

No.

7614-05

NOM

Société Alcoolique



Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0 3 0 2 1 3	8 2 0 1 1 1 8

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	SOCIÉTÉ ALCOÛLS QUÉ	8 2 1 2 3 1	8 1 0 6 3 0	9 3 1 0
A2				Employeur
A3	C P 1 0 5 8 P L A C I E D ' A R M E S M T L	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			M 0 7 6 1 4 0 0 5 0	0 0 0 2 7 3
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	S Y N D I C A T P E R S O N N E L T E C H N I Q U E P R O F	9 3 1 0		
A5	S O C A L C O Û L S Q U É <i>bureau & prof.</i>	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 0 1	A14 0 3	A15 1 4	A16 8 5 0	A17 0 0 0 0	A18 0 6 3	A19 3	A20 0 0	A21 1 0	A22	A23 1 8
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentences arbitraires (premières) 04 Sentences arbitraires (pompier) 05 Sentences arbitraires (volontaires) 99 Autre disposition	01 Un employé un élab un syndicat un certif 02 Un empl. un élab plus synd plus certif 03 Un empl. plus élab un syndicat un certif 04 Un empl. plus élab un synd plus certif 05 Plus empl. un élab un synd plus certif 06 Plus empl. plus élab un synd sans certif 07 Plus empl. plus élab plus synd plus certif	01 Sans objet 02 FAT-CCI 03 FAT-CCI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 LPA 11 Indépendant internat 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac-St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 060 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs Livreurs 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce-alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn 10 Prof. et soutien adm 11 Techn. et soutien adm 12 Prof. techn. et sout. adm 13 Production et sout. adm 14 Ouvrier et sout. adm 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date	Verifieur							
A6	100 0 0 5	101 8 2 0 3 1 6	102 0 0 4							

M-7615-05

'82 JAN 18 15 55

CONVENTION COLLECTIVE

entre la

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS
DU QUÉBEC

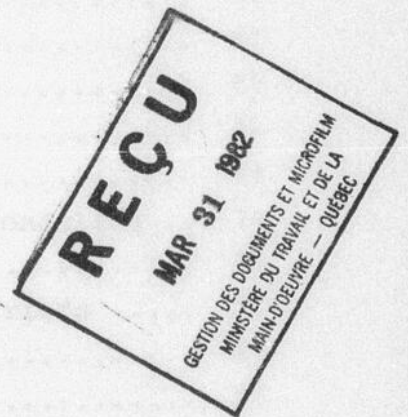
et le

SYNDICAT DU PERSONNEL
TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS
DU QUÉBEC

1^{er} juillet 1981

au

31 décembre 1982



Copie no. 3

12-005

Microfilmé

TABLE DES ARTICLES

ARTICLE		PAGE
1	But de la convention	3
2	Reconnaissance	4
3	Interprétation	5
4	Droits de la direction	8
5	Régime syndical	9
6	Affichage et information	11
7	Heures de travail	14
8	Temps supplémentaire	17
9	Vacances	21
10	Jours chômés et payés	26
11	Congés sociaux payés	28
12	Congés sans traitement	32
13	Droits parentaux	34
14	Congé pour l'exercice de fonctions judiciaires	49
15	Charges publiques	51
16	Régimes d'assurances collectives	52
17	Congés payés en cas de maladie ou accident	61
18	Langue de travail	66
19	Accident de travail	67
20	Régime de retraite	69
21	Délégué en chef	70
22	Représentation syndicale	74
23	Comité de relations professionnelles ..	77
24	Mesures disciplinaires	78
25	Procédure de règlement des griefs	81
26	Arbitrage	83
27	Description de tâches	87
28	Postes vacants	90
29	Pratiques et responsabilités professionnelles	95

ARTICLE		PAGE
30	Frais de changement de domicile à la demande de l'employeur	97
31	Perfectionnement	106
32	Frais de voyage	108
33	Evaluation	114
34	Hygiène et sécurité	116
35	Sécurité d'emploi	118
36	Droits acquis	122
37	Grève et lock-out	123
38	Validité	124
39	Annexes et amendements	125
40	Versement des gains	126
41	Règles d'avancement de classe, d'avancement d'échelon et de promotion.	128
42	Traitement	133
43	Protection du pouvoir d'achat	134
44	Durée de la convention collective	135
	Lettres d'entente	136
	Annexe "A" - Catégories d'emplois	140
	Annexe "B" - Jours fériés	142
	Annexe "C" - Salaires	143

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.

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.

b) syndicat

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

c) salariés

tous personnes au service de la Société des alcools du Québec couvertes par la certification d'accréditation en date du douze (12) juillet 1974;

d) salariés permanents

les salariés à temps plein, à temps partiel et à temps variable, à l'exception de ceux qui sont employés à titre de consultants ou de représentants de la Société des alcools du Québec.

e) salariés réguliers

les salariés qui accomplissent des tâches régulières de service continu, à l'exception de ceux qui sont employés à titre de consultants ou de représentants de la Société des alcools du Québec.

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 régularisé:

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 a) 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 L'employeur garantit à chaque salarié un montant fixe de salaire de base, à l'exception de ce qui est prévu par le contrat de travail.

4:03 La détermination des salaires et des avantages sociaux est laissée à l'employeur, le syndicat devant être tenu informé de la détermination des salaires et des avantages sociaux.

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
feuilletts 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'autori-
sation de déduction reprend effet automati-
quement 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.

7:07

Les salariés des secteurs 1 et 2 ont droit à un quart (1/4) d'heure de repos au cours de la première partie de la journée de travail et ce, à un temps désigné par leur supérieur immédiat.

a) du lundi au samedi inclusivement de huit heures trente (8:30) à dix heures (10:00) 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 (1/4) d'heure de repos au cours de la première partie de la journée de travail et ce, à un temps désigné par leur supérieur immédiat.

7:52

Le salaire normal de travail des chauffeurs-chaudières, catégorie 1, est de quarante (40) heures réparties de lundi au samedi inclusivement entre huit heures trente (8:30) et dix heures (10:00) avec une période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas de midi.

Le chauffeur-chaudière a droit à un quart (1/4) d'heure de repos au cours de la première partie de la journée de travail et ce, à un temps désigné par son supérieur immédiat.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

7:01 La semaine normale de travail des salariés des catégories 1 et 2 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 messager-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 La semaine normale de travail des salariés de la catégorie 3 est de trente-deux heures et demie (32 1/2) réparties du lundi au vendredi selon l'horaire suivant:

a) du lundi au jeudi inclusivement de huit heures trente (8:30) à dix-sept (17:00) heures avec une période d'une heure trente (1h30) non rémunérée pour le repas;

b) le vendredi de huit heures trente (8:30) à treize (13:00) heures.

Malgré le premier paragraphe de l'article 7:03, il est entendu que la semaine normale de travail des professionnels salariés de la S.A.Q. doit être la même que celle des professionnels salariés de la Fonction publique.

Applicable aux trois catégories d'emploi

7:04 Tous les horaires spécifiques actuellement en vigueur le demeureront tant que de nouveaux horaires ne seront pas fixés conformément au paragraphe :04 du présent article.

7:05 L'employeur peut modifier ou établir des horaires différents de ceux prévus aux paragraphes :01, :02 et :03 du présent article lorsque l'efficacité du service l'exige.

7:05 suite -

A l'intérieur d'une période comptable, la semaine de travail aura la durée moyenne prévue aux paragraphes :01, :02 ou :03. 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.

7:06 Nonobstant les dispositions du présent article, l'employeur ne peut se prévaloir du paragraphe 7:04 pour répartir l'horaire de travail de la majorité des salariés également du lundi au vendredi inclusivement.

8:01

Le salarié a le droit de refuser de travailler si l'employeur ne respecte pas les dispositions de l'article 7:04. Le refus de travailler ne constitue pas une faute et ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

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.

Catégories d'emploi 1 et 2

8:07

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.

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.

8:07 suite -

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

Catégories 1, 2 et 3
8:08 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.

8:09 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.

8:10 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 et par 2087.2 pour les messagers-chauffeurs.

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

ARTICLE 9 - VACANCES

9:01 CATEGORIE 1 et 2

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

CATEGORIE 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 neuf heures et trois quarts (9 3/4) par mois civil de service continu chez l'employeur avant le premier (1er) avril avec un maximum de cent dix-sept (117) heures par année.

9:05

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 dix heures quatre-vingt-trois (10.83) par mois de service continu ou cent trente (130) heures par année.

9:06

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	136 ½ heures
19 ans	143 heures
21 ans	149 ½ heures
23 ans	156 heures
25 ans	162 ½ heures

9:07 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.

9:08 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.

9:09 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

9:10

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.

9:11

- 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.

9:12 Le traitement pour vacances est remis au plus tard avec la dernière paie qui précède le départ en vacances annuelles.

9:13 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.

10:02 Pour avoir droit à la paie de jour férié, le salarié doit travailler le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant immédiatement ce jour à moins qu'il ne soit absent pour l'un ou l'autre des raisons suivantes:

Il s'agit de l'accident pour lequel un salarié possède des jours de congé accumulés dans sa réserve dont il peut se servir pour être payé le jour ouvrable précédent et le jour suivant immédiatement un jour chômé et payé.

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.
- 10:04 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'arti-
cle 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'em-
ployeur.

10:04

Le salarié travaillant sous un horaire spéci-
fique dont le congé hebdomadaire coïncide avec
l'un des jours fériés et chômés visés au para-
graphe 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 sui-
11:02 vantes, 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:

11:03 a) Pour lui permettre d'assister aux funé-
railles:

I. dans le cas de décès du conjoint: sept
(7) jours de calendrier consécutifs dont
le jour des funérailles;

11:04 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 -
- 11:02 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.

11:05
A compter du premier (1er) juillet 1981, pour les fins de congés prévues au présent paragraphe, le salarié régulier de la catégorie 1 et 2 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.

Le messenger-chauffeur bénéficie d'une période de congé payé de vingt-quatre (24) heures maximum par année à compter du premier (1er) juillet 1981, en raison de son horaire de travail. Le salarié de la catégorie 3 bénéficie en raison de son horaire de travail de 19.5 heures de congé maximum pour toute l'année, aux conditions ci-haut décrites.

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.

11:04 suite -

11:04 Le salarié qui n'a pas bénéficié du maximum de jours auxquels il a droit, aura droit au 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 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'informerá des motifs de son absence dès qu'il sera en mesure de le faire.

La réponse de l'employeur doit être transmise par écrit dans un délai raisonnable.

11:06 Toute demande soumise par un salarié, visant à obtenir un congé sans traitement dans le but de travailler ailleurs, sera refusée.

11:07 À son retour au travail, le salarié permanent qui a obtenu un congé sans traitement sera versé 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.

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.

Section II

12:01

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 contributaires 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 PARENTEAUX

Section I: Dispositions générales

- 13:01 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.
- 13:02 Définition: On entend par "salaire de base", le salaire régulier de la salariée prévu à l'échelle de salaire à l'exclusion des primes et du temps supplémentaire.
- Dans le présent texte, les mots "service rémunéré" ne comprennent pas les périodes durant lesquelles un salarié reçoit des prestations d'assurance-salaire selon la Loi des accidents du travail, ou une période durant laquelle un salarié est absent sans solde.
- 13:03 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié à la Société des alcools du Québec.

13:04 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.F.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.

Section II: Congé de maternité

13:05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt semaines qui, sous réserve de la clause .07, doivent être consécutives.

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.

13:06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

13:07 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

13:08

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

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que 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

13:09

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

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

13:09

suite -

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

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

Pour les fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une 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.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

13:10

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

13:10

suite -

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

13:11

Dans les cas prévus par les clauses .09 et .10:

- 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; l'indemnité due après cette date est versée hebdomadairement, 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.

13:11 suite -

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 à partir de la dernière date d'embauchage.

13:12 L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause .09.

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

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

13:13

suite -

La salariée peut reporter au maximum quatre semaines de vacances annuelles si celle-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.

13:14

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 quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

13:15

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

13:06

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 .27.

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.

13:17

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

Affectation provisoire et congé spécial

13:18

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître,

la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même occupation ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'une autre occupation. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

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

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public (1). Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du revenu net de la salariée.

Autres congés spéciaux

13:19 La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

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

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

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;

13:19 suite -

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

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

13:24 En congé sans solde d'une durée maximale de
13:25
13:26
13:27
13:28
13:29
13:30
13:31
13:32
13:33
13:34
13:35
13:36
13:37
13:38
13:39
13:40
13:41
13:42
13:43
13:44
13:45
13:46
13:47
13:48
13:49
13:50
13:51
13:52
13:53
13:54
13:55
13:56
13:57
13:58
13:59
14:00
14:01
14:02
14:03
14:04
14:05
14:06
14:07
14:08
14:09
14:10
14:11
14:12
14:13
14:14
14:15
14:16
14:17
14:18
14:19
14:20
14:21
14:22
14:23
14:24
14:25
14:26
14:27
14:28
14:29
14:30
14:31
14:32
14:33
14:34
14:35
14:36
14:37
14:38
14:39
14:40
14:41
14:42
14:43
14:44
14:45
14:46
14:47
14:48
14:49
14:50
14:51
14:52
14:53
14:54
14:55
14:56
14:57
14:58
14:59
15:00
15:01
15:02
15:03
15:04
15:05
15:06
15:07
15:08
15:09
15:10
15:11
15:12
15:13
15:14
15:15
15:16
15:17
15:18
15:19
15:20
15:21
15:22
15:23
15:24
15:25
15:26
15:27
15:28
15:29
15:30
15:31
15:32
15:33
15:34
15:35
15:36
15:37
15:38
15:39
15:40
15:41
15:42
15:43
15:44
15:45
15:46
15:47
15:48
15:49
15:50
15:51
15:52
15:53
15:54
15:55
15:56
15:57
15:58
15:59
16:00
16:01
16:02
16:03
16:04
16:05
16:06
16:07
16:08
16:09
16:10
16:11
16:12
16:13
16:14
16:15
16:16
16:17
16:18
16:19
16:20
16:21
16:22
16:23
16:24
16:25
16:26
16:27
16:28
16:29
16:30
16:31
16:32
16:33
16:34
16:35
16:36
16:37
16:38
16:39
16:40
16:41
16:42
16:43
16:44
16:45
16:46
16:47
16:48
16:49
16:50
16:51
16:52
16:53
16:54
16:55
16:56
16:57
16:58
16:59
17:00
17:01
17:02
17:03
17:04
17:05
17:06
17:07
17:08
17:09
17:10
17:11
17:12
17:13
17:14
17:15
17:16
17:17
17:18
17:19
17:20
17:21
17:22
17:23
17:24
17:25
17:26
17:27
17:28
17:29
17:30
17:31
17:32
17:33
17:34
17:35
17:36
17:37
17:38
17:39
17:40
17:41
17:42
17:43
17:44
17:45
17:46
17:47
17:48
17:49
17:50
17:51
17:52
17:53
17:54
17:55
17:56
17:57
17:58
17:59
18:00
18:01
18:02
18:03
18:04
18:05
18:06
18:07
18:08
18:09
18:10
18:11
18:12
18:13
18:14
18:15
18:16
18:17
18:18
18:19
18:20
18:21
18:22
18:23
18:24
18:25
18:26
18:27
18:28
18:29
18:30
18:31
18:32
18:33
18:34
18:35
18:36
18:37
18:38
18:39
18:40
18:41
18:42
18:43
18:44
18:45
18:46
18:47
18:48
18:49
18:50
18:51
18:52
18:53
18:54
18:55
18:56
18:57
18:58
18:59
19:00
19:01
19:02
19:03
19:04
19:05
19:06
19:07
19:08
19:09
19:10
19:11
19:12
19:13
19:14
19:15
19:16
19:17
19:18
19:19
19:20
19:21
19:22
19:23
19:24
19:25
19:26
19:27
19:28
19:29
19:30
19:31
19:32
19:33
19:34
19:35
19:36
19:37
19:38
19:39
19:40
19:41
19:42
19:43
19:44
19:45
19:46
19:47
19:48
19:49
19:50
19:51
19:52
19:53
19:54
19:55
19:56
19:57
19:58
19:59
20:00
20:01
20:02
20:03
20:04
20:05
20:06
20:07
20:08
20:09
20:10
20:11
20:12
20:13
20:14
20:15
20:16
20:17
20:18
20:19
20:20
20:21
20:22
20:23
20:24
20:25
20:26
20:27
20:28
20:29
20:30
20:31
20:32
20:33
20:34
20:35
20:36
20:37
20:38
20:39
20:40
20:41
20:42
20:43
20:44
20:45
20:46
20:47
20:48
20:49
20:50
20:51
20:52
20:53
20:54
20:55
20:56
20:57
20:58
20:59
21:00
21:01
21:02
21:03
21:04
21:05
21:06
21:07
21:08
21:09
21:10
21:11
21:12
21:13
21:14
21:15
21:16
21:17
21:18
21:19
21:20
21:21
21:22
21:23
21:24
21:25
21:26
21:27
21:28
21:29
21:30
21:31
21:32
21:33
21:34
21:35
21:36
21:37
21:38
21:39
21:40
21:41
21:42
21:43
21:44
21:45
21:46
21:47
21:48
21:49
21:50
21:51
21:52
21:53
21:54
21:55
21:56
21:57
21:58
21:59
22:00
22:01
22:02
22:03
22:04
22:05
22:06
22:07
22:08
22:09
22:10
22:11
22:12
22:13
22:14
22:15
22:16
22:17
22:18
22:19
22:20
22:21
22:22
22:23
22:24
22:25
22:26
22:27
22:28
22:29
22:30
22:31
22:32
22:33
22:34
22:35
22:36
22:37
22:38
22:39
22:40
22:41
22:42
22:43
22:44
22:45
22:46
22:47
22:48
22:49
22:50
22:51
22:52
22:53
22:54
22:55
22:56
22:57
22:58
22:59
23:00
23:01
23:02
23:03
23:04
23:05
23:06
23:07
23:08
23:09
23:10
23:11
23:12
23:13
23:14
23:15
23:16
23:17
23:18
23:19
23:20
23:21
23:22
23:23
23:24
23:25
23:26
23:27
23:28
23:29
23:30
23:31
23:32
23:33
23:34
23:35
23:36
23:37
23:38
23:39
23:40
23:41
23:42
23:43
23:44
23:45
23:46
23:47
23:48
23:49
23:50
23:51
23:52
23:53
23:54
23:55
23:56
23:57
23:58
23:59
24:00

Section IV: Autres congés parentaux

13:21 Congés sociaux

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 14ième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

13:22

Congés pour adoption

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

13:23

Pour chaque semaine de ce congé, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

Congés sans solde

13:24

Un congé sans solde d'une durée maximale de deux ans est accordé à la salariée pour la prolongation du congé de maternité ou à le salarié dont la conjointe n'a pas bénéficié de la prolongation du congé de maternité.

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

13:25

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

13:25 suite -

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

13:26 Au cours du congé sans solde, le ou la salarié(e) accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il ou elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il ou elle en fait la demande au début du congé et verse la totalité des primes.

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

Dispositions diverses

13:27 Les périodes de congés visées dans les clauses .22, .24 et .25 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

13:28

L'employeur doit faire parvenir à le salarié, 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.

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause .27.

Le salarié 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, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

13:29

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les clauses .24 et .25 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.

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

ARTICLE 13:30

Le salarié qui prend le congé pour adoption prévu par la clause .22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la

14:01

La sala

clause .13, en autant qu'il y ait normale-
ment droit, et par la clause .17 de la section
II.

Le salarié qui prend le congé pour adoption prévu par la clause .22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause .13, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause .17 de la section II.

rembourser 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.

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 agit 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.
- 16:04 Le comité est composé de deux représentants désignés par l'employeur et de deux représentants désignés par le syndicat.
- 16:05 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs
- 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.

ARTICLE 17 - (C)

17:01

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.

17:02

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.

17:03

À la date de la signature de la présente convention, tout salarié a à son crédit un montant de jours et quart (1/4) de son 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.

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 ($1\frac{1}{4}$) 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 ($1\frac{1}{4}$) 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.

17:10
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 Lorsque 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.

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 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^e) 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.

19:01 Les bénéficiaires 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.

21:06 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.

21:07 En outre, l'employeur sur demande du syndicat
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 -
L'Assemblée de l'employeur est tenue sur
réglements de l'employeur. Dans l'exercice
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 démar-
ches et consulter toute personne, au nom du
syndicat, relativement aux griefs ou mésen-
tentes 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 con-
vention collective.
- 21:07 En outre, l'employeur sur demande du syndi-
cat, 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 per-
sonnes 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.

22:02 A l'intérieur du secteur d'activité qui
lui est désigné, les fonctions du délégué
sont de nature à assurer le maintien
de la discipline et la présentation d'un
grief en l'accompagnant, s'il y a lieu, aux
échelons de la procédure de règlement des
griefs où la présence du délégué est requise.

22:03 Le syndicat fournit à l'employeur la liste
des délégués syndicaux et indique leur
secteur d'activité. Cette liste est
mise à jour en fonction des besoins.

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 permission

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 -

LE COMITÉ PROFESSIONNEL

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

23:02

Le comité à caractère consultatif a pour objet l'étude de toute question dont les parties ont un intérêt à connaître la solution, en particulier toute question relative aux conditions de travail et aux conditions de nature professionnelle prévues 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 salaires ne subissent pas de perte de traitement par suite d'absence des salariés aux réunions convoquées de ce comité.

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 - mesure disciplinaire
prise après l'expiration
d'une période de probation
ou d'une période de suspension
disciplinaire pour une offense simi-
laire 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 ren-
seignements 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 dos-
sier accessible au salarié.

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

25:01 Tout grief au sens du Code du travail entre le salarié ou le syndicat et l'employeur.

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.

25:02 un supérieur, ou un délégué du syndicat, dans les vingt-et-un (21)

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

Sujet à l'article 24:10, 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 émettre sa réponse, par écrit, avec copie au délégué en chef, dans les dix (10) jours de la réception du grief.

25:03 24:06 Réponse

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

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 -

25:01 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.

26:04 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

26:05 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 -

27:01

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

Le comité a caractère consultatif chargé de procéder à la description des tâches des occupations visées par la convention. Ce comité se réunit au moins une fois par semaine (45) jours par an au plus, sans être tenu de conclure des accords. Il est composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur.

27:02

a) Les représentants du syndicat ou 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 (2) représentants du syndicat ou

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

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 occupa-
tion dans l'unité d'accréditation ou lors-
que l'employeur modifie une occupation exis-
tante 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 pré-
sent article, sans quoi elles ne pourront
être invoquées par l'employeur.

c) Période de familiarisation:

Période d'adaptation durant laquelle le
salarié sera mis au courant des détails
et procédures particuliers de l'occupation
visée et des renseignements qui s'y rat-
tachent.

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 soumises n'est jugée satisfaisante, l'employeur accorde le poste à la personne de son choix dans un délai raisonnable. Les qualifications requises et les exigences particulières prévues à l'affichage externe ne doivent cependant pas être moindres que celles prévues à l'affichage interne.

28:07

Les postes vacants de façon temporaire peuvent être comblés selon le choix de l'employeur. S'il s'agit d'un salarié déjà en

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 qualifications requises et les exigences particulières prévues à l'affichage externe ne doivent cependant pas être moindres que celles prévues à l'affichage interne.

28:07

Les postes vacants de façon temporaire peuvent être comblés selon le choix de l'employeur. 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.
- 30:03 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:

- Exclusions
- 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.

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.

c) Assignation

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

d) Frais de transport pour les déplacements

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

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;

ARTICLE 40
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 premier (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 supérieur à vingt dollars (\$20.00), ne pourra prélever plus du dixième (1/10) du traitement 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

L'avancement de la classe II à la classe I, dans une même occupation, est possible pour les salariés de la catégorie 3, à la condition de rencontrer les exigences suivantes:

- a) le salarié doit avoir atteint le sixième (6ième) échelon de la classe II, afin d'être admissible à un concours d'avancement.

41:03 suite -

b) Outre cette exigence, l'avancement à la classe I, requiert le succès à un concours d'avancement.

41:04 Catégorie d'emploi 2

L'avancement de la classe I à la classe principale, dans une même occupation, est possible pour les salariés de la catégorie 2, à la condition de rencontrer les exigences suivantes:

a) le salarié doit avoir atteint le dixième (10ième) échelon de la classe I, afin d'être admissible à un concours d'avancement.

b) Outre cette exigence, l'avancement à la classe principale, requiert le succès à un concours d'avancement.

41:05 Catégories d'emploi 2 et 3

Le concours d'avancement dont il est question aux paragraphes :02 et :03 du présent article est composé principalement d'examens qui ont pour objet l'étude et l'évaluation de la qualité professionnelle du candidat afin de vérifier s'il satisfait aux qualifications requises et aux exigences particulières de l'occupation vacante.

De plus, l'avancement à la classe I ou à la classe principale n'est possible que compte tenu des effectifs de cette classe. L'employeur à cet effet, détermine le nombre de postes en classe I ou en classe principale selon ses besoins d'opération.

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. Les salariés, de la même occupation, intéressés et répondant entre autre à l'exigence d'admissibilité prévue aux paragraphes a) des articles 41:02 ou 41:03 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 41:02 ou 41:03 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 soumissionnées 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.

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, au 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.

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.

ARTICLE 43 - PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

43:01 La protection du pouvoir d'achat est celle prévue à la convention collective liant le Gouvernement du Québec et le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec pour les salariés de la catégorie 1 et 2 et celle prévue à la convention collective liant le Gouvernement du Québec et le Syndicat des professionnels de la Fonction publique du Québec pour les salariés de la catégorie 3.

ARTICLE 44 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

44:01 La présente convention est en vigueur du premier (1er) juillet 1981 au trente-et-un (31) décembre 1982.

44:02 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.

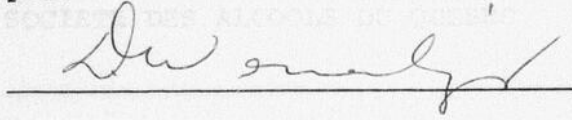
Ce traitement doit être administré par une institution reconnue en la matière et sous surveillance médicale. La durée approximative du traitement doit être déterminée.

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^{ème}
jour de juin 1981

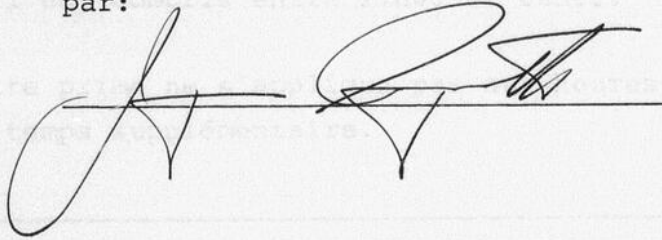
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

par:



LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL DE LA SOCIÉTÉ DES
ALCOOLS DU QUÉBEC

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

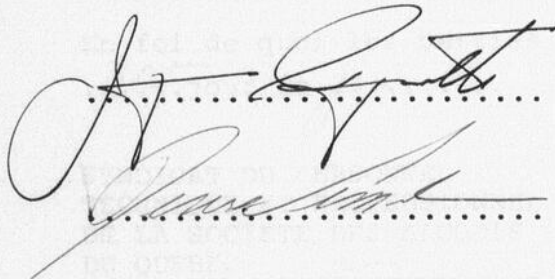
Une prime de \$0.26 l'heure est payable pour chaque
heure travaillée, à tous les employés régis par cette
convention collective dont l'horaire normal de tra-
vail est compris entre 17h00 et 08h00.

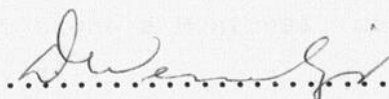
Cette prime ne s'applique pas aux heures travaillées
en temps supplémentaire.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal,
ce 30^e jour de juin 1981.

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

SOCIETE DES ALCOOLS DU
QUEBEC





ANNEXE 1
LETTRE D'ENTENTE

entre

LA SOCIETE DES ALCOOLS DU QUEBEC

Catégorie 1
et

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

Applicable aux employés de la catégorie d'emploi 3
seulement

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 pour ce repas la somme de trois
dollars et quarante-cinq cents (\$3.45).

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal, ce
..30^{ème}..jour de *juin*.....1981.

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

SOCIETE DES ALCOOLS
DU QUEBEC

[Signature]
.....
.....

[Signature]
.....

ANNEXE "A"

CATEGORIES D'EMPLOIS (suite)
CATEGORIES D'EMPLOIS

Catégorie 1

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

Catégorie 2

Analyste - permis industriels
Architecte
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

ANNEXE "B"

Jours fériés

Journées observées

ANNEXE "A"

1981

1982

1983

CATEGORIES D'EMPLOIS (suite)

Jour de l'An

1er janvier

1er janvier

Lundi

1 janvier

Catégorie 3

Vendredi

Lundi

Mardi

Jour de l'An

3 janvier

4 janvier

4 janvier

Analyste - budget

Vendredi

Analyste - comptable

Vendredi

Vendredi

Analyste - informatique

3 avril

Lundi de P

Analyste - méthodes & procédés administratifs

Analyste - méthodes & procédures

Fête de D

Analyste - mise en marché

Lundi

Lundi

Analyste - permis industriels

Fête Nation

Architecte

Mercredi

Jardi

Vendredi

24 juin

24 juin

24 juin

Confédération

Mercredi

Jardi

Vendredi

1er juillet

1er juillet

1er juillet

Fête du Travail

Lundi

Lundi

Lundi

5 septembre

5 septembre

Action de Grâce

Lundi

Lundi

Lundi

13 octobre

11 octobre

Veille de Noël

Jardi

Vendredi

Vendredi

24 décembre

23 décembre

23 décembre

Noël

Vendredi

Lundi

Lundi

25 décembre

23 décembre

26 décembre

Lendemain de Noël

Lundi

Mardi

Mardi

27 décembre

28 décembre

27 décembre

Veille du

Jardi

Vendredi

Vendredi

Jour de l'An

31 décembre

31 décembre

31 décembre

ANNEXE "B"

<u>Jour férié -</u>	<u>Journée observée -</u>		
	<u>1981</u>	<u>1982</u>	<u>1983</u>
Jour de l'An	Jeudi 1er janvier	Vendredi 1er janvier	Lundi 3 janvier
Lendemain du Jour de l'An	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 17 avril	Vendredi 9 avril	Vendredi
Lundi de Pâques	Lundi 20 avril	Lundi 12 avril	Lundi
Fête de Dollard	Lundi 18 mai	Lundi 17 mai	Lundi
Fête Nationale	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin
Confédération	Mercredi 1er juillet	Jeudi 1er juillet	Vendredi 1er juillet
Fête du Travail	Lundi 5 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi
Action de Grâces	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre
Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre
Veille du Jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 31 décembre

ANNEXE "C"

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

- Analyste de l'informatique
- Analyste méthodes & procédures
- Analyste mise en marché
- Analyste permis industriels
- Analyste méthodes & procédés administratifs
- Agent de location
- Architecte

		<u>80-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>	<u>81-07-01*</u>	<u>(P.B.)</u>
CLASSE III					
	1-	17 889 \$	(2,70)	19 628 \$	(4,72)
	2-	18 626 \$	(2,56)	20 436 \$	(4,72)
	3-	19 399 \$	(2,43)	21 285 \$	(4,72)
	4-	20 220 \$	(2,29)	22 185 \$	(4,72)
	5-	21 052 \$	(2,15)	23 098 \$	(4,72)
	6-	21 917 \$	(2,02)	24 047 \$	(4,72)
	7-	22 840 \$	(1,90)	25 060 \$	(4,72)
CLASSE II					
	1-	24 242 \$	(1,71)	26 598 \$	(4,72)
	2-	25 250 \$	(1,59)	27 704 \$	(4,72)
	3-	26 301 \$	(1,48)	28 857 \$	(4,72)
	4-	27 390 \$	(1,36)	30 052 \$	(4,72)
	5-	28 525 \$	(1,26)	31 298 \$	(4,72)
	6-	29 706 \$	(1,16)	32 593 \$	(4,72)
	7-	30 936 \$	(1,06)	33 943 \$	(4,72)
	8-	32 233 \$	(0,96)	35 366 \$	(4,72)
CLASSE I					
	1-	32 029 \$	(0,98)	35 142 \$	(4,72)
	2-	33 099 \$	(0,90)	36 316 \$	(4,72)
	3-	34 208 \$	(0,83)	37 533 \$	(4,72)
	4-	35 355 \$	(0,77)	38 792 \$	(4,72)
	5-	36 558 \$	(0,70)	40 111 \$	(4,72)
	6-	37 795 \$	(0,67)	41 469 \$	(4,72)

P.B.: Pourcentage de protection de base

* : Echelle majorée de 9,72%

ANNEXE "C"

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

- Analyste budget
- Analyste comptable
- Agent d'approvisionnement

		<u>80-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>	<u>81-07-01*</u>	<u>(P.B.)</u>
CLASSE III	1-	17 213 \$	(2,84)	18 886 \$	(4,72)
	2-	17 857 \$	(2,71)	19 593 \$	(4,72)
	3-	18 550 \$	(2,58)	20 353 \$	(4,72)
	4-	19 268 \$	(2,45)	21 141 \$	(4,72)
	5-	20 014 \$	(2,32)	21 959 \$	(4,72)
	6-	20 784 \$	(2,20)	22 804 \$	(4,72)
	7-	21 582 \$	(2,07)	23 680 \$	(4,72)
CLASSE II	1-	22 843 \$	(1,89)	25 063 \$	(4,72)
	2-	23 736 \$	(1,78)	26 043 \$	(4,72)
	3-	24 677 \$	(1,66)	27 076 \$	(4,72)
CLASSE PRINCIPALE	4-	25 638 \$	(1,55)	28 130 \$	(4,72)
	5-	26 654 \$	(1,44)	29 245 \$	(4,72)
	6-	27 709 \$	(1,33)	30 402 \$	(4,72)
	7-	28 802 \$	(1,23)	31 602 \$	(4,72)
	8-	29 939 \$	(1,13)	32 849 \$	(4,72)
CLASSE I	1-	29 892 \$	(1,14)	32 798 \$	(4,72)
	2-	31 114 \$	(1,04)	34 138 \$	(4,72)
STAGIAIRE	3-	32 389 \$	(0,95)	35 537 \$	(4,72)
	4-	33 737 \$	(0,86)	37 016 \$	(4,72)
	5-	35 136 \$	(0,78)	38 551 \$	(4,72)
	6-	36 593 \$	(0,70)	40 150 \$	(4,72)

P.B.: Pourcentage de protection de base

* : Echelle majorée de 9,72%

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

- Technicien en informatique

35 heures/semaine

		<u>80-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>	<u>81-07-01*</u>	<u>(P.B.)</u>
CLASSE I	1-	15 414 \$	(3,23)	16 912 \$	(4,72)
	2-	16 035 \$	(3,09)	17 587 \$	(4,72)
	3-	16 656 \$	(2,95)	18 281 \$	(4,72)
	4-	17 313 \$	(2,81)	18 994 \$	(4,72)
	5-	18 007 \$	(2,68)	19 761 \$	(4,72)
STAGIAIRE	6-	18 738 \$	(2,54)	20 564 \$	(4,72)
	7-	19 450 \$	(2,41)	21 349 \$	(4,72)
	8-	20 254 \$	(2,28)	22 226 \$	(4,72)
CLASSE I	9-	21 039 \$	(2,15)	23 084 \$	(4,72)
	10-	21 861 \$	(2,03)	23 979 \$	(4,72)
	11-	22 756 \$	(1,91)	24 966 \$	(4,72)
	12-	23 669 \$	(1,79)	25 970 \$	(4,72)
CLASSE PRINCIPALE	1-	21 002 \$	(2,16)	23 048 \$	(4,72)
	2-	21 806 \$	(2,04)	23 925 \$	(4,72)
	3-	22 646 \$	(1,92)	24 856 \$	(4,72)
	4-	23 486 \$	(1,81)	25 769 \$	(4,72)
	5-	24 418 \$	(1,69)	26 792 \$	(4,72)
	6-	25 331 \$	(1,58)	27 796 \$	(4,72)
	7-	26 317 \$	(1,48)	28 874 \$	(4,72)
STAGIAIRE	1-	14 300 \$	(3,49)	15 688 \$	(4,72)

P.B.: Pourcentage de protection de base

* : Echelle majorée de 9,72%

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

- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| - Agent-vérificateur | - Technicien transport |
| - Acheteur | - Technicien budget |
| - Graphiste | - Technicien-prix de revient |
| - Technicien en administration | - Technicien-mise en marché |
| - Inspecteur permis industriels | - Dessinateur |
| - Technicien des travaux | 35 heures/semaine |

		<u>80-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>	<u>81-07-01*</u>	<u>(P.B.)</u>
STAGIAIRE	1-	12 839 \$	(3,88)	14 081 \$	(4,72)
CLASSE I	1-	13 862 \$	(3,60)	15 213 \$	(4,72)
	2-	14 446 \$	(3,45)	15 852 \$	(4,72)
	3-	15 085 \$	(3,30)	16 546 \$	(4,72)
	4-	15 724 \$	(3,16)	17 259 \$	(4,72)
	5-	16 382 \$	(3,01)	17 971 \$	(4,72)
	6-	17 058 \$	(2,87)	18 720 \$	(4,72)
	7-	17 806 \$	(2,72)	19 541 \$	(4,72)
	8-	18 573 \$	(2,58)	20 382 \$	(4,72)
	9-	19 359 \$	(2,43)	21 240 \$	(4,72)
	10-	20 144 \$	(2,30)	22 098 \$	(4,72)
	11-	21 002 \$	(2,16)	23 048 \$	(4,72)
	12-	21 897 \$	(2,03)	24 034 \$	(4,72)
CLASSE PRINCIPALE	1-	22 756 \$	(1,91)	24 966 \$	(4,72)
	2-	23 724 \$	(1,78)	26 025 \$	(4,72)
	3-	24 710 \$	(1,66)	27 121 \$	(4,72)

P.B.: Pourcentage de protection de base

* : Echelle majorée de 9,72%

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

- Messenger chauffeur commerciaux 35 heures 40 heures/semaine

	<u>80-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>	<u>81-07-01*</u>	<u>(P.B.)</u>
1-	12 753 \$	(4,30)	13 993 \$	(4,72)
2-	13 191 \$	(4,24)	14 473 \$	(4,72)
3-	13 609 \$	(4,13)	14 932 \$	(4,72)
4-	14 068 \$	(4,02)	15 435 \$	(4,72)
5-	14 527 \$	(3,91)	15 939 \$	(4,72)
6-	15 000 \$	(3,80)	16 473 \$	(4,72)
7-	15 480 \$	(3,69)	17 038 \$	(4,72)
8-	15 968 \$	(3,58)	17 635 \$	(4,72)
9-	16 465 \$	(3,47)	18 265 \$	(4,72)
10-	16 971 \$	(3,36)	18 928 \$	(4,72)

P.B.: Pourcentage de protection de base

* : Echelle majorée de 9,72%

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

- Agent de relations commerciales

35 heures/semaine

	<u>80-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>	<u>81-07-01*</u>	<u>(P.B.)</u>	
CLASSE 1	1-	17 058 \$	(2,87)	18 720 \$	(4,72)
	2-	17 806 \$	(2,72)	19 541 \$	(4,72)
	3-	18 573 \$	(2,58)	20 382 \$	(4,72)
	4-	19 359 \$	(2,43)	21 240 \$	(4,72)
	5-	20 144 \$	(2,30)	22 098 \$	(4,72)
	6-	21 002 \$	(2,16)	23 048 \$	(4,72)
	7-	21 897 \$	(2,03)	24 034 \$	(4,72)
	8-	22 756 \$	(1,91)	24 966 \$	(4,72)
	9-	23 724 \$	(1,78)	26 025 \$	(4,72)
	10-	24 710 \$	(1,66)	27 121 \$	(4,72)
CLASSE PRINCIPALE	1-	27 806 \$	(1,69)	28 753 \$	(4,72)
	2-	29 780 \$	(1,77)	30 909 \$	(4,72)
	3-	29 730 \$	(1,66)	27 121 \$	(4,72)
STAGIAIRE	1-	12 030 \$	(1,28)	14 781 \$	(4,72)

P.B.: Pourcentage de protection de base

* : Echelle majorée de 9,72%

ANNEXE "C"

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

- Technicien de laboratoire

35 heures/semaine

		<u>80-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>	<u>81-07-01*</u>	<u>(P.B.)</u>
CLASSE I	1-	15 578 \$	(3,18)	17 094 \$	(4,72)
	2-	16 108 \$	(3,07)	17 769 \$	(4,72)
	3-	16 638 \$	(2,95)	18 263 \$	(4,72)
	4-	17 149 \$	(2,84)	18 811 \$	(4,72)
	5-	17 715 \$	(2,74)	19 432 \$	(4,72)
	6-	18 336 \$	(2,62)	20 126 \$	(4,72)
	7-	18 866 \$	(2,52)	20 692 \$	(4,72)
	8-	19 450 \$	(2,41)	21 349 \$	(4,72)
	9-	20 071 \$	(2,31)	22 025 \$	(4,72)
	10-	20 729 \$	(2,20)	22 737 \$	(4,72)
	11-	21 441 \$	(2,09)	23 523 \$	(4,72)
	12-	22 098 \$	(2,00)	24 253 \$	(4,72)
CLASSE PRINCIPALE					
CLASSE PRINCIPALE	1-	22 865 \$	(1,89)	25 093 \$	(4,72)
	2-	23 760 \$	(1,77)	26 061 \$	(4,72)
	3-	24 710 \$	(1,66)	27 121 \$	(4,72)
STAGIAIRE	1-	12 839 \$	(3,88)	14 081 \$	(4,72)

P.B.: Pourcentage de protection de base
 A : Echelle majorée de 9,72%

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

- Agent de bureau

35 heures/semaine

		<u>80-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>	<u>81-07-01*</u>	<u>(P.B.)</u>
CLASSE I	1-	11 652 \$	(4,21)	12 784 \$	(4,72)
	2-	12 090 \$	(4,08)	13 259 \$	(4,72)
	3-	12 601 \$	(3,94)	13 825 \$	(4,72)
	4-	13 095 \$	(3,81)	14 373 \$	(4,72)
	5-	13 569 \$	(3,67)	14 884 \$	(4,72)
	6-	14 117 \$	(3,54)	15 487 \$	(4,72)
	7-	14 647 \$	(3,41)	16 071 \$	(4,72)
	8-	15 213 \$	(3,27)	16 692 \$	(4,72)
	9-	15 816 \$	(3,13)	17 350 \$	(4,72)
CLASSE PRINCIPALE	1-	16 966 \$	(2,89)	18 610 \$	(4,72)
	2-	17 587 \$	(2,76)	19 304 \$	(4,72)
	3-	18 208 \$	(2,64)	19 980 \$	(4,72)
	4-	18 847 \$	(2,53)	20 674 \$	(4,72)
	5-	19 468 \$	(2,41)	21 368 \$	(4,27)

P.B.: Pourcentage de protection de base

* : Echelle majorée de 9,72%

ANNEXE "C"

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

- Secrétaire en Information

35 heures/semaine

		<u>80-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>	<u>81-07-01*</u>	<u>(P.B.)</u>
SECRETARE II	1-	11 652 \$	(4,21)	12 784 \$	(4,72)
	2-	11 999 \$	(4,11)	13 168 \$	(4,72)
	3-	12 364 \$	(4,00)	13 569 \$	(4,72)
	4-	12 784 \$	(3,89)	14 026 \$	(4,72)
	5-	13 186 \$	(3,78)	14 464 \$	(4,72)
	6-	13 569 \$	(3,67)	14 884 \$	(4,72)
	7-	13 971 \$	(3,57)	15 323 \$	(4,72)
	8-	14 410 \$	(3,47)	15 816 \$	(4,72)
SECRETARE I	1-	14 355 \$	(3,48)	15 743 \$	(4,72)
	2-	14 921 \$	(3,34)	16 364 \$	(4,72)
	3-	15 487 \$	(3,21)	16 985 \$	(4,72)
	4-	16 108 \$	(3,07)	17 679 \$	(4,72)

P.B.: Pourcentage de protection de base

* : Echelle majorée de 9,72%

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

- Technicien en information

35 heures/semaine

	<u>80-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>	<u>81-07-01*</u>	<u>(P.B.)</u>
1-	13 606 \$	(3,67)	14 921 \$	(4,72)
2-	14 209 \$	(3,52)	15 597 \$	(4,72)
3-	14 793 \$	(3,37)	16 236 \$	(4,72)
4-	15 396 \$	(3,23)	16 893 \$	(4,72)
5-	16 035 \$	(3,09)	17 587 \$	(4,72)
6-	16 674 \$	(2,95)	18 300 \$	(4,72)
7-	17 350 \$	(2,81)	19 030 \$	(4,72)
8-	18 117 \$	(2,66)	19 870 \$	(4,72)
9-	18 847 \$	(2,53)	20 674 \$	(4,72)
10-	19 633 \$	(2,39)	21 532 \$	(4,72)
11-	20 400 \$	(2,25)	22 390 \$	(4,72)
12-	21 258 \$	(2,12)	23 322 \$	(4,72)

P.B.: Pourcentage de protection de base

* : Echelle majorée de 9,72%

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

- | | |
|-----------------------------------|--|
| - Analyste de l'informatique | - Analyste des méthodes et procédés administratifs |
| - Analyste méthodes et procédures | - Agent de location |
| - Analyste mise en marché | - Architecte |
| - Analyste permis industriels | |

		<u>82-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>
Classe 111	1-	21 282 \$	(3,43)
	2-	22 144 \$	(3,36)
	3-	23 051 \$	(3,30)
	4-	24 011 \$	(3,23)
	5-	24 986 \$	(3,17)
	6-	25 999 \$	(3,12)
	7-	27 081 \$	(3,06)
Classe 11	1-	28 722 \$	(2,99)
	2-	29 903 \$	(2,94)
	3-	31 134 \$	(2,89)
	4-	32 410 \$	(2,84)
	5-	33 740 \$	(2,80)
	6-	35 122 \$	(2,76)
	7-	36 563 \$	(2,72)
	8-	38 082 \$	(2,68)
Classe 1	1-	37 843 \$	(2,69)
	2-	39 096 \$	(2,66)
	3-	40 395 \$	(2,63)
	4-	41 739 \$	(2,60)
	5-	43 147 \$	(2,57)
	6-	44 597 \$	(2,54)

P.B.: Pourcentage de protection de base

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

- Analyste budget
- Analyste comptable
- Agent d'approvisionnement

		<u>82-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>
	Classe III		
	Classe III	1- 20 490 \$	(3,49)
		2- 21 245 \$	(3,43)
		3- 22 056 \$	(3,37)
		4- 22 897 \$	(3,31)
		5- 23 770 \$	(3,25)
		6- 24 672 \$	(3,19)
		7- 25 607 \$	(3,14)
	Classe II		
		1- 27 084 \$	(3,06)
		2- 28 130 \$	(3,01)
		3- 29 233 \$	(2,97)
		4- 30 358 \$	(2,92)
		5- 31 548 \$	(2,87)
		6- 32 783 \$	(2,83)
		7- 34 064 \$	(2,79)
		8- 35 395 \$	(2,75)
	Classe I		
		1- 35 341 \$	(2,75)
		2- 36 771 \$	(2,71)
		3- 38 265 \$	(2,68)
		4- 39 844 \$	(2,64)
		5- 41 482 \$	(2,60)
		6- 43 189 \$	(2,57)

P.B.: Pourcentage de protection de base

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

- Technicien en informatique

40 heures/semaine

		<u>82-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>
Classe I	1-	18 391 \$	(3,69)
	2-	19 109 \$	(3,62)
	3-	19 852 \$	(3,55)
	4-	20 601 \$	(3,48)
	5-	21 422 \$	(3,41)
	6-	22 281 \$	(3,35)
	7-	23 121 \$	(3,29)
	8-	24 052 \$	(3,23)
	9-	24 966 \$	(3,17)
	10-	25 933 \$	(3,12)
	11-	26 974 \$	(3,07)
	12-	28 052 \$	(3,02)
Classe principale	1-	24 929 \$	(3,18)
	2-	25 860 \$	(3,12)
	3-	26 865 \$	(3,07)
	4-	27 833 \$	(3,03)
	5-	28 929 \$	(2,98)
	6-	30 006 \$	(2,93)
	7-	31 157 \$	(2,89)
Stagiaire	1-	17 076 \$	(3,85)

P.B.: Pourcentage de protection de base

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

- Messenger-chauffeur 40 heures/semaine

- Technicien en administration 82-07-01 (P.B.)

1-	15 571 \$	(4,39)
2-	15 821 \$	(4,35)
3-	16 301 \$	(4,27)
4-	16 865 \$	(4,18)
5-	17 386 \$	(4,11)

Classe I

6-	17 989 \$	(4,04)
7-	18 656 \$	(3,96)
8-	19 395 \$	(3,88)
9-	20 208 \$	(3,81)
10-	21 095 \$	(3,74)
11-	22 050 \$	(3,67)
12-	23 075 \$	(3,60)
13-	24 170 \$	(3,53)
14-	25 335 \$	(3,46)

Classe principale

1-	25 576 \$	(3,42)
2-	26 707 \$	(3,35)
3-	27 876 \$	(3,28)

Magasinier

1-	15 300 \$	(4,00)
----	-----------	--------

P.B.: Pourcentage de protection de base

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

		<u>82-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>
Classe I	1-	16 565 \$	(3,91)
	2-	17 259 \$	(3,82)
	3-	17 989 \$	(3,74)
	4-	18 756 \$	(3,65)
	5-	19 505 \$	(3,58)
	6-	20 308 \$	(3,51)
	7-	21 185 \$	(3,43)
	8-	22 080 \$	(3,36)
	9-	23 011 \$	(3,30)
	10-	23 925 \$	(3,24)
	11-	24 929 \$	(3,18)
	12-	25 988 \$	(3,12)
Classe principale	1-	26 974 \$	(3,07)
	2-	28 107 \$	(3,01)
	3-	29 276 \$	(2,96)
Stagiaire	1-	15 359 \$	(4,08)

P.B.: Pourcentage de protection de base

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

- Agent de relations commerciales

		<u>82-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>
Classe I	1-	20 308 \$	(3,51)
	2-	21 185 \$	(3,43)
	3-	22 080 \$	(3,36)
	4-	23 011 \$	(3,30)
	5-	23 925 \$	(3,24)
	6-	24 929 \$	(3,18)
	7-	25 988 \$	(3,12)
	8-	26 974 \$	(3,07)
	9-	28 107 \$	(3,01)
	10-	29 276 \$	(2,96)
Classe principale	1-	37 127 \$	(3,86)
	2-	38 143 \$	(3,81)
	3-	39 276 \$	(3,76)
Stagiaire	1-	15 359 \$	(3,02)

P.B.: Pourcentage de protection de base

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

- Technicien de laboratoire

		<u>82-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>
Classe I	1-	18 573 \$	(3,67)
	2-	19 194 \$	(3,61)
	3-	19 834 \$	(3,55)
	4-	20 418 \$	(3,50)
	5-	21 075 \$	(3,44)
	6-	21 806 \$	(3,38)
	7-	22 409 \$	(3,34)
	8-	23 121 \$	(3,29)
	9-	23 833 \$	(3,24)
	10-	24 600 \$	(3,20)
	11-	25 440 \$	(3,15)
	12-	26 226 \$	(3,11)
Classe principale	1-	27 121 \$	(3,06)
	2-	28 143 \$	(3,01)
	3-	29 276 \$	(2,96)
Stagiaire	1-	15 359 \$	(4,08)

P.B.: Pourcentage de protection de base

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

- Agent de bureau

		<u>82-07-11</u>	<u>(P.B.)</u>
Classe I	1-	13 971 \$	(4,32)
	2-	14 483 \$	(4,23)
	3-	15 085 \$	(4,13)
	4-	15 670 \$	(4,04)
	5-	16 218 \$	(3,96)
	6-	16 857 \$	(3,87)
	7-	17 478 \$	(3,80)
	8-	18 153 \$	(3,72)
	9-	18 847 \$	(3,64)
Classe principale	1-	20 199 \$	(3,52)
	2-	20 929 \$	(3,45)
	3-	21 660 \$	(3,40)
	4-	22 390 \$	(3,34)
	5-	23 139 \$	(3,29)

P.B.: Pourcentage de protection de base

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

- Secrétaire

		<u>82-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>
Secrétaire II	1-	13 971 \$	(4,32)
	2-	14 391 \$	(4,25)
	3-	14 811 \$	(4,17)
	4-	15 304 \$	(4,09)
	5-	15 761 \$	(4,02)
	6-	16 218 \$	(3,96)
	7-	16 692 \$	(3,90)
	8-	17 204 \$	(3,83)
Secrétaire I	1-	17 131 \$	(3,84)
	2-	17 788 \$	(3,76)
	3-	18 464 \$	(3,69)
	4-	19 194 \$	(3,61)

P.B.: Pourcentage de protection de base

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

- Technicien en information

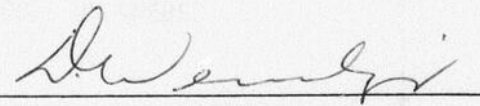
	<u>82-07-01</u>	<u>(P.B.)</u>
1-	16 254 \$	(3,95)
2-	16 985 \$	(3,86)
3-	17 660 \$	(3,77)
4-	18 354 \$	(3,70)
5-	19 103 \$	(3,62)
6-	19 870 \$	(3,55)
7-	20 637 \$	(3,48)
8-	21 532 \$	(3,40)
9-	22 390 \$	(3,34)
10-	23 322 \$	(3,28)
11-	24 235 \$	(3,22)
12-	25 221 \$	(3,16)

P.B.: Pourcentage de protection de base

En foi de quoi ont signé à Montréal, ce 30^{ème} jour
de juin 1981

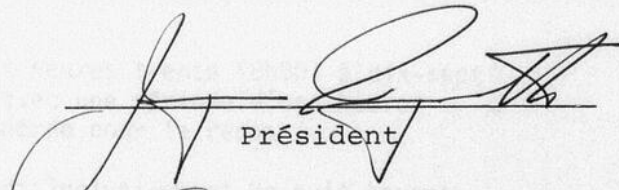

SOCIETE DES ALCOOLS DU QUEBEC


Témoin

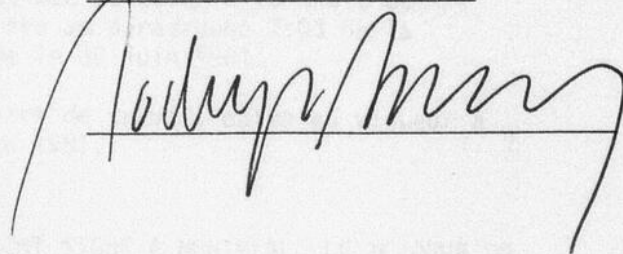

Président

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

Josee Roudreau
Témoin


Président

Secrétaire

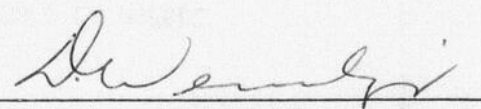
GOUVERNEMENT DU QUEBEC



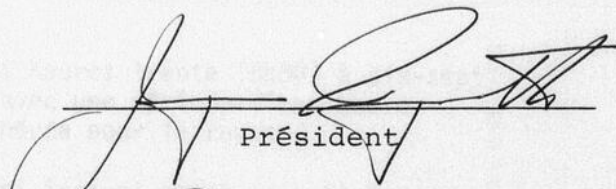
En foi de quoi ont signé à Montréal, ce 30^{ème} jour
de juin 1981

SOCIETE DES ALCOOLS DU QUEBEC



Témoin


Président

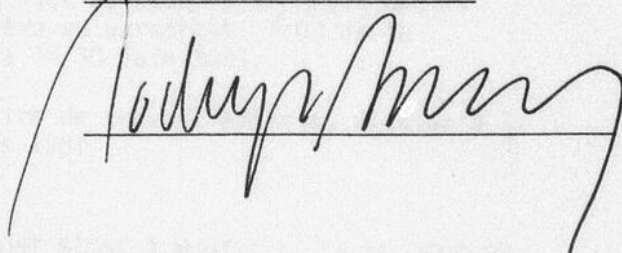
SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL DE LA SOCIETE
DES ALCOOLS DU QUEBEC


Président

Josee Roudan
Témoin


Secrétaire

GOUVERNEMENT DU QUEBEC



*Copie conforme
au texte original*

LETTRE D'ENTENTE

Gilles Geoffroy 12/01/82
GILLES GEOFFROY

entre

LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

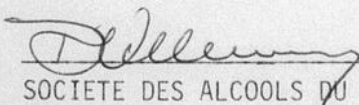
Les parties conviennent de modifier le paragraphe 7:03 de la convention collective, comme suit:

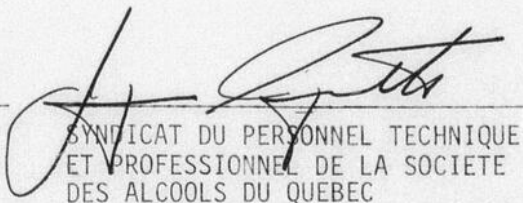
- 7:03 La semaine normale de travail des salariés de la catégorie 3 est de trente-deux heures et demie (32½) réparties du lundi au vendredi selon l'horaire suivant:
- a) le lundi de huit heures trente (8h30) à dix-sept heures (17h00) avec une période d'une heure (1h00) non rémunérée pour le repas;
 - b) du mardi au jeudi inclusivement de huit heures trente (8h30) à dix-sept heures (17h00) avec une période d'une heure et trente minutes (1h30) non rémunérée pour le repas;
 - c) Le vendredi de huit heures trente (8h30) à douze heures trente (12h30).

Advenant des difficultés d'application de ce nouvel horaire, la Société des alcools du Québec se réserve le droit de revenir à l'horaire déjà prévu au paragraphe 7:03 de la convention collective signée le 30 juin 1981.

Cette modification à l'horaire de travail entre en vigueur à compter du lundi 30 novembre 1981.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTREAL, CE 26 JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 1981


SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC


SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL DE LA SOCIÉTÉ
DES ALCOOLS DU QUÉBEC

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

Applicable aux employés de la catégorie d'emploi 3
seulement

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, pour
la période du 1er juillet 1981 au 17 août 1981, 5,00 \$
pour le dîner et 6,00 \$ pour le souper. A compter du
17 août 1981, pour la durée de la convention collective,
5,75 \$ pour le dîner et 6,75 \$ pour le souper.

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal, ce
.. ^{7^{me}} .. jour de .. ^{septembre} .. 1981.

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

SOCIETE DES ALCOOLS DU
QUEBEC

[Signature]
.....
[Signature]
.....

[Signature]
.....

*Copie conforme
au texte original*

Hilla Giffroy 12/01/82
GIFRES GHOFFROY

ENTENTE ENTRE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Les parties conviennent de modifier la convention collective de la façon suivante:

Les paragraphes 41:03, 41:04 et 41:05 sont abrogés et remplacés par les textes ci-dessous; le 1^{er} concours d'avancement de la classe III à la classe II sera rétroactif au 1^{er} mai 1982:

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^e) 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 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^{er}) 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^e) 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^{er}) échelon de la classe I, si l'échelon de passage est le sixième (6^e) échelon de la classe II, à l'échelon deux (2) de la classe I si l'échelon de passage est le septième (7^e) échelon de la classe II, et à l'échelon trois (3) de la classe I, si l'échelon de passage est le huitième (8^e) 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^e) 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^{er}) échelon de la classe principale, si l'échelon de passage est le dixième (10^e) ou le onzième (11^e) échelon de la classe I, à l'échelon deux (2) de la classe principale, si l'échelon de passage est le douzième (12^e) de la classe I.

suite -

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 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.

suite (...)

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.

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:

41:08 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:

- 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.

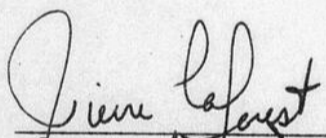
- f) Lorsque les études sont suivies à temps partiel par un employé selon un programme spécifique qui ne se donne qu'à temps partiel mais qui conduit à un diplôme reconnu par le Ministre de l'Education, la scolarité accordée se calcule en fonction du nombre de crédits ou du nombre d'heures de cours; 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 1er mai ou du 1er 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.
- 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 1er mai 1982 et du 1er novembre 1982, seules les études complémentaires à un premier (1^{er}) diplôme universitaire terminal, commencées avant le 1er janvier 1982 mais non terminées, pourront être prises en considération.

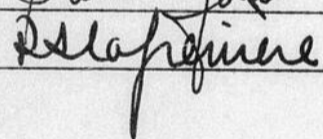
suite (...)

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

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE 11^e JOUR
DE JUIN 1982.

LA SOCIETE DES ALCOOLS
DU QUEBEC





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

