcroît de travail ou un travail de caractère temporaire ou occasionnel.

Le salarié à l'essai ou temporaire n'a pas droit à la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective en cas d'une mise à pied et congédiement;

3:01

h) conjoint:

aux fins d'application des articles 11, 16 et 30 de la présente convention, le mot "conjoint" signifie 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 non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans avec une personne non mariée de sexe opposé qu'elle représente 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;

i) catégorie d'emplois:

le regroupement des occupations tel qu'établi à l'annexe "A" de cette convention;

j) traitement:

salaire versé à un salarié et dont le calcul est basé sur l'échelle salariale rattachée à l'occupation qu'il détient.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4:01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits dans la mesure où ils ne sont pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention collective.

4:02 Tout défaut ou refus par le syndicat, la Centrale ou un de leurs représentants d'agir en temps utile ou de poser un acte requis par la convention, ne peut avoir pour effet d'empêcher l'employeur de procéder ou d'agir conformément aux dispositions de la présente convention. Lorsqu'il s'agit d'un comité conjoint ou paritaire au cas d'un tel refus ou défaut de la partie syndicale ou de l'un de ses représentants, la position adoptée par les autres membres du comité constitue alors la position du comité.

Un tel refus ou un défaut ne peut avoir pour effet d'invalider une décision de l'employeur.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

- 5:01 a) Tout salarié doit demeurer ou s'il ne l'est pas, devenir membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- b) Nonobstant le paragraphe précédent, tout nouveau salarié devra, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les quinze (15) jours de la date de son embauchage.
- c) Advenant que le syndicat refuse d'accepter l'adhésion d'un salarié à titre de membre, ce dernier pourra être maintenu dans son emploi.
- d) Aucun salarié ne perdra son emploi parce qu'il aura été expulsé du syndicat.
- 5:02 L'employeur perçoit de chaque salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée de temps à autre par le syndicat et en fait remise mensuellement au syndicat en indiquant la source et les variations correspondantes.
- 5:03 En considération des déductions et de la remise des cotisations syndicales par l'employeur, le syndicat consent à indemniser et à protéger l'employeur pour toute réclamation ou responsabilité découlant ou résultant de l'application du présent article.

- 5:04 L'employeur consent à indiquer sur les feuillets d'état de revenu d'emploi le montant total de cotisation syndicale à l'occasion de la remise desdits feuillets aux salariés.
- 5:05 L'autorisation de déduction de cotisation est révoquée lors de la terminaison de l'emploi ou lorsque le salarié cesse d'être visé par la convention collective. L'autorisation de déduction reprend effet automatiquement lorsque le salarié revient dans l'unité d'accréditation.
- 5:06 Lorsque le montant de la cotisation établie par le syndicat varie suivant le salaire du salarié, tout changement dans le montant à déduire du salaire du salarié prend effet à compter de la date effective du changement du salaire.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE ET INFORMATION

6:01 L'employeur convient de fournir et d'installer des tableaux d'affichage à des endroits appropriés dans tous les locaux où les salariés travaillent et à un nombre suffisant d'endroits, bien à la vue des salariés et permet au syndicat d'y afficher ses avis de convocation ou de nomination signés par un représentant autorisé du syndicat. Un avis de convocation d'assemblée se limitera à indiquer s'il s'agit d'une assemblée générale ou d'une assemblée spéciale, l'heure, la date, l'endroit et l'ordre du jour.

Un avis de nomination se limitera à donner le nom des salariés membres du syndicat qui ont été élus, désignés ou nommés à titre d'officier, de délégué, pour accomplir une fonction syndicale. Tout autre avis, signé par le représentant autorisé du syndicat peut être affiché pourvu que l'employeur en ait reçu copie et l'ait préalablement approuvé.

6:02 L'employeur fait parvenir au syndicat, copie de tout affichage touchant l'application de la convention collective et s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des salariés.

- 6:03 L'employeur doit transmettre au syndicat, copie de toute directive existante et nouvelle touchant les conditions de travail et s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des salariés couverts par la présente convention.
- 6:04 a) L'employeur fournit au syndicat, vers le premier avril et le premier octobre, la liste des salariés à son service et couverts par la présente convention en indiquant pour chacun: nom, prénom, statut, numéro de département, occupation, état de sa banque de crédits-maladie, salaire, date d'entrée en service ainsi que la date de naissance, l'adresse et le numéro de téléphone tel que communiqué par le salarié.
- b) L'employeur fournit au syndicat un bordereau faisant état des variations relatives à l'addition ou au départ de salariés, leur inclusion ou leur exclusion de l'unité de négociation ainsi que les raisons de ces variations.
- 6:05 L'employeur rend disponible à chaque salarié un exemplaire de la convention collective en vigueur ainsi que tout document relatif aux régimes d'assurances et de retraite.
- 6:06 L'employeur informera tout nouveau salarié visé par la présente convention de son statut, de son titre d'emploi et du régime syndical auquel il est soumis.

6:07 L'employeur informera le syndicat des modifications apportées aux différents secteurs en ce qui a trait aux services qui y sont compris.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

7:01

La semaine normale de travail des salariés des catégories 1, 2 et 3 est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi selon l'horaire suivant:

- a) du lundi au jeudi inclusivement de huit heures trente (8:30) à dix-sept heures (17:00) avec une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas;
- b) le vendredi de huit heures trente (8:30) à douze heures trente (12:30);
- c) les salariés des catégories 1 et 2 ont droit à un quart d'heure (1/4) de repos au cours de la première partie de la journée de travail et ce, à un temps désigné par leur supérieur immédiat.

7:02

La semaine normale de travail des messagers-chauffeurs, catégorie 1, est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement entre huit (8:00 heures et dix-huit (18) heures comprenant un arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour le repas du midi.

Le messenger-chauffeur a droit à un quart (1/4) d'heure de repos vers le milieu de sa première partie de journée de travail et à un autre quart (1/4) d'heure vers le milieu de sa deuxième partie et ce, à un temps désigné par son supérieur immédiat.

- 7:03 Applicable aux trois catégories d'emploi  
Tous les horaires spécifiques actuellement en vigueur le demeureront tant que de nouveaux horaires ne seront pas fixés conformément au paragraphe :03 du présent article.
- 7:04 L'employeur peut modifier ou établir des horaires différents de ceux prévus aux paragraphes :01 et :02 du présent article lorsque l'efficacité du service l'exige.  
  
A l'intérieur d'une période comptable, la semaine de travail aura la durée moyenne prévue aux paragraphes :01 ou :02. Dans le cas de changement d'horaire, l'employeur convoquera le comité de relations professionnelles pour l'informer et discuter des nouveaux horaires dix (10) jours avant l'entrée en vigueur de tels horaires.
- 7:05 Nonobstant les dispositions du présent article, l'employeur ne peut se prévaloir du paragraphe 7:03 pour répartir l'horaire de travail de la majorité des salariés également du lundi au vendredi inclusivement.

ARTICLE 8 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

---

Catégories d'emploi 1 et 2

- 8:01 Tout travail requis d'un salarié par son supérieur, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré à raison d'une fois et demie le traitement régulier du salarié.
- 8:02 Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le travail qu'un salarié doit, à l'occasion, exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant quinze (15) minutes ou moins n'est pas du travail en temps supplémentaire s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un salarié est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.
- 8:03 Le salarié à qui le supérieur n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer un travail, reçoit une rémunération équivalente à un minimum de trois (3) heures au taux prévu au paragraphe 8:01.

8:04 Le travail en temps supplémentaire est confié en priorité aux salariés qui travaillent dans le service où le temps supplémentaire est requis et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Catégorie d'emploi 3

8:05 Tout travail requis d'un salarié par son supérieur le samedi, le dimanche, un jour férié, ainsi que du lundi au vendredi inclusivement à compter du début de la deuxième heure de travail qui suit sa journée régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux horaire régulier.

8:06 Le salarié à qui le supérieur n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail, reçoit une rémunération équivalente à un minimum de quatre (4) heures à taux régulier.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité avec la période régulière de travail du salarié.

8:07 Tout employé à qui l'on demande de travailler en temps supplémentaire pour une période de plus de deux (2) heures après ses heures normales de travail pourra bénéficier d'une période d'arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour ce repas.

L'employeur accordera, aux conditions énoncées, à compter du 1er janvier 1983, pour la durée de la convention collective, 5,75 \$ pour le dîner et 6,75 \$ pour le souper.

8:08 Catégories d'emploi 1 et 2

Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer du travail en temps supplémentaire, immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un jour férié prévu à la présente convention ou un congé hebdomadaire, un travail continu d'une durée minimum de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (1/2) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en temps supplémentaire. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (1/2), interrompre son travail en temps supplémentaire, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (1/2) est rémunérée au taux de temps supplémentaire applicable à sa catégorie et le salarié a droit à une indemnité de trois dollars et quarante-cinq cents (3,45 \$) en compensation du repas.

8:08 suite -

Aux fins du présent paragraphe, les périodes normales de repas sont les suivantes:

Déjeuner: de sept (7:00) heures  
à huit (8:00) heures.

Dîner: de douze (12:00) heures  
à treize (13:00) heures.

Souper: de dix-huit (18:00) heures  
à dix-neuf (19:00) heures.

Collation de nuit: de vingt-quatre (24:00)  
heures à une (1:00) heure.

Catégorie 1, 2 et 3

8:09 Au lieu de compenser le salarié en argent, l'employeur peut, si le salarié en fait la demande au moyen de la formule prévue à cette fin, le compenser pour son travail supplémentaire sous forme de congé en tenant compte du taux de temps supplémentaire.

8:10 Lorsque le salarié est compensé sous forme de congé, ce congé lui est accordé à un moment qui convient au salarié et à l'employeur.

8:11 Aux fins de payer le temps supplémentaire, le traitement annuel du salarié est divisé par 1826.3 pour les catégories 1 et 2, par 1695.9 pour la catégorie 3 en 1983 et par 1826.3 à compter du 1er janvier 1984, par 2037.2 pour les messagers-chauffeurs.

ARTICLE 9 - VACANCES

---

9:01 CATEGORIE 1, 2 et 3

Le salarié qui, au premier (1er) avril 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 de dix heures et demie (10½) par mois civil de service continu chez l'employeur avant le premier (1er) avril avec un maximum de cent vingt-six (126) heures par année.

9:02 Le salarié qui, au premier (1er) avril d'une année, a un (1) an de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées d'une durée de onze heures et deux tiers (11 2/3) par mois de service continu ou cent quarante (140) heures par année.

9:03 Le salarié qui, au premier (1er) avril d'une année, a dix-sept (17) ans ou plus de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées selon le tableau qui suit:

SERVICE CONTINU AU PREMIER (1er) AVRIL	NOMBRE D'HEURES PAR ANNEE
17 ans	147 heures
19 ans	154 heures
21 ans	161 heures
23 ans	168 heures
25 ans	175 heures

9:04 Le messenger-chauffeur qui, au premier (1er) avril 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 de douze (12) heures par mois civil de service continu chez l'employeur avant le premier (1er) avril avec un maximum de cent quarante-quatre (144) heures par année.

9:05 Le messenger-chauffeur qui, au premier (1er) avril d'une année, a un (1) an de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées d'une durée de treize heures et un tiers (13 1/3) par mois de service continu avec un maximum de cent-soixante (160) heures par année.

9:06 Le messenger-chauffeur qui, au premier (1er) avril d'une année, a dix-sept (17) ans ou plus de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées selon le tableau qui suit:

SERVICE CONTINU AU PREMIER (1er) AVRIL	NOMBRE D'HEURES PAR ANNEE
17 ans	168 heures
19 ans	176 heures
21 ans	184 heures
23 ans	192 heures
25 ans	200 heures

9:07

CATEGORIE D'EMPLOI 1, 2 et 3

En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié visé qui n'a pas pris ses vacances recevra l'indemnité de vacances prévue aux paragraphes précédents. Si le salarié a pris ses vacances, il aura droit à une indemnité proportionnelle à la durée des vacances acquises depuis le premier (1er) avril qui précède immédiatement son départ.

9:08

a) L'employeur indiquera, avant mars, la période générale des vacances et déterminera le nombre minimum de salarié(s) par occupation, classification ou service, qu'il requiert à la fois pour assurer ses opérations pendant toute période particulière pour fin de vacances.

b) Les salariés indiqueront en avril, leur préférence quant aux dates de la période de leurs vacances annuelles; le salarié ayant le plus grand nombre d'années de service aura préséance quant au choix.

c) L'employeur affichera au début du mois de mai les dates des périodes de vacances annuelles des salariés, de manière à ce que chacun connaisse à l'avance la période de ses vacances annuelles.

d) Le salarié peut, avec autorisation, accumuler ou reporter sa période de vacances payées.

9:09 Le traitement pour vacances est remis au plus tard avec la dernière paie qui précède le départ en vacances annuelles.

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

ARTICLE 10 - JOURS CHOMES ET PAYES

10:01 Pour les fins de la présente convention, les jours énumérés à l'annexe "B" sont des jours chômés et payés au taux régulier.

10:02 a) Si un salarié travaille au lieu de chômer, comme susdit, un de ces jours, il sera rémunéré selon les dispositions prévues à l'article 8 de la présente convention en plus de voir son traitement régulier maintenu en vertu du paragraphe :01 du présent article.

b) Toute fête mentionnée à l'annexe "B", 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.

10:03 Pour avoir droit à la paie du jour férié, le salarié 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 salarié possède des jours de congés accumulés dans sa réserve dont il peut se servir pour être payé le jour ouvrable précédant et le jour suivant immédiatement un jour chômé et payé.

- Suite -
- 2) pour toute absence autorisée et payée;
  - 3) pour toute assignation devant un tribunal comme juré ou témoin tel que prévu à l'article 14 de la convention;
  - 4) dans le cas d'une mise à pied survenant le jour précédant ou le jour suivant ce congé et durant lequel le salarié aurait travaillé s'il n'avait pas été mis à pied;
  - 5) pour toute autre raison acceptée par l'employeur.

10:04

Le salarié travaillant sous un horaire spécifique dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 10:01 reporte sa journée de congé férié à une date ultérieure après entente avec son supérieur.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX PAYES

11:01

Sur demande, dans les circonstances suivantes, l'employeur permettra à un salarié 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: sept (7) jours de calendrier consécutifs dont le jour des funérailles;

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 enfant du salarié, 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 (3) jours incluant le jour des funérailles.

Aucun congé ne sera payé dans le cas où, à cause de la distance ou autres raisons, le salarié 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.

11:01 suite -

c) Son mariage: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage.

11:02

Le salarié doit utiliser immédiatement ce permis d'absence et ne peut le remettre à plus tard.

11:03

Un salarié 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 salarié 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.

11:04

Le salarié régulier qui en fait la demande a droit d'obtenir pour des raisons personnelles, après avoir obtenu l'accord de son supérieur, 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 du salarié, un permis d'absence sans perte de traitement.

11:04

suite -

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 pourra refuser celle-ci si, pour des raisons sérieuses ou compte tenu des besoins du service, ou si les jours de congés demandés précèdent ou suivent des vacances ou un autre congé.

A compter du premier (1er) juillet 1983, pour les fins de congés prévues au présent paragraphe, le salarié régulier de la catégorie 1, 2 et 3 aura droit à vingt-et-une (21) heures de congé maximum pour toute l'année sans avoir droit à quelque autre congé payé que ce soit, sauf ceux prévus par d'autres articles de la convention collective.

Cette période de congé payé s'applique pour toute l'année à compter du premier (1er) juillet et le salarié n'y aura droit qu'au prorata des jours payés. L'ajustement sera fait au trente (30) juin de chaque année, à la mise à pied ou au départ du salarié.

Le salarié qui n'a pas bénéficié du maximum de jours auxquels il a droit, aura droit au trente (30) juin de l'année, à une compensation égale au solde des heures multiplié par le taux horaire de cette occupation.

Aucun salarié, à la fin de l'année, (au trente (30) juin) ne peut accumuler ou reporter de tels jours de congés.

11:05

Si un salarié est dans l'impossibilité  
d'aviser au préalable son supérieur, il  
l'informerera des motifs de son absence dès  
qu'il sera en mesure de le faire.

ARTICLE 12 - CONGES SANS TRAITEMENT

- 12:01 Sur demande du salarié, l'employeur accorde, compte tenu des besoins du service, pour un motif valable ou pour fin d'études reliées à son occupation ou reliées à une occupation à laquelle le salarié aspire, un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Ce permis d'absence peut être renouvelé.
- 12:02 Cette demande de congé sans traitement par le salarié doit être soumise par écrit dans un délai raisonnable et indiquer le motif, la date de départ ainsi que la date de retour au travail.
- La réponse de l'employeur doit être transmise par écrit dans un délai raisonnable.
- 12:03 Toute demande soumise par un salarié, visant à obtenir un congé sans traitement dans le but de travailler ailleurs, sera refusée.
- 12:04 A son retour au travail, le salarié permanent qui a obtenu un congé sans traitement se verra attribuer, suivant les postes disponibles, des tâches correspondantes à sa catégorie d'emploi et si le salarié le désire, il pourra retourner dans le même service pourvu que les circonstances le permettent.

12:05 L'employeur peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un salarié de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux de recherche qui ont trait à son activité professionnelle.

Le présent paragraphe s'applique également au salarié qui doit aller effectuer un stage chez un autre employeur en vertu des règlements de la corporation professionnelle à laquelle il appartient ou désire appartenir.

12:06 Dans tous les cas de congés sans traitement, seuls les différents avantages sociaux dits contributoires seront maintenus, si applicables, à condition que le salarié continue de verser sa contribution à ces régimes et qu'il paie la contribution de l'employeur.

Aucune journée de vacances payées ne s'accumule pendant ces congés sans traitement; cependant, le salarié ne subit aucun préjudice quant au calcul de ses années de service.

ARTICLE 13: DROITS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

- .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.
- .02 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 salarié du secteur public et parapublic.
- .03 L'employeur ne rembourse pas à la salariée 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 la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.
- .04 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Section II - Congé de maternité

- .05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de .08 doivent être consécutives.  
  
La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité.
- .06 La salariée 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.
- .07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- .08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que

son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

- .09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) 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 la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée 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

- .10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (\*1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation 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 .13.

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (\*2) de son traitement hebdomadaire de base (\*3).

- \*1 La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité et comporte une prestation ou une rémunération.
- \*2 93%: ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations au régime de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son traitement.
- \*3 On entend par "traitement de base" le traitement régulier du salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que des primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

- 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 traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée 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.

De plus, si la C.E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par le C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

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

- .10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause .08, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.
- .10B L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder 93% du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

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

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:

- i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

- .12 Dans les cas prévus par les clauses .10 et .11:
- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
  - b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'employeur dans les deux semaines du début du congé. A moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-

chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Education, Affaires sociales) ainsi que des organismes suivants:
- La Commission des droits de la personne
  - Les Commissions de formation professionnelle
  - La Commission des services juridiques
  - Les Conseils de la santé et des services sociaux de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
  - Les Corporations d'aide juridique
  - L'Office de la construction du Québec
  - L'Office franco-québécois pour la jeunesse
  - La Régie des installations olympiques
  - La Société des loteries et courses du Québec
  - La Société des traversiers du Québec
- d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des cinq derniers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend le premier janvier, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à ce premier janvier. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le premier janvier, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

- .13 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 .10.

\* Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00\$.

.14 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause .15 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- . assurance-vie
- . assurance-maladie, 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\*.

La salariée 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.

.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée 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.

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité ni traitement.

.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

La salariée 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 .30.

\* Les parties sectorielles remplacent, lorsque cela est requis à des fins de concordance, l'expression "accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi" par une expression équivalente.

La salariée 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, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

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

Section III - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

- .19 La salariée, y compris celle qui travaille sur écran cathodique, peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants:

- a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

La salariée qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir\*. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. La salariée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur 90 jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le fœtus et la mère de l'exposition aux écrans cathodiques.

#### Autres congés spéciaux

.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- 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; 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;
- 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.

.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause .14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause

---

\* Les parties sectorielles établissent les priorités d'assignation de cette salariée par rapport aux autres salariés.

.18 de la section II. La salariée visée à la clause .19A peut également se prévaloir des bénéficiaires du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

#### Section IV - Autres congés parentaux

##### Congé de paternité

- .21 Le salarié 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 7<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

##### Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

- .22 La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption.
- .23 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.
- .24 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause .22, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.
- .25 Le salarié ou la salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le salarié ou la salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

- .26 Le congé pour adoption prévu à la clause .22 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le salarié ou la salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le salarié ou la salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an octroyé après sept (7) ans de service.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le salarié ou la salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

- .27 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

Le salarié ou la salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Le salarié ou la salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités et conditions prévues.

- .28 Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.
- .29 Le salarié ou la salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

- .29A Au retour de ce congé sans traitement ou partiellement sans traitement, le salarié ou la salariée a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de la convention collective 1979-1982.
- .29B Les modalités du congé partiel sans traitement sont négociées sectoriellement, sous réserve des clauses .27, .28, .29 et .29A.

Dispositions diverses

- .30 Les congés visés à la clause .22, au premier alinéa de la clause .25 et au premier alinéa de la clause .27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins six (6) mois à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail.

- .31 L'employeur doit faire parvenir à l'employé, 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 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 que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause .30.

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

- .32 L'employé à qui l'employeur a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

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

.33 L'employé qui prend congé pour adoption prévu par la clause .22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause .14, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause .18 de la section II.

.34 Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.\*

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas dans le cas de la clause .04, de la clause .10 et de la clause .10B.

.35 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et primes, ne peut excéder 95% de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause .22 a droit à 100% de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

---

\* Ces avantages doivent être précisés.

ARTICLE 14 - CONGE POUR L'EXERCICE DE FONCTIONS JUDICIAIRES

14:01 Le salarié 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 du 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;
- qu'il 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.

14:02 Si le temps de voyage du salarié exige un délai plus long, sur demande que le salarié fait avant le début de son absence, l'employeur lui accorde, pour le temps nécessaire à ce voyage, un permis d'absence avec traitement aux conditions énoncées ci-haut.

14:03 L'article 14 aux conditions y énoncées, s'applique au salarié qui est appelé à comparaître devant un tribunal de droit commun dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.

14:04 Le salarié appelé à comparaître, en dehors de ses heures régulières de travail, comme témoin de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, dans une cause où il n'est pas l'une des parties, est rémunéré au taux de temps supplémentaire prévu à l'article 8 pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.

ARTICLE 15 - CHARGES PUBLIQUES

15:01 Le salarié qui est candidat à la fonction de maire, échevin, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un centre de services communautaires, d'un centre hospitalier, d'un centre de services sociaux, d'un centre d'accueil, ou occupe l'une de ces fonctions, a le droit, après en avoir informé son supérieur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement, si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Tout salarié qui désire se porter candidat à une élection provinciale ou fédérale peut, à cette fin, obtenir un congé sans traitement d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours et ce, dès le soixantième (60e) jour précédant le jour du scrutin, s'il le désire.

ARTICLE 16 - REGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES

16:01 Les salariés réguliers et à l'essai qui sont engagés à plein temps bénéficient des régimes prévus au présent article.

16:02 Les parties conviennent de former avec diligence un comité paritaire unique de personnes responsables de l'établissement et de l'application des régimes obligatoires d'assurance-vie, d'assurance frais médicaux et hospitaliers, d'assurance invalidité longue durée et d'assurance frais dentaires et des régimes optionnels qu'il pourra instituer en application de la convention.

Le comité est composé de deux représentants désignés par l'employeur et de deux représentants désignés par le syndicat.

16:03 Le comité choisit hors de ses membres un président, dans les trente (30) jours qui suivent la date de signature de la présente convention collective; à défaut ce président est choisi, dans les quinze (15)

16:03 suite -

jours qui suivent l'expiration de ce délai, par le juge en chef du Tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire membre de l'Institut canadien des actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes. Le comité peut choisir un secrétaire hors de ses membres.

16:04 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant l'arbitre de griefs.

16:05 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants.

L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.

16:06

Le ou les régimes optionnels qui peuvent être institués par le comité paritaire peuvent comporter séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance frais médicaux et hospitaliers, des prestations d'assurance-vie, d'assurance-salaire et d'assurance pour les soins dentaires.

Les prestations d'assurance salaire du régime obligatoire et du régime optionnel doivent répondre aux exigences suivantes:

- . la prestation ne peut dépasser quatre-vingt pour cent (80%) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que le salarié peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur l'assurance-automobile, le Régime des rentes du Québec, la Loi des accidents du travail et le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que le salarié peut recevoir d'autres sources.
  
- . les prestations payées en vertu du régime de crédits-maladie prévu à la convention collective se soustraient de tout montant prévu au régime d'assurance invalidité longue durée et de tout régime optionnel.

16:07            Le comité doit déterminer les dispositions des régimes obligatoires et des régimes optionnels, préparer un cahier des charges et obtenir une ou des propositions de contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. A cette fin, le comité pourra procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si un (1) ou des bénéficiaires prévus au contrat cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime obligatoire.

16:08            Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

16:08

suite -

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

16:09

Advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie à quelque moment que ce soit les bases de calcul de sa rétention, cesse de se conformer au cahier des charges, modifie substantiellement son tarif, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix d'assureur.

16:10

Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois;

b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur, à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention pré-établie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle le salarié n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le salarié cesse d'être un participant;

16:10 suite -

e) dans le cas d'employé de la Société nommé dans l'unité de négociation du personnel technique et professionnel, l'assureur accorde audit salarié, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie non inférieur au montant d'assurance-vie antérieur détenu par ce salarié jusqu'à concurrence de deux fois le salaire.

Le montant d'assurance-vie sera arrondi aux 10 000\$ le plus près.

16:11 Toute recommandation unanime du comité paritaire lie les parties.

16:12 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes obligatoires et des régimes optionnels; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.

16:13 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité.

16:13 suite -

Les honoraires, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent, sur décision du comité, une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur.

Lorsque les dividendes ou ristournes pour une année d'expérience sont déclarés pour une période donnée, ces dividendes ou ristournes, une fois acquittées les charges sus-mentionnées, sont au bénéfice des assurés du régime en cause, sous forme de réduction de prime ou bénéfices additionnels.

16:14 Pour la première année d'entrée en vigueur des régimes et lorsque pour une année d'expérience aucun dividende ou ristourne n'est déclaré ou s'avère insuffisant, le solde non couvert des honoraires est payé à parts égales par chacune des parties.

16:15 Un salarié congédié, jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue, peut continuer de bénéficier des régimes d'assurances à la condition qu'il acquitte la totalité de la prime à compter du début de la période de paie qui coïncide avec ou qui suit la date du congédiement.

16:16

La contribution moyenne de l'employeur par salarié au paiement des primes est de 27,11\$ par période de vingt-huit (28) jours.

Le comité paritaire décidera de la répartition entre salarié avec ou sans personne à charge et entre les différents régimes du montant prévu ci-haut.

Le comité paritaire révisera annuellement à la date anniversaire ou rétroactivement à la date anniversaire des contrats d'assurances, la répartition prévue au sous-paragraphe précédent en fonction des salaires payés le 1er juillet ou à toute autre date de révision desdits salaires.

ARTICLE 17 - CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

- 17:01 Tout salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou accident bénéficie de congés aux conditions ci-après mentionnées.
- 17:02 Il est accordé à tout salarié un crédit d'une journée et quart (1¼) par mois de service rémunéré par l'employeur jusqu'à concurrence de quinze (15) jours de travail par année civile. Ces jours de maladie sont cumulatifs.
- 17:03 A la date de la signature de la présente convention, tout salarié a à son crédit autant de jours et quart (1¼) qu'il compte de mois de service rémunéré par l'employeur, moins les jours de sa banque de crédits-maladie déjà utilisés.
- 17:04 Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, le salarié devra produire un certificat médical. L'employeur pourra toutefois exiger un certificat médical pour toute absence d'une durée inférieure à trois (3) jours consécutifs, s'il le juge nécessaire. Le salarié devra soumettre dans les sept (7) jours de la demande le certificat médical exigé par l'employeur.

- 17:05 Il sera également loisible à l'employeur de permettre à un salarié et ce, à la demande de celui-ci, d'utiliser, en tout ou en partie, des vacances auxquelles il a droit pour compenser ses absences pour cause de maladie dépassant les congés avec traitement prévus à cette fin.
- 17:06 Tout salarié qui aura bénéficié des dispositions du présent article devra retourner au travail dès que sa santé le permettra et cela même si la période de congé-maladie n'est pas terminée. L'employeur pourra toujours constater l'état de santé des salariés en congé de maladie. L'employeur peut faire examiner tout salarié par un médecin de son choix.
- 17:07 L'expression "maladie" utilisée aux présentes comprend également l'incapacité du salarié découlant d'un accident autre qu'un accident de travail.
- 17:08 Quant un salarié s'absente pour cause de maladie, seuls les jours durant lesquels il aurait dû normalement travailler sont soustraits de sa réserve de crédits-maladie.

17:09 Tout salarié, 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 crédits-maladie et est calculée de la façon suivante:

Tableau 1

<u>Congé de maladie</u> <u>(en jours 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 la durée égale à cet excédent.

A la place de ce congé, le salarié, 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 2

<u>Congé de maladie</u>		<u>Gratification en espèces</u> <u>(en mois de traitement</u> <u>brut au départ)</u>
-------------------------	--	--

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

17:09

- suite

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

Tous les jours de congés de maladie inférieurs à vingt-deux (22) jours selon le tableau 1 ou à quarante-quatre (44) jours selon le tableau 2, ou en excédent de l'un des cinq (5) premiers nombres mentionnés au tableau 1 ou de l'un des deux (2) premiers nombres mentionnés au tableau 2, 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, le salarié bénéficiera de l'excédent du 132 jours de crédits-maladie en congé pré-retraite conformément au tableau 1.

17:10

Si un salarié ayant au moins une année de service 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 au salarié ou à ses ayants droit une gratification en espèces égale à la moitié du solde de ses crédits-maladie accumulés, calculée de la façon indiquée au tableau 2 du paragraphe :09 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.

17:11

Lorsqu'en vertu d'un congé-maladie, accident de travail ou accident, un salarié n'est pas rémunéré par l'employeur, il n'accumule aucun crédit-maladie; toutefois, lors de son retour au travail, les réserves qu'il pouvait avoir à son départ, ou qu'il n'a pas utilisées depuis, lui seront créditées.

ARTICLE 18 - LANGUE DE TRAVAIL

18:01           Aucun salarié dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue pour fins de communication interne.

18:02           Le salarié dont la langue maternelle est le français devra utiliser la ou les autres langues qu'il connaît pour fins de communication externe selon les nécessités du service et conformément aux lois.

ARTICLE 19 - ACCIDENT DE TRAVAIL

19:01 Le salarié 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 cent vingt premiers (120) jours de calendrier d'incapacité, la différence entre le montant de son traitement régulier lors de l'accident et celui de l'indemnité versée conformément aux dispositions de la Loi des accidents du travail et/ou la Loi sur l'assurance automobile, différence prise à même sa réserve de jours de crédits-maladie; les jours d'absence causée par l'accident seront soustraits de la réserve du salarié dans la proportion du complément d'indemnité fourni par l'employeur.
- b) A compter de la cent vingt et unième (121<sup>e</sup>) journée d'incapacité, le complément d'indemnité prévue ci-dessus, sans affecter la réserve de jours de crédits-maladie.

Aux fins du présent article, un salarié est totalement incapable tant qu'il reçoit en vertu de la Loi des accidents du travail une indemnité pour incapacité totale temporaire.

19:02 Les dispositions du présent article ne s'ap-  
pliquent que dans le cas d'un accident sur-  
venu postérieurement à la date de la signa-  
ture de la présente convention collective.

ARTICLE 20 - REGIME DE RETRAITE

20:01 Les salariés visés par la présente convention bénéficieront des régimes de retraite en vigueur et amendements.

ARTICLE 21 - DELEGUE EN CHEF

21:01 Le délégué en chef est un représentant du syndicat dont les fonctions consistent à informer tout salarié des droits que lui reconnaît la convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief et l'accompagner s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs où la présence du salarié est requise.

21:02 Advenant le départ du délégué en chef, le syndicat peut lui nommer un successeur avec les mêmes fonctions, droits et privilèges.

21:03 a) Le délégué en chef est libéré le jeudi et le vendredi de chaque semaine, sans perte de traitement, pour lui permettre d'exercer sa fonction.

Le délégué en chef peut utiliser ce permis d'absence pour effectuer les diverses tâches liées à la gestion interne du syndicat. Lorsqu'il y aura réunion du comité de relations professionnelles prévue entre les parties, le délégué en chef sera libéré sans perte de traitement pour la journée normale de travail.

21:03 suite -

Ce dernier devra prévenir son supérieur de ses absences vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Dans les cas d'absence prévus au présent paragraphe, les avantages sociaux du délégué en chef sont maintenus par l'employeur et ses années de service continuent de s'accumuler.

- b) Lors des vacances et en cas de maladie du délégué en chef, le syndicat peut lui nommer un remplaçant. Le remplaçant est alors soumis aux mêmes conditions que le délégué en chef.

21:04 Le délégué en chef peut poser sa candidature à une promotion ou demander un transfert conformément à l'article 28 de la présente convention. Aussi, si sa candidature est retenue, le délégué en chef devra se soumettre à la période de familiarisation prévue à cet effet.

21:05 Le délégué en chef fait partie du comité de relations professionnelles. Il peut intervenir à n'importe quel stade, conseiller les

- 21:05 suite -
- délégués départementaux, étudier les griefs ou mécontentes au sens de cette convention, enquêter sur ces derniers sur les lieux de travail ou ailleurs, faire toutes les démarches et consulter toute personne, au nom du syndicat, relativement aux griefs ou mécontentes au sens de cette convention après avoir obtenu l'autorisation du supérieur.
- 21:06 Afin de faciliter le travail du délégué en chef, l'employeur fournit un local meublé à Montréal pour la durée de la présente convention collective.
- 21:07 En outre, l'employeur sur demande du syndicat, pourra fournir un local pour tenir une assemblée dans les bureaux en dehors des heures normales de travail.
- 21:08 L'employeur permet l'accès au local mis à la disposition du délégué en chef aux personnes engagées par le syndicat et celles qu'il consulte. L'activité de ces personnes sera limitée au local du délégué en chef.

21:09 Le délégué en chef lorsqu'il est dans les  
immeubles de l'employeur est soumis aux  
règlements de l'employeur. Dans l'exercice  
de ses fonctions, il n'est pas en devoir  
pour l'employeur.

22:01 Les délégués syndicaux peuvent agir à titre de représentants dans les documents d'accordés qui leur sont désignés.

23:02 À l'intérieur du secteur d'agriculture qui lui est désigné les fonctions de délégué syndical consistent à saisir le personnel dans la formulation et la présentation des griefs et l'accompagnement de ceux-ci aux étapes de la procédure de règlement des griefs et la présence de ceux-ci devant les tribunaux.

24:03 Le syndicat peut désigner un délégué en chef et des délégués adjoints pour l'exercice de ses fonctions de représentation et de négociation collective.

25:04 Le délégué en chef est élu par le conseil d'administration du syndicat.

ARTICLE 22 - REPRESENTATION SYNDICALE

22:01 Aux fins de cette convention, le syndicat peut nommer un maximum de treize (13) délégués syndicaux pour agir à titre de représentants dans les secteurs d'activités qui leur sont désignés.

22:02 A l'intérieur du secteur d'activités qui lui est désigné, les fonctions du délégué syndical consistent à assister le salarié dans la formulation et la présentation d'un grief et l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs où la présence du salarié est requise.

22:03 Le syndicat fournit à l'employeur la liste des délégués syndicaux en indiquant leur secteur d'activités respectif et informe la direction des Ressources humaines de toute modification à cette liste.

22:04 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette per-

22:04 suite -

mission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

22:05 A l'occasion des séances de négociations directes et des séances de conciliations ou d'arbitrages pour fin de renouvellement de la convention collective, un maximum de cinq (5) représentants du syndicat sont autorisés à quitter leur travail sans perte de traitement.

22:06 Le salarié libéré en vertu des dispositions du présent article peut poser sa candidature à une promotion ou demander un transfert conformément à l'article 28 de la présente convention. Aussi, dans le cas où sa candidature est retenue, le salarié devra se soumettre à la période de familiarisation prévue à cet effet.

22:07 Dans tous les cas autorisés d'absences sans traitement pour activité syndicale, le traitement normal et les avantages sociaux du salarié sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat selon la formule suivante:

22:07 suite -

- pour chaque heure ouvrable d'absence du  
salarié, une somme égale au traitement  
horaire de tel salarié.

ARTICLE 23 - COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 23:01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, les parties forment un comité de relations professionnelles composé de quatre (4) membres, soit deux (2) représentants désignés par chacune des parties. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers et des experts.
- 23:02 Le comité à caractère consultatif a pour objet l'étude de toute question dont les parties ont un intérêt à rechercher la solution, en particulier toute question relative aux conditions de travail et aux problèmes de nature professionnelle prévus ou non à la présente convention.
- 23:03 Ce comité doit se réunir sur convocation de l'une ou l'autre des parties. Chaque partie doit, avant la tenue de toute réunion, communiquer par écrit le sujet qu'il désire soumettre à l'attention du comité.
- 23:04 Les salariés ne subissent pas de perte de traitement par suite de leur présence aux réunions conjointes de ce comité.

ARTICLE 24 - MESURES DISCIPLINAIRES

24:01 L'employeur peut, pour cause juste et suffisante, réprimander, suspendre et congédier un salarié.

24:02 Dans les cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer le salarié, par écrit, avec copie au syndicat de la mesure disciplinaire qui lui est imposée; cette copie doit être remise au syndicat ou à un de ses représentants dans les trois (3) jours ouvrables de l'imposition de la mesure disciplinaire. Seuls les faits se rapportant aux dits motifs peuvent être mis en preuve à l'occasion.

24:03 A moins que la nature de l'infraction soit telle qu'elle exige une suspension ou un congédiement à la première occasion, la procédure sera d'abord de réprimander le salarié deux fois, par écrit, avant de procéder à une suspension ou à un congédiement.

24:04 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié sera prescrite après une période de douze (12) mois, sauf s'il y a eu me-

24:04 suite -

sure disciplinaire pour une offense similaire durant ladite période.

24:05 De plus, toute mesure disciplinaire ainsi que les faits invoqués par ladite mesure que l'employeur accepte d'annuler ou est tenu d'annuler par voie de règlement ou d'arbitrage, sont considérés rayés de son dossier et doivent être retirés.

24:06 Tout salarié a le droit d'obtenir des renseignements sur le contenu de son dossier personnel et d'obtenir une copie intégrale de son dossier disciplinaire en en faisant la demande à la direction des Ressources humaines.

24:07 Le salarié, accompagné de personnes de son choix, peut également consulter son dossier s'il est sur place et ce, en présence du directeur des Ressources humaines ou de son représentant. Dans le cas d'un salarié dont le dossier n'est pas à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie conforme de ce dossier accessible au salarié.

24:08        Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après trente (30) jours de la connaissance des faits par un supérieur.

24:09        Un salarié ne peut être convoqué par l'employeur pour lui imposer une mesure disciplinaire que durant les heures normales de travail spécifiées à l'article 7:01 a) et b); le salarié peut, à son choix, être accompagné d'un représentant du syndicat.

24:10        Aucune démission ne peut être sollicitée par l'employeur sans la présence d'un représentant du syndicat.

ARTICLE 25 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

25:01 Tout grief au sens du Code du travail entre le salarié ou le syndicat et l'employeur est soumis à la procédure suivante:

25:02 1ère étape:

Le salarié soumet, par écrit, son grief à son supérieur, seul ou accompagné de son délégué syndical, dans les vingt-et-un (21) jours de la connaissance de l'événement qui y a donné lieu.

Sujet à l'article 26:06, la rédaction du grief comprend le nom de celui qui l'a fait, la désignation des personnes concernées, s'il y a lieu, la désignation des services concernés, la nature du grief, la date du grief.

Le supérieur peut donner sa réponse, par écrit, avec copie au délégué en chef, dans les dix (10) jours de la réception du grief.

25:03 2ième étape:

Si la réponse écrite du supérieur n'est pas jugée satisfaisante ou à défaut de réponse,

25:03 suite -

le salarié et/ou le syndicat, retransmet le grief au directeur des Ressources humaines ou à son représentant dans les dix (10) jours qui suivent avec copie au supérieur du salarié.

Le directeur des Ressources humaines ou son représentant peut donner sa réponse écrite dans les dix (10) jours de la réception du grief, avec copie au délégué en chef.

25:04 L'expression "jour" dans le présent article, signifie un jour de calendrier. Les jours fériés, samedi et dimanche sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

25:05 Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou de l'ensemble des salariés. En ce cas, le syndicat doit se conformer à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective pour un salarié. Cependant, le grief relatif à un congédiement ou à une suspension doit être signé par le salarié intéressé.

ARTICLE 26 - ARBITRAGE

26:01 La soumission d'un grief à l'arbitrage se fait par un avis écrit du syndicat donné à l'employeur et à l'arbitre dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

Cependant, le délai peut être prolongé selon entente écrite entre les parties.

26:02 Dans les trente (30) jours de la réception par l'arbitre de l'avis mentionné au paragraphe :01, ce dernier doit communiquer avec les parties dans le but de fixer la première séance d'enquête; à défaut par lui de ce faire dans ce délai, l'une ou l'autre des parties pourra retirer le grief des mains de cet arbitre et le confier à l'arbitre suivant nommé dans la convention collective.

26:03 Chaque partie acquitte les dépenses et traitement de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

26:03 suite -

Lorsque la présence du plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de traitement pour la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu au paragraphe 25:05, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

26:04 Les arbitres agissent à tour de rôle dans les régions où ils sont nommés:

Montréal: Monsieur Viateur Larouche  
Me André Rousseau  
Me Claude Lauzon

Québec: Monsieur le Juge Laurent Cossette

26:05 Advenant le décès, la démission ou l'incapacité d'agir d'un 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.

26:06 Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le

26:06 suite -

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 amendées.

Cependant, si un amendement est apporté une fois que le grief est porté à l'arbitrage, l'autre partie 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.

26:07 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.

26:08 Dans le cas de grief relatif à une suspension ou un congédiement, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de réduire, d'annuler la suspension ou le congédiement, d'ordonner la réinstallation du salarié dans l'em-

26:08

suite -

ploi qu'il occupait et de décider de toute compensation totale ou partielle jugée équitable en fait de salaire et autres avantages.

ARTICLE 27 - DESCRIPTION DES TACHES

- 27:01 L'employeur et le syndicat constitueront, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la signature de la convention, un comité à caractère consultatif chargé de procéder à la description des tâches des occupations régies par la convention. Ce comité se réunit au cours des quarante-cinq (45) jours prévus ci-haut, sauf entente contraire entre les parties. Il est composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur.
- 27:02
- a) Les représentants du syndicat au comité sont libérés, sans perte de traitement, pour assister aux réunions du comité conjoint et également pour effectuer la vérification des descriptions de tâches, laquelle vérification se tient durant les heures normales de travail.
  - b) L'employeur remet au syndicat les descriptions existantes dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.
  - c) Pour ce qui est des descriptions des tâches des occupations mentionnées en b), les deux représentants du syndicat au

27:02 suite -

sein de ce comité sont libérés, sans perte de traitement, jusqu'à concurrence d'un total de cent quarante (140) heures ouvrables pour l'accomplissement de leurs fonctions mentionnées en a); à l'expiration du nombre d'heures mentionnées ci-haut, le ou les représentants syndicaux du comité seront libérés sans traitement.

27:03 La description des tâches est faite de la façon suivante:

- 1) Le comité s'entend sur la procédure requise pour décrire les tâches.
- 2) L'employeur effectue et soumet chacune des descriptions au syndicat.
- 3) S'il y a lieu, deux (2) membres du comité, un représentant de chaque partie, vérifient si ces descriptions rapportent adéquatement le travail effectué.
- 4) L'employeur vérifie les corrections apportées par le syndicat et, sur demande d'une partie, le comité se réunit pour en discuter.

27:04 Lors de la création d'une nouvelle occupation dans l'unité d'accréditation ou lorsque l'employeur modifie une occupation existante de façon substantielle, le syndicat pourra demander à l'employeur de préparer une description de tâches conformément à la procédure prévue au paragraphe :03 du présent article. Cette description devra être soumise au syndicat dans les trente (30) jours de la demande.

27:05 Toutes les descriptions des tâches seront soumises au syndicat conformément au présent article, sans quoi elles ne pourront être invoquées par l'employeur.

ARTICLE 28 - POSTES VACANTS

28:01 Dans le présent article, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions suivantes signifient:

a) Promotion:

Affectation permanente ou temporaire d'un salarié d'une occupation à une autre comportant une échelle de traitement plus élevée.

b) Transfert:

Affectation permanente ou temporaire d'un salarié d'un poste dans une occupation à un poste dans une autre occupation ou dans la même occupation, comportant une échelle de traitement identique.

c) Période de familiarisation:

Période d'adaptation durant laquelle le salarié est mis au courant des détails et procédés particuliers de l'occupation visée et des renseignements qui s'y rattachent.

28:02 L'employeur procède à l'affichage de l'occupation vacante qu'il veut combler de façon permanente.

Cet affichage indique le titre de l'occupation, le traitement, le service, le nombre de salariés requis, les qualifications requises, les exigences particulières, une description sommaire de l'occupation ainsi que le lieu où le poste est vacant. L'affichage dure dix (10) jours ouvrables. Les salariés réguliers intéressés doivent faire parvenir leur demande au cours de ce délai, sur la formule prévue à cette fin, adressée à la direction des Ressources humaines avec copie au délégué en chef.

28:03 Catégories d'emploi 1 et 2

Sauf prolongation des délais selon entente entre les parties, l'employeur choisit dans les dix (10) jours ouvrables suivants le candidat qui a le plus d'années de service et qui satisfait aux exigences de l'affichage, sous réserve s'il y a lieu, d'examens écrits.

28:04 Catégorie d'emploi 3

A l'expiration des délais prévus au paragraphe :02 du présent article, l'employeur

28:04 suite -

accorde le poste au candidat qu'il juge qualifié et qui a répondu à l'affichage dans les délais prévus ci-haut.

28:05 Catégories d'emploi 1, 2 et 3

Le salarié dont la candidature a été retenue bénéficie d'une période raisonnable de familiarisation. Au cours de cette période, l'employeur le confirme dans son poste ou le retourne à son poste antérieur s'il ne peut remplir les exigences normales de l'occupation.

28:06 Dans le cas où aucune des candidatures sou-  
mises n'est jugée satisfaisante, l'employeur  
accorde le poste à la personne de son choix  
dans un délai raisonnable. Les qualifica-  
tions requises et les exigences particulières  
prévues à l'affichage externe ne doivent  
cependant pas être moindres que celles pré-  
vues à l'affichage interne.

28:07 Les postes vacants de façon temporaire peu-  
vent être comblés selon le choix de l'em-  
ployeur. S'il s'agit d'un salarié déjà en

28:07 suite -

service, il reçoit le traitement de l'occupation, si ce traitement est supérieur au sien et ne subit pas de diminution de traitement, si le traitement de cette occupation est inférieur.

28:08 L'employeur considère les demandes de transfert avant de procéder à l'affichage du poste ou à l'embauchage de nouveaux salariés, en tenant compte des qualifications requises et des exigences particulières reliées au poste vacant.

28:09 Nonobstant le paragraphe qui précède, les demandes de transfert des salariés qui, à la date de signature de la présente convention, travaillent selon des horaires spécifiques ainsi que tous les salariés dont l'horaire de travail sera modifié pendant la durée de cette convention en vertu de 7:05, seront considérées en priorité à l'occasion de postes vacants si elles ont pour but de ramener ces salariés à la semaine normale de travail. Les salariés concernés devront cependant répondre aux exigences du poste.

28:09 suite -

Advenant le cas où plus d'un salarié travaillant sous un horaire spécifique postulent sur un poste, la candidature de celui ayant le plus d'années de service sera retenue sous réserve des conditions précédemment énoncées.

28:10 L'employeur peut effectuer le transfert de tout salarié, d'un poste à un autre, à l'intérieur de l'unité de négociation. Aucun transfert n'aura lieu d'une région à une autre sans entente avec le salarié concerné, sauf en application de l'article relatif à la sécurité d'emploi.

28:11 Au cours de sa période de familiarisation, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui le réintègre à la demande de l'employeur, le fait sans aucun préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

28:12 L'employeur informe, par écrit, tous les candidats de sa décision.

ARTICLE 29 - PRATIQUES ET RESPONSABILITES  
PROFESSIONNELLES

- 29:01 L'employeur fournira à ses salariés des lieux de travail qui sont compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées. De plus, il rendra accessible aux salariés les textes de loi et les directives d'usage pour l'accomplissement de leur travail.
- 29:02 Les parties s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence venant en conflit avec les règles de l'art, de l'efficacité, de l'économie et de la technique dans l'élaboration et la mise en oeuvre des travaux relevant de la compétence des salariés.
- 29:03 Tout document technique préparé par un salarié ou sous sa direction doit être signé par lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur.
- 29:04 Nonobstant le paragraphe :03 de l'article 29, aucun salarié ne sera tenu de signer un document technique qu'en toute conscience professionnelle il ne peut endosser, ni de modifier un document technique qu'il a signé et qu'il croit exact, sur le plan professionnel.

29:05 Si l'employeur publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document technique non signé par le salarié, il lui est interdit d'y apposer le nom de ce salarié.

29:06 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié qui a refusé de signer un document technique qu'en toute conscience professionnelle il ne peut approuver.

29:07 Dans le cas où un salarié régi par la présente convention est poursuivi en justice par un tiers par suite d'actes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur prendra fait et cause pour le salarié visé.

Si de telles poursuites entraînent pour le salarié une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera défrayée par l'employeur, sauf le cas de faute lourde.

ARTICLE 30 - FRAIS DE CHANGEMENT DE DOMICILE A LA  
DEMANDE DE L'EMPLOYEUR

30:01 Les dispositions du présent article visent tout salarié qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'une affectation ou d'une mutation impliquant un changement de domicile.

30:02 Le salarié visé au paragraphe précédent doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si le salarié a de ses enfants résidant chez lui qui fréquentent une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que le salarié déménage durant l'année scolaire, sauf s'il y consent.

30:03 Après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur ou de son représentant désigné à cette fin, ledit salarié peut bénéficier des allocations prévues ci-après.

Permis d'absence

30:04 Tout salarié déplacé a droit aux permis d'absence suivants:

30:04 suite -

a) permis d'absence sans perte de traitement, d'une durée de trois (3) jours ouvrables au maximum, non compris la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. A cette occasion, l'employeur rembourse au salarié les frais de transport pour lui et son conjoint ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage;

b) permis d'absence sans perte de traitement de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. A cette occasion, les frais de séjour et de transport du salarié et de ses dépendants lui sont remboursés conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

30:05 Après la demande d'au moins deux (2) soumissions et sur production des pièces justificatives, l'employeur remboursera au salarié les frais encourus pour le transport de ses meubles et de ses effets personnels, y compris l'emballage, le déballage et le

30:05 suite -

coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à encourir.

Comme les frais de déménagement sont basés sur le poids réel expédié et sur le coût de manutention, les taux unitaires apparaissant dans la soumission et la qualité des services seront les principaux facteurs quant au choix de l'entreprise de déménagement.

30:06 Toutefois, l'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel du salarié à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

Entreposage des meubles

30:07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur

30:07 suite -

paie les frais d'entreposage des meubles et effets personnels du salarié et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Compensation des dépenses concomitantes

30:08 L'employeur paie un montant de sept cent cinquante dollars (\$750.00) à tout salarié déplacé qui a un conjoint ou de deux cents dollars (\$200.00) s'il n'a pas de conjoint, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques ou de maisons mobiles, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ledit salarié ne soit affecté ou muté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'employeur. Toutefois, le montant de sept cent cinquante dollars (\$750.00) payable au salarié déplacé qui a un conjoint, est payable également au salarié qui n'a pas de conjoint et qui tient logement.

Rupture de bail

30:09 Le salarié visé au paragraphe 30:01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensa-

30:09 suite -

tion suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, l'employeur paiera une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, le salarié qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le salarié doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

30:10 Si le salarié choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur.

Vente et achat de résidence

30:11 L'employeur paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale du salarié déplacé, les dépenses suivantes sur production des contrats ou pièces justificatives:

30:11 suite -

- a) les honoraires d'un agent d'immeubles, à un taux ne dépassant pas 6% sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;
- b) les frais d'actes notariés imputables au salarié pour la vente, et le cas échéant, l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que le salarié soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
- c) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;
- d) la taxe de mutation.

30:12

Il peut arriver toutefois que la maison du salarié déplacé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, ne soit pas vendue au moment où le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger. L'employeur, dans

30:12 suite -

ce cas, ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue, mais le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, il rembourse au salarié les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives:

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

Frais de séjour

30:13

Lorsqu'il est nécessaire que le salarié se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration du préavis prévu au paragraphe 30:02 du présent article, l'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage, le tout pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de préavis.

30:14           Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour du salarié et de ses dépendants, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage, normalement pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Exclusions

30:15           Dans le cas d'un déplacement pour une période préalablement définie ne dépassant pas deux (2) ans, les dispositions des paragraphes 30:11 et 30:12 ne s'appliquent pas. Cependant, afin d'éviter au salarié propriétaire une double charge financière si sa résidence principale n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé, l'employeur lui paie le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

30:16

Toutefois, les dispositions prévues aux paragraphes 30:11, 30:12 et 30:15 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacement de salariés exerçant des fonctions impliquant des changements de domiciles fréquents requis par l'employeur.

ARTICLE 31 - PERFECTIONNEMENT

31:01 L'employeur consent à rembourser à tout salarié, selon les modalités prévues plus bas, les frais de tout cours approuvé par l'employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par le salarié ou qui peut lui permettre d'accéder à un emploi supérieur.

Le remboursement se fera selon les modalités suivantes:

- a) sur présentation de reçus, la moitié des frais de cours, les frais d'inscription et le coût des livres requis;
- b) sur présentation des attestations d'étude, l'autre moitié des frais de cours et les frais d'examens.

Le salarié qui n'assistera pas à 75% des cours devra rembourser l'employeur des sommes reçues.

31:02 Lorsque survient un changement d'ordre technologique ou administratif ayant pour effet de modifier substantiellement la nature du travail d'un groupe de salariés, l'employeur devra, s'il y a lieu, mettre sur pied un programme de formation afin de permettre à ce groupe de salariés de se familiariser aux nouvelles exigences du travail.

31:03 L'employeur peut exiger qu'un salarié suive un cours durant ses heures normales de travail afin d'ajouter aux connaissances acquises. Les frais d'inscription et de scolarité, dans un tel cas, sont payés par l'employeur.

Il n'y aura pas de perte de traitement dans le cas où un cours commandé au salarié est suivi conformément au paragraphe précédent.

Si le cours suivi a lieu durant un jour férié, le salarié bénéficie d'une remise dudit jour férié à une date fixée après entente avec son supérieur.

ARTICLE 32 - FRAIS DE VOYAGE

32:01 Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions suivantes signifient:

a) Voyage:

Déplacement autorisé et effectué par un salarié dans l'exercice de ses fonctions.

b) Port d'attache:

Endroit où est situé le service administratif d'où proviennent les instructions transmises au salarié qui peut être requis, par son supérieur, d'effectuer un déplacement dans le cadre d'une assignation ou d'un voyage.

c) Assignation:

Affectation, par l'employeur, d'un salarié à un lieu de travail autre que son port d'attache.

d) Parcours reconnu pour fin de compensation:

Distance entre le port d'attache du salarié et le lieu de l'assignation.

32:02 L'employeur détermine les moyens de transport qui doivent être utilisés par un salarié à l'occasion de voyage ou d'assignation en tenant compte des facilités qu'il peut mettre à la disposition des salariés visés.

L'employeur détermine les modes de logement et de subsistance qui doivent être utilisés par un salarié à l'occasion de voyage ou d'assignation en tenant compte des facilités existantes.

32:03 Les avances de voyage temporaires ou permanentes sont versées au salarié selon les modalités prévues aux directives 10.4.2 et 10.4.3 de l'employeur et aux amendements qui peuvent y être apportés.

INDEMNITE D'UTILISATION DE VOITURE PERSONNELLE

32:04 Pour une assignation située dans un parcours routier de quarante-huit (48) kilomètres et moins du port d'attache du salarié, celui-ci effectue ses déplacements en dehors de ses heures régulières de travail, sans autre indemnité que l'allocation prévue pour le kilométrage effectué.

32:05 Pour une assignation située à l'extérieur du parcours routier de quarante-huit (48) kilomètres du port d'attache:

- a) La première journée, le salarié se rend à son assignation sur ses heures régulières de travail.
- b) Lors de la deuxième journée et des jours subséquents, le salarié doit effectuer ses déplacements en dehors de ses heures régulières de travail sans autre indemnité que celle prévue pour le kilométrage effectué.
- c) La dernière journée, le salarié pourra être autorisé à revenir de son assignation sur ses heures régulières de travail ou en dehors de ses heures régulières de travail. Dans ce dernier cas, le salarié est rémunéré au taux simple pour les heures de voyage effectuées jusqu'à concurrence d'une journée normale de travail.

Pour fin d'application du présent paragraphe, si un salarié doit poursuivre son travail plusieurs journées consécutives, il peut être autorisé, par l'employeur, à revenir à sa résidence chaque soir s'il n'y a pas lieu de croire que cela nuise à l'efficacité du service.

32:05 suite -

Ces déplacements, aller à sa résidence personnelle et retour, ne doivent pas être effectués pendant les heures régulières de travail du salarié.

Le kilométrage lui est alors remboursé selon les modalités prévues et ce, jusqu'à concurrence des frais de logement et de subsistance qui auraient été autrement payables s'il était demeuré sur les lieux.

32:06 Le salarié qui doit se rendre à une deuxième assignation, sans qu'il y ait retour à sa résidence ou son port d'attache, effectue le déplacement requis sur ses heures régulières de travail.

Nonobstant ce qui précède, le salarié peut être requis de voyager en dehors de ses heures de travail; dans ce cas, le salarié est rémunéré au taux simple jusqu'à concurrence d'une journée normale de travail.

#### FRAIS DE TRANSPORT

32:07 Le salarié autorisé d'utiliser les moyens de transport en commun, en vertu du présent article, est remboursé pour les frais encourus sur présentation de pièces justificatives si disponibles.

32:08 L'employeur rembourse les frais pour l'utilisation d'un stationnement ainsi que les droits de passage sur les autoroutes à péage, sur présentation de pièces justificatives lorsque disponibles.

32:09 Lorsqu'un salarié est tenu de retourner ou de rester au travail en dehors de ses heures régulières et que son moyen de transport habituel ou les services de transport en commun ne sont plus disponibles, l'employeur rembourse les frais de taxi encourus par le salarié pour la distance à effectuer entre son lieu de travail et sa résidence.

Lorsqu'un salarié est tenu de retourner ou de rester au travail en dehors de ses heures régulières et que son moyen de transport habituel n'est plus disponible, alors que les services de transport en commun sont opérationnels, l'employeur rembourse les frais de taxi encourus par le salarié pour la distance à effectuer entre son lieu de travail et l'arrêt d'autobus ou la station de métro, le plus rapproché des deux.

#### FRAIS DE REPAS

32:10 Lorsqu'intervient la période normale du dîner, le salarié en assignation, a droit au remboursement de son repas au taux prévu à la directive 10.4.1 de l'employeur.

32:10 suite -

A l'exception des salariés en séjour, lesquels reçoivent les allocations prévues à la directive 10.4.1 de l'employeur, le salarié requis de travailler un minimum de deux (2) heures en temps supplémentaire, immédiatement avant ou après sa journée normale de travail, a droit à une demi-heure rémunérée pour prendre son repas au taux prévu à l'article 8.

FRAIS DE LOGEMENT

32:11 Lorsqu'un salarié est requis, par l'employeur de coucher à l'extérieur de sa résidence dans le cadre de son travail, les frais raisonnables et réellement encourus sont remboursés:

- a) Dans un établissement hôtelier, sur présentation de pièces justificatives.
- b) Chez un parent ou un ami, une indemnité est versée à titre de compensation (directive 10.4.1 de l'employeur).

ARTICLE 33 - EVALUATION

- 33:01 L'évaluation est un procédé d'appréciation qualitative et quantitative, par le supérieur, des résultats du travail du salarié en égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées.
- 33:02 L'évaluation du salarié s'effectue au moins une fois par année; la fiche d'évaluation doit être traitée par l'employeur comme un document confidentiel.
- 33:03 L'évaluation est faite au moyen d'une fiche d'évaluation dûment remplie et signée par le supérieur du salarié. Le salarié, en présence de son supérieur prend connaissance du contenu et, à cette occasion, en reçoit une copie signée par son supérieur.
- 33:04 Le salarié signe l'évaluation en présence de son supérieur confirmant ainsi la date où il en a pris copie.

- 33:05 A compter de la réception de sa copie, le salarié dispose de dix (10) jours ouvrables pour retourner, sous pli recommandé, à son supérieur ses commentaires sur son évaluation, lesquels sont annexés à l'original de la fiche conservée au dossier personnel du salarié.
- 33:06 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief, ni être invoqué au soutien ou à l'encontre d'une mesure disciplinaire.
- 33:07 La révision des méthodes d'évaluation doit faire l'objet de consultation des parties.

ARTICLE 34 - HYGIENE ET SECURITE

- 34:01            En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.
- 34:02            a) Un comité paritaire de quatre (4) membres comprenant deux (2) représentants de l'employeur et deux (2) représentants du syndicat devra être formé, dans les trente (30) jours de la signature des présentes, pour l'application du présent article. Chaque partie peut s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière.
- b) Le comité se réunit sur convocation d'un (1) membre et toute convocation doit indiquer l'ordre du jour. Les membres du comité sont libérés sans perte de traitement pour les séances du comité ainsi que pour l'accomplissement des fonctions mentionnées en :03, deuxième paragraphe.
- c) Le rôle du comité est de se saisir des questions d'hygiène et de sécurité, d'en faire l'étude et de transmettre ses recommandations à l'employeur.

34:03 Le syndicat ou les salariés advenant qu'il y ait des problèmes relatifs à la sécurité ou à l'hygiène, devront s'adresser aux membres du comité afin que soient apportés les correctifs nécessaires.

A cet égard, un membre du comité pourra vérifier la nature de ces problèmes et aura dans ce but, accès à tous les locaux concernés après avoir exposé au responsable du secteur, les motifs de sa visite.

34:04 Pour tous les édifices de la S.A.Q., l'employeur doit nommer une personne ayant l'autorité pour agir immédiatement, relativement à tout problème d'hygiène et de sécurité et en aviser le syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

ARTICLE 35 - SECURITE D'EMPLOI

- 35:01 Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de diriger, maintenir et améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour assurer à ses salariés permanents, la sécurité d'emploi. A cette fin, il a droit, entre autres de faire des changements technologiques ou administratifs ou tout autre changement dans ses méthodes d'opération. Sous réserve du droit de l'employeur de congédier un salarié pour cause ou de le mettre à sa retraite, il est entendu qu'aucun salarié permanent ne sera mis à pied ou remercié de ses services pour la seule raison qu'il y ait manque de travail.
- 35:02 Le syndicat convient que, pour assurer la sécurité d'emploi mentionnée au paragraphe précédent, l'employeur peut prendre toutes les mesures qu'il croit nécessaire. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède et nonobstant toute autre disposition de cette convention, l'employeur peut, quand il y a manque de travail, affecter les salariés visés à d'autres emplois dans l'ordre suivant: dans l'unité de négociation et, ensuite, dans une autre unité de négociation ou dans tout autre poste chez l'employeur pour la seule considération qu'il y ait manque de travail.

- 35:03 Dans un tel cas, l'employeur convient d'informer le syndicat au préalable des mesures qu'il entend utiliser pour assurer la sécurité d'emploi dans un délai suffisant pour permettre au syndicat de formuler des représentations à ce sujet.
- 35:04 Sujet aux dispositions du présent article, le salarié affecté par une mesure prise en vertu du présent article continue de recevoir le traitement de l'occupation qu'il détenait avant d'être déclaré surplus.
- 35:05 Si un salarié permanent refuse une mesure que l'employeur prend à son endroit pour lui assurer sa sécurité d'emploi, son refus équivaudra à une démission de sa part, sauf si le salarié prouve qu'il y a discrimination à son égard.
- 35:06 Advenant une grève chez l'employeur paralysant la production ou l'exploitation de son commerce de ventes, les salariés pourront être mis à pied, sans traitement, jusqu'à ce que la situation redevienne normale. Il en est de même dans les cas de force majeure ou de sinistre. Lors du retour au travail, les salariés reprendront le poste qu'ils occupaient au moment du départ.

35:06 suite -

Les salariés mis à pied en raison de circonstances mentionnées au présent paragraphe ont droit de recevoir leurs chèques de vacances calculés au prorata des mois travaillés, le tout conformément au régime de vacances prévu à la convention.

35:07

Si l'employeur décide de combler un poste vacant dans l'unité de négociation, dans une occupation supérieure à celle détenue par le salarié assigné en vertu du paragraphe 35:02, ce poste sera accordé en priorité au salarié, jusqu'à ce qu'il atteigne le niveau de l'occupation détenue avant d'être déclaré surplus et ce, nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention et à la condition que le salarié possède les qualifications requises et puisse remplir les exigences normales de l'occupation. Advenant le refus du salarié d'accepter un poste ainsi offert, les paragraphes 35:04 et 35:05 ne s'appliquent plus. Il sera dès lors rémunéré selon le traitement de l'occupation qu'il remplit.

35:08

a) Le salarié à qui on offre un remplacement entraînant un déménagement disposera d'un délai de deux (2) semaines avant d'être obligé de faire part de son acceptation. Advenant un refus, les paragraphes 35:05 et 35:07 s'appliquent.

35:08 suite -

b) Cependant, un salarié qui peut établir, à la satisfaction de l'employeur, que son incapacité d'accepter un transfert impliquant un changement de domicile repose sur des motifs sérieux, d'ordre personnel, jouit de la priorité d'emploi pendant les trois (3) mois suivant son refus, à tout poste vacant que l'employeur remplit par recrutement, en autant qu'il postule un poste dans les trois (3) mois suivant son refus et qu'il soit déclaré apte. Pendant cette période, le salarié concerné ne reçoit pas son traitement et, au terme des trois (3) mois, il est assujéti à la démission mentionnée au paragraphe 35:05 sauf s'il a postulé un emploi pendant cette période.

35:09 Le salarié replacé dans un poste cadre ou non syndiqué en vertu du paragraphe :02 du présent article conserve pendant la durée de la présente convention, priorité pour revenir dans son unité d'accréditation première à la condition que suite à un affichage, il possède les qualifications requises pour le poste, tel que prévu à l'article 28 de la convention.

ARTICLE 36 - DROITS ACQUIS

- 36:01 Les droits acquis sont des avantages supérieurs aux conditions prévues par cette convention ou des avantages non prévus par celle-ci obtenus par des salariés ou par des catégories de salariés et reconnus pour ces salariés ou pour ces catégories de salariés par l'employeur antérieurement à la signature de la convention.
- 36:02 Dans cette optique, ces droits acquis seront maintenus pour la durée de la présente convention, à la condition qu'ils ne contredisent pas les dispositions de celle-ci.

ARTICLE 37 - GREVE ET LOCK-OUT

37:01            Il n'y aura pas de grève, ni lock-out, pendant la durée de la présente convention. Le syndicat ou un salarié n'ordonnera, n'encouragera et ne participera pas à un ralentissement d'activités destiné à limiter le travail.

ARTICLE 38 - VALIDITE

38:01

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 39 - ANNEXES ET AMENDEMENTS

39:01        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 40 - VERSEMENT DES GAINS

40:01 Les chèques de paie sont remis aux salariés à tous les sept (7) jours, le jeudi. Advenant que le jeudi coïncide avec un jour férié, les chèques de paie seront remis aux salariés le jour précédent.

40:02 Le traitement payé est celui gagné la semaine précédente. Pour fins de calcul du versement des gains, la semaine de travail s'échelonne du samedi au vendredi inclusivement.

40:03 Les renseignements suivants apparaîtront sur le chèque ou le talon du chèque:

- a) nom et prénom du salarié;
- b) date et période de paie;
- c) traitement pour les heures normales de travail;
- d) traitement pour le temps supplémentaire;
- e) détail des déductions;
- f) paie nette;

40:03 suite -

g) le numéro d'assurance sociale du  
salarié;

h) l'état de la banque de crédits-maladie  
vers le premier (1er) avril et le pre-  
mier (1er) octobre de chaque année.

40:04 Avant de réclamer d'un salarié des montants  
qui lui ont été versés en trop, l'employeur  
et le salarié doivent convenir du mode de  
remboursement. Advenant qu'il n'y ait pas  
entente, l'employeur, pour un montant supé-  
rieur à vingt dollars (\$20.00), ne pourra  
prélever plus du dixième (1/10) du traite-  
ment net du salarié par chèque de paie.

ARTICLE 41 - REGLES D'AVANCEMENT DE CLASSE, D'AVANCEMENT D'ECHELON ET DE PROMOTION

---

- 41:01 Dans le présent article, à moins que le contexte ne s'y oppose, l'expression avancement de classe, signifie: le passage d'une classe inférieure à une classe supérieure au sein d'une même occupation; le passage de la classe I à la classe principale ou le passage de la classe II à la classe I est sujet aux dispositions du présent article.
- 41:02 Pour un nouveau salarié, le premier (1er) avancement d'échelon a lieu en date du premier (1er) novembre ou du premier (1er) mai qui suit d'au moins neuf (9) mois la date de son embauchage et par la suite annuellement à la même date, sauf si l'avancement est refusé ou retardé par le supérieur. En ce cas, le salarié sera avisé par écrit des motifs invoqués au refus ou retard de l'avancement d'échelon. Cependant, dans le cas des salariés de la catégorie d'emploi 3, embauchés dans la classe III, le premier avancement d'échelon a lieu en date du premier (1er) novembre ou du premier (1er) mai qui suit d'au moins quatre (4) mois la date de nomination.

41:02 suite -

La durée de séjour dans un échelon est d'un (1) an, sauf pour les salariés de la catégorie d'emploi 3, embauchés dans la classe III, laquelle durée est de six (6) mois.

La date d'avancement d'échelon n'est pas affectée par la promotion, l'avancement de classe ou l'affectation temporaire dans une autre occupation.

Cependant, le salarié qui a atteint l'échelon maximum de sa classification depuis plus d'un (1) an peut, suite à une promotion lui permettant de profiter d'avancements d'échelons subséquents, bénéficier de son premier avancement d'échelon à la date du premier (1er) novembre ou du premier (1er) mai qui suit son changement, à moins d'indication contraire.

41:03

Catégorie d'emploi 3

a) Passage de la classe III à la classe II

La S.A.Q. tient deux fois l'an, soit en mai et novembre des concours d'avancement de la classe III à la classe II, pour les professionnels admissibles.

Pour être admis à ce concours, le professionnel de la classe III doit avoir atteint le septième (7<sup>e</sup>) échelon, avoir terminé sa période d'essai et ne pas avoir subi d'échec à un concours d'avancement de classe depuis au moins un (1) an.

41:03

suite

Tout employé déclaré apte à la classe II reçoit l'augmentation du traitement qui résulte de ce changement de classe et prend effet à la date d'avancement d'échelon qui le rendait admissible au concours d'avancement où il a obtenu le succès. Le passage de la classe III à la classe II se fait au premier (1<sup>er</sup>) échelon de la classe II.

b) Passage de classe II à la classe I

La S.A.Q. tient des concours d'avancement de la classe II à la classe I, pour les professionnels, lorsque compte tenu des effectifs autorisés, un poste est nouvellement créé de classe I ou devient vacant.

Pour être admis à ce concours, le professionnel de la même occupation doit avoir atteint le sixième (6<sup>e</sup>) échelon, avoir terminé sa période d'essai et ne pas avoir subi d'échec à un concours d'avancement de classe depuis au moins un (1) an.

Tout employé déclaré apte à la classe I reçoit l'augmentation du traitement qui résulte de ce changement de classe et prend effet à la date d'entrée en fonction dans le poste de classe I.

Le passage de la classe II à la classe I se fait au premier (1<sup>er</sup>) échelon de la classe I, si l'échelon de passage est le sixième (6<sup>e</sup>) échelon de la classe II, à l'échelon deux (2)

41:03

suite

de la classe I si l'échelon de passage est le septième (7<sup>e</sup>) échelon de la classe II, et à l'échelon trois (3) de la classe I, si l'échelon de passage est le huitième (8<sup>e</sup>) échelon de la classe II.

41:04

Catégorie d'emploi 2

Passage de la classe I à la classe principale

La S.A.Q. tient des concours d'avancement de techniciens de la classe I à la classe principale, lorsque compte tenu des effectifs autorisés, un poste est nouvellement créé de classe principale ou devient vacant.

Pour être admis à un concours, le technicien de la même occupation doit avoir atteint le dixième (10<sup>e</sup>) échelon, avoir terminé sa période d'essai et ne pas avoir subi d'échec à un concours d'avancement de classe depuis au moins un (1) an.

Tout employé déclaré apte à la classe principale reçoit l'augmentation du traitement qui résulte de ce changement de classe et prend effet à la date d'entrée en fonction dans ce poste de classe principale.

Le passage de la classe I à la classe principale se fait au premier (1<sup>er</sup>) échelon de la classe principale, si l'échelon de passage est le dixième (10<sup>e</sup>) ou le onzième (11<sup>e</sup>) échelon de la classe I, à l'échelon deux (2) de la classe principale, si l'échelon de passage est le douzième (12<sup>e</sup>) de la classe I.

41:05

- a) En regard des concours d'avancement de classe dont il est question aux paragraphes 41:03 et 41:04, l'employeur forme un comité d'avancement de classe qui est chargé d'administrer le concours.

Le Service des ressources humaines procède d'abord à la vérification de l'admissibilité des candidats.

Par la suite le comité d'avancement de classe évalue l'expérience et la compétence des professionnels ou des techniciens admissibles à l'avancement de classe et recommande ou non l'avancement de classe.

L'évaluation du comité doit porter sur tous les critères prédéterminés par l'employeur. De plus, le comité doit prendre en considération le contenu du dossier professionnel soumis par les candidats, les commentaires et recommandations du supérieur immédiat, ainsi que l'évaluation annuelle du rendement du candidat.

La recommandation du comité d'accepter ou de refuser l'avancement de classe doit être motivée. La décision de l'employeur, suite à la recommandation, est sans appel.

- b) Les concours d'avancement à la classe I pour les salariés de la catégorie d'emploi 3 ou à la classe principale pour les salariés de la catégorie d'emploi 2 ne sont possibles que compte tenu des effectifs de

41:05

suite

cette classe. L'employeur à cet effet, détermine le nombre de postes en classe I ou en classe principale selon ses besoins d'opération.

Dans ces cas, l'employeur procède à l'affichage de l'occupation vacante qu'il veut combler de façon permanente et informe les salariés de la tenue d'un concours d'avancement. Cet affichage indique le titre de l'occupation, le traitement, le service, les qualifications requises, les exigences particulières, une description sommaire de l'occupation ainsi que le lieu où le poste est vacant. L'affichage durera dix (10) jours ouvrables. Les salariés, de la même occupation, intéressés et répondant entre autre à l'exigence d'admissibilité prévue aux paragraphes 41:03 b) et 41:04 selon le cas pourront s'inscrire au moyen de la formule prévue à cet effet.

Advenant le cas où aucun salarié ne se qualifie au sens des articles 41:03 ou 41:04 selon le cas, les salariés de la même occupation, appartenant à la classe II s'il s'agit de la catégorie d'emploi 3 ou appartenant à la classe I s'il s'agit de la catégorie d'emploi 2, pourront s'inscrire au concours d'avancement, s'ils répondent aux qualifications requises et aux exigences particulières mentionnées lors de l'affichage.

41:05

suite

Dans le cas où aucune des candidatures soumises n'est jugée satisfaisante, l'employeur accorde le poste à la personne de son choix dans un délai raisonnable. Dans ce cas, l'employeur procède à l'évaluation de chaque candidat en regard des critères prédéterminés et à l'aide des moyens de sélection déjà retenus.

- c) L'employeur fait connaître le résultat des concours d'avancement de classe dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage de l'avis de concours. Ce délai peut être prolongé selon entente entre les parties.

Afin de favoriser le développement professionnel et le perfectionnement des salariés de la catégorie d'emploi 3 qui apparaît à l'annexe "A" de la convention collective et afin de permettre une progression salariale accélérée en tenant compte de l'acquisition d'une formation académique supplémentaire aux exigences minimales de la fonction occupée, les parties conviennent d'ajouter à la convention collective les dispositions suivantes:

Les salariés de la catégorie d'emploi 3 dont les classifications exigent un premier diplôme universitaire terminal dont l'obtention requiert un minimum de seize (16) années d'études, peuvent bénéficier d'un avancement accéléré d'échelon par l'acquisition d'études complémentaires selon les modalités décrites ci-dessous:

41:05

suite

- a) Les études de perfectionnement ci-après appelées études, sont des études reliées aux fonctions d'un employé que sa description de tâches détermine et qui lui font acquérir des connaissances susceptibles d'améliorer sa compétence et son rendement au travail.
- b) Pour être reconnues, les études doivent être complémentaires à la scolarité fixée, soit un premier diplôme universitaire terminal, dont l'obtention requiert un minimum de seize (16) années d'études.
- c) Les études doivent, dans tous les cas, être complétées avec succès sous l'autorité d'une institution d'enseignement reconnue par le Ministre de l'Education et sanctionnées par une attestation officielle également reconnue par le Ministre de l'Education.
- d) Le nombre d'années d'études que l'on peut faire compter ne doit jamais dépasser la scolarité normale requise pour l'obtention d'un diplôme sanctionné par une attestation officielle du Ministre de l'Education.
- e) Lorsque les études sont suivies à temps partiel par un employé d'après un programme spécifique qui se donne aussi à temps complet et qui conduit à un diplôme reconnu par le Ministre de l'Education, l'année de scolarité correspond à la tranche de ce programme prévu pour une année par les règlements pour les étudiants inscrits à temps complet.

41:05 suite

- f) Lorsque les études sont suivies à temps partiel par un employé selon un programme spécifique qui ne se donne qu'à temps partiel mais qui conduit à un diplôme reconnu par le Ministre de l'Education, la scolarité accordée se calcule en fonction du nombre de crédits ou du nombre d'heures de cours; trente (30) crédits ou quatre cent cinquante (450) heures de cours équivalent à une année de scolarité.
  
- g) Les études faites à l'extérieur de la province de Québec ou résultant de l'initiative prise par un ministère ou par le gouvernement de la province de Québec peuvent également être acceptées si elles sont reconnues par le Ministre de l'Education.
  
- h) Le service des ressources humaines est chargé de voir à la mise en application de la présente politique et des modalités qui en découlent.
  
- i) L'avancement accéléré d'échelon à la suite d'études est accordé à l'employé sur recommandation écrite du directeur du service, à sa date statutaire prévue du 1<sup>er</sup> mai ou du 1<sup>er</sup> novembre, selon le cas, qui suit la présentation par l'employé des attestations officielles.
  
- j) Les parties s'engagent, advenant un litige concernant le résultat de l'étude d'un dossier académique, à s'en remettre à la décision du service d'évaluation du Ministère de l'Education du Québec.

41:05 suite

k) Cette politique n'a pas pour objet, dans son application, de procéder à l'étude de tous les dossiers académiques des employés actuels. A la date statutaire du 1<sup>er</sup> mai 1982 et du 1<sup>er</sup> novembre 1982, seules les études complémentaires à un premier (1<sup>er</sup>) diplôme universitaire terminal, commencées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1982 mais non terminées, pourront être prises en considération.

On entend pas études, un ensemble de cours crédités dans un programme terminal menant à un diplôme reconnu. Si le diplôme a été obtenu avant le 1<sup>er</sup> janvier 1982, l'employé ne peut le soumettre pour une demande d'avancement accéléré d'échelon. Toutefois, les cours crédités réussis avant le 1<sup>er</sup> janvier 1982 dans un programme menant à un diplôme seront considérées lors de l'obtention du diplôme.

41:06 Promotion

Dans le cas de promotion ou d'avancement de classe, le salarié sera rémunéré selon le traitement prévu à l'échelle pour sa nouvelle occupation, aux taux correspondant à l'échelon qui est immédiatement supérieur au salaire qu'il détenait pour autant qu'il soit assuré de recevoir l'équivalent du différentiel existant entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle occupation.

41:07 Les règles de passage d'une classe à une autre prévues au présent article ne s'appliquent pas aux occupations de la catégorie d'emploi 1.

Pour ce qui est des occupations de secrétaire et d'agent de bureau, le passage d'une classe à une autre s'effectue selon les modalités prévues à l'article 28 - postes vacants.

- 41:08
- a) Nonobstant le fait que chaque échelon équivaut à une année d'expérience et en dépit de tout autre règlement pouvant exister, au cours de l'année 1983, aucun avancement d'échelon, ni de progression salariale fondée sur l'expérience ou le rendement n'est accordé à un employé qui y est admissible sauf s'il résulte d'un changement de grade, d'un avancement de classe, d'un reclassement, d'une promotion ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle en cours d'emploi.
  - b) Cet échelon ne peut être rattrapé par la suite.

ARTICLE 42 - TRAITEMENT

- 42:01 a) Le traitement des différentes occupations couvertes par la présente convention est celui apparaissant à l'annexe "C".
- b) Dans le cas de titres d'emplois comparables aux titres d'emplois dans la Fonction publique du Québec, l'employeur applique la même échelle de traitement.
- 42:02 Si, pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur décide de créer une nouvelle occupation, il en informera par écrit le syndicat, au moins dix (10) jours précédant sa mise en application, en indiquant l'échelle de salaire et le contenu de la nouvelle occupation.
- S'il y a désaccord, l'échelle de salaire pourra être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 42:03 Les règles de majoration des taux pour les années 1984 et 1985 sont décrites à l'annexe "D".
- 42:04 Les règles d'application pour les employés hors taux ou hors échelle au 83-01-01 et au 83-04-01 sont décrites à l'annexe "E".

ARTICLE 43 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 43:01            La présente convention est en vigueur du premier (1er) janvier 1983 au trente-et-un (31) décembre 1985.
- 43:02            Les conditions de travail contenues à la présente convention collective s'appliqueront jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou dans le cas d'une grève légale ou d'un lock-out légal, jusqu'à la date de la première journée où il y aura eu pour la première fois grève ou lock-out.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIETE DES ALCOOLS DU QUEBEC

ET

LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL DE  
LA SOCIETE DES ALCOOLS DU QUEBEC

La période d'invalidité pendant laquelle le salarié reçoit des traitements en vue de sa réhabilitation en cas d'alcoolisme ou de toxicomanie est reconnue par l'employeur aux fins de prestations d'assurance-salaire.

L'employeur paiera dans ce cas l'équivalent de la prestation que le salarié recevrait s'il avait été autrement couvert par le Régime d'assurance-salaire en vigueur pour la durée du traitement et après épuisement de ses crédits-maladie.

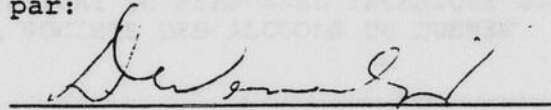
Ce traitement doit être administré par une institution reconnue en la matière et sous surveillance médicale. La durée approximative du traitement doit être déterminée.

La présente entente entre en vigueur à compter de sa signature et est valide pour la durée de la présente convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal, ce  
30<sup>ème</sup> jour de juin 1981

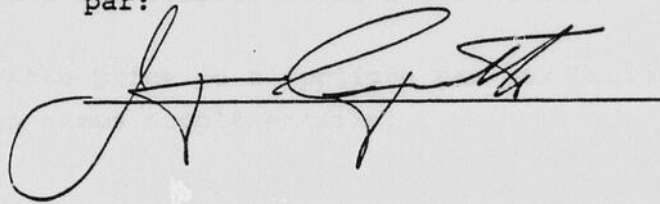
LA SOCIETE DES ALCOOLS DU QUEBEC

par:



LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL DE LA SOCIETE DES  
ALCOOLS DU QUEBEC

par:



LETTRE D'ENTENTE

entre

LA SOCIETE DES ALCOOLS DU QUEBEC

et

LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL  
DE LA SOCIETE DES ALCOOLS DU QUEBEC

---

Une prime de \$0.26 l'heure est payable pour chaque  
heure travaillée, à tous les employés régis par cette  
convention collective dont l'horaire normal de tra-  
vail est compris entre 17h00 et 08h00.

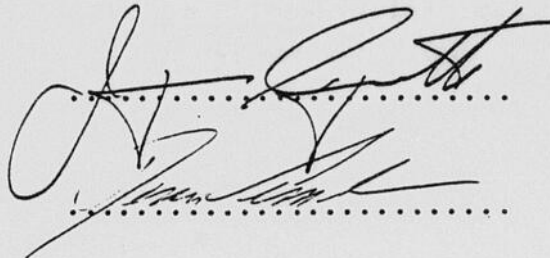
Cette prime ne s'applique pas aux heures travaillées  
en temps supplémentaire.

---

En foi, de quoi, les parties ont signé à Montréal,  
ce 30<sup>ème</sup> jour de juin..... 1981

SYNDICAT DU PERSONNEL  
TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL  
DE LA SOCIETE DES ALCOOLS  
DU QUEBEC

SOCIETE DES ALCOOLS DU  
QUEBEC

  
.....  
.....

  
.....

CATEGORIES D'EMPLOIS

Catégorie 1

Messenger-chauffeur  
Secrétaire - classe I  
Secrétaire - classe II  
Agent de bureau

Catégorie 2

Acheteur  
Agent-vérificateur  
Dessinateur  
Graphiste  
Inspecteur - permis industriels  
Technicien - administration  
Technicien - budget  
Technicien - laboratoire  
Technicien - mise en marché  
Technicien - prix de revient  
Technicien - transport  
Technicien - informatique  
Agent de relations commerciales

CATEGORIES D'EMPLOIS (suite)

Catégorie 3

- Analyste - budget
- Analyste - comptable
- Analyste - informatique
- Analyste - méthodes & procédés administratifs
- Analyste - méthodes & procédures
- Analyste - mise en marché
- Analyste - permis industriels
- Architecte

<u>Jour férié -</u>	<u>Journée observée -</u>		
	<u>1983</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>
1 Jour de l'An	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Mardi 1er janvier
2 Lendemain du Jour de l'An	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mercredi 2 janvier
3 Vendredi Saint	Vendredi 1er avril	Vendredi 20 avril	Vendredi 5 avril
4 Lundi de Pâques	Lundi 4 avril	Lundi 23 avril	Lundi 8 avril
5 Fête de Dollard	Lundi 23 mai	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai
6 Fête Nationale	Vendredi 24 juin	Lundi 25 juin	Lundi 24 juin
7 Confédération	Vendredi 1er juillet	Lundi 2 juillet	Lundi 1er juillet
8 Fête du Travail	Lundi 5 septembre	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre
9 Action de Grâces	Lundi 10 octobre	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre
10 Veille de Noël	Vendredi 23 décembre	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre
11 Noël	Lundi 26 décembre	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre
12 Lendemain de Noël	Mardi 27 décembre	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre
13 Veille du Jour de l'An	Vendredi 30 décembre	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre



ECHELLE DE SALAIRE - S.P.T.P.

- Analyste budget
- Analyste comptable
- Agent d'approvisionnement

Même que règlement 103 Fonction publique du Québec  
35 heures/semaine

CLS DU GRD	ECH	MONTANTS JOURNAIERS		
		TAUX 83-01-01 \$	83-01-31 AU 83-03-31 \$	TAUX 83-04-01 \$
3	1	17 589,00	1,68	20 992,00
3	2	18 236,00	0,00	21 697,00
3	3	18 933,00	0,00	22 454,00
3	4	19 655,00	0,00	23 239,00
3	5	20 405,00	0,00	24 053,00
3	6	21 179,00	0,00	24 893,00
3	7	21 982,00	0,00	25 761,00
2	1	23 249,00	0,00	27 136,00
2	2	24 148,00	0,00	28 111,00
2	3	25 094,00	0,00	29 136,00
2	4	26 061,00	0,00	30 185,00
2	5	27 081,00	0,00	31 295,00
2	6	28 142,00	0,00	32 450,00
2	7	29 242,00	0,00	33 648,00
2	8	30 384,00	0,00	34 892,00
1	1	30 338,00	0,00	34 838,00
1	2	31 566,00	0,00	36 180,00
1	3	32 848,00	0,00	37 585,00
1	4	34 204,00	0,00	38 474,00
1	5	35 610,00	0,00	40 069,00
1	6	37 076,00	0,00	41 731,00

ECHELLE DE SALAIRE - S.P.T.P.

- Technicien en informatique

35 heures/semaine

Même que règlement 272 Fonction publique du Québec

CLS BU GRD	ECH	MONTANTS HEURAIES		
		TAUX 83-01-01 \$	83-01-01 AU 83-03-31 \$	TAUX 83-04-01 \$
15	1	14 665,00	1,18	17 738,00
10	1	15 761,00	1,02	19 012,00
10	2	16 400,00	0,39	19 706,00
10	3	17 021,00	0,55	20 382,00
10	4	17 697,00	0,18	21 112,00
10	5	18 373,00	0,00	21 843,00
10	6	19 121,00	0,00	22 664,00
10	7	19 852,00	0,00	23 450,00
10	8	20 637,00	0,00	24 326,00
10	9	21 441,00	0,00	25 166,00
10	10	22 263,00	0,00	26 030,00
10	11	23 157,00	0,00	27 048,00
10	12	24 089,00	0,00	28 034,00
5	1	21 386,00	0,00	25 112,00
5	2	22 208,00	0,00	26 025,00
5	3	23 048,00	0,00	26 920,00
5	4	23 906,00	0,00	27 833,00
5	5	24 838,00	0,00	28 856,00
5	6	25 751,00	0,00	29 860,00
5	7	26 737,00	0,00	30 919,00

ECHELLE DE SALAIRE - S.P.T.P.

- Agent vérificateur
- Acheteur
- Graphiste
- Technicien en administration
- Inspecteur permis industriels
- Technicien des travaux
- Technicien transport
- Technicien budget
- Technicien - prix de revient
- Technicien - mise en marché
- Dessinateur

35 heures/semaine

CLS OU GRD	ECH	MONTANTS MENSUAIRES	
		TAUX 83-01-01 \$	83-01-01 AU 33-03-31 \$
10	1	14 227,00	1,40
10	2	14 811,00	1,10
10	3	15 450,00	0,99
10	4	16 090,00	1,04
10	5	16 747,00	0,70
10	6	17 423,00	0,33
10	7	18 190,00	0,00
10	8	18 957,00	0,00
10	9	19 761,00	0,00
10	10	20 546,00	0,00
10	11	21 386,00	0,00
10	12	22 281,00	0,00
5	1	23 157,00	0,00
5	2	24 125,00	0,00
5	3	25 112,00	0,00

TAUX  
83-04-01  
\$

17 313,00  
17 953,00  
18 647,00  
19 359,00  
20 071,00  
20 820,00  
21 660,00  
22 482,00  
23 340,00  
24 198,00  
25 112,00  
26 098,00  
27 048,00  
28 088,00  
29 184,00

ECHELLE DE SALAIRE - S.P.T.P.

- Messager chauffeur

40 heures/semaine

ECH.	TAUX 83-01-01 \$	MONTANTS HORAIRES 83-01-01 AU 83-03-31 \$	TAUX 83-04-01 \$
1	13 149	1,52	16 238
2	13 588	1,57	16 802
3	14 005	1,63	17 282
4	14 464	1,67	17 804
5	14 923	1,72	18 305

ECHELLE DE SALAIRE - S.P.T.P.

- Agent de relations commerciales

35 heures/semaine

ECH	TAUX	45NTANTS	TAUX
	83-01-01	45RAIRES	83-04-01
	\$	83-01-01 AU	\$
		83-03-31	
		\$	
1	17 423,00	0,33	20 820,00
2	18 190,00	0,00	21 660,00
3	18 957,00	0,00	22 482,00
4	19 761,00	0,00	23 340,00
5	20 546,00	0,00	24 198,00
6	21 386,00	0,00	25 112,00
7	22 281,00	0,00	26 098,00
		0,00	27 048,00
8	23 157,00	0,00	28 088,00
9	24 125,00	0,00	29 184,00
10	25 112,00	0,00	

ECHELLE DE SALAIRE - S.P.T.P.

- Technicien de laboratoire

35 heures/semaine

CLS OU GRD	ECH	MONTANTS MOYENNES	
		TAUX 83-01-01 \$	83-01-01 AU 83-03-31 \$
10	1	15 944,00	1,03
10	2	16 473,00	0,35
10	3	17 021,00	0,55
10	4	17 532,00	0,27
10	5	18 099,00	0,00
10	6	18 720,00	0,00
10	7	19 249,00	0,00
10	8	19 852,00	0,00
10	9	20 455,00	0,00
10	10	21 112,00	0,00
10	11	21 843,00	0,00
10	12	22 500,00	0,00
5	1	23 285,00	0,00
5	2	24 180,00	0,00
5	3	25 112,00	0,00

TAUX  
83-04-01  
\$

19 194,00  
19 797,00  
20 363,00  
20 929,00  
21 550,00  
22 226,00  
22 810,00  
23 450,00  
24 107,00  
24 819,00  
25 605,00  
26 317,00  
  
27 175,00  
28 143,00  
29 184,00

ECHELLE DE SALAIRE - S.P.T.P.

- Agent de bureau

35 heures/semaine

CLS OU GRD	ECH	TAUX	MONTANTS	TAUX
		83-01-01 \$	83-01-01 AU 83-03-31 \$	83-04-01 \$
10	1	11 999,00	1,59	14 830,00
10	2	12 437,00	1,65	15 323,00
10	3	12 948,00	1,72	15 907,00
10	4	13 460,00	1,70	16 437,00
10	5	13 916,00	1,45	16 966,00
10	6	14 483,00	1,28	17 587,00
10	7	15 012,00	0,99	18 190,00
10	8	15 578,00	1,00	18 793,00
10	9	16 181,00	1,01	19 468,00
5	1	17 332,00	0,38	20 710,00
5	2	17 971,00	0,03	21 404,00
5	3	18 592,00	0,00	22 080,00
5	4	19 231,00	0,00	22 792,00
5	5	19 852,00	0,00	23 450,00

ECHELLE DE SALAIRE - S.P.T.P.

- Secrétaire

35 heures/semaine

CLS DU GRD	ECH	MONTANTS HEBRAIRES		
		TAUX 83-01-01 \$	83-01-01 AU 83-03-31 \$	TAUX 83-04-01 \$
15	1	11 999,00	1,59	14 830,00
15	2	12 346,00	1,53	15 213,00
15	3	12 711,00	1,58	15 633,00
15	4	13 131,00	1,74	16 108,00
15	5	13 533,00	1,56	16 528,00
15	6	13 916,00	1,45	16 966,00
15	7	14 318,00	1,37	17 423,00
15	8	14 775,00	1,12	17 916,00
10	1	14 720,00	1,15	17 843,00
10	2	15 286,00	0,98	18 464,00
10	3	15 852,00	1,02	19 103,00
10	4	16 473,00	0,85	19 797,00

ECHELLE DE SALAIRE - S.P.T.P.

- Technicien en information

35 heures/semaine

CLS DU GRD	ECH	TAUX	MONTANTS HEURAIES	TAUX
		83-01-01 \$	83-01-01 AU 83-03-31 \$	83-04-01 \$
10	1	13 971,00	1,42	17 021,00
10	2	14 574,00	1,23	17 679,00
10	3	15 158,00	0,98	18 336,00
10	4	15 761,00	1,01	18 994,00
10	5	16 400,00	0,39	19 706,00
10	6	17 039,00	0,54	20 400,00
10	7	17 733,00	0,16	21 130,00
10	8	18 500,00	0,00	21 970,00
10	9	19 231,00	0,00	22 792,00
10	10	20 016,00	0,00	23 632,00
10	11	20 802,00	0,00	24 491,00
10	12	21 660,00	0,00	25 404,00

ANNEXE D

I - MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENTS

A) Règle générale  
-----

Les taux et échelles de traitements en vigueur le 31 décembre 1983 et le 31 décembre 1984 sont majorés, avec effet au 1er janvier suivant, selon les règles édictées aux paragraphes B et C, et ce en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier où doit prendre effet le redressement.

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de 12 mois précédant au 1er janvier est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \frac{\left[ \begin{array}{r} \text{IPC de décembre} \\ \text{précédent} \end{array} - \begin{array}{r} \text{IPC de décembre de} \\ \text{l'année antérieure} \end{array} \right]}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \times 100 \quad (1)$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

B) Période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984  
-----

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1983, à l'exception des taux de traitements des emplois de la catégorie des ouvriers et de ceux qui font l'objet de règles particulières établies au paragraphe C de la partie IV, est majoré, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitements des employés de la catégorie ouvriers sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois.

...2

(1) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

C) Période du 1<sup>er</sup> janvier 1985 au 31 décembre 1985  
 -----

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1984, à l'exception des taux de traitements des emplois de la catégorie des ouvriers et de ceux qui font l'objet des règles particulières établies au paragraphe C de la partie IV, est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitements des employés de la catégorie ouvriers sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois.

II - EPOQUE DE MAJORATION

La majoration des taux et échelles de traitements est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

III - EMPLOYES HORS-TAUX OU HORS-ECHELLE

Les dispositions de la partie II portant sur la majoration des taux et échelles de traitement ne sont pas applicables à un employé dont, le 31 décembre précédant la date de la majoration, le taux de traitement est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi. Un tel employé bénéficie toutefois d'une garantie d'augmentation de traitement dont le pourcentage est le même que celui qui est applicable au taux unique ou au maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi; cette augmentation lui est consentie de la façon suivante:

- A) entièrement sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique ou le maximum majoré de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi n'excède pas son taux de traitement;
- B) ou en partie sous la forme d'une augmentation de son taux de traitement et en partie sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique ou le maximum majoré de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi devient supérieur à son taux de traitement; dans un tel cas, le taux de traitement de l'employé est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du taux unique ou du maximum de traitement de sa classe d'emploi; la différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration appliqué à la même date au taux unique ou au maximum de cette échelle de traitement et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation ainsi appliqué à son taux de traitement est par ailleurs accordée à l'employé sous la forme d'un montant forfaitaire.

Les montants forfaitaires prévus dans la présente partie sont calculés sur le taux de traitement de l'employé avant augmentation et ils sont répartis et versés à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

#### IV - DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX PROFESSIONNELS

##### A) Prestation de travail -----

Les échelles de traitements applicables aux professionnels et figurant à l'annexe I ont été établies sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de 35 heures. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1984, elles doivent être ajustées à la baisse, et proportionnellement, pour toute prestation hebdomadaire de travail inférieure à cette prestation de base.

##### B) Prime de chef d'équipe -----

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1984, une prime de 5% de son taux de traitement est accordée à tout professionnel chargé de coordonner et de superviser le travail d'un groupe constitué d'au moins quatre employés professionnels.

##### C) Cas particulier des professionnels de la classe ou grade I -----

1. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1984, un taux de l'échelle de traitement du grade ou de la classe I des professionnels ne peut faire l'objet d'une majoration que s'il se situe, avant cette majoration, à un niveau inférieur à celui du taux maximum, une fois majoré, de l'échelle de traitement du grade ou de la classe II du même corps d'emploi.

En pareille situation, le taux en cause de l'échelle de traitement du grade ou de la classe I des professionnels est majoré en fonction du moindre des deux pourcentages suivants:

- a) soit du pourcentage de majoration applicable au taux maximum de l'échelle de traitement du grade ou de la classe II du même corps d'emploi;
- b) soit du pourcentage nécessaire pour que le taux de traitement soit porté au même niveau que celui du taux maximum, une fois majoré, de l'échelle de traitement du grade ou de la classe II du même corps d'emploi.

- 4/
2. Tout employé professionnel du grade ou de la classe I bénéficie toutefois d'une garantie d'augmentation de traitement dont le pourcentage est le même que celui qui est applicable aux divers taux de l'échelle de traitement des autres grades ou classes du même corps d'emploi.

Ainsi, lorsque, en application des règles édictées au paragraphe I, le taux de traitement d'un employé est majoré d'un pourcentage inférieur à celui de sa garantie d'augmentation, la totalité ou, selon le cas, le solde de sa garantie d'augmentation lui est accordée sous la forme d'un montant forfaitaire.

Un tel montant forfaitaire est calculé sur le taux de traitement de l'employé avant augmentation, s'il en est une, et il est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

#### V - LES PRIMES

Au 1<sup>er</sup> janvier 1984 et au 1<sup>er</sup> janvier 1985, les primes de responsabilités sont redressées d'un pourcentage dont la valeur est égale à la majoration moyenne des taux et échelles de traitements.

ANNEXE E

SALARIES HORS TAUX OU HORS ECHELLE

a) A compter du 1er janvier 1983.

1. Taux:

Le taux de traitement du salarié est obtenu en diminuant de 19,45% selon la formule ci-après, le taux de traitement qui lui est applicable à la date d'expiration stipulée dans la convention collective, abstraction faite de la restauration qui y est prévue.

Taux au 83.01.01 =	taux de salaire au 82.12.31 sans restauration	X (1 - ,1945)
--------------------	---	---------------

2. Les montants additionnels de traitements pour la période du 1er janvier au 31 mars 1983.

Au taux de traitement du salarié hors taux ou hors-échelle s'ajoutent le cas échéant, les montants additionnels apparaissant à l'annexe I au taux de traitement de l'échelon maximum de l'échelle de traitement ou du taux unique de traitement correspondant au titre ou corps d'emploi ou à la classe du titre ou corps d'emploi.

b) A compter du 1er avril 1983

En plus de son traitement, il est accordé au salarié un montant forfaitaire pour la première période de la convention collective subséquente.

Le taux de traitement du salarié à compter du 1er avril 1983 et le montant forfaitaire qui lui est accordé sont établis comme suit:

1. Le taux de traitement

Le taux de traitement applicable est le plus élevé des deux taux suivants:

- le taux de traitement applicable au salarié le 31 mars 1983;

ou

- le taux unique ou le taux maximum de traitement applicable le 1er avril 1983 à son titre ou à son corps d'emploi ou, selon le cas, le taux applicable à sa classe dans son titre ou son corps d'emploi.

## 2. Le montant forfaitaire

Le montant forfaitaire accordé au salarié est établi en multipliant le traitement qu'il reçoit le 31.03.83 par un pourcentage qui tient compte, le cas échéant, de l'augmentation de traitement applicable le 1er avril 1983.

Le pourcentage utilisé est égal à celui que représente, par rapport au taux applicable le 31 mars 1983, l'augmentation au 1er avril 1983 du taux de traitement de l'échelon maximum de l'échelle de traitements ou du taux unique de traitement correspondant au titre ou corps d'emploi ou à la classe du titre ou corps d'emploi. Toutefois, si le traitement du salarié est majoré le 1er avril 1983, le pourcentage que représente cette majoration par rapport au traitement qui lui est applicable le 31 mars 1983 doit être soustrait du pourcentage ainsi obtenu.

Ce montant forfaitaire est versé au prorata des heures rémunérées, à l'exclusion des heures supplémentaires, au cours de chacune des périodes de paie subséquentes au 1er avril 1983 jusqu'à la fin de la première période de la convention collective subséquente soit le 31 décembre 1983 ou jusqu'au départ du salarié, si celui-ci est antérieur.