Conditions de travail

en vigueur jusqu'au
31 décembre 1984

du syndicat des employés de magasins et de bureaux

SEMB SAQ

DÉCRET 034
DISPOSITIONS CONSTITUANT UNE CONVENTION COLLECTIVE
liant
D'UNE PART,
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
et
D'AUTRE PART,
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Conditions de travail

en vigueur jusqu'au
31 décembre 1984

du syndicat des employés de magasins et de bureaux

DÉCRET 034
DISPOSITIONS CONSTITUANT UNE CONVENTION COLLECTIVE

liant

D'UNE PART,
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

et

D'AUTRE PART,
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

TABLE DES ARTICLES DE LA CONVENTION

ARTICLE		PAGE
1	But de la convention	5
2	Reconnaissance	5
3	Définitions et juridiction	5
4	Régime syndical	6
5	Affichage et information	9
5A	Convocation par l'employeur	11
6A	Statut de l'employé—Succursale	12
6	Statut de l'employé—Bureaux	14
7	Heures de travail—Bureaux	15
8	Heures de travail—Succursales	17
9	Temps supplémentaires et heures de travail additionnelles—Succursales	22
10	Temps supplémentaire—Bureaux	26
11	Vacances annuelles payées	28
12	Jours chômés et payés	32
13	Congés sociaux payés	34
14	Absences pour activités syndicales	35
15	Congé pour responsabilité publique	39
16	Délégué en chef	40
17	Accident de travail	43
18	Droits parentaux	43
19	Procédure de règlement des griefs	59
20	Mesures disciplinaires	61
21	Arbitrage	62
22	Ancienneté	64
23	Application des droits d'ancienneté	67
24	Réduction de personnel	81
25	Sécurité d'emploi	83
26	Évaluation des tâches	87
27	Automatisation	90
28	Comité des relations de travail	91
29	Congé sans solde	92
30	Droits acquis	93

ARTICLE		PAGE
31	Congé pour activités judiciaires	93
32	Annexes et amendements	94
33	Hygiène et sécurité	94
34	Régimes d'assurance-salaire et de crédits-maladie	95
35	Régime de retraite	101
36	Versement du salaire	101
37	Droits généraux	103
38	Travail donné à contrat	103
39	Tenue Vestimentaire	105
40	Salaire d'une nouvelle fonction	105
41	Droits de la direction	105
42	Validité	107
43	Grève et contre-grève	107
44	Salaires	107
45	Assurance-vie et assurance-maladie	108
46	Employés hors échelle	108
47	Frais de repas et de déplacement	108
48	Langue de travail	110
49	Durée et rétroactivité	111
50	Divers	112
	Annexe «A»	114
	Annexe «B»	123
	Annexe «C»	125
	Annexe	127
	Lettre d'intention du gouvernement relative au R.R.E.G.O.P.	127

ARTICLE 1—BUT DE LA CONVENTION

1:01 La convention collective a pour but de promouvoir des rapports harmonieux et d'établir des relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les employés, relativement aux conditions de travail.

ARTICLE 2—RECONNAISSANCE

2:01 L'employeur reconnaît le syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec comme le seul et unique représentant de l'ensemble des salariés assujettis à l'accréditation émise en date du 31 juillet 1964 et de ses amendements.

2:02 Les directeurs de succursales n'effectuent pas de façon régulière le travail normalement et habituellement accompli par les salariés couverts par l'unité d'accréditation, sauf dans les cas de périodes de repos et de repas des employés.

De même le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas où, en raison du volume de vente, aucun employé n'est affecté à cette succursale à temps complet.

ARTICLE 3—DÉFINITIONS ET JURIDICTION

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

a) «Employeur»: La Société des alcools du Québec.

b) «Syndicat»: Le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec.

c) «Employé»: Tout salarié au service de la Société des alcools du Québec

visé par l'Accréditation émise le 31 juillet 1964 et ses amendements et par la présente convention collective.

d) «Région»: Désigne le secteur administratif de Montréal ou Québec tel que défini par l'employeur.

e) «Zone»: Une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres en prenant comme centre la succursale ou le domicile du salarié.

3:02 La présente convention collective régit les employés visés par l'accréditation émise par la Commission des relations de travail du Québec, en faveur du Syndicat, le 31 juillet 1964 et ses amendements, à l'exception de ceux qui sont couverts par d'autres accréditations.

ARTICLE 4—RÉGIME SYNDICAL

4:01 a) Tout employé membre du syndicat à la date de la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention.

b) Tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les quinze (15) jours de la date de son embauchage.

c) L'employeur déduit sur le salaire de tout salarié qui est membre du syndicat le montant spécifié par le syndicat à titre de cotisation.

d) De plus, l'employeur déduit sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation un montant égal à celui prévu à l'alinéa c).

e) L'employeur s'engage à faire signer l'autorisation de retenue syndicale, telle que décrite à 4:03, à tout nouvel employé.

4:02 Aucun employé ne perdra son emploi parce qu'il aura été expulsé du syndicat, mais il devra continuer, pour la durée de la présente convention, de payer les cotisations syndicales mentionnées au paragraphe 4:03 ci-dessous, et ces cotisations seront retenues sur son salaire tel que prévu dans cet article.

4:03 Tous les employés régis par la présente convention à la date de sa signature et tous les employés qui le deviendront par la suite doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer une somme égale aux cotisations syndicales pour la durée de cette convention et, à cette fin, autoriser l'employeur, par écrit, à déduire hebdomadairement ladite cotisation de leur salaire. Cette autorisation doit être rédigée selon la formule suivante:

Le . . . . . No ass. soc. . . . . .
(date)

J'enjoins, par la présente, mon employeur à retenir hebdomadairement sur ma paie, ma contribution syndicale, et à la remettre au

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS
ET DE BUREAUX DE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

pour la durée de la convention collective de travail entre employeur et ledit syndicat.

Cette autorisation est révocable de ma part entre le 90e et le 60e jour précédant l'expiration de cette convention collective.

. . . . . .
(membre)

. . . . . .
(témoin)

no. . . . . .

4:04 a) Pour la durée de la présente convention, l'employeur consent à déduire et à remettre au trésorier du syndicat, au cours des vingt (20) jours qui suivent la fin de la période comptable, les cotisations prélevées conformément au paragraphe 4:03 de la présente, provenant des salaires des employés, ainsi que la liste des employés concernés, leur succursale ou service, la déduction syndicale faite pour chacun d'eux et le code indiquant la raison de non-déduction lorsqu'il n'y a pas cotisation.

b) Dans le cas d'une modification aux déductions syndicales que l'employeur doit prélever en vertu du présent article, le syndicat devra transmettre un préavis écrit équivalent à au moins deux (2) périodes comptables au contrôleur de la Société des Alcools.

4:05 Les cotisations ne sont plus déduites par l'employeur du salaire de tout employé qui, entre le 90e et le 60e jour précédant la terminaison de la présente convention de travail, signifie par écrit à l'employeur qu'il révoque ladite autorisation, copie dudit avis reçu par l'employeur est remise au syndicat.

4:06 En considération des déductions et de la remise des cotisations syndicales par l'employeur, le syndicat consent à indemniser et à protéger l'employeur de toute réclamation découlant ou résultant de l'application des paragraphes 4:03 et 4:04.

4:07 On considère qu'une telle autorisation est révoquée lors de la terminaison de l'emploi ou lorsque l'employé cesse d'être visé par la convention collective.

4:08 L'employeur consent à indiquer sur les feuillets d'état de revenu d'emploi remis aux employés le montant total des retenues syndicales effectuées au cours de l'année.

ARTICLE 5—AFFICHAGE ET INFORMATION

5:01 L'employeur convient de fournir et d'installer des tableaux d'affichage, dont la moitié peut être utilisée par le syndicat, à des endroits appropriés dans tous les locaux où les employés travaillent et à un nombre suffisant d'endroits, bien à la vue des employés et permet au syndicat d'y afficher ses avis de convocation d'assemblée 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 limite à donner le nom des employés membres du syndicat qui ont été élus, désignés ou nommés à titre d'officier, de délégué, pour accomplir une fonction spéciale.

Tout autre avis signé par le représentant autorisé du syndicat peut être affiché pourvu que l'employeur, par son directeur des ressources humaines, en ait reçu copie et l'ait préalablement autorisé.

5:02 L'employeur fournit au syndicat, le premier (1er) avril et le premier (1er) octobre de chaque année, la liste des employés à son service et couverts par la présente convention en indiquant pour chacun: son nom et son prénom, son statut, le numéro de la succursale ou le numéro de service, sa classification, l'état de sa banque de crédits-maladie, son salaire, ainsi que la date de naissance, le numéro d'assurance-sociale, l'adresse, le numéro de téléphone tels que communiqués par l'employé.

5:03 L'employeur transmet au syndicat le nom des employés qui obtiennent un congé sans solde de plus

d'un (1) mois ou un congé de maternité ainsi que la durée prévue de l'absence.

5:04 L'employeur transmet au syndicat, dans les meilleurs délais, copie de toute directive touchant les conditions de travail et s'adressant à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés couverts par la présente convention.

5:05 L'employeur fournit au syndicat deux (2) fois par période comptable, une liste comportant le nom, le numéro de service ou de succursale, la classification, le statut ancien et nouveau des employés à l'essai, réguliers et permanents qui, durant la période ont été embauchés, promus, rétrogradés, transférés de façon permanente ou qui ont quitté la Société, ainsi que la date où tel événement a eu lieu.

5:06 L'employeur avise le syndicat au moins un (1) mois à l'avance, lorsque c'est possible, de l'ouverture de toute nouvelle succursale ou tout nouveau service en indiquant leur numéro et l'emplacement prévu.

La même disposition s'applique, sauf dans les cas de force majeure, à l'occasion de la fermeture d'une succursale ou d'un service.

Dans le cas d'ouverture de nouvelles succursales, l'employeur convient de ne pas affecter les employés façon permanente avant l'expiration de l'avis d'un (1) mois transmis au syndicat.

5:07 Sur demande au directeur-adjoint des ressources humaines ou à son représentant, un employé peut toujours consulter son dossier afin de vérifier:

—la formule de demande d'emploi
—la formule d'embauchage
—toute autorisation de déduction
—les mesures disciplinaires.

Si l'employé y consent, le syndicat, lors de la réunion du comité de griefs, pourra à ces fins consulter le dossier de l'employé.

5:08 Afin de faciliter l'application de la convention collective, l'employeur convient de continuer sa politique d'aviser tout nouvel employé de son statut, de ses fonctions, du régime syndical auquel il est soumis et d'aviser le syndicat par les rapports périodiques des déductions syndicales.

5:09 Le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants aux divers comités, ainsi que la liste de ses officiers et délégués.

L'employeur fournit au syndicat la liste de ses représentants aux divers comités prévus à la convention.

5:10 Dans la transmission d'informations au syndicat, l'employeur fournit et maintient à jour un document explicatif des codes utilisés dans ces documents.

5:11 Une fois l'an, à la date anniversaire de la signature de la convention, l'employeur affiche, pendant quinze (15) jours, bien à la vue des employés, à chaque endroit où il fait affaires, l'ancienneté de chacun des employés qui y travaillent. Si cette liste contient des erreurs ou des omissions, elles seront discutées et corrigées par voie de grief, à moins que l'ancienneté de l'employé n'ait pas varié depuis le dernier affichage. Une copie de ces listes est envoyée au syndicat.

ARTICLE 5-A—CONVOCATION PAR L'EMPLOYEUR

5:01A Si un employé est convoqué à une rencontre avec un représentant de l'employeur durant ses heures normales de travail, il ne subit aucune perte de salaire durant son absence du travail. Si cette rencontre se fait en tout ou en partie en dehors de ses heures

normales de travail, la clause relative au temps supplémentaire s'applique.

5:02A Un employé convoqué par l'employeur pour un motif disciplinaire peut être accompagné d'un représentant du syndicat.

Il incombe à l'employeur qui convoque ainsi un employé de l'informer, au préalable, de l'existence du droit reconnu au présent paragraphe d'être accompagné d'un représentant du syndicat.

Cependant, l'exercice de ce droit ne doit d'aucune manière retarder le moment de la convocation.

5:03A L'employeur fait prendre connaissance au délégué en chef, avec la permission écrite de l'employé, de toute déclaration écrite concernant ce même employé et signée par lui, lors des étapes prévues à la procédure de griefs.

ARTICLE 6A—STATUT DE L'EMPLOYÉ—SUCCURSALE

6:01A L'expression «employé permanent» signifie tout employé régulier qui a acquis dix-huit (18) mois d'ancienneté dans un poste à temps complet, devenu vacant de façon permanente et qui, à ce titre, bénéficie de la sécurité d'emploi dont il est fait mention à l'article 25 de la présente convention.

6:02A L'expression «employé régulier» signifie tout employé qui a complété trois (3) mois cumulatifs d'emploi comme employé à l'essai à l'intérieur de douze (12) mois consécutifs de calendrier, à moins que les parties s'entendent pour prolonger sa période d'essai.

6:03A a) L'expression «employé à temps partiel» signifie tout employé assigné à un horaire de moins de quarante (40) heures. Il doit compléter une période d'essai de 480 heures travaillées à l'intérieur de douze (12) mois consécutifs.

b) L'employeur constitue une liste de disponibilité des employés à temps partiel selon ses besoins, dans chaque succursale.

c) L'employeur accorde aux employés à temps partiel une priorité de travail sur les employés temporaires en autant que la disponibilité exprimée correspond à ses besoins.

d) Les employés à temps partiel peuvent également être affectés prioritairement aux remplacements des absences.

e) L'ancienneté des employés à temps partiel n'a d'effet que pour les fins mentionnées au présent paragraphe et au paragraphe 6:06A.

f) Les horaires et la cédule de travail des employés à temps partiel sont établis prioritairement aux dispositions concernant les heures additionnelles.

6:04A L'expression «employé à l'essai» signifie tout employé embauché pour remplir un poste devenu vacant de façon permanente et qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 6:02A.

6:05A a) L'expression «employé temporaire» signifie tout employé embauché pour une période indéfinie pour remplacer les employés absents pour cause de vacances, de maladie, d'accidents, d'activités syndicales, de promotions temporaires hors de l'unité de négociation, de congés autorisés ainsi que tout employé embauché pour accomplir soit un surcroît de travail, soit un travail de caractère temporaire ou occasionnel.

b) Advenant que l'employeur décide de combler un poste à temps partiel devenu vacant de façon permanente, l'employeur choisira parmi les

employés temporaires qui auront indiqué leur intérêt pour un tel poste.

6:06A L'employeur peut congédier ou mettre à pied l'employé temporaire et à l'essai sans que ces derniers aient le droit de soumettre un grief selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention.

Il est toutefois entendu que l'employé à temps partiel pourra être mis à pied pour manque de travail en tenant compte de son ancienneté dans la succursale. Il sera rappelé au travail dans l'ordre inverse de la mise à pied.

6:07A Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'employé temporaire et à l'essai sauf lorsqu'il en est autrement prévu par cette convention.

ARTICLE 6—STATUT DE L'EMPLOYÉ—BUREAUX

6:01 L'expression «employé permanent» signifie tout employé régulier qui a acquis dix-huit (18) mois d'ancienneté dans un poste à temps complet devenu vacant de façon permanente et qui, à ce titre, bénéficie de la sécurité d'emploi dont il est fait mention à l'article 25 de la présente convention.

6:02 L'expression «employé régulier» signifie tout employé qui a complété trois (3) mois cumulatifs d'emploi comme employé à l'essai à l'intérieur de douze (12) mois consécutifs de calendrier, à moins que les parties s'entendent pour prolonger sa période d'essai.

6:03 L'expression «employé à l'essai» signifie tout employé embauché pour remplir un poste devenu vacant de façon permanente et qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 7:02.

6:04 a) L'expression «employé temporaire» signifie tout

employé embauché pour une période indéfinie pour remplacer les employés absents pour cause de vacances, de maladie, d'accidents, d'activités syndicales, de promotions temporaires hors de l'unité de négociation, de congés autorisés ainsi que tout employé embauché pour accomplir soit un surcroît de travail, soit un travail de caractère temporaire ou occasionnel.

b) Advenant que l'employeur embauche des employés temporaires, à l'exception des étudiants, à titre d'employés à l'essai dans des postes devenus vacants de façon permanente, ces employés sont dès lors considérés comme ayant complété leur période d'essai s'ils ont été à l'emploi, dans la même occupation, pour une période excédant trois (3) mois consécutifs de travail au cours des douze (12) derniers mois.

6:05 L'employeur peut congédier ou mettre à pied l'employé temporaire et l'employé à l'essai sans que ces derniers aient le droit de soumettre un grief selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention.

6:06 Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'employé temporaire, à l'employé à l'essai, sauf lorsqu'il en est autrement prévu par cette convention.

ARTICLE 7—HEURES DE TRAVAIL—BUREAUX

7:01 Le présent article vise à définir les heures normales de travail et ne doit pas être interprété comme une garantie ni de travail ni de salaire. Cependant, cet article ne peut en aucun temps être interprété de manière à contourner la sécurité d'emploi dont il est fait mention à l'article 25 de la présente convention.

S'il y avait manque de travail, l'employeur accepte de procéder à la mise à pied d'employés temporaires, à

l'essai et réguliers suivant les exigences de la présente convention au lieu de procéder à la réduction de la semaine normale de travail.

7:02 La semaine normale de travail des employés de bureaux est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement comprenant un arrêt d'une heure non rémunéré pour le repas du midi.

Les parties conviennent de maintenir pour la durée de la présente convention les pratiques actuelles en ce qui a trait aux horaires des employés visés par le présent article.

7:03 S'il doit y avoir plus d'une équipe par jour dans l'informatique et services connexes nécessaires, les heures nouvelles pourront être différentes de celles prévues aux horaires déterminés à l'article 7:02 mais devront respecter les normes en ce qui a trait à la semaine normale de travail en regard du nombre total d'heures et devront prévoir une période d'une (1) heure non rémunéré pour le repas. Ces horaires seront soumis au comité des relations de travail au moins un (1) mois avant qu'ils ne soient mis en application. Les heures des équipes ne doivent pas dépasser les normes prévues à l'article 7:01 et elles doivent être formées en tenant compte de l'ancienneté des employés, le plus jeune en ancienneté pouvant être assigné, le tout sujet aux exigences normales des tâches. Dans ces cas, une prime sera payée aux employés qui sont appelés à travailler le soir ou la nuit. Cette prime sera de $9.10 par semaine, pour la durée de la convention.

7:04 L'employé a droit à un quart (¼) d'heure de repos rémunéré au cours de la présente partie de sa journée de travail et à un autre quart (¼) d'heure rémunéré au cours de sa deuxième partie et ce, à un temps désigné par son supérieur immédiat.

7:05 Les entrées et sorties (heures de travail) des em-

ployés de bureaux ne sont plus contrôlées au moyen d'un horodateur. Seul le temps supplémentaire est contrôlé au moyen de l'horodateur.

ARTICLE 8—HEURES DE TRAVAIL—SUCCURSALES

8:01 Le présent article vise à définir les heures normales de travail et ne doit pas être interprété comme une garantie ni de travail ni de salaire. Cependant, cet article ne peut en aucun temps être interprété de manière à contourner la sécurité d'emploi dont il est fait mention à l'article 25 de la présente convention.

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

8:02 a) La semaine normale de travail des employés à temps complet de succursales est de quarante (40) heures. Les employés à temps complet de succursales auront droit à une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas du midi. Cette période se situera entre 11:30 et 14:00 heures.

b) Lorsque du travail régulier est offert à l'employé à temps partiel, son horaire de travail est établi à chaque vendredi pour la semaine suivante.

L'employé à temps partiel qui ne se présente pas au travail sans motif valable pour du travail régulier cédulé, conformément à sa disponibilité en vertu du paragraphe 6:03A, est réputé avoir quitté son emploi.

c) Les employés temporaires pourront être requis de travailler moins de quarante (40) heures.

8:03 Les horaires hebdomadaires des employés à temps complet seront fixés en respectant les normes suivantes:

1) du lundi au vendredi inclusivement, comportant cinq (5) jours consécutifs de travail, dont un soir par semaine, le jeudi ou le vendredi.

2) du lundi au vendredi inclusivement, comportant cinq (5) jours consécutifs de travail, dont deux (2) soirs par semaine, le jeudi et le vendredi, avec équipe réduite ces deux (2) soirs.

3) du lundi au vendredi inclusivement, comportant cinq (5) jours consécutifs de travail, dont quatre (4) soirs par semaine, du mardi au vendredi inclusivement, avec équipe réduite à tous les soirs. Cet horaire ne pourra s'appliquer qu'à sept (7) succursales pour la durée de la présente convention.

L'assignation des employés à temps complet de chaque succursale pour le travail du soir prévu à l'horaire se fera par ordre d'ancienneté en tenant compte du nombre d'employés et de l'occupation requise pour assurer le fonctionnement. Les employés indiqueront leur préférence deux (2) fois par année à intervalles de six (6) mois quant au travail du soir prévu à l'horaire. Tout employé transféré d'une autre succursale à sa demande ou promu dans sa succursale ou une autre succursale après que l'assignation du travail le soir a été effectué, sera assigné selon les besoins s'il s'ajoute au nombre d'employés de la succursale ou dans le poste vacant s'il s'agit d'un remplacement.

L'employé transféré de succursale d'une manière permanente, à la demande de l'employeur, après que ce choix y a été fait peut néanmoins déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté le ou les soirs de son choix à la condition que ce soit dans la même occupation.

Les employés affectés aux horaires no 1 et no 2 ne seront tenus de travailler qu'un seul des soirs prévus à l'horaire.

Les employés affectés à l'horaire no 3 seront tenus de travailler deux (2) soirs prévus à l'horaire aux conditions énoncées au présent paragraphe 8:03.

Dans le cas des conseillers en vins, l'horaire hebdomadaire de travail sera du mardi au samedi inclusivement, comportant cinq (5) jours consécutifs de travail dont deux (2) soirs par semaine, avec équipe réduite à l'occasion du travail le soir.

Les employés affectés par cet horaire seront tenus de travailler un soir par semaine. Le choix du soir de travail sera effectué selon le paragraphe 8:03.

8:04 Les horaires hebdomadaires ne devront pas comporter d'heures discontinues, sauf pour les employés temporaires, à l'essai et à temps partiel.

Les horaires hebdomadaires prévues au paragraphe :03 du présent article sont les suivants:

Horaire no 1

Lundi:	9:30 heures à 18:00 heures	7½
Mardi:	9:30 heures à 18:00 heures	7½
Mercredi:	9:30 heures à 18:00 heures	7½
Jeudi:	9:30 heures à 18:00 heures	7½
Vendredi:	9:00 heures à 21:00 heures	10
		40 heures/sem.

Horaire no 2

Lundi:	9:30 heures à 18:00 heures	7½
Mardi:	9:30 heures à 18:00 heures	7½
Mercredi:	9:30 heures à 18:00 heures	7½
Jeudi:	9:00 heures à 18:00 heures	8
	9:30 heures à 21:00 heures	9½

Vendredi:	9:00 heures à 18:00 heures	8
	9:30 heures à 21:00 heures	9½
		40 heures/sem.

Horaire no 3

Lundi:	12:00 heures à 18:00 heures	6	6
Mardi	9:00 heures à 18:00 heures	8	
	10:00 heures à 21:00 heures		9
Mercredi:	9:00 heures à 18:00 heures		8
	10:00 heures à 21:00 heures	9	
Jeudi	9:00 heures à 18:00 heures	8	
	10:00 heures à 21:00 heures		9
Vendredi:	9:00 heures à 18:00 heures		8
	10:00 heures à 21:00 heures	9	
		40 heures/sem.	

8:05 Lorsque, selon un horaire hebdomadaire, un employé doit se rapporter avant l'heure de midi pour travailler l'après-midi et le soir, l'employeur accordera pour ce repas du soir la somme de $5.25 et l'employé aura droit à une (1) heure non rémunérée pour prendre son repas.

8:06 L'employeur peut, en tout temps, changer les horaires existants ou fixer de nouveaux horaires hebdomadaires des employés à temps complet de succursales à l'intérieur des normes ci-haut mentionnées. Toutefois, dans ce cas, il devra donner aux employés de la succursale concernée, ainsi qu'au syndicat, un avis d'un (1) mois avant de mettre ce nouvel horaire hebdomadaire en vigueur. Dans ce cas, le nouvel horaire hebdomadaire sera soumis au syndicat pour étude au comité des relations de travail. S'il n'y a pas entente au comité des relations de travail et si les nouveaux horaires ne sont pas conformes aux normes, les employés à temps complet de la succursale concernée et/ou le syndicat peuvent loger un grief à la deuxième étape de la procé-

dure de règlement des griefs et procéder à l'arbitrage selon la convention collective et suivant ladite procédure de griefs et d'arbitrage. L'employeur peut, toutefois, à la fin de l'avis d'un mois, mettre en vigueur les nouveaux horaires hebdomadaires jusqu'à décision finale de l'arbitre.

Aucun horaire hebdomadaire normal de travail pour les employés à temps complet ne comprendra le samedi. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur d'ouvrir les succursales le samedi et de faire effectuer du travail ce jour en conformité avec les dispositions de la présente convention.

8:07 Le ou les horaires hebdomadaires seront affichés dans la succursale concernée et devront mentionner les heures quotidiennes d'arrivée et de départ des employés.

8:08 Un horaire hebdomadaire peut comporter moins de quarante (40) heures en ce qui à trait aux employés réguliers ou permanents mais, nonobstant ce fait, le salaire hebdomadaire de l'employé ne sera pas inférieur à ce qu'il serait pour un horaire hebdomadaire de quarante (40) heures. Pour les employés temporaires, à l'essai et à temps partiel, le salaire payé sera celui prévu aux échelles apparaissant à l'annexe «A» des salaires, compte tenu des heures travaillées.

8:09 Les horaires hebdomadaires des employés couverts par la présente convention et affectés aux succursales 111 et 557 resteront à trente-cinq (35) heures par semaine tant que ces succursales demeureront situées dans les immeubles actuels. De même, l'horaire hebdomadaire et la semaine de travail de la succursale 113 demeureront inchangés pour la durée de la présente convention.

8:10 L'employé a droit à un quart (¼) d'heure de repos vers le milieu de la première partie de sa journée de travail et à un autre quart (¼) d'heure de repos vers

le milieu de sa deuxième partie et ce, à un temps désigné par son supérieur immédiat.

Lorsque le temps supplémentaire aura duré deux (2) heures et qu'on prévoit que le temps supplémentaire durera encore au moins une demi-heure (½), les employés concernés auront droit à un quart (¼) d'heure de repos après les premières deux (2) heures de temps supplémentaire. Le même droit s'appliquera de deux (2) heures en deux (2) heures aux mêmes conditions, à moins que la période de repos ne coïncide avec une période de repas.

Le quart (¼) d'heure de repos est payé aux taux de rémunération applicable au moment où l'employé bénéficie de ce quart (¼) d'heure de repos.

ARTICLE 9—TEMPS SUPPLÉMENTAIRES ET HEURES DE TRAVAIL ADDITIONNELLES—SUCCURSALES

9:01 Pour les employés à temps complet, les mots «temps supplémentaire» signifient le temps passé au travail, à la demande de l'employeur, en dehors des horaires hebdomadaires prévues à l'article 8 de la présente convention. Pour les employés temporaires, à l'essai et à temps partiel, les mots «temps supplémentaire» signifient le temps passé au travail, à la demande de l'employeur en surplus de quarante (40) heures de travail.

9:02 Aucun employé à l'essai, régulier ou permanent ni aucun des employés temporaires requis de travailler la semaine régulière de quarante (40) heures n'est obligé d'effectuer du temps supplémentaire, sauf dans les cas suivants:

a) à compter de la première semaine complète de décembre de chaque année jusqu'à la fin du mois, pendant une (1) heure précédant l'ouverture de la succursale, jusqu'à concurrence d'une (1) heure suivant la fermeture;

b) à l'occasion du Carnaval de Québec;

c) à l'occasion du déchargement de marchandises à la fin de la journée normale de travail pour une durée de moins d'une (1) heure;

d) lors d'événements résultant d'un cas fortuit ou de force majeure.

9:03 Le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie du salaire de l'employé, sauf les cas prévus à l'article 9:05 pour le temps supplémentaire effectué le dimanche et à l'article 12 pour les jours fériés.

9:04 Le travail supplémentaire doit être réparti par rotation entre les employés travaillant dans l'occupation, dans la succursale ou tel travail doit être fait et qui sont compétents pour ce travail.

Dans le cas de temps supplémentaire obligatoire où la présence de tous les employés n'est pas requise, l'employé a droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement à moins que l'employeur n'ait pu trouver dans la succursale un employé compétent pour faire ce travail et qui consente à le faire. Dans le cas où nul employé de la succursale n'y consent, l'employeur désigne le ou les employés les moins anciens dans la succursale compétent(s) pour faire ce travail.

Sauf lorsqu'il s'agit de temps supplémentaire obligatoire, advenant que le nombre d'employés qui acceptent soit insuffisant, et de manière à permettre à l'employeur de faire appel à des employés temporaires, à l'essai et à temps partiel rémunérés à taux simple, l'employé à temps complet de la succursale

doit faire connaître son acceptation ou son refus d'exécuter le temps supplémentaire au cours de la première partie de sa journée de travail.

9:05 Le temps supplémentaire accompli le dimanche est rémunéré à raison du double du salaire de l'employé.

9:06 Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en temps supplémentaire à droit à un minimum de trois (3) heures payées aux conditions prévues aux paragraphes :03 et :05 du présent article, selon le cas, ou à l'article 12:02, même si le temps supplémentaire ne forme pas une période continue avec ses heures normales de travail.

9:07 Aucun employé ne travaille dans une autre succursale que la sienne pour effectuer du temps supplémentaire ayant pour effet de priver l'employé à l'essai, à temps partiel d'exécuter le temps supplémentaire requis dans sa succursale.

9:08 Tout employé de succursale à qui l'on demande de faire du temps supplémentaire en plus de sa journée de travail a droit à une période d'arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour le repas lorsqu'intervient la période normale de repas du midi ou du soir.

L'employeur accorde pour ce repas la somme de $5.25 à la condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire à accomplir après le repas.

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

9:09 L'employeur peut faire appel à tout employé à temps partiel ou temporaire, qui n'est pas requis de travailler la semaine régulière de quarante (40) heures, à l'occasion du travail à équipes réduites prévu à l'article 8, de même que pour les «heures additionnelles» de travail non confiées aux employés de la succursale au terme du paragraphe 9:10 du présent article.

9:10 Heures additionnelles du samedi

a) Toutes les heures d'ouverture d'une succursale au public le samedi, ainsi que les périodes de temps où du travail est requis le samedi, mais n'excédant pas deux (2) heures précédant ou suivant immédiatement les heures d'ouverture constituent les «heures additionnelles» de travail;

b) les employés à l'essai, réguliers et permanents, de même que les employés temporaires requis par l'employeur de travailler la semaine régulière de quarante (40) heures, intéressés à effectuer les «heures additionnelles» de travail, devront s'inscrire, lors d'un affichage prévu à cette fin à intervalles de six (6) mois, en indiquant leur disponibilité pour toute la période à venir;

c) l'employeur fera appel aux services des employés inscrits dans les proportions suivantes en tenant compte de l'ancienneté de chacun et des classifications requises:

Nombre de postes réguliers sur semaine	Employés acceptés au travail le samedi
2 à 4	1 (le plus ancien)
5 et 6	2 (1 commis et 1 caissier)
7 et 8	3 (1 caissier et 1 commis, le suivant selon l'ancienneté)
9 et 10	4 (2 commis et 2 caissiers)

d) la possibilité de travailler des «heures additionnelles» ne s'applique, en ce qui a trait aux employés à temps complet, qu'à l'intérieur de leur succursale seulement.

e) Nonobstant les autres dispositions du présent article, les «heures additionnelles» de travail effectuées par un employé inscrit à la liste prévu à l'alinéa b) du présent paragraphe sont rémunérées au taux horaire simple du salaire de l'employé inscrit sauf lorsqu'elles coïncident avec des heures de temps supplémentaire obligatoire ou si elles sont effectuées un jour férié auquel cas la rémunération prévue pour le temps supplémentaire ou pour les jours fériés travaillés s'applique;

f) l'employé inscrit en disponibilité qui ne se présente pas au travail pour effectuer ses heures de travail, sauf les cas d'absence prévus à la présente convention, voit son nom rayé de la liste de disponibilité et ne peut s'inscrire lors de l'affichage qui suit.

L'employeur avise l'employé rayé au moyen d'un écrit dans la semaine qui suit l'absence jugée injustifiée et il en transmet copie au syndicat dans le même délai.

ARTICLE 10—TEMPS SUPPLÉMENTAIRE—BUREAUX

10:01 Les mots «temps supplémentaire» signifient le temps passé au travail à la demande de l'employeur en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 7 de la présente convention ou déterminées dans les horaires fixés en vertu dudit article.

10:02 Le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demi (1½) le salaire de l'employé, sauf les cas prévus au paragraphe suivant pour le temps

supplémentaire effectué le dimanche et à l'article 12:02 pour les jours fériés.

10:03 Dans les bureaux, tout travail accompli le dimanche à la demande expresse de l'employeur est rémunéré à raison du double du salaire de l'employé.

10:04 Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales a droit à un minimum de trois (3) heures payées aux conditions du paragraphe :02 ou :03 du présent article selon le cas ou à l'article 12:02, même si le temps ainsi travaillé ne forme pas une période continue avec ses heures normales de travail.

10:05 Le travail supplémentaire doit être réparti équitablement entre les employés travaillant dans l'occupation dans le service où tel travail doit être fait et qui sont compétents pour ce travail.

10:06 L'employé a droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire, sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du travail supplémentaire, à moins que l'employeur n'ait pu trouver dans le service un employé compétent pour faire ce travail et consentant à le faire. Dans le cas où nul employé du service n'y consent, l'employeur désigne l'employé le moins ancien dans le service qui soit compétent pour faire ce travail, sauf si l'employeur choisit d'offrir ce travail en temps supplémentaire à d'autres.

10:07 a) Tout employé à qui l'on demande de travailler des heures supplémentaires après sa journée normale a droit à une période d'arrêt d'une demi-heure (½) non rémunérée pour le repas.

b) L'employeur accorde pour ce repas la somme de $5.25 à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire.

c) L'employé qui, le samedi, le dimanche ou un

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

d) Lorsque le temps supplémentaire a duré deux (2) heures et qu'on prévoit que le temps supplémentaire durera encore au moins une demi-heure (½), les employés concernés auront droit à un quart (¼) d'heure de repos après les premières deux (2) heures de temps supplémentaire. Le même droit s'applique de deux (2) heures en deux (2) heures aux mêmes conditions, à moins que la période de repos ne coïncide avec une période de repas.

Le quart (¼) d'heure de repos est payé au taux de rémunération applicable au moment où l'employé bénéficie de ce quart (¼) d'heure de repos.

ARTICLE 11—VACANCES ANNUELLES PAYÉES

11:01 L'employé qui au premier (1er) mai d'une année n'a pas un (1) an de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées d'une durée d'un jour et deux-tiers (1 2/3) par mois civil de service continu chez l'employeur avant le premier (1er) mai avec un maximum de vingt (20) jours par année.

11:02 L'employé qui au premier (1er) mai d'une année a un (1) an de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées d'une durée de quatre (4) semaines: vingt (20) jours ouvrables.

11:03 L'employé qui, au premier (1er) mai 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	VACANCES
17 ans	4 semaines plus 1 jour
19 ans	4 semaines plus 2 jours
21 ans	4 semaines plus 3 jours
23 ans	4 semaines plus 4 jours
25 ans	5 semaines (vingt-cinq jours)

11:04 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé visé qui n'a pas pris ses vacances reçoit l'indemnité de vacances prévue aux paragraphes précédents. Si l'employé a pris ses vacances, il a droit à une indemnité proportionnelle à la durée des vacances acquises depuis le premier (1er) mai qui précède immédiatement son départ.

11:05 a) Les employés indiquent en mars leur préférence quant aux dates de la période de leurs vacances annuelles, l'employé ayant le plus d'ancienneté a préséance sur l'employé ayant moins d'ancienneté. Tout employé doit prendre ses vacances d'une manière continue. Cependant, il peut, s'il le désire, les prendre en deux (2) ou trois (3) périodes.

b) Dans le cas des employés travaillant dans une succursale, l'employeur peut s'assurer de la continuité du service au public de la façon suivante:

Nombre d'employés dans la succursale	Nombre minimum d'employés en vacances simultanément:
1 à 4	1 (le plus ancien)
5 à 6	2 (1 commis et 1 caissier ou 1 caissier-sénior)
7	3 (1 commis et 1 caissier ou 1 caissier-sénior, le suivant en ancienneté)
plus de 7	1 employé en vacances par deux (2) employés

dans la succursale (2 commis, 2 caissiers, etc....)

Dans le cas d'absence pour les vacances annuelles payées, l'employeur peut exiger d'un commis-vendeur qu'il occupe temporairement la fonction de caissier dans la succursale où il travaille habituellement, à condition que l'employé ne soit pas lui-même en vacances annuelles payées et qu'il soit inscrit à la liste d'admissibilité prévue à l'article 23.

c) L'employeur affiche en avril les dates des périodes de vacances annuelles des employés de manière à ce que chacun connaisse à l'avance la période de ses vacances annuelles. L'employé qui désire, après entente avec l'employeur, changer la date de ses vacances après le trente (30) avril, doit attendre que le quantum apparaissant à l'alinéa 11:05 b) le permette pour fixer une nouvelle période de vacances. Cependant, la période qu'il laisse ainsi libre peut être utilisée par un autre employé aux conditions de l'alinéa 11:05 b). Et ainsi de suite...

d) Aucun employé ne peut accumuler ni reporter sa période de vacances payées, à moins d'y être autorisé.

e) Aucune période de vacances annuelles payées, ne peut être prise au cours du mois de décembre, à moins que l'employeur l'autorise.

f) Dans le cas où un employé est transféré de succursale par l'employeur d'une façon permanente entre le trente (30) avril et sa période prévue de vacances, il peut prendre ses vacances à la période affichée avant son transfert. Ceci n'affecte cependant nullement le nombre minimum d'employés pouvant prendre simul-

tanément leurs vacances en vertu du paragraphe 11:05 b). Cette disposition ne s'applique pas dans le cas de transfert à la demande de l'employé ou de promotion. Cependant, la place laissée ainsi vacante peut être remplie par un autre employé de la succursale concernée au sens du paragraphe 11:05 b). Et ainsi de suite...

g) Si des conjoints sont employés de la Société des alcools du Québec, ils peuvent prendre leurs vacances annuelles en même temps; cependant, leur période de vacances est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté. En toute circonstance, le quantum prévu au paragraphe 11:05 b) doit être respecté.

11:06 L'employé incapable de prendre ses vacances pour raison de maladie, accident ou accident de travail survenu avant le début de ses vacances peut reporter ses vacances selon les modalités et conditions suivantes:

I. si l'employé est malade ou accidenté pour une période de moins de trois (3) mois, il peut reporter ses vacances dans la période de son choix, en autant que le quantum prévu au paragraphe 11:05 b) le permette;

II. si l'employé est malade ou accidenté pour une période de trois (3) mois ou plus, mais moins de onze (11) mois, il peut reporter ses vacances à une date de son choix après entente avec l'employeur. À défaut d'entente, il doit prendre ses vacances au cours du mois d'avril;

III. si l'employé est malade ou accidenté pour une période de onze (11) mois ou plus, il doit prendre ses vacances durant le mois d'avril.

11:07 L'employé en congé pré-retraite doit prendre ses

vacances au cours de son congé pré-retraite et n'affecte pas le quantum prévu à 11:05 b).

11:08 La rémunération pour vacances annuelles est remise au salarié avec l'avant dernière paie qui précède son départ en vacances annuelles, sauf si sa période de vacances a été changée. Dans ce cas, l'employeur, si c'est possible prend les mesures pour lui remettre ou lui avancer la totalité ou un pourcentage raisonnable de sa rémunération de vacances. Cependant, dans le cas où le changement de période se fait à la demande de l'employeur, celui-ci s'engage à remettre à l'employé sa paie de vacances avant son départ.

ARTICLE 12—JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

12:01 Les jours suivants seront chômés:

Le Jour de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
La fête de l'Epiphanie
Le Vendredi Saint
Le lundi de Pâques
La fête de l'Ascension
Le jour de la fête de Dollard ou de la Reine
La fête de la Saint-Jean-Baptiste
La fête de la Confédération
La fête du Travail
La fête de l'Action de Grâces
La fête de la Toussaint
La fête de l'Immaculée Conception
Le jour de Noël
Le lendemain de Noël
L'après-midi des veilles de Noël et du Jour de l'An

12:02 a) Ces jours chômés seront payés à temps simple en autant qu'ils coïncident avec des jours où l'employé aurait normalement travaillé.

b) Si néanmoins l'employé travaille au lieu de chômer comme susdit un de ces jours, il sera payé

à raison d'une fois et demi son salaire en plus de la rémunération à temps simple pour ce congé.

c) Toute fête ci-haut mentionnée 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.

12:03 Pour avoir droit à la paie du jour férié, l'employé doit travailler le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1) maladie ou accident pour lequel un employé retire des prestations de congé maladie ou accident selon les dispositions de l'article 34. En tout tel cas, l'employeur pourra exiger un certificat médical;

2) pour toute absence autorisée et payée;

3) s'il siège comme juré à la cour;

4) dans le cas d'une mise à pied survenant le jour précédant ou le jour suivant ce congé et durant lequel l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été mis à pied;

5) dans le cas d'assignation, à titre de témoin, devant tout tribunal, commission, cour ou conseil;

6) pour toute autre raison acceptée par l'employeur.

12:04 Si une journée chômée et payée mentionnée à l'article 12:01 coïncide avec une des journées d'une période de vacances, ce congé est ajouté aux vacances de l'employé ou, après entente avec le supérieur immédiat, reporté à une autre date.

ARTICLE 13—CONGÉS SOCIAUX PAYÉS

13:01 Sur demande, dans les circonstances suivantes, l'employeur permet à un employé de s'absenter de son travail sans perte de salaire pour chaque jour qui coïncide avec une journée normale de travail:

a) pour lui permettre d'assister aux funérailles:

I. dans le cas de décès du conjoint (tel que défini à l'article «Assurance»): sept (7) jours de calendrier consécutifs dont le jour des funérailles;

II. dans le cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un demi-frère, d'une demi-soeur, d'un enfant de l'employé, 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.

L'employé n'a droit à un permis d'absence dans le cas de décès ci-haut énumérés que s'il assiste aux funérailles du défunt; s'il y assiste et que les funérailles ont lieu à deux cent quarante (240) kilomètres ou plus de sa résidence, l'employé aura droit à un permis d'absence d'une journée supplémentaire, sans perte de salaire. Cette journée additionnelle peut être prise avant ou suivant le jour des funérailles.

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 (1) jour, le jour du mariage.

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

13:03 Un employé n'aura pas droit au salaire pour une telle absence s'il reçoit déjà un salaire pour la même période en vertu des vacances payées, des jours chômés et payés ou d'un congé de maladie payé. Un employé n'aura pas droit au salaire 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.

13:04 L'employé qui doit s'absenter du travail ou ne peut s'y présenter pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui n'a pas droit à un congé en vertu des autres dispositions du présent article, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de salaire.

Si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable son supérieur immédiat, il l'informe des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire. Les raisons invoquées à l'appui de sa demande doivent être précises et la nécessité de l'absence doit être prouvée.

13:05 En cas de déménagement de son ameublement, l'employé a droit, sur demande, le jour du déménagement, à un congé d'une (1) journée par année de calendrier, sans perte de salaire.

13:06 Dans le cas prévu à l'alinéa c) de l'article 13:01, la rémunération de l'employé lui est remise à l'avant-dernière paie qui précède son départ pour congé, à la condition qu'il donne un préavis d'un (1) mois à l'employeur.

ARTICLE 14—ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

14:01 Le président et le sécrétaire du syndicat peuvent s'absenter du travail sans rémunération pour s'oc-

cuper des affaires internes du syndicat après en avoir prévenu leur supérieur immédiat.

14:02 Tout membre du syndicat peut s'absenter sans paie, du travail pour assister à des congrès, colloques, causeries, conférences et autres activités semblables de nature syndicale, pourvu qu'il ait été désigné à cette fin par le syndicat. Dans ce but, le syndicat avise l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance. Pas plus de quarante (40) membres à la fois et, à moins que l'employeur y consente, pas plus d'un (1) membre par service ou par succursale, ne peuvent ainsi s'absenter. Cette restriction ne s'applique pas dans le cas où le personnel est assez considérable pour permettre plus d'une absence à la fois.

14:03 Tout délégué de département peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, pour enquête ou discussion relatives aux griefs, pourvu que le grief ait originé du groupe que le délégué est chargé de représenter. Cependant, le délégué doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat ou le représentant de celui-ci. Si un besoin urgent oblige le supérieur à retarder une permission, alors il l'accorde aussitôt que possible. À son retour, le délégué doit en informer son supérieur immédiat ou son représentant.

14:04 Tout membre d'un comité établi en vertu de cette convention peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour participer à des rencontres avec les représentants de l'employeur mais il doit au préalable en prévenir son supérieur immédiat. Dans le cas des succursales, pas plus d'un (1) employé par succursale ne peut faire partie d'un tel comité.

14:05 Aux fins de cette convention, le syndicat a droit de nommer des délégués tel que prévu ci-après pour agir comme représentant syndical dans les zones où ils sont nommés.

Sauf pour les fins administratives, l'employeur évite de transférer les délégués d'une succursale à une autre. Advenant qu'il y ait transfert, le syndicat en est avisé aussitôt que possible.

DÉLÉGUÉS DES BUREAUX

1. Un délégué par service comme «base»;

2. un délégué additionnel lorsque le nombre des employés atteint trente (30);

3. un troisième délégué s'ajoute lorsque le nombre atteint cent (100);

4. un quatrième s'ajoute lorsque le nombre des employés atteint cent cinquante (150).

DÉLÉGUÉS DES SUCCURSALES

1. Un par succursale, sauf s'il y a plus d'une équipe, un (1) par équipe;

2. Deux (2) délégués (succursale du soir).

14:06 a) Le syndicat peut désigner un employé pour s'occuper en permanence d'affaires syndicales. Il doit en prévenir l'employeur, par écrit, en identifiant l'employé qu'il désire voir libéré.

b) Deux (2) semaines après la réception de la lettre du syndicat par l'employeur, l'employé peut quitter son travail et est considéré comme en congé sans solde, jusqu'à ce que le syndicat informe, par écrit, l'employeur que ce congé sans solde est terminé.

c) Si la personne libérée en vertu du présent paragraphe, cesse pour quelque raison que ce soit d'occuper les fonctions syndicales susdites, le syndicat peut la remplacer et le paragraphe

14:06 s'applique de la même façon dans ce dernier cas.

14:07 Tout membre de l'exécutif du syndicat peut s'absenter du travail pour les négociations d'une convention collective avec l'employeur et pour l'élaboration des textes syndicaux relatifs à ces négociations, la conciliation et l'arbitrage relatifs à la conclusion d'une convention collective. Tous les membres de l'exécutif doivent toutefois prévenir leur supérieur immédiat ou le représentant de celui-ci de leur absence.

14:08 Pendant toute absence et toute libération ou congé payé ou sans solde prévus aux présentes, l'ancienneté de l'employé continue de s'accumuler. Il retourne dans son occupation une fois cette absence, libération ou congé payé ou sans solde terminé, et celui qui le remplaçait retourne lui-même à son occupation antérieure, à moins que la clause d'ancienneté ne l'interdise, auquel cas celle-ci s'appliquera, et ainsi de suite. Si l'occupation n'existe plus, l'employé exerce alors ses droits d'ancienneté selon cette convention ou selon la clause des transferts.

14:09 Les conseillers et les experts du syndicat peuvent participer à toute réunion conjointe des comités prévus par cette convention et à toute rencontre des parties.

14:10 Dans les cas de permis d'absence sans solde accordés en vertu du présent article, le salaire normal et les avantages sociaux de l'employé sont maintenus sujets à remboursement par le syndicat à l'employeur pour chaque heure ouvrable d'absence, d'une somme égale au taux horaire d'un tel employé.

Le Syndicat s'engage à remettre cette somme au contrôleur de la Société au plus tard dans les vingt (20) jours qui suivent la fin de la période comptable durant laquelle le salaire normal et les avantages sociaux ont été maintenus.

14:11 Tout employé élu à un poste de l'exécutif d'une organisation syndicale à laquelle le syndicat peut être affilié, peut s'absenter, sans solde, de son travail, pour la durée de son mandat.

14:12 Cependant, dans le cas d'absence en vertu des paragraphes 14:06 et 14:11, l'employé conserve et accumule son ancienneté. Il conserve sa banque de crédits-maladie sans accumulation et sans pouvoir y puiser. L'employeur maintient à son égard les régimes de retraite, d'assurance-vie et d'assurance-maladie, sous réserve que l'employé paie, outre sa participation, la contribution que l'employeur verse normalement pour lui.

14:13 L'employé libéré en vertu des dispositions du présent article peut poser sa candidature à une promotion ou demander un transfert au même titre que n'importe quel autre employé régi par la présente convention. Dès qu'un employé ainsi libéré a complété sa période de formation, s'il en est, à l'occupation postulée, il est inscrit à la liste d'admissibilité. Il n'est réputé détenir cette promotion à titre permanent qu'une fois terminée la période probatoire à laquelle il peut être soumis lorsqu'il aura réintégré ses fonctions conformément à l'article 14:08.

ARTICLE 15—CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ PUBLIQUE

15:01 Tout employé qui désire se porter candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire peut, à cette fin obtenir un congé sans solde d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours, et ce, dès le soixantième (60e) jour précédant le jour du scrutin s'il le désire.

15:02 Tout employé candidat à l'exercice d'une fonction civique peut, s'il est élu audit poste, obtenir un congé sans solde et sans bénéfice pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine

disponibilité de sa part. Au terme de son mandat, le salarié doit aviser son employeur au moins vingt (20) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

Cependant, dans le cas d'absences en vertu du présent article, l'employé conserve et accumule son ancienneté. Il conservera sa banque de crédits-maladie sans accumulation et sans pouvoir y puiser. L'employeur maintient à son égard les régimes de retraite, d'assurance-vie et d'assurance-maladie, sous réserve que l'employé paie, outre sa participation à ces régimes, la contribution que l'employeur verse normalement pour lui.

15:03 L'employé peut, sur autorisation, obtenir un congé sans solde pour la durée nécessaire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction, s'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle de sa part. Cette demande de congé sans solde doit être adressée, par écrit, au supérieur immédiat une semaine à l'avance dans les cas de réunions statutaires et de deux (2) jours à l'avance dans les cas de réunions spéciales. Si en raison de circonstances urgentes l'employeur ne peut accorder le congé sans solde, il en informe l'employé aussitôt que possible.

ARTICLE 16—DÉLÉGUÉ EN CHEF

16:01 Les parties reconnaissent le poste de délégué en chef. Sa fonction a pour but de favoriser le règlement prompt et équitable des griefs des employés.

16:02 Le délégué en chef doit être un employé au sens de cette convention. Il exerce sa fonction dans le cadre de la convention.

16:03 Le délégué en chef est libéré à plein temps de son travail d'employé à la Société et il continue de recevoir de l'employeur le salaire régulier qu'il gagnait au moment de sa nomination, plus les augmentations

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

16:04 L'ancienneté du délégué en chef continue de s'accumuler. Il a droit à ses vacances régulières, aux jours chômés et payés, aux congés sociaux sauf si ces avantages sont déjà payés par le salaire en vertu de l'article 16:03. Il accumule et peut bénéficier de ses jours de maladie ou accident et participe aux régimes d'assurance-vie, maladie et au régime de retraite. L'employeur maintient, pour sa part, sa contribution à ces régimes conformément à la présente convention.

16:05 Si le délégué en chef cesse d'agir en cette qualité, il reprend le poste qu'il occupait antérieurement à sa nomination sous réserve de l'article 16:06 à moins que la clause d'ancienneté ne l'interdise, auquel cas celle-ci s'appliquera. Son remplaçant reprend son poste antérieur ainsi de suite.

16:06 Le délégué en chef bénéficie également des dispositions de l'article 14:13.

16:07 Le délégué en chef, lorsqu'il est dans les immeubles de l'employeur, est soumis aux règles et aux règlements de l'employeur.

16:08 Le syndicat peut lui nommer un successeur, avec les mêmes fonctions, droits et privilèges.

16:09 Le délégué en chef peut intervenir à n'importe quel stade de la procédure de griefs et d'arbitrage, conseiller les délégués départementaux, étudier les griefs ou mésententes au sens de cette convention, enquêter sur ces derniers, pendant et en dehors des heures de travail, sur les lieux du travail ou ailleurs, après avoir obtenu l'autorisation du supérieur immédiat qui

ne pourra refuser sans raison valable, et d'une manière générale, faire toutes les démarches et consulter toute personne, au nom du syndicat, relativement aux griefs ou mésententes au sens de cette convention.

16:10 Le syndicat peut lui nommer un remplaçant dans les cas d'absence du délégué en chef pour les raisons suivantes exclusivement: vacances, maladie de plus de trois (3) jours. L'employeur libère le remplaçant aux mêmes conditions que le délégué en chef. Le remplaçant a les mêmes devoirs et responsabilités que le délégué en chef et il est soumis aux mêmes conditions.

16:11 En outre de la libération du délégué en chef, le syndicat peut recourir à un membre de l'exécutif pendant l'équivalent de six (6) mois par année. Ce membre peut ainsi être libéré de son travail pour activités syndicales aux mêmes conditions que celles prévues pour la libération avec solde du délégué en chef.

16:12 L'employeur fournit un local meublé à Montréal à l'usage exclusif du syndicat. En outre, lorsque possible, l'employeur, sur demande du syndicat, fournit un local pour tenir une assemblée dans les bureaux et en dehors des heures normales de travail. Le syndicat verse à l'employeur, à chaque occasion, un montant de $15.00 pour couvrir les frais encourus par l'utilisation dudit local.

À Québec, l'employeur s'engage à fournir, lorsque possible un local pour permettre au représentant du syndicat de rencontrer les employés.

16:13 Le syndicat peut engager une personne pour effectuer le travail clérical dans les locaux mis à la disposition du délégué en chef. Cette personne est payée par le syndicat et son activité est limitée aux locaux du délégué en chef.

ARTICLE 17—ACCIDENT DE TRAVAIL

17:01 L'employé incapable de travailler par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'employeur reçoit pendant la durée de l'incapacité totale:

a) pour les soixante (60) premiers jours de calendrier d'incapacité, la différence entre le montant de son salaire régulier et celui de l'indemnité versée conformément aux dispositions de la Loi des accidents du travail, différence prise à même sa réserve de jours de crédits-maladie; les jours d'absence causée par l'accident seront soustraits de la réserve de l'employé dans la proportion du complément d'indemnité fourni par l'employeur.

b) À compter de la soixante et unième (61è) Journée d'incapacité, le complément d'indemnité prévu ci-dessus, sans affecter la réserve de jours de crédits-maladie.

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

Cet article ne s'applique que dans le cas d'un accident survenu postérieurement à la date de signature de la présente convention.

ARTICLE 18—DROITS PARENTAUX

Section I—Dispositions générales

18:01 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.

18:02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public et parapublic.

18:03 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

18:04 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Section II—Congé de maternité

18:05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de .08 doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

18:06 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédent la date prévue de l'accouchement à également droit à ce congé de maternité.

18:07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

18:08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de

quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

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

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

18:09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

Cas admissibles à l'assurance-chômage

18:10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (*1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de .13.

a) Pour chacune des semaines du délai de ca-

(*1) La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité et comporte une prestation ou une rémunération.

rence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (*2) de son traitement hebdomadaire de base (*3).

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

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

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

---

(*2) 93%: ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations au régime de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son traitement.

(*3) On entend par «traitement de base» le traitement régulier du salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que des primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

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

18:10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause .08, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension.

18:10B L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

18:11 La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

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

i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

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

i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou

ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

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

18:12 Dans les cas prévus par les clauses .10 et .11:

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'employeur dans les deux semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic Fonction publique, Éducation, Affaires sociales ainsi que les organismes suivants:

- La Commission des droits de la personne
- Les Commissions de formation professionnelle
- La Commission des services juridiques
- Les Conseils de la santé et des services

sociaux de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
- Les Corporations d'aide juridique
- L'Office de la construction du Québec
- L'Office franco-québécois pour la jeunesse
- La Régie des installations olympiques
- La Société des loteries et courses du Québec
- La Société des traversiers du Québec

d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

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

18:13 L'allocation de congé de maternité* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause .10.

18:14 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause .15 de la présente section, la salariée

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

bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

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

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

18:15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

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

18:16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la nais-

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

sance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

18:17 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause .30.

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

18:19 La salariée, y compris celle qui travaille sur écran cathodique, peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi dans les cas suivants:

a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse

ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

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

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

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

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

La salariée qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir*. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. La salariée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne

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

peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur 90 jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le foetus et la mère de l'exposition aux écrans cathodiques.

Autres congés spéciaux

18:19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

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

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

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

18:20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause .14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause .18 de la section II. La salariée visée à la clause .19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Section IV—Autres congés parentaux

Congé de paternité

18:21 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

18:22 La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption.

18:23 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

18:24 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause .22, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.

18:25 Le salarié ou la salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le salarié ou la salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible

deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

18:26 Le congé pour adoption prévu à la clause .22 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le salarié ou la salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

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

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

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

18:27 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

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

Le salarié ou la salariée qui ne se prévaut pas de son

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

18:28 Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

18:29 Le salarié ou la salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

18:29A Au retour de ce congé sans traitement ou partiellement sans traitement, le salarié ou la salariée a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de la convention collective 1979-1982.

18:29B Les modalités du congé partiel sans traitement sont négociées sectoriellement, sous réserve des clauses .27, .28, .29 et .29A.

Dispositions diverses

18:30 Les congés visés à la clause .22, au premier alinéa de la clause .25 et au premier alinéa de la clause .27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

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

18:31 L'employeur doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employé a qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause .30.

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

18:32 L'employé à qui l'employeur a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

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

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

18:34 Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée

de la présente convention.*

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

18:35 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

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

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

ARTICLE 19—PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

19:01 Tout grief ou mésentente au sens du Code du travail entre l'employé ou le syndicat et l'employeur sera soumis à la procédure suivante:

19:02 1ère étape

L'employé soumet par écrit son grief à son supérieur immédiat, seul ou accompagné de son délégué syndical, pourvu qu'il le soumette au cours des trente (30) jours du fait à l'origine du grief. Dans le cas où il y a coupure de salaire, ce délai est computé à compter de la réception par l'employé de son chèque de paie.

---

*Ces avantages doivent être précisés.

La rédaction du grief comprend le nom de celui qui le 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 immédiat peut donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours de la réception par lui du grief.

19:03 **2ième étape:**

Si la réponse écrite du supérieur immédiat n'est pas jugée satisfaisante par l'employé ou à défaut de réponse, l'employé, seul ou accompagné du délégué syndical retransmet son grief au directeur-adjoint des ressources humaines avec copie à son directeur dans les dix (10) jours qui suivent. Le syndicat doit alors demander que le comité paritaire de griefs se réunisse aux fins de disposer du grief.

Le directeur-adjoint des ressources humaines peut donner sa réponse écrite dans les quinze (15) jours de la réception par lui du grief.

19:04 Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'un employé, d'un groupe d'employés ou de l'ensemble des employés ou en son propre nom, pourvu qu'il le soumette au cours des trente (30) jours ouvrables du fait à l'origine du grief. Le syndicat doit, dans ce même délai, se conformer à la procédure prévue au paragraphe 19:02 dans le cas du grief au nom d'un employé et au paragraphe 19:03 dans les autres cas. Dans les cas de transmission d'informations relatives au mouvement de personnel, le délai de trente (30) jours est computé à compter de la date de la réception par le syndicat des dites informations.

19:05 Le grief relatif à un congédiement ou à une suspension doit être signé par l'employé intéressé. Dans un tel cas, le grief peut être déposé à la seconde étape

de la procédure de griefs dans les délais prévus à l'article 19:02.

19:06 Si aucune réponse du directeur-adjoint des ressources humaines n'a été communiquée dans les quinze (15) jours ou si la réponse n'a pas été satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief mais non une mésentente, en la manière prévue à l'article 21 à la condition qu'il le fasse dans les quinze (15) jours qui suivent la fin du délai accordé au directeur-adjoint des ressources humaines.

19:07 Le mot «jour» dans le présent article signifie un jour de calendrier, sauf exception prévue au paragraphe 19:04.

19:08 Le comité de griefs est constitué de six (6) membres, dont trois (3) représentants de l'employeur et trois (3) représentants désignés par le syndicat.

19:09 Chaque étape et délai prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 20—MESURES DISCIPLINAIRES

20:01 L'employeur peut, pour cause juste et suffisante, réprimander, suspendre et congédier un employé.

20:02 L'employeur s'engage à fournir par écrit à l'employé les faits importants et les raisons qui ont motivé toute mesure disciplinaire prise à son égard. Cet énoncé n'est pas exhaustif eu égard à la preuve à soumettre en vertu de l'article 21. Le délai à compter duquel un grief peut être déposé commence à courir à compter de la réception par l'employé de l'écrit ci-haut mentionné.

20:03 Aucune réprimande n'est versée au dossier d'un employé sans qu'une copie ne lui soit remise immédiatement.

20:04 À moins que la nature d'une offense soit telle qu'elle exige une suspension ou un congédiement, la procédure est d'abord de réprimander l'employé trois (3) fois par écrit, avant de procéder à une suspension ou un congédiement.

20:05 Toute mesure disciplinaire peut être contestée par l'employé par voie de grief.

20:06 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé est prescrite après une période de douze (12) mois, sauf s'il y a eu mesure disciplinaire pour une offense similaire durant ladite période.

20:07 Dans tous les cas mentionnés au présent article 20, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 21—ARBITRAGE

21:01 a) La soumission d'un grief à l'arbitrage devra se faire par un avis donné à l'employeur dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la deuxième (2è) étape de la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 19. Une copie de cet avis doit également être transmise à l'arbitre choisi ou à défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, transmise au Ministre du Travail.

b) L'arbitre voit à fixer la première séance d'enquête dans les trente (30) jours de la réception de l'avis d'arbitrage ou de sa nomination par le Ministre du Travail. À défaut par lui de ce faire, l'une ou l'autre des parties pourra le dessaisir du grief et le confier à un autre arbitre, le tout au moyen d'un avis écrit transmis à l'autre partie, de même qu'à l'arbitre.

21:02 L'arbitre doit entendre la cause avec diligence et sa décision doit être communiquée par écrit aux parties dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivent la dernière séance d'arbitrage du grief à moins

que les parties consentent à lui accorder un délai additionnel. Cette décision est finale et lie le syndicat, tout employé intéressé et l'employeur.

21:03 Chaque partie paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre et toutes les dépenses de ses représentants et témoins.

21:04 Les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre chaque fois qu'un grief sera porté à l'arbitrage. Elles pourront procéder à la désignation de cet arbitre à l'occasion de la réunion du comité de griefs prévu au paragraphe :03 de l'article 19. À défaut de s'entendre, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministre du Travail de procéder à sa nomination.

21:05 Advenant le décès, la démission ou l'incapacité d'agir de l'arbitre, les parties tenteront d'en nommer un autre. À défaut d'entente, l'arbitre sera nommé par le Ministre du Travail.

21:06 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraînera pas l'annulation. La rédaction d'un grief est fait à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles de la convention s'y rapportant peuvent être amendés.

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

21:07 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.

21:08 Chaque étape et délais prévus au présent article sont de rigueur et ne pourront être modifiés que par entente écrite intervenue entre les parties.

21:09 Dans le cas de griefs relatifs à des suspensions congédiements, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de réduire, d'annuler la suspension ou le congédiement, d'ordonner la réinstallation de l'employé dans l'emploi qu'il occupait et de décider de toute compensation totale ou partielle jugée équitable en fait de salaire et autres avantages. Dans le cas où l'arbitre décide de réduire ou d'annuler la peine, si l'employé a travaillé ailleurs pendant la période de son congédiement ou de sa suspension, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de la compensation prévue ci-haut.

ARTICLE 22—ANCIENNETÉ

22:01 a) Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé doit:

— soit compléter une période d'essai de trois (3) mois d'emploi tel que défini à l'article 6:02 à titre d'employé à l'essai chez l'employeur.

— soit avoir été reconnu «employé régulier» aux conditions prévues à l'article 6:04 paragraphe c).

À la date où l'employé remplit les conditions prévues ci-haut, son ancienneté rétroagit de trois (3) mois à compter de ladite date.

b) Nonobstant ce qui précède, pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, l'employé à temps partiel doit avoir complété la période d'essai prévue à l'article 6:03A.

À la date où l'employé remplit ces conditions, son ancienneté, exprimée en heures travaillées, rétroagit de quatre cent quatre-vingt (480) heures.

c) Nonobstant toutes les autres dispositions de cette convention, l'ancienneté de l'employé à temps partiel s'accumule exclusivement en heures travaillées, ajustées une fois l'an à la fin de l'année fiscale.

22:02 a) Dans les cas d'absences dues aux accidents de travail ou à une maladie industrielle, l'ancienneté d'un employé est maintenue et continue de s'accumuler.

b) Dans les autres cas de maladie, accidents ou mise à pied d'un employé, l'ancienneté est maintenue ou s'accumule selon le tableau suivant:

	Accumulation	Maintien
Employé de 5 ans d'ancienneté et plus	36 mois	—
Employé de 1 à 5 ans d'ancienneté	6 mois	18 mois
Employé de moins de 1 an d'ancienneté	—	12 mois

c) Dans les cas de maladie ou accident, les employés possédant cinq (5) ans d'ancienneté et plus, qui ne sont pas en mesure de reprendre le travail à l'expiration de l'accumulation d'ancienneté prévue ci-haut, aux fins de retour au travail bénéficient d'une période de maintien d'ancienneté de vingt-quatre (24) mois additionnels à l'accumulation prévue ci-haut sans toutefois bénéficier d'aucun autre droit prévu à la convention collective.

d) À la fin du total de la ou des périodes ci-haut

mentionnées, l'employé perd son ancienneté et n'est plus considéré comme employé de l'employeur sauf si son ancienneté lui permettait de se prévaloir des dispositions prévue au paragraphe c) en cas de maladie ou accident seulement.

e) Dans les autres cas d'absences autorisées par cette convention ou par l'employeur, l'ancienneté continue de s'accumuler.

f) Dans les cas d'absences non autorisées, l'ancienneté est maintenue, sauf s'il y a congédiement valide au sens de cette convention mais ne s'accumule pas.

g) Les périodes mentionnées au présent article sont des périodes continues. Tout retour au travail survenant au cours d'une de ces périodes ou selon le cas au cours d'une période de maintien consécutive à une période d'accumulation, annule le temps ainsi écoulé pour les fins du présent article sauf dans les cas d'absence pour maladie où l'employé doit reprendre le travail pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

h) L'employé perd son ancienneté s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est l'objet d'un congédiement valide au sens de cette convention.

i) À moins qu'il n'en soit autrement prévu au présent article, l'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler.

22:03 Durant sa période d'essai, un nouvel employé n'a aucun droit d'ancienneté et l'employeur peut le muter et le rétrograder sans affecter les employés réguliers, le mettre à pied ou le congédier sans qu'il ait le droit de soumettre un grief selon la procédure de griefs.

22:04 L'ancienneté d'un employé qui accepte à titre permanent une fonction exclue de l'unité d'accréditation continue de s'accumuler pendant six (6) mois. Au terme de cette période, l'employé ainsi nommé perd ses droits d'ancienneté.

Néanmoins, l'employé qui réintègre l'unité recouvre l'ancienneté qu'il avait accumulée.

ARTICLE 23—APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETÉ

23:01 Promotion, transfert, rétrogradation

Définition:

a) Promotion: signifie le passage d'un employé d'une occupation à une autre occupation comportant une échelle de salaire supérieure.

b) Transfert: signifie le passage d'un employé d'un poste à un autre dans la même occupation.

c) Rétrogradation: signifie le passage d'un employé d'une occupation à une autre occupation comportant une échelle de salaire inférieure.

23:02 Règles particulières aux succursales

Promotion:

a) À l'exception des postes d'entrée dans les régions de Montréal et Québec, l'employeur

procédera à l'affichage des postes vacants qu'il veut combler de façon permanente si ces postes n'ont pu être comblés selon le mécanisme de transfert.

L'affichage durera quinze (15) jours de calendrier. Les employés pourront poser leur candidature, au cours de ces quinze (15) jours ou dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de la période d'affichage, en adressant une demande écrite, sur la formule prévue à cette fin, au directeur-adjoint des ressources humaines de la région, avec copie au syndicat, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un représentant syndical.

Dans les régions de Montréal et de Québec, l'employeur procédera à quatre (4) affichages par année à intervalles de trois (3) mois.

Jusqu'à la désignation, l'employeur pourra combler l'occupation à titre temporaire pour une période n'excédant pas deux (2) mois de la date d'ouverture du poste à tout employé qu'il choisira pourvu qu'il en obtienne le salaire, s'il est supérieur ou égal au sien, ou ne baisse pas de salaire si celui de l'occupation en question est inférieur.

Le choix dont il est question au paragraphe qui précède se fera prioritairement parmi les employés de la succursale selon leur ancienneté, à la condition qu'ils possèdent les qualifications de base pour remplir les exigences normales de l'occupation.

23:03 a) L'employeur accordera aux candidats, selon l'ancienneté, une période de formation d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables sous la surveillance d'un de ses représentants.

Cette période de formation consistera à mettre les candidats au courant des procédures inhérentes aux fonctions de l'occupation postulée.

b) L'employeur informera le syndicat cinq (5) jours à l'avance de la tenue de la période de formation.

c) Le délégué en chef du syndicat ou son représentant pourra vérifier le déroulement de la période de formation. Le représentant du délégué en chef devra prévenir son supérieur immédiat de son absence deux (2) jours à l'avance.

d) Les employés dont la candidature a été retenue, suite à la période de formation, bénéficieront d'une période de probation d'une durée maximale de trente (30) jours de calendrier. En tout temps, l'employeur peut mettre fin à cette période en inscrivant les employés sur la liste d'admissibilité ou en refusant de les inscrire. Durant la période de probation, les employés recevront le salaire de l'occupation ainsi remplie.

e) L'employeur, suite à la période de probation, transmettra au syndicat le nom des employés inscrits à la liste d'admissibilité avec l'ancienneté de chacun, ainsi que le nom des employés dont la candidature n'a pas été retenue.

f) Les postes vacants non comblés par le mécanisme de transfert, seront offerts aux employés inscrits sur la liste d'admissibilité, selon l'ancienneté à l'intérieur d'une zone de cinquante (50) kiliomètres de la succursale où le poste est à combler et ensuite de la région.

g) Les candidats inscrits à la liste d'admissibilité auront le droit de refuser un poste offert, sauf pour le moins ancien qui devra l'accepter. Ce-

pendant, même ce dernier pourra refuser si un tel poste implique un changement de zone.

h) L'employeur s'engage à fournir au syndicat une copie de l'affichage dans les régions de Montréal et Québec ainsi que le nom des candidats inscrits sur la liste d'admissibilité.

L'employeur pourra considérer les demandes de mutation des employés de bureaux qui auront exprimé le désir de travailler dans les succursales, compte tenu des exigences du ou des postes vacants, avant de procéder au rappel des employés mis à pied et à l'embauchage de nouveaux employés.

23:04 Les postes vacants qui devront être remplis pour une durée de moins de quatre (4) mois ne seront pas affichés. Ils seront comblés selon le choix de l'employeur, selon les conditions de salaire prévues au paragraphe 23:05 a). Si cependant, un poste à temps complet est rempli pour plus de quatre (4) mois, de façon temporaire, il sera dès lors considéré comme ayant dû être déclaré permanent et le présent article s'appliquera. L'employé qui finalement occupera ce poste aura droit à une rétroactivité de salaire remontant au premier jour qui suit le deuxième mois où le poste est devenu vacant.

Le choix dont il est question au paragraphe précédent s'effectuera prioritairement d'abord parmi les employés à temps complet de la succursale, selon l'ancienneté, à la condition qu'ils possèdent les qualifications de base et puissent remplir les exigences normales de l'occupation.

L'employeur informera par écrit le délégué en chef de toute nomination ainsi faite.

23:05 Occupations temporairement vacantes:

a) Les occupations rendues temporairement vacantes à cause d'absence pour vacances payées, maladie, accident, activité syndicale, absence autorisée, affectation temporaire hors de l'unité de négociation, pourront être remplies par les employés que l'employeur désignera ou par les personnes qu'il embauchera sans affichage, pourvu qu'ils obtiennent le salaire de l'occupation s'il est plus élevé, ou ne baissent pas de salaire si celui de l'occupation est inférieur. Lorsque le remplacement est terminé, s'il s'agit d'une personne qui était déjà à l'emploi de l'employeur au moment du remplacement, elle retourne à son occupation antérieure.

Le remplacement dans les cas ci-haut mentionnés se fera prioritairement d'abord par les employés à temps complet de la succursale qui sont déjà à l'emploi de l'employeur selon l'ancienneté, et qui possèdent les qualifications de base leur permettant de remplir les exigences normales de l'occupation.

b) Compte tenu des besoins, l'employeur effectuera le remplacement des employés absents pour maladie et accident de travail, à la condition que ces absences excèdent dix (10) jours ouvrables et que la durée en soit connue de l'employeur.

23:06 Transfert à la demande de l'employé:

a) Tout employé désirant un transfert de succursale dans la même occupation doit faire une demande écrite au service des ventes, avec copie au syndicat, en utilisant la formule prévue à cette fin. Les demandes de transfert se prescrivent par année civile.

b) Les postes vacants de façon permanente seront offerts prioritairement à tout employé, selon son ancienneté, qui aura, antérieurement à l'affichage ou à l'ambauchage, fait parvenir par écrit une demande de transfert à son employeur, selon l'ordre suivant: à l'intérieur de la zone et ensuite de la région.

23:07 Transferts décidés par l'employeur:

a) L'employeur pourra, dans une même zone transférer un employé d'une succursale à une autre.

À l'occasion d'un transfert permanent, l'employeur s'engage à aviser l'employé cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

Si l'employé se croit lésé par ce transfert ou le croit injustifié, il pourra recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue par cette convention.

Lorsque praticable, et compte tenu des besoins, l'employeur évitera de transférer ceux qui ont le plus d'ancienneté.

b) L'employé qu'il se trouvera ainsi à déplacer s'il en est et qui devra aussi être transféré ne pourra l'être que selon les mêmes règles.

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

d) Les problèmes de surcharge de travail résultant des transferts seront portés au comité de relations de travail et les parties s'efforceront d'y apporter une solution. L'employeur n'exigera pas de ses employés une charge excessive de travail.

23:08 Rétrogradation:

Advenant qu'un employé ne se sente plus apte à remplir les exigences normales de son occupation, il sera traité selon les règles prévues à l'article 24 — réduction de personnel, à la condition que le déplacement s'effectue dans une occupation inférieure.

23:09 Rappel au travail des employés mis à pied:

Lorsqu'il y aura des occupations vacantes, l'employeur devra les remplir selon la procédure prévue à cette fin dans la présente convention. S'il reste des occupations vacantes que les employés déjà au travail ne pourront remplir ou n'offriront pas de remplir selon ladite procédure, l'employeur devra y appeler, selon leur ancienneté, les employés mis à pied avant d'embaucher des personnes qui n'ont pas de droit d'ancienneté. Les employés ainsi rappelés devront cependant pouvoir remplir les exigences normales de l'une ou l'autre des occupations vacantes ainsi restantes.

Un employé dûment rappelé par l'employeur devra revenir au travail dans les sept (7) jours ouvrables, à défaut de quoi, il sera considéré comme ayant quitté volontairement l'emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un rappel pour une période inférieure à un mois, selon l'avis de l'employeur exprimé à l'employé à ce moment, ce dernier pourra refuser sans perdre son ancienneté.

23:10 a) Lors du déménagement d'une succursale d'un local à un autre local ou de la fermeture d'une succursale et de son remplacement dans la même zone d'ancienneté ou une zone adjacente, les employés de la succursale concernée auront priorité selon leur occupation et leur ancienneté pour remplir les occupations dans la nouvelle succursale.

b) Dans le cas d'ouverture de nouvelles succursales, l'employeur convient de ne pas affecter les employés de façon permanente avant l'expiration de l'avis d'un (1) mois transmis au syndicat.

c) Durant le délai d'un (1) mois prévu à l'article 5:06, la procédure et les modalités prévues au paragraphe :01 de l'article 27, en ce qui a trait à la relocalisation par voie de transfert des employés, s'appliquent.

Advenant que le comité des relations de travail ne puisse en arriver à une entente sur la relocalisation des employés par voie de transfert, les employés affectés effectueront le déplacement conformément aux dispositions de l'article 24 de la présente convention.

23:12 Entraînement:

L'employeur tentera de faciliter l'entraînement à tout employé qui possède les connaissances de base nécessaires dans le but de se qualifier pour un poste supérieur à celui qu'il occupe et pourvu que l'employé en fasse la demande par écrit à son employeur.

23:13 Pour se prévaloir des clauses prévues au présent article, l'employé doit pouvoir remplir les exigences normales de l'occupation.

23:14 Fardeau de la preuve:

Dans l'application du présent article, le fardeau de prouver que l'employé ne peut remplir les exigences normales de l'occupation incombera à l'employeur.

23:15 Règles particulières aux bureaux:

Promotion aux postes vacants:

À l'exception des postes d'entrée, l'employeur fera

l'affichage de tout poste vacant qu'il veut combler de façon permanente.

23:16 a) Cet affichage se tiendra dans les bureaux des régions Québec et Montréal et durera quinze (15) jours de calendrier. Les employés intéressés à poser leur candidature en vue d'une promotion pourront le faire au cours de cette période de quinze (15) jours ou au cours des cinq (5) jours qui suivent la fin de la période d'affichage en adressant une demande écrite, sur la formule prévue à cette fin, au directeur-adjoint des ressources humaines, avec copie au syndicat.

b) L'affichage indiquera le service, l'occupation, le salaire et les exigences normales de l'occupation: l'éducation minimum ou l'équivalent, ainsi que les qualifications de base requises et autres exigences spécifiques à la tâche.

c) Le poste vacant non comblé par le mécanisme de transfert sera offert, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période accordée aux candidats, à l'employé le plus ancien du service visé et, ensuite, à l'employé des autres services du secteur et, ensuite, des autres secteurs, à la condition que cet employé possède les qualifications de base et répondre aux exigences mentionnées à l'affichage.

d) Le poste vacant dans l'occupation «commis» et les occupations inférieures, à l'exception des postes d'entrée, sera offert selon l'ancienneté sans distinction du service à la condition que l'employé possède les qualifications de base et réponde aux exigences mentionnées à l'affichage.

e) Dans les cas de promotion, jusqu'à la désignation, l'employeur pourra confier l'occupation à

titre temporaire pour une période n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'ouverture à tout employé qu'il choisira pourvu qu'il en obtienne le salaire, s'il est supérieur ou égal au sien, ou ne baisse pas de salaire si celui de l'occupation en question est inférieur.

23:17 a) L'employé dont la candidature à été retenue bénéficiera d'une période de familiarisation d'un maximum de soixante (60) jours. En tout temps au cours de cette période, l'employeur pourra le confirmer dans son poste ou le refuser, advenant qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Durant la période de familiarisation, l'employé recevra le salaire prévu pour l'occupation ainsi remplie.

b) L'employeur accordera préséance à l'employé de la région où le poste est vacant avant de considérer les employés de l'autre région.

c) L'employeur remettra au syndicat copie de tout affichage et l'informera des nominations aux postes vacants.

d) Advenant que les postes vacants n'aient pu être comblés selon la procédure de transfert ou de promotion, l'employeur pourra prendre en considération les demandes des employés de succursales qui auraient exprimé le désir d'obtenir un emploi dans les bureaux.

e) Aucune promotion ne peut avoir pour effet de déplacer un autre employé de son occupation le tout sans affecter la clause des transferts.

23:18 Les postes vacants qui devront être remplis pour une durée de moins de quatre (4) mois ne seront pas affichés. Ils seront comblés selon le choix de

l'employeur, selon les conditions de salaire prévues au paragraphe 23:20. Si, cependant, ce poste est rempli pour plus de quatre (4) mois, de façon temporaire, il sera dès lors considéré comme ayant dû être déclaré permanent et le présent article s'appliquera. L'employé qui finalement occupera ce poste aura droit à une rétroactivité de salaire remontant au premier jour qui suit le deuxième mois où le poste est devenu vacant.

L'employeur informera par écrit le délégué en chef de toute nomination ainsi faite.

Tout employé est libre de refuser ou d'accepter une promotion à moins qu'il ait posé sa candidature.

23:19 Transferts décidés par l'employeur:

a) Tout employé peut être transféré d'un poste à un autre, mais seulement à l'intérieur de l'unité de négociation et dans sa propre classification, le tout sans discrimination.

b) L'employé qu'il se trouvera ainsi à déplacer s'il en est, et qui devra aussi être transféré ne pourra l'être que selon les mêmes règles.

c) À l'occasion de transfert permanent, l'employeur s'engage à aviser l'employé cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

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

e) Les problèmes de surcharge de travail résultant des transferts seront portés au comité des relations de travail et les parties s'efforceront d'y apporter une solution. L'employeur n'exigera pas de ses employés une charge excessive de travail.

f) Lorsque praticable, l'employeur évitera de transférer les employés qui ont le plus d'ancienneté.

23:20 Occupations temporairement vacantes:

Les occupations rendues temporairement vacantes à cause d'absences pour vacances payées, maladie, accident, activité syndicale, absence autorisée, promotion temporaire hors de l'unité de négociation pourront être remplies par les personnes qu'il embauchera, sans affichage, pourvu qu'ils obtiennent le salaire de l'occupation, s'il est plus élevé, ou ne baisse pas de salaire si celui de l'occupation est inférieur.

Lorsque le remplacement est terminé, s'il s'agit d'une personne à l'emploi de l'employeur au moment du remplacement, elle retourne à son occupation antérieure.

Le remplacement dans les cas ci-haut mentionnés se fera prioritairement par les employés du service qui sont déjà à l'emploi de l'employeur et qui peuvent remplir les exigences normales de l'occupation.

23:21 Entraînement:

L'employeur tentera de faciliter l'entraînement à tout employé qui possède les connaissances de base nécessaires dans le but de se qualifier pour un poste supérieur à celui qu'il occupe et pourvu que l'employé en fasse la demande par écrit à son employeur.

23:22 Rétrogradation:

Advenant qu'un employé ne se sente plus apte à remplir les exigences normales de son occupation, il sera traité selon les règles prévues à l'article 24 — réduction de personnel, à la condition que le déplacement s'effectue dans une occupation inférieure.

23:23 Rappel au travail des employés mis à pied:

Lorsqu'il aura des occupations vacantes, l'employeur devra les remplir selon la procédure prévue à cette fin dans la présente convention. S'il reste des occupations vacantes que les employés déjà au travail ne pourront remplir ou n'offriront pas de remplir selon ladite procédure, l'employeur devra y appeler, selon leur ancienneté, les employés mis à pied avant d'embaucher des personnes qui n'ont pas de droit d'ancienneté. Les employés ainsi rappelés devront cependant pouvoir remplir les exigences normales de l'une ou l'autre des occupations vacantes ainsi restantes.

Un employé dûment rappelé par l'employeur devra revenir au travail dans les sept (7) jours ouvrables, à défaut de quoi, il sera considéré comme ayant quitté volontairement l'emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un rappel pour une période inférieure à un mois, selon l'avis de l'employeur exprimé à l'employé à ce moment, ce dernier pourra refuser sans perdre son ancienneté.

23:24 À l'occasion de la fermeture d'un service, l'employeur avisera le Syndicat au moins un (1) mois à l'avance, sauf s'il ne peut le faire en raison de circonstances imprévisibles.

Durant ce délai, la procédure et les modalités prévues au paragraphe :01 de l'article 27, en ce qui a trait à la relocalisation par voie de transfert des employés, s'appliquent.

Advenant que le comité des relations de travail ne puisse en arriver à une entente sur la relocalisation des employés par voie de transfert, les employés affectés effectueront le déplacement conformément aux dispositions de l'article 24 de la présente convention.

23:25 Transfert à la demande de l'employé;

a) Tout employé désirant un transfert dans une même occupation doit en faire la demande écrite au service des Ressources humaines de sa région avec copie au syndicat en utilisant la formule prévue à cette fin. Les demandes de transfert se prescrivent par année civile.

b) Le poste vacant de façon permanente sera offert prioritairement à tout employé, selon son ancienneté, qui aura, antérieurement à l'affichage ou à l'embauchage, fait parvenir par écrit une demande de transfert à son employeur, à la condition que ce soit dans l'ordre suivant: dans le secteur, dans les autres secteurs de la région et, ensuite, entre régions.

23:26 Fardeau de la preuve:

Dans l'application du présent article, le fardeau de prouver que l'employé ne peut remplir les exigences normales de l'occupation, incombera à l'employeur.

Secteur 1 — Réceptionnistes,
Commis dactylo, Auxiliaires de bureau,
Commis.

Secteur 2 — Services:
Comptabilité générale,
Comptabilité — inventaire,
Paie,
Planification & contrôle — distribution,
Permis industriels,
Saisies.

Secteur 3 — Services:
Communications et courrier,
Gestion des documents,
Magasin général — papeterie,

Achats, matériel et fournitures,
Reprographie.

Secteur 4 — Services:
Ventes,
Achats, vins & spiritueux,
Douanes & accise,
Transport et réclamations,
Épiceries.

Secteur 5 — Services:
Informatique,
Contrôle de la qualité.

ARTICLE 24 — RÉDUCTION DE PERSONNEL

24:01 L'expression «réduction de personnel» signifie toute diminution du nombre d'employés réguliers et permanents dans une occupation en raison d'un surplus de ce personnel au niveau d'une zone (pour les employés de succursales) ou d'un secteur (pour les employés de bureaux).

24:02 Tout employé subissant la réduction de personnel et visé au paragraphe précédent déplace exclusivement dans les succursales ou dans les bureaux, selon l'ordre suivant et dans son statut (temps complet, temps partiel):

1) dans son occupation, dans sa zone ou son service, tout employé possédant moins d'ancienneté;

2) si c'est impossible, dans une occupation inférieure, dans sa zone ou son service, tout employé possédant moins d'ancienneté;

3) si c'est impossible, l'employé possédant le moins d'ancienneté dans la même occupation ou une occupation inférieure, dans toute autre zone ou service de son choix de la région et ainsi de

suite dans la région selon les règles susdites, jusqu'à ce qu'un employé ne puisse, en vertu de son ancienneté, déplacer un autre employé, auquel cas, il est mis à pied et son nom est porté à la liste de rappel sauf s'il bénéficie de la sécurité d'emploi prévue à l'article 25;

4) dans le cas des déplacements ci-haut mentionnés, l'employé doit pouvoir remplir les exigences normales de la tâche.

24:03 a) Aucun employé régulier n'est mis à pied de préférence à un employé qui n'a pas acquis de droit d'ancienneté en vertu de l'article 22, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation.

b) À l'intérieur de la zone, l'employeur procède à la mise à pied des employés temporaires avant de mettre à pied les employés à l'essai.

24:04 Tout employé qui a été déplacé en application du présent article, a droit à une période raisonnable de familiarisation.

La période de familiarisation est une période d'adaptation pour l'employé qui possède, outre la préparation de base appropriée, des connaissances suffisantes dans le genre de travaux compris dans l'occupation pour pouvoir les exécuter d'une manière satisfaisante une fois qu'il a été mis au courant des détails et procédés particuliers à l'occupation visée et qu'il a obtenu les renseignements relatifs à ces travaux. L'employeur coopère pour renseigner ainsi l'employé.

24:05 Si l'employeur juge qu'un employé est devenu incapable de remplir les exigences normales de son occupation, il pourra le retirer de cette occuptation, auquel cas l'employé sera traité suivant les règles prévues au présent article 24, à la condition que ce

soit dans une occupation inférieure à la sienne.

L'employé qui croit la décision de l'employeur non fondée ou qui estime n'être pas traité suivant les règles susdites, pourra recourir à la procédure de griefs et d'arbritage.

Dans l'application du présent paragraphe, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

24:06 Etanchéité des deux (2) régions:

Les droits d'ancienneté ne s'appliquent pas d'une région à une autre, sauf dans le cas où l'employeur et l'employé sont consentants à un transfert.

ARTICLE 25—SÉCURITÉ D'EMPLOI

25:01 Tout employé régulier à temps complet qui a acquis dix-huit (18) mois d'ancienneté bénéficie de la sécurité d'emploi et est désigné comme employé permanent.

25:02 En cas de réduction de personnel au sens de l'article 24 et après avoir épuisé le mécanisme de déplacement y arrêté, l'employé permanent qui n'a pu, faute d'ancienneté, déplacer un autre employé et qui serait autrement mis à pied, demeure à l'emploi de l'employeur et continue de bénéficier des augmentations de salaire de la présente convention jusqu'à ce qu'il soit replacé dans un autre emploi suivant les dispositions qui suivent. De même, l'employé permanent tenu de déplacer un autre employé aux termes de l'article 24 conserve le salaire de l'occupation qu'il détenait, si celui-ci est supérieur, au moment d'effectuer le déplacement et bénéficie des augmentations de salaire de la présente convention.

25:03 Le remplacement se fait dans un poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation pour lequel l'employé permanent rencontre les exigences normales et en

tenant compte de l'ancienneté dans l'ordre suivant: à l'intérieur de sa zone, et à l'intérieur des zones adjacentes à la sienne. Ainsi, l'employé permanent le plus ancien dans une zone donnée à la préséance pour le poste disponible dans sa zone sur l'employé permanent des zones adjacentes et ce, indépendamment de l'ancienneté de ces derniers employés permanents.

25:04 a) Si un poste devient vacant de façon permanente à l'intérieur de la zone de l'employé permanent dans un emploi dont le taux de salaire est identique ou moindre que celui qu'il détenait avant son déplacement mais supérieur à celui qu'il détient au moment de l'ouverture, cet emploi est offert à l'employé permanent. Si ce dernier le refuse, il est dès lors rémunéré au taux de salaire de l'occupation qu'il remplit et continue de bénéficier des augmentations de salaire et des autres avantages prévus à la présente convention.

Si aucun poste dont le taux de salaire est identique ou moindre mais supérieur au sens du paragraphe précédent ne devient vacant de façon permanente dans la zone de l'employé permanent mais qu'un tel poste devienne vacant dans la région, puis dans une zone avoisinant, la même procédure que celle prévue au paragraphe précédent s'applique.

b) L'employé permanent visé aux paragraphes précédents peut refuser d'être replacé, si ce replacement implique un déménagement, sans préjudice pour lui, à la condition qu'un autre employé permanent moins ancien et visé par les paragraphes précédents accepte d'être replacé à ce poste.

S'il n'y a aucun autre employé permanent moins ancien que lui qui accepte ce replacement, cet employé permanent doit accepter le replacement. S'il refuse, il est considéré comme ayant remis sa démission.

25:05 Si les mécanismes prévus aux articles 25:03 et 25:04 ne permettent pas de replacer l'employé permanent dans son unité d'accréditation, ce dernier pourra l'être dans une autre unité d'accréditation dans un emploi à taux de salaire identique ou moindre que celui qu'il détenait avant son déplacement mais supérieur à celui qu'il détient au moment de l'ouverture sans diminution de salaire.

Dans ce cas, seuls les employés permanents travaillant dans la zone du Centre de distribution de Montréal ou du Siège Social peuvent être replacés dans une autre unité d'accréditation chez l'employeur, et seulement à Montréal; de même, seuls les employés permanents travaillant dans la zone du Centre de distribution de Québec à l'exception des succursales 509, 516, 542, 574, 604, et 609, peuvent être replacés dans une autre unité d'accréditation chez l'employeur, et seulement à Québec.

Un employé permanent travaillant à l'extérieur des zones ci-haut décrites qui y consent peut néanmoins être replacé à Montréal ou à Québec dans une autre unité d'accréditation chez l'employeur.

En ce qui a trait aux employés de bureaux, ils ne peuvent être replacés, à l'intérieur comme à l'extérieur de la présente unité d'accréditation, que dans la zone du Centre de distribution de Montréal ou du Siège Social pour ceux travaillant dans les bureaux de Montréal et que dans la zone du Centre de distribution de Québec, à l'exception des succursales 509, 516, 542, 574, 604 et 609 pour ceux travaillant dans les bureaux de Québec. L'employé de bureau qui y consent peut néanmoins être replacé à l'extérieur des zones ci-haut décrites.

25:06 L'employé permanent nommé dans une autre unité

d'accréditation conserve et accumule son ancienneté, et vice-versa.

25:07 a) L'employé permanent replacé dans une autre unité d'accréditation en vertu du présent article a la priorité de revenir au sein de la présente unité, durant une période de vingt-quatre (24) mois à un emploi comportant un taux de salaire identique ou inférieur à celui du poste qu'il détenait dans la présente unité avant d'être déplacé, selon l'ancienneté, et ce, nonobstant toutes dispositions contraires à la présente convention, sauf celles ayant trait aux promotions et aux transferts à l'intérieur de la présente unité.

b) L'employé permanent perd ce droit de retour et touche dès lors le taux de salaire de l'occupation qu'il remplit dans l'autre unité, s'il est inférieur, s'il refuse le poste offert selon le paragraphe a) qui précède.

c) L'employeur fournit au syndicat et maintient à jour une liste des employés permanents de la présente unité replacés dans une autre unité en indiquant leur ancienneté et la date de tel replacement.

25:08 Dans l'application de l'article 25:02 dans le cas des employés permanents, l'employeur avise le syndicat un (1) mois à l'avance et lui fournit les détails nécessaires pour en discuter au comité des relations de travail de manière à réduire au minimum les préjudices causés par les déplacements.

25:09 a) L'employé à qui on offre un replacement entraînant un déménagement dispose d'un délai de deux (2) semaines avant d'être obligé de faire part de son acceptation ou de son refus; si, à l'expiration de ce délai, l'employé permanent refuse, il est considéré comme ayant remis sa démission à moins que les dispositions de l'article 25:04 b) s'appliquent.

b) L'employé qui doit déménager dans le cadre d'un déplacement a droit aux frais encourus conformément aux directives du Conseil du Trésor.

25:10 Dans l'application du présent article, l'employé doit remplir les exigences normales de l'occupation où il est replacé après une période raisonnable de familiarisation. Dans ce cas, le fardeau de prouver que l'employé ne peut remplir les exigences normales incombe à l'employeur.

25:11 À l'occasion de poste vacant de façon permanente, les dispositions du présent article ont préséance uniquement à l'égard des employés permanents couverts par la présente convention sur le mécanisme de promotion prévu à l'article 23.

25:12 Pour fins de comparaison, le taux de salaire prévu à l'échelle en annexe est ramené sur une base horaire.

ARTICLE 26—ÉVALUATION DES TÂCHES

26:01 L'employeur et le syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec constituent dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la signature de la convention un comité conjoint chargé de procéder à l'évaluation des tâches et à la classification des occupations régies par la convention. Ce comité se réunit pour la première fois au plus tard au dernier jour de ce délai, sauf entente contraire entre les parties. Il est composé de quatre (4) représentants du syndicat et de quatre (4) représentants de l'employeur.

26:02 Les parties syndicale et patronale peuvent adjoindre aux membres du comité qui les représentent un ou plusieurs experts en ce domaine, qui peuvent assister aux séances du comité conjoint et prendre part aux discussions et qui sont payés par la partie qui les désigne.

26:03 a) Tout le travail des représentants syndicaux du comité d'évaluation des tâches assistés ou non de leurs experts, concernant cette clause, est exécuté durant les heures régulières de travail et lesdits représentants sont libérés à cette fin. Cette libération est faite sans perte de salaire lorsque ces représentants siègent en comité conjoint, i.e., avec la partie patronale et couvre le temps normal de transport.

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

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

26:04 Le comité se réunit aussi souvent que nécessaire.

26:05 Lorsque le comité conjoint en viendra à une entente complète sur l'évaluation et la classification des occupations, cette entente prendra la forme d'une recommandation qui sera soumise, dans le mois qui suivra, à l'employeur et à l'assemblée du syndicat.

26:06 L'évaluation des tâches prévues à l'annexe «C» est faite selon la procédure générale décrite ci-après.

26:07 Parmi les occupations sujettes à cette évaluation, l'employeur soumet au syndicat et le syndicat à l'employeur une liste des occupations les plus représen-

tatives. Le comité s'entend alors sur une liste commune de tâches repères.

26:08 La description des tâches repères est faite de la façon suivante:

1) le comité s'entend sur les procédures requises pour décrire les tâches repères;

2) l'employeur en fait la description;

3) l'employeur soumet chacune de ces descriptions au syndicat;

4) le syndicat vérifie si ces descriptions rapportent adéquatement le travail demandé et soumet ses corrections à l'employeur;

5) l'employeur vérifie les corrections apportées par le syndicat et si nécessaire, le comité se réunit pour discuter et s'entendre sur les corrections à apporter.

26:09 La description des tâches repères ainsi complétée et acceptée par les parties, l'employeur soumet au syndicat un manuel d'évaluation des tâches régies par cette convention. Le syndicat soumet ses commentaires sur ce manuel à l'employeur pour étude par ce dernier. Le comité se réunit alors pour s'entendre sur une rédaction finale de ce manuel.

26:10 L'employeur procède semblablement à la description des tâches repères pour la description des autres occupations prévues à l'annexe «C» et soumet telles descriptions au syndicat.

Le syndicat vérifie si ces descriptions rapportent adéquatement le travail demandé et soumet ses corrections à l'employeur.

L'employeur vérifie les corrections apportées par le

syndicat et si nécessaire, le comité se réunit pour discuter et s'entendre sur les corrections à apporter.

26:11 La description des tâches concernées étant complétée et acceptée par les parties, l'employeur soumet au syndicat l'évaluation détaillée des occupations précédemment décrites.

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

26:12 L'employeur soumet au syndicat un projet de grades basé sur la classification des occupations évaluées.

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

26:13 Le plan d'évaluation des tâches est mis en application après entente entre les parties.

ARTICLE 27—AUTOMATISATION

27:01 Advenant qu'au cours de la présente convention l'employeur introduise un nouveau procédé dû à l'utilisation de machinerie ayant pour effet de réduire le nombre d'employés dans une occupation, le comité de relations de travail se réunira dans les meilleurs délais pour tenter de relocaliser les employés directement affectés par voie de transfert à l'intérieur de la zone. Dans ce cas, les employés affectés auront priorité sur les employés inscrits à la liste des transferts.

27:02 Advenant que le comité de relations de travail ne puisse en arriver à une entente sur la relocalisation des employés par voie de transfert, les employés visés directement par l'introduction du nouveau procédé, au sens du paragraphe: 01, effectueront le déplacement conformément aux dispositions de l'article 24 de la présente convention et seront assurés du maintien du salaire de leur occupation, tout en bénéficiant des augmentations prévues à la convention collective pour lesdites occupations.

27:03 L'employé affecté directement par l'introduction du nouveau procédé au sens du paragraphe: 01 pourra bénéficier, s'il y a lieu, d'une période d'entraînement d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables dans le cas des employés de succursales et d'une durée maximale de soixante (60) jours ouvrables, s'il y a lieu, dans le cas des employés de bureaux. L'employeur coopèrera à l'entraînement susdit.

27:04 Les changements de méthodes et de procédés d'ordre administratifs ne sont pas visés par le présent article.

ARTICLE 28—COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

28:01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, les parties forment un comité de relations de travail composé de six (6) membres, soit trois (3) représentants désignés par chacune des parties. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers et des experts.

28:02 Ce comité à caractère consultatif a pour objet l'étude de problèmes qui ne relèvent pas de la convention collective et dont les parties ont un intérêt commun à rechercher la solution. Ce comité peut, en particulier, étudier les moyens de favoriser le perfectionnement professionnel des employés et des problèmes qui ne relèvent pas des autres comités prévus par cette convention.

28:03 Ce comité se réunit une (1) fois par mois à la date convenue entre les membres ou plus souvent, s'ils le désirent. Chaque partie doit, avant la tenue de toute

réunion, communiquer à l'autre la nature des problèmes qu'elle désire soumettre à l'attention du comité.

Le comité peut nommer un secrétaire qui a pour tâche de dresser le procès-verbal des réunions et le communiquer aux membres du comité, de même qu'au syndicat et à l'employeur.

28:04 Les employés ne subissent pas de perte de salaire par suite de leur présence aux réunions conjointes du comité.

28:05 L'employeur s'engage à saisir le comité des relations de travail de tout changement majeur susceptible de modifier les conditions de travail des employés afin de lui permettre de faire les représentations à ce sujet, et ce sans préjudice au droit de grief si la Société viole l'une ou l'autre des dispositions de la convention.

ARTICLE 29—CONGÉ SANS SOLDE

29:01 L'employé a droit, après avoir donné un préavis d'un (1) mois, à un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans aux fins de consacrer ses activités à un organisme humanitaire et philanthropique. Pour la durée de son permis d'absence, il ne bénéficie d'aucun droit prévu à la convention à l'exception de l'accumulation de son ancienneté et ce, pourvu qu'à l'expiration de ce permis d'absence, il reprenne son emploi.

L'employeur peut renouveler ce permis d'absence après entente avec le syndicat.

L'employeur peut, pour un motif valable, accorder à un employé un congé sans solde aux mêmes conditions que celles prévues au paragraphe précédent.

29:02 Un employé a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) ans pour

fins d'études aux mêmes conditions que celles prévues au paragraphe précédent.

29:03 Un employé qui a obtenu un congé sans solde peut revenir avant ou à l'expiration du congé et reprendre le poste qu'il détenait avant l'obtention du congé sans solde. Si, durant son absence, le poste est aboli ou changé, les dispositions de la clause d'ancienneté s'appliquent.

ARTICLE 30—DROITS ACQUIS

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

Dans cette optique, ces droits acquis sont maintenus pour la durée de la présente convention, à la condition qu'ils n'en contredisent pas les dispositions de celle-ci.

ARTICLE 31—CONGÉ POUR ACTIVITÉS JUDICIAIRES

31:01 L'employé qui doit s'absenter pendant ses heures normales de travail pour agir comme juré ou 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, la rémunération qu'il aurait autrement gagnée

- s'il avait travaillé dans les heures normales de travail inscrites à son horaire, à l'exclusion de toute prime,

- s'il est un employé affecté à une succursale où la

totalité des employés de cette succursale travaillent en temps supplémentaire et de manière régulière un soir sur semaine, pour autant qu'il:

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

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

31:02 Si le temps de voyage de l'employé exige un délai plus long, sur demande que l'employé fait avant le début de son absence, l'employeur lui accorde, pour le temps nécessaire à ce voyage, un permis d'absence payé aux conditions énoncées ci-haut.

31:03 L'article 31, aux conditions y énoncées, s'applique à l'employé qui est appelé à comparaître devant un tribunal de droit commun dans une cause où il est une partie en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 32—ANNEXES ET AMENDEMENTS

32:01 Toute les annexes de cette convention de même que tout amendement ou entente visant à amender la présente convention collective, que les parties pourront signer au cours de sa durée, en font partie intégrante. Ces amendements ou ententes doivent porter la signature du président et du secrétaire du syndicat.

ARTICLE 33—HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

33:01 L'employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses employés. L'employeur et le syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et des

méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des employés.

33:02 Toute question relative au paragraphe précédent, ou tout problème s'y rapportant soumis à l'employeur par le syndicat, doivent être étudiés par l'employeur afin d'apporter une solution satisfaisante. Si le syndicat n'est pas satisfait des mesures prises quant à la santé et la sécurité au travail, le cas peut être soumis à l'arbitrage par le syndicat.

33:03 Le délégué en chef ou son représentant, accompagné de tout spécialiste de son choix, peut vérifier tout problème se rapportant à l'hygiène, à la santé, au bien-être des employés et a, dans ce but accès à tous les locaux concernés.

ARTICLE 34—RÉGIMES D'ASSURANCE-SALAIRE ET DE CRÉDITS-MALADIE

34:01 Les employés réguliers et à l'essai qui sont engagés à temps plein ou à 75% du temps plein, après un (1) mois de service continu, acquièrent des crédits-maladie et commencent à bénéficier des régimes décrits ci-dessous dans le même délai.

34:02 Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication grave d'une grossesse, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'employeur.

34:03 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son

représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

34:04 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

34:05 Subordonnément aux dispositions des présentes, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

a) Jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit: au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail;

b) à compter de l'épuisement des jours de congés-maladie accumulés, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à $40 par semaine plus 60% de son salaire en excédent de ce montant mais pas moins de 66 2/3% de son salaire;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement

d'une prestation d'un montant égal à 75% du montant déterminé pour la période précitée.

Le salaire de l'employé prévu à 34:01 a) aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de l'échelle applicable à l'employé à la date où commence le paiement de la prestation visée à b) ci-dessus; pour les employés prévus au paragraphe 34:01 autre que les temps plein réguliers le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

34:06 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime universel de retraite et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés-maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime universel de retraite sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

34:07 Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de Rentes du Québec, de la Loi des Accidents du Travail, du Régime de retraite et de la Loi de l'Assurance automobile, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

34:08 Les jours de maladie au crédit d'un employé à la

date de la signature de la présente convention collective demeurent à son crédit et subordonnément aux dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de la date de signature viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé étant précisé que les jours monnayables sont épuisés en premier lieu.

34:09 Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé atteint l'âge de 65 ans. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

34:10 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonnément à la présentation par l'employé des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

34:11 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

34:12 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 34:10; l'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de l'employé ou de son médecin traitant sauf dans les cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de l'employé.

34:13 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'employeur le juge à propos. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

34:14 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

34:15 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure normale de griefs.

34:16 À la fin de chaque mois de service rémunéré, à compter du 1er juillet 1978 de la présente convention collective, on crédite aux employés visés au paragraphe 34:01 un (1) jour ouvrable de congé-maladie.

34:17 Le salarié qui n'utilise pas au complet ses congés maladie accumule sans limite les jours non utilisés.

34:18 Si la maladie se prolonge au-delà des jours de congés accumulés dans la réserve de l'employé, l'employeur pourra, dans des cas spéciaux, accorder une prolongation du paiement des prestations prévues au présent article, telles prestations devant être débitées à la réserve à venir de l'employé et ne devant pas excéder soixante-six (66) jours ouvrables ou trois (3) mois de calendrier.

34:19 Les invalidités en cours de paiement à la date de la signature de la présente convention collective sont couvertes par les présentes dispositions.

34:20 Tout employé, avant la date effective de sa mise à la

retraite avec pension, a droit à un congé de retraite dont la durée est basée sur la réserve accumulée de ses crédits-maladie et est calculée de la façon suivante:

TABLEAU I

CONGÉ DE MALADIE (en jour de maladie)		CONGÉ DE RETRAITE (en mois de calendrier)
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.

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

TABLEAU II

CONGÉ DE MALADIE		GRATIFICATION EN ESPÈCES (en mois de traitement brut au départ)
44 jours	équivalent à	1 mois
88 jours	équivalent à	2 mois
132 jours	équivalent à	3 mois

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

Tous les jours de congé de maladie inférieurs à 22 jours selon le tableau II, ou en excédent de l'un des

cinq (5) premiers nombres mentionnés au tableau I ou de l'un des deux (2) premiers nombres mentionnés au tableau II seront considérés sur la même base en faisant des ajustements proportionnels.

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

34:21 Si un employé 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 à l'employé 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 II du paragraphe 34:20 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.

34:22 Il sera également loisible à la Société de permettre à un employé, 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.

ARTICLE 35—RÉGIME DE RETRAITE

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

ARTICLE 36—VERSEMENT DU SALAIRE

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

Lorsque les chèques de paie ne sont pas disponibles le vendredi, l'employeur fournit à l'employé une avance provisoire de 70% du salaire prévu à l'échelle contre signature par ce dernier d'une reconnaissance de dette. L'employé rembourse l'avance sur réception de son chèque de paie.

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

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

36:03 Les renseignements suivants apparaissent au chèque:

a) nom et prénom de l'employé

b) date et période de paie

c) salaire pour les heures normales de travail

d) salaire pour le surtemps

e) détail des déductions

f) paie nette

g) le numéro d'assurance-sociale de l'employé

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

36:04 Lorsqu'il y a des modifications aux déductions visant l'ensemble des employés, l'employeur joint au chèque de paie une note explicative.

36:05 Lorsqu'il y a des erreurs relatives aux déductions autorisées visant un employé, l'employeur joint au chèque de paie une note explicative.

36:06 Dans le cas de départ d'un employé, les montants qui lui sont dus en guise de salaire, de vacances et de crédits-maladie, conformément aux dispositions de la présente convention, lui sont versés au cours des deux (2) semaines qui suivent son départ. Un état détaillé de ces montants est joint.

36:07 Si, par erreur, l'employeur versait un montant excédentaire ou omettait de faire certaines déductions sur la paie d'un employé, il doit prendre entente avec celui-ci sur les modalités de remboursement.

À défaut d'entente, le remboursement est effectué à un prorata n'excédant pas un dixième (1/10) par semaine de la somme due. Cependant, si la somme due est moindre que vingt ($20) dollars, elle peut être déduite entièrement sur la paie suivante.

ARTICLE 37—DROITS GÉNÉRAUX

37:01 L'employeur et le syndicat ne font directement ni indirectement quelque menace ou distinction injuste, ne dispensent aucune faveur et n'exercent aucune contrainte ni n'imposent aucune mesure disciplinaire à un employé en raison de sa race, de ses croyances religieuses ou son absence de croyances religieuses, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa langue ou de ses opinions, ni en raison de l'exercice par lui d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

ARTICLE 38—TRAVAIL DONNÉ À CONTRAT

38:01 a) Tout employé régulier déplacé par l'adjudication d'un contrat exerce ses droits conformément aux dispositions de l'article 24—réduction de personnel, et est assuré du maintien du salaire de son occupation, tout en bénéficiant des augmentations prévues à la convention collective pour ladite occupation.

b) Il est également loisible à l'employeur d'affecter l'employé déplacé par l'adjudication d'un contrat à un poste de son choix comportant le maintien des avantages prévus ci-haut et ce, nonobstant toutes dispositions contraires prévues à la convention. Toutefois, l'assignation d'un employé au sens du présent paragraphe, ne doit pas être faite de manière à déplacer un autre employé de l'unité de négociation. Aucune assignation n'est effectuée des succursales aux bureaux et vice-versa.

c) Tout employé qui a déplacé au sens de l'article 24 ou qui a été assigné par l'employeur bénéficie d'une période d'entraînement d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables dans son nouveau poste.

d) Sans égard aux dispositions relatives aux promotions, l'employeur accorde à l'employé, qui a été ainsi déplacé ou ainsi assigné en vertu du présent article, tout poste vacant dans une occupation supérieure à celle qu'il détient alors, jusqu'à ce que cet employé revienne dans l'occupation qu'il détenait avant l'adjudication d'un contrat. En application du présent paragraphe, aucun employé n'est tenu d'accéder à un poste à l'extérieur de sa localité. Il est également convenu que l'employé ainsi promu ne doit pas subir d'inconvénients majeurs quant aux distances à parcourir pour se rendre au travail.

Advenant le refus d'un employé d'accepter un poste d'une occupation supérieure pour des raisons autres que prévues ci-haut, le maintien du salaire de son occupation cesse; il est classifié et rémunéré dans l'occupation qu'il remplit.

38:02 L'adjudication d'un contrat n'entraîne pas la mise à pied d'employés réguliers et permanents.

38:03 Rien dans ce qui précède ne doit être interprété comme une restriction au droit de l'employeur d'acheter du matériel, des matérieux, de l'outillage pour l'exploitation de l'employeur.

38:04 S'il survient certaines difficultés concernant l'application de cet article, le problème peut être soumis au comité des relations de travail selon l'article 28 de la convention.

ARTICLE 39—TENUE VESTIMENTAIRE

39:01 L'employeur fournit gratuitement à ses employés tout uniforme qu'il exige. Ces vêtements doivent être utilisé durant les heures de travail et doivent être entretenus de façon convenable au frais de l'employé en ce qui a trait au nettoyage, lavage et réparations mineures. L'employé n'aura pas à faire la remise du vieux vêtement lors de son remplacement.

ARTICLE 40—SALAIRE D'UNE NOUVELLE FONCTION

40:01 Le salaire d'une fonction nouvellement créée ou modifiée d'une façon appréciable pendant cette convention est fixé par l'employeur. S'il survient un désaccord avec un employé ou des employés nouveaux ou le syndicat, ce taux de salaire est soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 41—DROITS DE LA DIRECTION

41:01 Le syndicat reconnaît que l'employeur a seul le droit de diriger ses affaires y compris sans s'y limiter les droits de:

a) localiser ses magasins et bureaux, déterminer l'équipement dont ils seront pourvus, gérer son commerce, en diriger les opérations et embaucher;

b) classifier, exercer ses droits de direction, faire les

mouvements de personnel, éliminer des classifications, opérer la mise à la retraite des employés conformément au plan en vigueur, exercer la discipline et donner des sous-contrats sujet toutefois aux droits de grief;

c) de combiner ou de changer les occupations et de déterminer les méthodes selon lesquelles les opérations sont ou seront exécutées, le tout sans diminution de salaire des employés concernés et sujet à un grief de rajustement de salaire s'il y a lieu;

d) de diriger les employés, y compris le droit de décider le nombre d'employés requis en tout temps pour un travail, changer le nombre d'employés nécessaires à un travail, pourvu qu'il n'en résulte pas de surcharge pour les employés concernés;

e) déterminer les exigences d'une tâche, les normes de travail, de compétence et de rendement, à la condition que tout changement n'entraîne pas de déclassements pour les employés au service de l'employeur lors de la signature de la présente convention. Si, toutefois, un employé cesse de pouvoir remplir les exigences d'une occupation à cause de la diminution de sa capacité, il sera déplacé et la clause d'ancienneté s'appliquera;

f) faire et appliquer les règlements non incompatibles avec les dispositions de la convention collective et à être observés par les employés, concernant la sécurité, l'ordre, la discipline et la protection de ses propriétés pourvu que les sanctions applicables soient laissées sujettes à l'appréciation de l'arbitre dans les griefs.

41:02 Les droits dont il est question au paragraphe 41:01 qui précède doivent être exercés conformément aux

dispositions de la présente convention collective et aux droits de l'employé.

41:03 Tout droit et obligation de l'employeur dont l'exercice n'est pas conditionné par la convention collective demeurent le droit et obligation de l'employeur.

ARTICLE 42—VALIDITÉ

42:01 Tout article ou partie d'article de la présente convention qui est ou qui devient en contradiction avec la législation est réputé nul et non avenu sans que cela affecte la validité des autres articles ou parties d'articles de la présente convention.

ARTICLE 43—GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

43:01 Il n'y aura pas de grève ni lock-out pendant la durée de la présente convention. Le syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera pas un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 44—SALAIRES

44:01 Les salaires en vigueur apparaissent à l'annexe «A».

44:02 Les règles de majoration des échelles salariales apparaissent à l'annexe «B».

44:03 Les règles s'appliquant aux employés hors-échelle prévues à la présente convention s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 1982. À compter du 1er janvier 1983, les règles régissant ces employés apparaissent à l'annexe «C».

44:04 Le taux horaire s'obtient en divisant le taux annuel par 1826,3h pour les titres d'emploi à 35 heures par semaine et 2087,2h pour les titres d'emploi à 40 heures par semaine.

44:05 Le taux hebdomadaire s'obtient en divisant le taux

annuel par 52,18 semaines.

ARTICLE 45—ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE

45:01 Les régimes d'assurance-vie et le régime d'assurance-maladie présentement en vigueur le demeureront jusqu'à ce que l'employeur et le syndicat conviennent de modifications; ces modifications entreront en vigueur durant le premier semestre de 1980.

45:02 Pour la durée de la convention, l'employeur maintient sa participation actuelle au coût des bénéfices assurés pour chaque employé.

45 :03 Toute augmentation du coût des bénéfices assurés résultant de l'expérience ou de modifications sera à la charge de l'employé.

ARTICLE 46—EMPLOYÉS HORS ÉCHELLE

46:01 À l'exception des cadres rétrogradés, l'augmentation de salaire des employés dont le salaire est hors échelle, est de 50% du pourcentage de l'augmentation de salaire prévue à la convention collective.

ARTICLE 47—FRAIS DE REPAS ET DE DÉPLACEMENT

47:01 Affectation temporaire sans coucher

L'employé en affectation temporaire, qui est requis par l'employeur d'effectuer un travail hors de sa zone, ainsi que l'employé convoqué hors de sa zone, a droit à l'indemnité de repas pour le dîner au montant prévu aux procédures administratives de la Société pour autant qu'intervienne la période de repas prévue aux articles 7:02 et 8:02.

47:02 Affectation temporaire ou convocation par l'employeur avec coucher

Lorsqu'un employé est requis par l'employeur de coucher à l'extérieur de sa zone dans le cadre de son travail ou d'une convocation par l'employeur, 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.

Quant aux frais de repas, ils sont remboursés suivant les tarifs établis aux procédures administratives de la Société. Ces tarifs ne peuvent pas être moindres que ceux qui existaient lors de la signature de la présente convention.

47:03 L'employé, appelé par l'employeur à se rendre chez un médecin hors de sa zone, a droit au remboursement des frais prévus aux paragraphes :01 ou :02 du présent article, selon le cas.

47:04 L'employeur rembourse à l'employé appelé à se déplacer les frais réellement encourus lors de l'utilisation de transport en commun.

47:05 Lorsque requis par l'employeur d'utiliser un taxi dans l'exercice de ses fonctions, l'employé est remboursé des frais encourus sur présentation d'un reçu.

47:06 L'employé requis d'utiliser un transport en commun, mais qui utilise plutôt une automobile personnelle, n'aura droit qu'à une compensation égale au prix de ce transport en commun.

47:07 Automobile personnelle

a) L'employé qui est requis d'utiliser son automobile reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité équi-

valente au tarif fixé aux procédures administratives de la Société. Il est entendu que ce tarif ne peut pas être moindre que celui qui existait au moment de la signature de la présente convention.

b) L'employeur rembourse à l'employé les frais encourus pour péage et stationnement lorsque ce dernier est requis d'utiliser son automobile.

47:08 Période de formation en vertu de l'article 23

L'employé de la région de Montréal et de Québec qui est requis de se déplacer hors de la zone pour participer à une période de formation en vertu de l'article 23 aura droit au remboursement des frais supplémentaires de transport ainsi occasionnés.

47:09 L'employé qui n'a pas été avisé la veille d'une affectation temporaire et qui a utilisé son automobile pour venir au travail pourra l'utiliser pour se rendre à l'endroit de cette affectation temporaire et aura droit aux indemnités prévues au paragraphe :07.

47:10 Sur demande, lorsqu'il y a frais de séjour comportant un coucher, l'employé reçoit une avance de voyage correspondant à l'estimation des frais qu'il aura à encourir pour ce séjour.

47:11 Sauf s'il y a avance, l'employeur effectue le remboursement des frais prévus au présent article lors du versement de la paie de la semaine suivante.

ARTICLE 48—LANGUE DE TRAVAIL

48:01 Aucun employé dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue pour fins de communication interne.

48:02 L'employé dont la langue maternelle est le français doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît pour

fins de service à la clientèle, selon les nécessités du service.

48:03 L'employé dont la langue maternelle est le français ne voit pas ses chances d'avancement diminuées du seul fait qu'il lui est impossible de s'exprimer dans une autre langue.

48:04 Les articles 41 à 49 de la Charte de la langue française sont réputés faire partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 49— DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

49:01 La présente convention collective s'étend du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1984. Seuls les salaires sont rétroactifs et ce, à compter du 1er juillet 1982.

49:02 a) Nonobstant le fait que chaque échelon équivaut à une année d'expérience et en dépit de tout autre règlement pouvant exister, au cours de l'année 1983, aucun avancement d'échelon, ni de progression salariale fondée sur l'expérience ou le rendement n'est accordé à un employé qui y est admissible sauf s'il résulte d'un changement de grade, d'un avancement de classe, d'un reclassement, d'une promotion ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle en cours d'emploi.

b) Cet échelon ne peut être rattrapé par la suite.

Aux fins de la présente convention collective, le masculin inclut le féminin.

Aux fins de la présente convention collective, l'expression «date de signature de la convention» ou une expression équivalente désigne la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

ARTICLE 50—DIVERS

50:01 Déficit de caisses enregistreuses

Tout employé agissant à titre de caissier est tenu de rembourser à l'employeur les déficits quotidiens d'un montant de $2.00 et plus à raison de 50% du montant de ce déficit.

Tout excédent d'argent est, et demeure la propriété de l'employeur.

50:02 Avantages sociaux—employés temporaires et à temps partiel

Les employés temporaires et à temps partiel sont exclus des avantages sociaux prévus à la présente convention collective. Pour tenir lieu des avantages sociaux, des vacances, des jours fériés, etc; l'employeur verse aux employés temporaires et à temps partiel un pourcentage de 15% basé sur le salaire gagné incluant le temps supplémentaire. Cette remise se fait à l'employé à l'occasion du versement du salaire hebdomadaire.

50:03 Congé hebdomadaire et absences occasionnelles du directeur de succursale

Il est de l'attribution du caissier senior de remplacer le directeur de succursale en qualité de caissier senior lors du congé hebdomadaire du directeur de succursale, ainsi qu'à l'occasion d'une durée maximale d'une journée additionnelle par semaine et cela, sans aucune rémunération additionnelle.

Il pourra y avoir entente particulière entre le directeur de succursale et le caissier senior pour échanger leur congé hebdomadaire.

50:04 Entente relative à certains employés de bureau de Québec

Il est convenu entre les parties qu'advenant un surplus de personnel féminin dans les bureaux de Québec au sens de l'article 25 «sécurité d'emploi», les employées affectées par ce surplus seront maintenues à un emploi dans les bureaux de Québec pour la durée de la présente convention, sans diminution de salaire. Il en est ainsi pour certains employés masculins de bureaux qui ne seraient pas en mesure de remplir les exigences normales des postes offerts dans les autres unités de négociations ou les autres postes offerts chez l'employeur à Québec.

50:05 Vacances et crédits de congés-maladie

Le fait pour un salarié de travailler selon un horaire comprimé ne doit pas avoir pour effet de lui conférer plus de jours de vacances que s'il travaillait selon un horaire comportant cinq (5) jours de travail d'égale durée.

La même disposition s'applique mutatis mutandis en matière de crédits de congés-maladie.

50:06 Disposition générale

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

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

ANNEXE «A»

ÉCHELLES SALARIALES
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux hebdomadaires)
(40 heures)

CAISSIER-VENDEUR

ECHELON	82.07.01 Taux	83.04.01 Taux
1	313,60	320,00
2	324,80	331,20
3	336,40	343,20
4	348,80	355,60
5	361,60	368,80
6	374,40	382,00

CONSEILLER EN VINS
CAISSIER PRINCIPAL

ECHELON	82.07.01	83.04.01
1	346,80	353,60
2	361,20	368,40
3	376,40	384,00
4	392,00	400,00
5	408,40	416,40

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux annuels)
35 heures

AUXILIAIRE DE BUREAU

ECHELON	82-07-01 TAUX	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS HORAIRES 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
01	14 738	11 871,00	1,57	14 683,00

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux annuels)
35 heures

RÉCEPTIONNISTE

ECHELON	82-07-01 TAUX	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS HORAIRES 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
01	14 848	11 962,00	1,58	14 775,00
02	15 158	12 218,00	1,61	15 067,00
03	15 469	12 455,00	1,65	15 341,00

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux annuels)
35 heures

DACTYLO

ECHELON	82-07-01 TAUX	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS HORAIRES 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
01	14 848	11 962,00	1,58	14 775,00
02	15 286	12 309,00	1,63	15 177,00
03	15 743	12 963,00	1,67	15 597,00

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux annuels)
35 heures

STÉNO-DACTYLO

ECHELON	82-07-01 TAUX	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS HORAIRES 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
01	14 903	11 999,00	1,59	14 830,00
02	15 323	12 346,00	1,63	15 213,00
03	15 779	12 711,00	1,68	15 633,00
04	16 309	13 131,00	1,74	16 108,00

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux annuels)
35 heures

COMMIS

ECHELON	82-07-01 TAUX	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS HORAIRES 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
01	14 903	11 999,00	1,59	14 830,00
02	15 450	12 437,00	1,65	15 323,00
03	16 090	12 948,00	1,72	15 907,00
04	16 711	13 460,00	1,70	16 437,00

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux annuels)
35 heures

COMMIS-INTERMÉDIARE

ECHELON	82-07-01 TAUX	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS HORAIRES 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
01	16 711	13 460,00	1,70	16 437,00
02	17 277	13 916,00	1,45	16 966,00
03	17 989	14 483,00	1,28	17 587,00
04	18 647	15 012,00	0,99	18 190,00
05	19 341	15 578,00	1,00	18 793,00
06	20 108	16 181,00	1,01	19 468,00

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux annuels)
35 heures

COMMIS-SENIOR

ECHELON	82-07-01 TAUX	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS HORAIRES 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
01	21 514	17 332,00	0,38	20 710,00
02	22 299	17 971,00	0,03	21 404,00
03	23 084	18 592,00	0,00	22 080,00
04	23 888	19 231,00	0,00	22 792,00
05	24 655	19 852,00	0,00	23 450,00

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux annuels)
35 heures

AUXILIAIRE DE LABORATOIRE

ECHELON	82-07-01 TAUX	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS HORAIRES 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
01	14 903	11 999,00	1,59	14 830,00
02	15 323	12 346,00	1,63	15 213,00
03	15 761	12 693,00	1,68	15 615,00
04	16 218	13 076,00	1,72	16 017,00
05	16 747	13 478,00	1,69	16 473,00

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux annuels)
35 heures

AUXILIAIRE EN INFORMATIQUE

ECHELON	82-07-01 TAUX	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS HORAIRES 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
01	14 903	11 999,00	1,59	14 830,00
02	15 323	12 346,00	1,63	15 213,00
03	15 779	12 711,00	1,68	15 633,00
04	16 309	13 131,00	1,74	16 108,00

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux annuels)
35 heures

OPÉRATEUR EN INFORMATIQUE—CLASSE III

ECH.	TAUX 82-07-01 $	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS JOURNALIERS 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
1	15 158	12 218	1,61	15 067
2	15 724	12 675	1,67	15 578
3	16 309	13 131	1,74	16 108
4	16 857	13 569	1,64	16 583
5	17 514	14 117	1,38	17 185
6	18 153	14 629	1,20	17 752

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux annuels)
35 heures

OPÉRATEUR EN INFORMATIQUE—CLASSE II

ECH.	TAUX 82-07-01 $	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS JOURNALIERS 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
1	16 765	13 496	1,68	16 491
2	17 405	14 026	1,39	17 076
3	18 007	14 501	1,27	17 606
4	18 701	15 049	0,98	18 245
5	19 377	15 615	1,00	18 829

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux annuels)
35 heures

OPÉRATEUR EN INFORMATIQUE—CLASSE I

ECH.	TAUX 82-07-01 $	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS JOURNALIERS 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
1	19 158	15 432	0,99	18 628
2	19 907	16 035	1,03	19 286
3	20 655	16 638	0,76	19 961
4	21 477	17 295	0,40	20 674
5	22 317	17 971	0,03	21 422

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux annuels)
35 heures

OPÉRATEUR EN INFORMATIQUE—CLASSE PRINCIPALE

ECHELON	82-07-01 TAUX	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS HORAIRES 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
01	21 496	17 332,00	0,38	20 692,00
02	22 317	17 971,00	0,03	21 422,00
03	23 121	18 628,00	0,00	22 116,00
04	23 998	19 322,00	0,00	22 902,00
05	24 874	20 035,00	0,00	23 651,00
06	25 806	20 783,00	0,00	24 472,00
07	26 755	21 550,00	0,00	25 294,00
08	27 741	22 354,00	0,00	26 153,00

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
(taux annuels)
35 heures

MÉCANOGRAPHE

ECHELON	82-07-01 TAUX	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS HORAIRES 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
01	15 377	12 382,00	1,64	15 268,00
02	15 944	12 839,00	1,70	15 779,00

03	16 565	13 332,00	1,77	16 327,00
04	17 204	13 862,00	1,48	16 893,00
05	17 843	14 373,00	1,34	17 478,00
06	18 555	14 957,00	1,02	18 117,00
07	19 213	15 487,00	0,99	18 683,00
08	19 980	16 090,00	1,04	19 359,00

ÉCHELLES SALARIALES ET MONTANTS ADDITIONNELS

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

(taux annuels)

35 heures

PRÉPOSÉ À LA DÉGUSTATION

ECH.	TAUX 82-07-01 $	TAUX 83-01-01 $	MONTANTS JOURNALIERS 83-01-01 AU 83-03-31 $	TAUX 83-04-01 $
1	18 007	14 501	1,27	17 606
2	18 665	15 030	0,98	18 190
3	19 341	15 578	1,00	18 793
4	20 035	16 144	1,03	19 414
5	20 783	16 729	0,71	20 071
6	21 569	17 368	0,36	20 747
7	22 372	18 026	0,00	21 477

ANNEXE «B»

I- MAJORATION DES TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENTS

A) Règle générale

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

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

Pourcentage d'accroissement de l'IPC =

IPC de décembre précédent −

IPC de décembre de l'année antérieure ÷

IPC de décembre de l'année antérieure

× 100*

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

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

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1983, à l'exception des taux

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

de traitements des emplois de la catégorie des ouvriers est majoré, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitements des employés de la catégorie ouvriers sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal 1¾au pourcentage de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois.

II- EPOQUE DE MAJORATION

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

III- EMPLOYES HORS-TAUX OU HORS-ECHELLE

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

A) entièrement sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique ou le maximum majoré de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi n'excède pas son taux de traitement;

B) ou en partie sous la forme d'une augmentation de son taux de traitement et en partie sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique ou le maximum, majoré de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi devient supérieur à son taux de traitement; dans

un tel cas, le taux de traitement de l'employé est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du taux unique ou du maximum de traitemtnt de sa classe d'emploi; la différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration appliqué à la même date au taux unique ou au maximum de cette échelle de traitement et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation ainsi appliqué à son taux de traitement est par ailleurs accordée à l'employé sous la forme d'un montant forfaitaire.

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

IV- LES PRIMES

Aù 1er janvier 1984 les primes de responsabilités sont redressées d'un pourcentage dont la valeur est égale à la majoration moyenne des taux et échelles de traitements.

ANNEXE «C»

SALARIES HORS TAUX OU HORS ECHELLE

A compter du 1er avril 1983

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

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

1. Le taux de traitement

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

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

ou

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

2. **Le montant forfaitaire**

Le montant forfaitaire accordé au salarié est établi en multipliant le traitement qu'il reçoit le 83.03.31 par un pourcentage qui tient compte, le cas échéant, de l'augmentation de traitement applicable le 1er avril 1983.

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

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

ANNEXE

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

i) si la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;

ii) si, par la suite, la C.E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

Québec, le 29 novembre 1982

LETTRE D'INTENTION
DU GOUVERNEMENT
RELATIVE AU R.R.E.G.O.P.

Messieurs,

Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption et entrée en vigueur, avant le 1er juillet 1983, les dispositions législatives nécessaires dans le but d'apporter les modifications suivantes à l'actuel régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics.

1. **Rachat d'un congé sans solde**

1.1 Le délai fixé au paragraphe a) de l'article 45 de la Loi afin d'effectuer la demande de rachat est remplacé par le suivant: «dans l'année cu congé sans solde». De plus, dans les cas où la demande est effectuée après la fin de ce délai, le coût établi au paragraphe b) de l'article 45 de la Loi est augmenté d'un intérêt au taux fixé par règlement. L'intérêt court à compter de la fin du congé sans solde.

1.2 Un congé sans solde à temps partiel est rachetable selon les mêmes dispositions que celles prévues pour un congé sans solde à temps complet en autant que la durée de ce congé sans solde à temps partiel s'échelonne sur une période d'au moins trente jours consécutifs de calendrier.

2. **Congé de maternité**

Le délai fixé à l'article 54 pour effectuer la demande est retiré à compter de la date de la modification de la Loi. L'employée est cependant tenue d'effectuer une telle demande pour avoir droit au bénéfice prévu par cet article.

3. **Désexualisation**

Les tableaux des taux de primes des annexes 1 et 1.1 sont modifiées pour établir un seul taux pour les deux sexes.

4. **Remise de contributions déjà remboursées**

Permettre la remise dans le seul cas où une enseignante a été obligée de démissionner ou a été congédié suite à son mariage ou à la naissance d'un enfant en autant qu'elle ait bénéficié ou puisse bénéficier des dispositions de sa convention collective visant à lui reconnaître ses années de service avant sa démission ou son congédiement, pour fins d'ancienneté.

5. **Indexation de certains bénéfices**

Les crédits de rente acquis en vertu des dispositions de la Loi sont ajustés dans le seul cas où, suite aux résultats de l'évaluation actuarielle du régime, le rendement réel de la Caisse est supérieur au taux de rendement utilisé dans le calcul de la prime. Cet ajustement touche les crédits de rente en cours de paiement et ceux en attente de paiement.

6. **Représentation à la C.A.R.R.**

6.1 La structure de la C.A.R.R. est modifiée afin de créer un comité de retraite paritaire formé de quatorze (14) membres nommés par le gouvernement et du Président et directeur général de la C.A.R.R.

Sept (7) de ces membres sont les suivants:

a) trois (3) de ces membres proviennent de la Confédération des syndicats nationaux, la Centrale de l'enseignement du Québec et la Fédération des travailleurs du Québec et sont nommés après consultation de ces organismes;

b) trois (3) autres membres sont nommés à partir des listes fournies par les groupements d'associations de salariés au sens de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'Education, des Affaires sociales et des organismes gouvernementaux (1978, c.14) et les associations de salariés reconnues ou accréditées en vertu de la Loi sur la fonction publique (1978, c.15);

c) un (1) autre membre est nommé pour représenter les bénéficiaires du régime. Sa désignation s'effectue suite à la consultation des membres représentant les employés syndiqués auprès des associations de retraités concernées.

6.2 Les comités d'administration et de placement sont abolis et leurs fonctions respectives sont assumées par le comité de retraite.

6.3 Le comité de retraite est présidé par le Président et directeur général de la C.A.R.R. et il est décisionnel, en regard de l'administration des régimes de retraite de RRE, RRF et RREGOP et de la Loi concernant la protection à la retraite de certains enseignants.

6.4 Le Président et directeur général de la C.A.R.R. est en même temps responsable de l'administration de tous les autres régimes de retraite et d'assurances actuellement administrés ou coordonnés par la C.A.R.R.

6.5 Tout participant au RREGOP a un droit d'appel auprès du ou des comités de réexamen formés par le comité de retraite. Le ou les comités de réexamen sont formés de deux (2) représentants nommés après consultation des membres représentant les employés syndiqués et de deux (2) représentants nommés par le gouvernement.

Ce ou ces comités de réexamen présentent leur recommandation auprès du comité de retraite qui statue sur ces demandes d'appel.

Si le participant n'est pas satisfait de la décision du comité de retraite, ou à défaut d'une décision du comité de retraite dans un délai raisonnable, il peut en appeler devant l'arbitre du RREGOP. La décision de celui-ci est finale et sans appel.

Les règles actuelles concernant les demandes de réexamen et d'arbitrage sont inchangées.

Le gouvernement nomme l'arbitre après consultation du comité de retraite.

7. **Calcul de la rente des employés à temps partiel**

La formule de calcul actuellement utilisée est modifiée afin d'éliminer la disproportion de la rente d'un employé à temps partiel par rapport à celle d'un employé à temps complet. Il est entendu que la nouvelle formule de calcul ne doit en aucun cas privilégier un employé à temps partiel par rapport à un employé à temps complet.

8. **Modification du régime**

Au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au R.R.E.G.O.P. ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.

LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DU TRÉSOR

(signé) Yves Bérubé