

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE

ET PROFESSIONNEL DE LA

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

ET

LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

EN VIGUEUR

DU 10 FÉVRIER 1997 AU 30 JUIN 2003

TABLE DES MATIÈRES

#	ARTICLES	PAGE
1	But de la convention	1
2	Reconnaissance	1
3	Interprétation	1
4	Droits de la direction	3
5	Régime syndical	4
6	Affichage et information	5
7	Heures de travail	6
8	Temps supplémentaire	7
9	Vacances	11
10	Jours chômés et payés	12
11	Congés sociaux payés	13
12	Congés sans traitement	15
13	Droits parentaux	16
14	Congés pour l'exercice de fonctions judiciaires	26
15	Charges publiques	27
16	Régime d'assurances collectives	28
17	Congés payés en cas de maladie ou accident	31
18	Langue de travail	33
19	Accident de travail	33
20	Régime de retraite	34
21	Délégué en chef	34
22	Représentation syndicale	35
23	Comité de relations professionnelles	36
24	Mesures disciplinaires	36
25	Procédure de règlement des griefs	38
26	Arbitrage	38
27	Description des tâches	40
28	Postes vacants	40
29	Pratique et responsabilités professionnelles	43
30	Frais de changement de domicile à la demande de l'employeur	44
31	Perfectionnement	47
32	Frais de voyage	48
33	Évaluation	51
34	Hygiène et sécurité	52
35	Sécurité d'emploi	53
36	Droits acquis	55
37	Pratiques interdites	55
38	Validité	56
39	Annexes et amendements	56
40	Versements des gains	56
41	Règlements d'avancement de classe, d'avancement d'échelon et de promotion	57
42	Traitement	61
43	Durée de la convention collective	61
	Annexe A	63
	Annexe B	64
	Annexe C	67

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1:01 La convention collective a pour but de consigner par écrit les résultats de la négociation collective, de promouvoir des rapports harmonieux et d'établir des relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les salariés, relativement aux conditions de travail et les parties doivent s'y conformer.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

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

ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION

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

- a) **employeur:** La Société des alcools du Québec;
- b) **syndicat :** Le Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec;
- c) **salarié :** Toute personne au service de la Société des alcools du Québec couverte par le certificat d'accréditation émis le douze (12) juillet 1974 et ses amendements;
- d) **salarié permanent::** Tout salarié régulier qui a complété vingt-quatre (24) mois de service continu chez l'employeur à titre de salarié régulier;
- e) **salarié régulier:** Tout salarié qui a complété trois (3) mois de service continu chez l'employeur comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 1 ou six (6) mois de service continu comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 2 ou douze (12) mois de service continu comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 3 ;
- f) **salarié à l'essai:** Tout salarié embauché pour remplir un poste devenu vacant de façon permanente et qui compte moins de trois (3) mois de service continu d'emploi comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 1, ou six (6) mois de service continu d'emploi comme

salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 2, ou qui compte douze (12) mois de service continu d'emploi comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 3, à moins que les parties ne s'entendent par écrit pour prolonger la période d'essai. Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux salariés à l'essai. Cependant, il n'a pas droit à la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective en cas d'une mise à pied et d'un congédiement.

Au sens du paragraphe précédent, toute personne promue ou affectée dans un poste couvert par l'unité d'accréditation est considérée comme embauchée;

g) salarié

temporaire: Toute personne temporairement affectée dans l'unité d'accréditation pour une période définie ou embauchée pour une période définie pour accomplir un surcroît temporaire de travail ou un travail à caractère temporaire est un salarié temporaire.

Toute personne temporairement affectée dans l'unité d'accréditation ou embauchée pour remplacer des salariés absents est aussi un salarié temporaire.

Le salarié temporaire n'a pas droit à la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective en cas de mise à pied et de congédiement.

Toutefois, si une telle affectation dans l'unité d'accréditation excède douze (12) mois, à titre de salarié temporaire, celui-ci aura droit à la procédure de grief en cas de congédiement.

Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent au salarié temporaire sauf lorsqu'il en est autrement prévu;

h) conjoint :

Toute personne unie à un salarié par un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs, reconnu par les lois du Québec et non dissous par divorce ou annulé; ou, à défaut, toute personne à propos de laquelle il est prouvé par le salarié, que cette personne cohabite en permanence depuis un (1) an ou depuis qu'un enfant est issu de leur union et qu'il présente publiquement comme conjoint et dont il n'est pas séparé de fait depuis plus de trois (3) mois.

Nonobstant ce qui précède, toute définition spécifique de conjoint, apparaissant dans des régimes d'avantages sociaux, devra trouver son application.

- i) catégorie d'emplois :** Le regroupement des titres d'emplois tel qu'il est établi à l'annexe "A" de cette convention;
- j) traitement :** Salaire versé à un salarié dont le calcul est basé sur l'échelle salariale rattachée à son titre d'emploi;
- k) enfant à charge :** Un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, non-marié et résidant ou domicilié au Canada qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

- être âgé de moins de dix-huit ans; ou
- être âgé de vingt-cinq ans ou moins et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; ou
- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est devenu continuellement invalide depuis cette date.

Nonobstant ce qui précède, toute définition spécifique d'enfant à charge, apparaissant dans des régimes d'avantages sociaux, devra trouver son application.

- l) service continu :** La durée ininterrompue de service d'un salarié à titre de salarié régulier ou à l'essai auprès de l'employeur.

Nonobstant ce qui précède, un salarié qui quitte l'unité d'accréditation pour un autre emploi dans l'entreprise, reprend s'il retourne dans un poste dans l'unité, le statut et le service continu qu'il avait au moment du départ.

3:02 Dans la présente convention collective, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

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

Advenant que l'employeur désire modifier les conditions de travail prévues à la présente convention, il en donne avis au syndicat et les

parties s'entendent. À défaut d'entente, les dispositions de la convention s'appliquent.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5:01** a) Tout salarié doit demeurer ou s'il ne l'est pas, devenir membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- b) Nonobstant le paragraphe précédent, tout nouveau salarié devra, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les quinze (15) jours de la date de son embauchage.
- c) Advenant que le syndicat refuse d'accepter l'adhésion d'un salarié à titre de membre, ce dernier pourra être maintenu dans son poste.
- d) Aucun salarié ne perdra son emploi parce qu'il aura été expulsé du syndicat.
- 5:02** L'employeur perçoit de chaque salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée de temps à autre par le syndicat et en fait remise mensuellement au syndicat en indiquant la source et les variations correspondantes.
- 5:03** En considération des déductions et de la remise des cotisations syndicales par l'employeur, le syndicat consent à indemniser et à protéger l'employeur pour toute réclamation ou responsabilité découlant ou résultant de l'application du présent article.
- 5:04** L'employeur consent à indiquer sur les feuillets d'état de revenu d'emploi le montant total de cotisation syndicale à l'occasion de la remise desdits feuillets aux salariés.
- 5:05** L'autorisation de déduction de cotisation est révoquée lors de la terminaison de l'emploi ou lorsque le salarié cesse d'être visé par la convention collective sous réserve du paragraphe 5:06. L'autorisation de déduction reprend effet automatiquement lorsque le salarié revient dans l'unité d'accréditation.
- 5:06** a) Le présent article continue de s'appliquer à un salarié qui accepte de remplacer temporairement une personne non couverte par l'unité de négociation en vertu du paragraphe l) de l'article 1 du Code du Travail;
- b) Ce salarié n'est cependant pas couvert par les autres dispositions de la convention collective sous réserve des dispositions suivantes:
- 1- L'employeur ne peut obliger un salarié à remplacer temporairement une personne non couverte par l'unité de négociation.
 - 2- Le salarié qui accepte un tel remplacement peut en tout temps retourner à son ancien poste sous réserve de l'article 35 pourvu

qu'il donne à son employeur un préavis de quinze (15) jours à cet effet.

- 3- Pendant la période de remplacement, ce salarié est soumis aux conditions de travail prévues pour la fonction qu'il occupe; il en assume toutes les responsabilités et tous les attributs dans la mesure où ils lui sont confiés par l'employeur.
 - 4- Le poste que le salarié occupait à son départ lui est conservé et il le reprend à son retour sous réserve des dispositions concernant l'article 35.
 - 5- Le droit de grief en cas de congédiement ou suspension lui est maintenu.
 - 6- Pendant la période de remplacement, ce salarié peut poser sa candidature à une promotion ou demander un transfert comme s'il était régi par la présente convention collective.
- c) En considération de ce qui précède, l'employeur convient de continuer à percevoir les cotisations syndicales déterminées par le syndicat, ainsi que de prélever les montants prévus aux régimes d'assurances collectives.

5:07 Lorsque le montant de la cotisation établie par le syndicat varie suivant le salaire du salarié, tout changement dans le montant à déduire du salaire du salarié prend effet à compter de la date effective du changement du salaire.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE ET INFORMATION

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

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

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

Sur demande écrite du salarié qui prévoit être absent, en congé autorisé, pour une période de dix (10) jours ouvrables ou plus, l'employeur lui transmet par le courrier une copie conforme des affichages relatifs aux postes vacants et aux avancements d'échelons émis durant son absence. Cette demande écrite doit contenir les renseignements essentiels facilitant l'envoi de ce courrier.

- 6:03** L'employeur doit transmettre au syndicat, copie de toute directive existante et nouvelle touchant les conditions de travail et s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des salariés couverts par la présente convention.
- 6:04** a) L'employeur fournit au syndicat, vers le premier avril et le premier octobre, la liste des salariés à son service et couverts par la présente convention en indiquant pour chacun: nom, prénom, statut, numéro de département, numéro d'employé, titre d'emploi, état de sa banque de crédits de maladie, salaire, date de service continu ainsi que la date de naissance, l'adresse et le numéro de téléphone tel que communiqué par le salarié.
- b) L'employeur fournit au syndicat un bordereau faisant état des variations relatives à l'addition ou au départ de salariés, leur inclusion ou leur exclusion de l'unité de négociation ainsi que les raisons de ces variations.
- 6:05** L'employeur rend disponible à chaque salarié un exemplaire de la convention collective en vigueur ainsi que tout document relatif aux régimes d'assurances et de retraite.
- 6:06** L'employeur informera tout nouveau salarié visé par la présente convention de son statut, de son titre d'emploi et du régime syndical auquel il est soumis.
- 6:07** L'employeur informera le syndicat des modifications apportées aux différents secteurs en ce qui a trait aux services qui y sont compris.
- 6:08** Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la présente convention collective et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

- 7:01** La semaine normale de travail des salariés est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi selon l'horaire suivant:
- a) du lundi au jeudi inclusivement de huit heures trente (8:30) à dix-sept heures (17:00) avec une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas;
- b) le vendredi de huit heures trente (8:30) à douze heures trente (12:30);

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

7:02 Compte tenu des besoins, l'employeur peut autoriser des horaires autres que ceux prévus au paragraphe 7:01 lorsque les salariés présentent un intérêt à cet effet. Les horaires demeureront en vigueur jusqu'à ce qu'ils ne conviennent plus à l'employeur ou au(x) salarié(s) affecté(s). Dans cette éventualité, les horaires seront rétablis de façon à respecter les dispositions du présent article.

7:03 Tous les horaires spécifiques actuellement en vigueur le demeureront tant que de nouveaux horaires ne seront pas fixés conformément au paragraphe 7:04.

7:04 L'employeur peut modifier ou établir des horaires différents de ceux prévus aux paragraphes 7:01 lorsque l'efficacité du service l'exige.

À l'intérieur d'une période comptable, la semaine de travail aura la durée moyenne prévue au paragraphe 7:01. Lorsque l'employeur établit un nouvel horaire au sens du paragraphe précédent, l'employeur convoquera le comité de relations professionnelles pour l'informer et discuter de ces nouveaux horaires quinze (15) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de tels horaires.

7:05 Nonobstant les dispositions du présent article, l'employeur ne peut se prévaloir du paragraphe 7:04 pour répartir l'horaire de travail de la majorité des salariés également du lundi au vendredi inclusivement.

7:06 Un salarié dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre 19 h 00 et 07 h 00 a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de 0,45\$ au 01-01-97 et 0,46\$ au 01-01-98.

7:07 L'employeur peut affecter un salarié temporaire pour une semaine complète ou une partie d'une semaine pour combler l'absence d'un salarié régulier et ce, sans affichage.

Le salarié temporaire est rémunéré, compte tenu et au taux des heures travaillées sauf lorsqu'il en est autrement prévu à la convention collective.

ARTICLE 8 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Catégorie d'emploi 1 et 2

8:01 Tout travail requis d'un salarié par son supérieur, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, est considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré à raison d'une fois et demi le traitement régulier du salarié.

8:02 Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le travail qu'un salarié doit, à l'occasion, exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant quinze (15) minutes ou moins ne constitue pas des heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un salarié est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

8:03 a) Le salarié à qui le supérieur n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer un travail, reçoit une rémunération équivalente à un minimum de trois (3) heures au taux prévu au paragraphe 8:01.

b) Le salarié qui est appelé pour fournir une prestation de travail de son domicile, en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit une rémunération minimale d'une heure trente (1.5) au taux prévu au paragraphe 8:01.

8:04 Les heures supplémentaires sont réparties de façon aussi équitable que possible à l'intérieur du service et confiées en priorité aux salariés du service concerné, cependant le salarié a droit de refuser de faire toute période d'heures supplémentaires sans préjudice à son droit de faire ultérieurement des heures supplémentaires, à moins que l'employeur n'ait pu trouver dans le service un salarié compétent pour faire ce travail et consentant à le faire. Dans le cas où aucun salarié du service n'y consent, l'employeur désigne le salarié ayant le moins de service continu dans le service concerné et qui soit compétent pour faire ce travail.

Dans cette dernière éventualité, le salarié ainsi désigné est avisé au moins une demi-heure avant la fin de son quart de travail.

8:05 Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer des heures supplémentaires, immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un jour férié prévu à la présente convention ou un congé hebdomadaire, un travail continu d'une durée minimum de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (1/2) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (1/2), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celles-ci durent effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (1/2) est rémunérée au taux des heures supplémentaires et le salarié a droit à une indemnité au taux prévu à la directive 052-136-015-01 de l'employeur en compensation du repas.

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

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

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

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

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

Catégorie d'emploi 3

- 8:06** Tout travail requis d'un salarié par son supérieur, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, est considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré au taux horaire régulier.
- 8:07** Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent le travail qu'un salarié doit, à l'occasion, exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant une (1) heure ou moins, ne constitue pas des heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un salarié est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.
- 8:08** a) Le salarié à qui le supérieur n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer un travail, reçoit une rémunération équivalente à un minimum de quatre (4) heures au taux prévu au paragraphe 8:06.
- b) Le salarié qui est appelé pour fournir une prestation de travail à son domicile, en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit une rémunération minimale de deux (2) heures à taux régulier.
- 8:09** Tout salarié à qui l'on demande d'effectuer des heures supplémentaires pour une période de plus de deux (2) heures après ses heures normales de travail pourra bénéficier d'une période d'arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour ce repas.

L'employeur accordera, aux conditions énoncées, une indemnité prévue à la directive 052-136-015-01 de l'employeur en compensation de repas du dîner ou du souper.

Catégorie 1, 2 et 3

- 8:10** Au lieu d'être compensé en argent, le salarié à sa demande peut accumuler un maximum d'heures supplémentaires équivalent à deux (2) semaines normales de travail. En aucun temps, les heures accumulées ne doivent excéder deux (2) semaines normales de travail.
- 8:11** Lorsque le salarié est compensé sous forme de congé, ce congé lui est accordé à un moment qui convient au salarié sujet à l'approbation de l'employeur qui ne pourra refuser sans motif raisonnable.
- 8:12** En aucun temps, le salarié ne pourra être en congé pour reprise d'heures supplémentaires pour plus de deux (2) semaines par année de référence

soit du 1^{er} avril au 31 mars. Les heures supplémentaires accumulées et non reprises au 1^{er} avril et au 1^{er} octobre sont payées en tout ou en partie dans les quinze (15) jours suivant la demande écrite du salarié à cet effet. Toutefois, les heures ainsi payées sont considérées comme congés pour reprise.

- 8:13** L'employeur peut, sur demande du salarié, autoriser ce dernier à accumuler des heures supplémentaires au-delà du maximum prévu au paragraphe 8:10 de même qu'il peut l'autoriser à être en reprise pour une durée excédentaire à celle prévue au paragraphe 8:12 en autant que cette demande n'affecte pas l'efficacité du service ni n'entraîne de coûts additionnels.
- 8:14** Aux fins de payer les heures supplémentaires, le traitement annuel tel que prévu à l'annexe "C" du salarié est divisé par 1 826,3.
- 8:15** Le salarié qui a effectué huit (8) heures supplémentaires immédiatement après son horaire régulier a droit, s'il en fait la demande, à une période de repos de huit (8) heures non rémunérées.
- 8:16** Les différentes indemnités prévues au présent article sont ajustées par l'employeur pendant la durée de la convention collective selon les directives émises à cet effet. Cependant, elles ne peuvent, en aucun cas, être inférieures aux taux prévus dans la convention collective au moment de sa signature.
- 8:17** Compte tenu des besoins des services des systèmes d'information et des ventes, l'employeur peut, dans l'affichage de postes vacants ou de nouveaux postes, requérir que le salarié soit en disponibilité en dehors de ses heures de travail.

L'employeur assurera la fourniture d'équipements nécessaires (lignes téléphoniques, modem, micro-ordinateur portable, câbles et logiciels requis ainsi que l'imprimante) au domicile principal des salariés appelés à être en disponibilité.

Ce matériel demeure la propriété de la Société des alcools du Québec et a pour but de réduire le déplacement des salariés.

Les salariés concernés assureront une disponibilité lorsque requise et pour ce faire, le principe de l'alternance sera mis de l'avant.

Lorsque l'un ou l'autre des salariés assurera la disponibilité, un téléchasseur lui sera fourni facilitant la communication.

Le salarié requis par cet article d'assurer la disponibilité, recevra une rémunération d'une (1) heure à taux simple pour chaque huit (8) heures de disponibilité.

Tout travail requis du salarié assurant la disponibilité et effectué à son domicile sera rémunéré au taux applicable sans que les articles 8:03 et 8:08 ne s'appliquent.

ARTICLE 9 - VACANCES

9:01 Le salarié qui, au premier (1^{er}) mai d'une année, n'a pas un (1) an de service chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées d'une durée de onze heures et deux tiers (11 2/3) par mois civil de service chez l'employeur avant le premier (1^{er}) mai avec un maximum de cent quarante (140) heures par année.

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

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

<u>SERVICE AU PREMIER</u> <u>(1^{er}) Mai</u>	<u>NOMBRE D'HEURES</u> <u>PAR ANNÉE</u>
17 ans	147 heures
19 ans	154 heures
21 ans	161 heures
23 ans	168 heures
25 ans	175 heures

9:04 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié visé qui n'a pas pris ses vacances reçoit l'indemnité de vacances prévue aux paragraphes précédents. Si le salarié a pris ses vacances, il a droit à une indemnité proportionnelle à la durée des vacances acquises depuis le premier (1^{er}) mai qui précède immédiatement son départ.

- 9:05**
- L'employeur indique, avant avril, la période générale des vacances et détermine le nombre minimum de salarié(s) par titre d'emploi ou par classe ou par service, qu'il requiert à la fois pour assurer ses opérations pendant toute la période particulière aux fins de vacances.
 - Les salariés indiquent en avril, leur préférence quant aux dates de la période de leurs vacances annuelles; le salarié ayant le plus grand nombre d'années de service continu a préséance quant au choix.
 - Le salarié qui choisit une semaine complète de vacances a préséance sur celui qui a, pour la même période, choisi une partie seulement de cette semaine.
 - L'employeur affiche au début du mois de mai les dates des périodes de vacances annuelles des salariés, de manière à ce que chacun connaisse à l'avance la période de ses vacances annuelles.
 - Le salarié peut, avec autorisation, accumuler ou reporter sa période de vacances payées.

- 9:06** Nonobstant le paragraphe qui précède, la fermeture totale d'un service ou d'une partie de service pendant une période de vacances, oblige les salariés concernés à prendre leurs vacances annuelles au cours de cette période. Toutefois dans ce cas, l'employeur indique avant avril la fermeture. La période de fermeture ne peut être supérieure à quatorze (14) jours de calendrier et sera limitée aux deux dernières semaines de juillet et à la période des Fêtes, étant entendu que ces deux occasions ne s'appliqueront pas au même salarié la même année, sans son consentement.
- 9:07** Le traitement pour vacances est remis au plus tard avec l'avant dernière paie qui précède le départ en vacances annuelles.
- 9:08** Si un ou des jours chômés et payés coïncident avec la période annuelle de vacances d'un salarié, celui-ci peut, après entente avec son supérieur, ajouter à ses vacances, une ou des journées additionnelles ou encore le ou les reporter à une date ultérieure.
- 9:09** Le salarié qui durant l'année d'acquisition des vacances a remplacé dans un poste supérieur voit, s'il en fait la demande, sa rémunération de vacances ajustée dans la proportion suivante:

<u>Durée de l'affectation à des tâches supérieures</u>	<u>Nombre de semaines pour lesquelles l'ajustement de salaire est effectué</u>
3 mois et plus	1 semaine
6 mois et plus	2 semaines
9 mois et plus	3 semaines
12 mois	4 semaines ou plus selon la durée de vacances prévue à l'article 9:03.

ARTICLE 10 - JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 10:01** Pour les fins de la présente convention, les jours énumérés à l'annexe "B" sont des jours chômés et payés au taux régulier.
- 10:02**
- a) Si un salarié travaille au lieu de chômer comme susdit, un de ces jours, il est rémunéré selon les dispositions prévues à l'article 8 de la présente convention en plus de voir son traitement régulier maintenu en vertu du paragraphe 10:01.
 - b) Toute fête mentionnée à l'annexe "B" reportée à un autre jour par la loi ou les gouvernements fédéral ou provincial, sera célébrée ce jour-là et les présentes dispositions s'appliqueront à celui-ci.

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

- 1) maladie ou accident pour lequel un salarié possède des jours de congés accumulés dans sa réserve dont il peut se servir pour être payé le jour ouvrable précédent et le jour suivant immédiatement un jour chômé et payé;
- 2) pour toute absence autorisée et payée;
- 3) pour toute assignation devant un tribunal comme juré ou témoin tel que prévu à l'article 14 de la convention;
- 4) dans le cas d'une mise à pied survenant le jour précédent ou le jour suivant ce congé et durant lequel le salarié aurait travaillé s'il n'avait pas été mis à pied;
- 5) pour un motif valable.

10:04 Le salarié travaillant selon un horaire spécifique dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 10:01 reporte sa journée de congé férié à une date ultérieure après entente avec son supérieur.

ARTICLE 11 - CONGÉS SOCIAUX PAYÉS

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

- a) pour lui permettre d'assister aux funérailles:
 - I. dans le cas de décès du conjoint ou de son enfant: 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 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.

En application du présent article, une journée de congé discontinuée est accordée à l'occasion de la crémation ou de l'inhumation mais elle ne doit

pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours d'absences auxquels le salarié a droit.

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.

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

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

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

b) s'il est en grève.

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

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

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

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

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

Aucun salarié, à la fin de l'année, (au 30 juin) ne peut accumuler ou reporter de telles heures de congé.

- 11:05** Aux fins de l'article 11:04, le salarié qui occupe un poste de remplacement comportant une échelle de salaires supérieure, reçoit ce traitement supérieur, si son congé se situe durant la période de remplacement qui suit immédiatement cette période. Si ce remplacement est de plus de trois (3) mois consécutifs.
- 11:06** Si un salarié est dans l'impossibilité d'aviser au préalable son supérieur, il l'informerait des motifs de son absence dès qu'il sera en mesure de le faire.

ARTICLE 12 - CONGÉS SANS TRAITEMENT

12:01 Sur demande du salarié, l'employeur accorde, compte tenu des besoins du service, pour un motif valable ou aux fins d'études reliées à son titre d'emploi ou reliées à un titre d'emploi auquel le salarié aspire, un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

12:02 Cette demande de congé sans traitement par le salarié doit être soumise par écrit dans un délai raisonnable et indiquer le motif, la date de départ ainsi que la date de retour au travail.

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

12:03 À son retour au travail, le salarié qui a obtenu un congé sans traitement se verra attribuer, suivant les postes disponibles, des tâches correspondantes à sa catégorie d'emploi et si le salarié le désire, il pourra retourner dans le même service pourvu que les circonstances le permettent.

12:04 L'employeur peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un salarié de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux de recherche qui ont trait à son activité professionnelle.

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

12:05 Dans tous les cas de congés sans traitement, à l'exception des congés partiels, seuls les différents avantages sociaux dits contributifs seront maintenus, si applicables, à condition que le salarié continue de verser sa contribution à ces régimes et qu'il paie la contribution de l'employeur.

Aucune journée de vacances payées ne s'accumule pendant ces congés sans traitement; le salarié continue d'accumuler du service continu durant ce congé.

ARTICLE 13 - DROITS PARENTAUX

Section I : Dispositions générales

13:01A Aux fins du présent article, on entend par conjointe ou conjoint, la femme et l'homme:

- a) qui sont mariés et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

13:01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi 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-emploi ne prévoit rien.

13:02 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 de la Société des alcools du Québec.

13:03 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

13:04 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

13:05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 13:08, 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.

13:06 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième semaine précédent la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé de maternité.

13:07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

13:08 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.

13:09 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 emploi 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 admissible à l'assurance-emploi

13:10 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 prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 13:13:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%)^(*2) de son traitement hebdomadaire de base^(*3);
- b) Pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi 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-emploi;

De plus, si D.R.H.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficiée de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par D.R.H.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe (b)

comme si elle avait, durant cette période, bénéficiée de prestations d'assurance-emploi;

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

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

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

13:10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 13:08, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

13:10B L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi 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-emploi, indemnité et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

13:11 La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi 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 quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pour le motif suivant:

- i) 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-emploi.

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 quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi ; ou
- ii) 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-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93%).

13:12 Dans les cas prévus par les clauses 13:10 et 13:11:

- 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 (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à chaque semaine, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. 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 D.R.H.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédent 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 fins de 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 vingt (20) dernières semaines précédent le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend le 1^{er} juillet, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à ce 1^{er} juillet. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le 1^{er} juillet, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

13:13 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 13:10.

13:14 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 13:15 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- . régime d'assurances collectives, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- . accumulation de vacances;
- . accumulation de congés de maladies;
- . accumulation de l'expérience;
- . accumulation du service continu.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

13:15 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.

13:16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

13:17 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédent 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 13:30.

- 13:18** 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

- 13:19** 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 du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Autres congés spéciaux

- 13:19A** 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(8^e) 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 (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

13:20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 13:14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 13:18 de la section II. La salariée visée à la clause 13:19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Dans le cas de visites visées au sous-alinéa c) de la clause 13:19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée. Cependant dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus avant de bénéficier du régime des congés de maladie et d'assurance-salaire.

Section IV: Autres congés spéciaux

congé de paternité

13:21 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 septième (7^e) 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

13:22 La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint, 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.

13:23 La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint, et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

13:24 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 13:22, 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.

13:25 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.

13:26 Le congé pour adoption prévu à la clause 13:22 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 aux congés sans traitement prévue à l'article 12 de la présente convention.

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

13:27 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 ou en prolongation de celui de sa conjointe, 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.

13:28 a) Le congé partiel sans traitement est établi sur une période maximale de deux (2) ans et est accordé à la suite d'un avis écrit présenté au

moins trente (30) jours de calendrier à l'avance. L'avis doit préciser la date du retour au travail.

- b) L'avis doit aussi préciser l'aménagement du congé, c'est-à-dire que le salarié doit indiquer le nombre de jours de travail qu'il désire effectuer et il doit indiquer sa préférence quant à la répartition de ces jours de travail en tenant compte des normes suivantes:
- 1- le salarié doit effectuer un minimum de cinq (5) jours de travail par deux (2) semaines (le vendredi étant considéré comme une demi-journée) mais il ne peut effectuer plus de huit (8) jours de travail par deux (2) semaines;
 - 2- dans une même semaine les journées de travail doivent être consécutives et elles doivent se situer soit en début de semaine, soit en fin de semaine;
 - 3- en cas de désaccord de l'employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.
- c) L'employeur peut modifier cette répartition conformément au paragraphe précédent lorsque les besoins du service l'exigent après avoir donné au salarié un préavis écrit de trente (30) jours. De même, le salarié ou la salariée qui désire modifier la répartition de ses journées de travail peut en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Enfin le salarié ou la salariée peut modifier le nombre de journées dans le cadre de l'article précédent après entente avec son supérieur.
- d) Au cours du congé partiel sans traitement, le salarié ou la salariée:
- accumule son service continu;
 - conserve son expérience
 - continue à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables et en versant la proportion des primes correspondant à la proportion de ses absences.
- e) Les avantages sociaux sont attribués de la façon suivante:
- 1- le fonds de pension est calculé au prorata du nombre de jours rémunérés. A la fin de son congé le salarié ou la salariée pourra racheter la portion de son congé sans traitement selon les dispositions prévues à son régime de retraite;
 - 2- les crédits-maladie sont accordés au prorata des heures rémunérées;
 - 3- les jours chômés et les congés sociaux sont rémunérés en autant qu'ils coïncident avec une journée où le salarié ou la salariée aurait normalement travaillé;

4- les vacances annuelles sont accordées selon les dispositions de la convention collective et sont accumulées au prorata des heures travaillées.

- f) Le salarié ou la salariée qui veut mettre fin à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner à l'employeur un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours ouvrables avant son retour.
- g) Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir trente (30) jours à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé partiel sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.
- h) En tout temps, au cours d'un congé sans traitement, le salarié ou la salariée peut donner à l'employeur un avis de soixante (60) jours ouvrables de son intention de bénéficier du régime de congé partiel sans traitement. À l'expiration de ce délai, le salarié ou la salariée se trouve assujéti par les dispositions du présent article concernant les congés partiels sans traitement.

Toutefois le total de ces congés est établi sur une période maximale de deux (2) ans.

13:29 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.

13:29A 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 présente convention collective.

Congés pour responsabilités parentales

13:29B Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la salariée ou le salarié peut, entre le 1^{er} juillet et le 30 juin, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ainsi utilisées sont déduites, après l'épuisement des jours de congé personnel, de la banque annuelle de congés de maladie de la salariée ou du salarié et à défaut, ces absences sont sans traitement.

Ces congés peuvent être pris par demi-journée. Cependant, dans tous les cas, l'employeur peut exiger de la salariée ou du salarié de fournir la preuve justifiant une telle absence.

Dispositions diverses

- 13:30** Les congés visés à la clause 13:22, au premier alinéa de la clause 13:25 et au premier alinéa de la clause 13:27 sont accordés à la suite d'un avis écrit, présenté au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement l'avis doit préciser la date du retour au travail.

- 13:31** L'employeur doit faire parvenir au salarié au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 13:30.

Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas trente (30) jours, aux termes de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

- 13:32** Le salarié à qui l'employeur fait parvenir trente (30) jours à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins de deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

Si le salarié n'a pas remis tel préavis, au plus tard le jour où son congé expire, il est considéré comme ayant démissionné.

Si le salarié remet tel préavis entre le quatorzième (14^e) jour, précédant l'expiration dudit congé, et le jour d'expiration de son congé, la date de son retour au travail est reportée de deux (2) semaines, à compter de la remise du préavis.

Le salarié 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.

- 13:33** Le salarié qui prend congé pour adoption prévu par la clause 13:22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 13:14, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 13:18, de la section II.

ARTICLE 14 - CONGÉS POUR L'EXERCICE DE FONCTIONS JUDICIAIRES

- 14:01** a) Le salarié qui doit s'absenter pendant ses heures normales de travail pour agir comme juré ou comme témoin dans une cause ne découlant pas de l'application de la convention collective ou du Code du travail et où il n'est pas l'une des parties, continue de recevoir de l'employeur pour la période durant laquelle son absence est nécessaire à cette fin, le traitement qu'il aurait autrement gagné, s'il avait travaillé les heures

normales de travail inscrites à son horaire à l'exclusion de toute prime, pour autant qu'il:

- rembourse l'employeur d'un montant égal à toute "indemnité pour perte de temps" reçue pour avoir agi en cette qualité;
- qu'il se présente au travail selon son horaire de travail, s'il y a lieu, au cours des deux (2) heures qui suivent le moment où il est libéré comme témoin ou juré.

b) Nonobstant les dispositions du sous-paragraphe a), lorsque l'employeur conteste une décision rendue par la C.S.S.T. et que telle contestation donne lieu à une audition, le plaignant est libéré avec traitement pour la durée de l'audition.

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

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

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

ARTICLE 15 - CHARGES PUBLIQUES

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

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

15:02 Tout salarié désigné au conseil d'administration de l'employeur est libéré, sans perte de traitement, pour assister aux réunions et autres activités auxquelles il est appelé à participer en sa qualité de membre du conseil d'administration.

En de telles circonstances, il doit remettre et/ou rembourser à la Société des alcools du Québec toute rémunération reçue en sa qualité de membre du conseil d'administration et ce, jusqu'à concurrence du traitement régulier maintenu en vertu de l'alinéa précédent.

ARTICLE 16 - RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES

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

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

Le comité est composé de deux (2) représentants désignés par l'employeur et de deux (2) représentants désignés par le syndicat.

16:03 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un (1) vote.

16:04 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants.

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

16:05 Le ou les régimes optionnels qui peuvent être institués par le comité paritaire peuvent comporter séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance frais médicaux et hospitaliers, des prestations d'assurance-vie, d'assurance-salaire et d'assurance pour les soins dentaires.

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

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

16:06 Le comité doit déterminer les dispositions des régimes obligatoires et des régimes optionnels, préparer un cahier des charges et obtenir une ou des propositions de contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. À cette fin, le comité pourra procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si un ou des bénéficiaires prévus au contrat cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime obligatoire.

16:07 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat et diverses compilations statistiques.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus au contrat, tout état ou compilations statistiques additionnelles utiles et pertinentes que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

16:08 Advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie à quelque moment que ce soit les bases de calcul prévus au contrat, cesse de se conformer au cahier des charges, modifie substantiellement son tarif, le comité peut décider de procéder à nouveau choix d'assureur.

16:09 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

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

b) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier (1^{er}) jour de la période;

c) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1^{er}) jour de laquelle le salarié n'est pas un participant; de même, la pleine prime

est payable pour une période au cours de laquelle le salarié cesse d'être un participant;

- d) dans le cas de salarié de la Société des alcools nommé dans l'unité de négociation du personnel technique et professionnel, l'assureur accorde audit salarié, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie non inférieur au montant d'assurance-vie antérieur détenu par ce salarié jusqu'à concurrence de une (1) fois le salaire.

16:10 Toute recommandation unanime du comité paritaire lie les parties.

16:11 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes obligatoires et des régimes optionnels; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.

16:12 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité.

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

Les dividendes ou ristournes, une fois acquittées les charges susmentionnées, sont au bénéfice des assurés du régime en cause, sous forme de réduction de prime ou bénéfices additionnels.

16:13 Un salarié congédié, jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue, doit conserver l'assurance-maladie et peut continuer de bénéficier des autres régimes d'assurance et il acquitte la totalité des primes suivant les modalités prévues à l'article 12:05 b).

16:14 La contribution moyenne de l'employeur par salarié au paiement des primes est de 27,11\$ plus taxes applicables à ce montant par période de vingt-huit (28) jours.

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

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

16:15 En tout temps, sur entente entre les parties, les différents régimes d'assurances pourront être modifiés, annulés ou de nouveaux régimes pourront être mis en vigueur.

ARTICLE 17 - CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

- 17:01** Tout salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou accident bénéficie de congés aux conditions ci-après mentionnées.
- 17:02** Il est accordé à tout salarié un crédit d'une journée et quart (1 1/4) par mois de service rémunéré par l'employeur jusqu'à concurrence de quinze (15) jours de travail par année civile. Ces jours de maladie sont cumulatifs.
- 17:03** À la date de la signature de la présente convention, tout salarié a à son crédit autant de jours et quart (1 1/4) qu'il compte de mois de service rémunéré par l'employeur, moins les jours de sa banque de crédits de maladie déjà utilisés.
- 17:04** Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, le salarié doit produire un certificat médical. Le salarié doit soumettre dans les sept (7) jours de la demande le certificat médical exigé par l'employeur. L'employeur peut toutefois exiger un certificat médical pour toutes absences répétitives d'une durée inférieure à trois (3) jours.
- 17:05** Il est également loisible à l'employeur de permettre à un salarié et ce, à la demande de celui-ci, d'utiliser, en tout ou en partie, des vacances auxquelles il a droit pour compenser ses absences pour cause de maladie dépassant les congés avec traitement prévus à cette fin.
- 17:06** Tout salarié qui a bénéficié des dispositions du présent article doit retourner au travail dès que sa santé le permet et cela même si la période de congé de maladie n'est pas terminée. L'employeur peut toujours constater l'état de santé des salariés en congé de maladie. L'employeur peut faire examiner tout salarié par un médecin de son choix.
- 17:07** L'expression "maladie" utilisée aux présentes comprend également l'incapacité du salarié découlant d'un accident autre qu'un accident du travail.
- 17:08** Quand un salarié s'absente pour cause de maladie, seuls les jours durant lesquels il aurait dû normalement travailler sont soustraits de sa réserve de crédits de maladie.
- 17:09** Tout salarié, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, a droit à un congé de retraite dont la durée est basée sur la réserve accumulée de ses crédits de maladie et est calculée de la façon suivante:

Tableau 1

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 cent trente-deux (132) jours équivalent à la durée égale à cet excédent. Durant cette période le salarié continue d'accumuler les bénéfices prévus à l'article 17:02.

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

Tableau 2

Congé de maladie	Gratification en espèces (en mois de traitement brut au départ)
44 jours équivalent à	1 mois
88 jours équivalent à	2 mois
132 jours équivalent à	3 mois

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

Tous les jours de congé de maladie inférieurs à vingt-deux (22) jours selon le tableau 1 ou à quarante-quatre (44) jours selon le tableau 2, ou en excédent de l'un des cinq (5) premiers nombres mentionnés au tableau 1 ou de l'un des deux (2) premiers nombres mentionnés au tableau 2, sont considérés sur la même base en faisant des ajustements proportionnels.

En plus de la gratification en espèces équivalente à trois (3) mois de traitement, le salarié bénéficie de l'excédent du cent trente-deux (132) jours de crédits de maladie en congé pré-retraite conformément au tableau 1.

- 17:10** Si un salarié démissionne, est congédié ou mis à pied, s'il est mis à sa retraite avec pension différée ou s'il décède avant sa mise à la retraite, l'employeur paie au salarié ou à ses ayants droit une gratification en espèces égale à la moitié du solde de ses crédits de maladie accumulés, calculée de la façon indiquée au tableau 2 du paragraphe 17:09. La gratification en espèces ne doit en aucun cas excéder une somme égale à trois (3) mois de salaire à la date du départ.
- 17:11** Lorsqu'en vertu d'un congé de maladie, accident de travail ou accident, un salarié n'est pas rémunéré par l'employeur, il n'accumule aucun crédit de maladie; toutefois, lors de son retour au travail, les réserves qu'il pouvait avoir à son départ, ou qu'il n'a pas utilisées depuis, lui seront créditées.

ARTICLE 18 - LANGUE DE TRAVAIL

- 18:01** Aucun salarié dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue pour fins de communication interne.
- 18:02** Cependant, le salarié dont la langue maternelle est le français utilise la ou les autres langues qu'il connaît pour fins de communication externe selon les nécessités du service et conformément aux lois.
- 18:03** Le salarié ne peut être requis, sans son consentement, de traduire des textes qui ne se rapportent pas directement à l'exercice de ses fonctions normales.

ARTICLE 19 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 19:01** Le salarié incapable de travailler par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'employeur recevra pendant la durée de l'incapacité totale:
- a) pour les cent vingt (120) premiers jours de calendrier d'incapacité, la différence entre le montant de son traitement régulier lors de l'accident et celui de l'indemnité versée conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et/ou la Loi sur l'assurance automobile, différence prise à même sa réserve de jours de crédits de maladie; les jours d'absence causée par l'accident seront soustraits de la réserve du salarié dans la proportion du complément d'indemnité fourni par l'employeur.
 - b) à compter de la cent vingt et unième (121^e) journée d'incapacité, le complément d'indemnité prévue ci-dessus, sans affecter la réserve de jours de crédits de maladie.
 - c) à compter de la signature de la présente convention, l'employeur versera à titre d'avance, dès la première journée d'absence jusqu'à ce qu'il reçoive son premier versement de la Commission de santé et sécurité du travail, l'équivalent de l'indemnité versée conformément à la Loi sur la santé et sécurité du travail et la différence prévue au paragraphe 19:01 a), s'il y a lieu.

La période durant laquelle cette avance est versée ne devra toutefois pas excéder huit (8) semaines à compter du début de l'absence.

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

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

ARTICLE 20 - RÉGIME DE RETRAITE

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

ARTICLE 21 - DÉLÉGUÉ EN CHEF

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

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

21:03 a) Le délégué en chef est libéré sans perte de traitement, pour la durée de la semaine normale de travail, pour lui permettre d'exercer sa fonction. Toutefois, tout autre officier désigné par le syndicat peut bénéficier de ce congé en lieu et place du délégué en chef, aux conditions du présent article.

b) Lorsqu'il y aura réunion des comités prévus à la convention collective, le délégué en chef est désigné comme l'un des représentants syndicaux et, à défaut, l'employeur n'est pas tenu de maintenir le traitement de ce représentant syndical.

c) Les avantages sociaux du délégué en chef sont maintenus par l'employeur et ses années de service continu s'accumulent.

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

21:05 Le délégué en chef fait partie du comité de relations professionnelles. Il peut intervenir à n'importe quelle étape, conseiller les délégués départementaux, étudier les griefs ou mécontentes au sens de cette convention, enquêter sur ces derniers sur les lieux de travail ou ailleurs, faire toutes les démarches et consulter toute personne, au nom du syndicat, relativement aux griefs ou mécontentes au sens de cette convention après avoir obtenu l'autorisation du supérieur. Elle doit être accordée dès que les besoins du service le permettent.

- 21:06** Afin de faciliter le travail du délégué en chef, l'employeur fournit un local meublé, au siège social, pour la durée de la présente convention collective.
- 21:07** En outre, l'employeur sur demande du syndicat, pourra fournir un local pour tenir une assemblée dans les bureaux en dehors des heures normales de travail.
- 21:08** L'employeur permet l'accès au local mis à la disposition du délégué en chef aux personnes engagées par le syndicat et celles qu'il consulte. L'activité de ces personnes sera limitée au local du délégué en chef.
- 21:09** Le délégué en chef lorsqu'il est dans les immeubles de l'employeur est soumis aux règlements de l'employeur.

ARTICLE 22 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 22:01** Aux fins de cette convention, le syndicat peut nommer un maximum de quinze (15) délégués syndicaux pour agir à titre de représentants dans les secteurs d'activités qui leur sont désignés.
- 22:02** À l'intérieur du secteur d'activités qui lui est désigné, les fonctions du délégué syndical consistent à assister le salarié dans la préparation et la présentation d'un grief et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs où la présence du salarié est requise.
- À cet effet, l'employeur permet au délégué d'utiliser un local adéquat pour l'exercice de ses fonctions, lorsqu'un tel local est disponible.
- 22:03** Le syndicat fournit à l'employeur la liste des délégués syndicaux en indiquant leur secteur d'activités respectif et informe la direction des Ressources humaines de toute modification à cette liste.
- 22:04** Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur. Cette permission ne peut être retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur de son retour au travail.
- 22:05** À l'occasion des séances de négociations directes et des séances de conciliations ou d'arbitrages pour fin de renouvellement de la convention collective, un maximum de cinq (5) représentants du syndicat sont autorisés à quitter leur travail sans perte de traitement.
- 22:06** Le salarié libéré en vertu des dispositions du présent article peut poser sa candidature à une promotion ou demander un transfert conformément à l'article 28 de la présente convention. Aussi, dans le cas où sa candidature est retenue, le salarié devra se soumettre à la période de familiarisation prévue à cet effet.

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

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

ARTICLE 23 - COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

23:01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, les parties forment un comité de relations professionnelles composé de quatre (4) membres, soit deux (2) représentants désignés par chacune des parties. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers et des experts.

23:02 Le comité à caractère consultatif a pour objet l'étude de toute question dont les parties ont un intérêt à rechercher la solution, en particulier toute question relative aux conditions de travail et aux problèmes de nature professionnelle prévus ou non à la présente convention.

23:03 Ce comité doit se réunir sur convocation de l'une ou l'autre des parties. Chaque partie doit, avant la tenue de toute réunion, communiquer par écrit le sujet qu'il désire soumettre à l'attention du comité.

23:04 Les salariés ne subissent pas de perte de traitement par suite de leur présence aux réunions conjointes de ce comité.

ARTICLE 24 - MESURES DISCIPLINAIRES

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

24:02 Dans les cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer le salarié, par écrit, de la mesure disciplinaire qu'il lui est imposée. Un avis de cette mesure est transmis au syndicat ou à un de ses représentants dans les trois (3) jours ouvrables de l'imposition de la mesure. Seuls les faits et les motifs invoqués peuvent être mis en preuve.

24:03 a) À moins que les motifs invoqués soient tels qu'ils exigent une suspension ou un congédiement à la première occasion, la procédure est d'abord de réprimander le salarié deux fois, par écrit, avant de procéder à une suspension ou à un congédiement.

Cependant, avant de prendre la décision de réprimander par écrit un salarié l'employeur doit le convoquer à une rencontre portant sur les faits à l'origine de la mesure disciplinaire. Dans les cas d'absence et/ou de non-disponibilité dudit salarié, le délai prévu dans cet article

pour la rencontre et la remise de l'avis sera prolongé d'une durée équivalente à la période d'absence ou de non-disponibilité du salarié.

- b) Le salarié qui est réprimandé ou suspendu peut, s'il le désire dans le même délai prévu à l'article 25:02, déposer à son dossier une contestation des faits et de la mesure imposée. Dans ce cas, le salarié pourra contester cette mesure disciplinaire et les faits l'entourant lors d'un arbitrage éventuel sur une mesure subséquente.

24:04 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié est prescrite et retirée de son dossier après une période de douze (12) mois, sauf s'il y a eu mesure pour un acte similaire durant ladite période.

Lorsque l'employeur décide de transmettre une réprimande écrite au salarié, la réprimande pourra, à la suite des explications fournies lors de la rencontre mentionnée au paragraphe 24:03 prévoir un délai de prescription plus court.

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

24:06 Tout salarié, accompagné d'une personne de son choix, a le droit de consulter son dossier personnel et d'en obtenir une copie intégrale, en faisant une demande à la direction des Ressources humaines.

Pour les fins du présent paragraphe le dossier personnel du salarié comprend:

- toutes mesures disciplinaires;
- les fiches d'évaluation;
- les formules d'embauchage;
- les formules de demande d'emploi.

24:07 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après trente (30) jours de la connaissance des faits par un supérieur.

24:08 Un salarié ne peut être convoqué par l'employeur à une rencontre préalable ou relative à l'imposition d'une mesure disciplinaire que durant les heures normales de travail spécifiées à l'article 7:01 et l'employeur avise le salarié de son droit d'être accompagné d'un représentant du syndicat.

24:09 Aucune démission ne peut être sollicitée par l'employeur sans la présence d'un représentant du syndicat.

24:10 Dans le cas de mesure administrative, l'employeur doit informer le salarié par écrit des motifs justifiant la mesure.

ARTICLE 25 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

25:02 1^{ère} étape:

Le salarié soumet, par écrit, son grief à son supérieur, seul ou accompagné de son délégué syndical, dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement qui y a donné lieu.

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

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

25:03 2^e étape:

Si la réponse écrite du supérieur n'est pas jugée satisfaisante ou à défaut de réponse, le salarié et/ou le syndicat, retransmet le grief au directeur des Ressources humaines ou à son représentant dans les dix (10) jours qui suivent avec copie au supérieur du salarié.

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

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

25:05 Le syndicat peut soumettre un grief en son nom, au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou de l'ensemble des salariés. S'il s'agit d'un grief de groupe de salariés, de l'ensemble des salariés ou du syndicat, ce grief est présenté directement à la deuxième étape. S'il s'agit d'un grief présenté par le syndicat au nom d'un salarié, ce grief est présenté conformément à l'article 25:02.

ARTICLE 26 - ARBITRAGE

26:01 La soumission d'un grief à l'arbitrage se fait par un avis écrit du syndicat donné à l'employeur et à l'arbitre dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la deuxième (2^e) étape de la procédure de règlement de griefs.

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

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

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

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

26:04 a) Les arbitres suivants agissent à tour de rôle:

- Diane Sabourin
- Lise Tousignant

b) Si l'un ou l'autre des arbitres mentionnés au sous-paragraphe

précédent refusait ou devenait incapable d'agir, Me André Ladouceur serait alors ajouté à la liste.

26:05 Advenant le décès, la démission ou l'incapacité d'agir d'un des arbitres, les parties tenteront d'en nommer un ou des autres. À défaut d'entente, un ou des arbitres seront nommés par le Ministre du Travail.

26:06 Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite 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 amendées.

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

26:07 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.

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

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

Dans le cas de grief relatif à une rétrogradation, s'il est déterminé qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou d'annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

ARTICLE 27 - DESCRIPTION DES TÂCHES

- 27:01** À la demande de l'une ou l'autre des parties ou lors de la création d'un nouveau poste, l'employeur effectue et soumet au syndicat une nouvelle description des tâches.
- 27:02** En cas de litige, le comité de relations professionnelles se réunira.
- 27:03** Si un litige persiste entre l'employeur et le syndicat concernant la description des tâches des postes régis par la convention, la question peut être soumise à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties en donnant à l'autre partie un avis à cet effet. L'arbitre constate le contenu de la tâche telle qu'effectuée par les salariés.
- 27:04** Toutes les descriptions des tâches seront soumises au syndicat conformément au présent article, sans quoi elles ne pourront pas faire partie de la banque des descriptions des tâches, ni être invoquées par l'employeur en application de la présente convention collective.

ARTICLE 28 - POSTES VACANTS

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

a) **Promotion:**

Affectation d'un salarié d'un poste à un autre comportant une échelle de traitement plus élevée.

b) **Transfert:**

Affectation d'un salarié d'un poste dans un titre d'emploi à un poste dans un autre titre d'emploi ou dans un même titre d'emploi, comportant une échelle de traitement identique.

c) **Période de familiarisation:**

Période d'adaptation durant laquelle le salarié est mis au courant des détails et procédés particuliers du poste visé et des renseignements qui s'y rattachent.

28:02 L'employeur procède à l'affichage du poste vacant qu'il veut combler de façon permanente.

Cet affichage doit indiquer le titre d'emploi, le traitement, le service, le nombre de salariés requis, les qualifications requises et les exigences normales du poste, le lieu où le poste est vacant, ainsi que la description sommaire du poste telle qu'élaborée en vertu de l'article 27. L'affichage indique, le cas échéant, qu'il s'agit d'un poste nécessitant la disponibilité d'un candidat, conformément à l'article 8.

L'affichage dure dix (10) jours ouvrables. Les salariés réguliers intéressés doivent faire parvenir leur demande au cours de ce délai, sur la formule prévue à cette fin, adressée à la direction des Ressources humaines avec copie au délégué en chef.

- 28:03**
- a) Sauf si l'employeur décide d'abolir un poste, ce dernier doit combler tout poste dans les trois (3) mois de la date où ce poste est devenu vacant ou de la date où ce poste a été créé.
 - b) L'employeur rend accessible en tout temps et sur demande du syndicat une liste des postes devenus vacants, nouvellement créés ou abolis.

Le syndicat est réputé avoir pris connaissance des postes vacants à la date à laquelle l'employeur lui remet la liste.

28:04 Dès que la période d'affichage est complétée conformément à l'article 28:02 et sauf prolongation des délais selon entente entre les parties, l'employeur choisit le candidat dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Si le poste n'est pas comblé dans ces délais, l'employeur donne au syndicat les motifs pour lesquels, le poste n'est pas comblé immédiatement.

À l'expiration des délais ci-haut prévus, l'employeur accorde le poste selon les critères suivants:

- a) pour les catégories 1 et 2, le candidat qui a plus d'années de service continu et qui satisfait aux exigences de l'affichage, sous réserve s'il y a lieu, d'examens écrits;
- b) pour la catégorie 3, le candidat le plus compétent qui satisfait aux exigences de l'affichage. S'il y a plusieurs candidats à compétence égale l'employeur choisira celui qui a le plus d'années de service continu.

28:05 Le salarié dont la candidature a été retenue bénéficie d'une période de familiarisation de trois (3) mois. Au cours de cette période, l'employeur le confirme dans son poste ou le retourne à son poste antérieur s'il ne peut

remplir les exigences normales du nouveau poste. Au terme de cette période, le salarié est confirmé dans son poste à moins que la période de familiarisation soit prolongée par entente.

28:06 a) Si aucune candidature soumise par un salarié n'est retenue et tant que le poste n'est pas comblé, l'employeur doit considérer en priorité la candidature d'un salarié qui, au moment de l'affichage, était absent en raison de vacances annuelles, pourvu que telle candidature soit déposée dans les cinq (5) jours du retour au travail du salarié.

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

28:07 Les postes vacants en cours d'affichage conformément au présent article ou les postes devenus vacants de façon temporaire à la suite de l'absence d'un salarié sont comblés, selon le choix de l'employeur, d'abord par des salariés déjà assujettis à l'accréditation, disponible et possédant les qualifications requises, et en priorité travaillant dans le service. S'il s'agit d'un salarié déjà en service, il reçoit le traitement du titre d'emploi, si ce traitement est supérieur au sien et ne subit pas de diminution de traitement, si le traitement de ce titre d'emploi est inférieur.

28:08 L'employeur considère les demandes de transfert avant de procéder à l'affichage du poste ou à l'embauchage de nouveaux salariés, en tenant compte des critères énumérés à l'article 28:04.

28:09 Nonobstant le paragraphe qui précède, les demandes de transfert des salariés qui, à la date de signature de la présente convention, travaillent selon des horaires spécifiques ainsi que tous salariés dont l'horaire de travail sera modifié pendant la durée de cette convention en vertu de l'article 7:04, seront considérées en priorité à l'occasion de postes vacants si elles ont pour but de ramener ces salariés à l'horaire prévu à l'article 7:01. Les salariés concernés devront cependant répondre aux exigences du poste.

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

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

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

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

À la demande du salarié dont la candidature n'aura pas été retenue, l'employeur le rencontrera afin de l'informer des motifs de sa décision.

28:13 L'employeur procédera à l'affichage des postes temporaires destinés à couvrir un surcroît de travail ou un travail à caractère temporaire ou occasionnel dont la durée prévue est supérieure à six (6) mois.

Dans ce cas, l'affichage durera cinq (5) jours ouvrables et les salariés réguliers intéressés à une promotion devront faire parvenir leur demande dans le délai sur la formule prévue, à la direction des Ressources humaines.

Cet affichage indiquera les renseignements prévus à l'article 28:02 en plus de la durée du poste.

L'employeur accordera le poste selon les critères prévus à l'article 28:04 a) et b).

Au terme de la durée du poste, s'il s'agit d'un salarié régulier, il retourne à son poste antérieur.

Si la durée du poste temporaire excède la période prévue à l'affichage ce poste sera alors réputé vacant et sujet aux dispositions de l'article 28.

ARTICLE 29 - PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

29:01 L'employeur fournira à ses salariés des lieux de travail qui sont compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées. De plus, il rendra accessible aux salariés les textes de loi et les directives d'usage pour l'accomplissement de leur travail.

29:02 Les parties s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence venant en conflit avec les règles de l'art, de l'efficacité, de l'économie et de la technique dans l'élaboration et la mise en oeuvre des travaux relevant de la compétence des salariés.

29:03 Tout document technique préparé par un salarié ou sous sa direction doit être signé par lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur.

29:04 Nonobstant le paragraphe 29:03, aucun salarié ne sera tenu de signer un document technique qu'en toute conscience professionnelle il ne peut endosser, ni de modifier un document technique qu'il a signé et qu'il croit exact, sur le plan professionnel.

- 29:05** Si l'employeur publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document technique non signé par le salarié, il lui est interdit d'y apposer le nom de ce salarié.
- 29:06** Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié qui a refusé de signer un document technique qu'en toute conscience professionnelle il ne peut approuver.
- 29:07** Dans le cas où un salarié régi par la présente convention est poursuivi en justice par un tiers par suite d'actes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur prendra fait et cause pour le salarié visé.

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

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

- 30:01** Les dispositions du présent article visent tout salarié qui, à la demande de l'employeur est l'objet d'une affectation ou d'une mutation impliquant un changement de domicile.
- 30:02** Le salarié visé au paragraphe précédent doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si le salarié a de ses enfants à charge résidant chez lui et qui fréquentent une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que le salarié déménage durant l'année scolaire, sauf s'il y consent.
- 30:03** Après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur ou de son représentant désigné à cette fin, ledit salarié peut bénéficier des allocations prévues ci-après.

Permis d'absence

- 30:04** Tout salarié déplacé a droit aux permis d'absence suivant:
- a) permis d'absence sans perte de traitement d'une durée de trois (3) jours ouvrables au maximum, non compris la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse au salarié les frais de transport pour lui et son conjoint ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.
 - b) permis d'absence sans perte de traitement de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de séjour et de transport du salarié et de ses dépendants lui sont remboursés conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

- 30:05** Après la demande d'au moins trois (3) soumissions et sur production des pièces justificatives, l'employeur remboursera au salarié les frais encourus pour le transport de ses meubles et de ses effets personnels, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'il fournisse à l'avance au moins trois (3) estimations détaillées des frais à encourir.

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

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

Entreposage des meubles

- 30:07** Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles et effets personnels du salarié et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Compensation des dépenses concomitantes

- 30:08** L'employeur paie une indemnité équivalente à deux (2) semaines de salaire à tout salarié déplacé, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques ou de maisons mobiles, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ledit salarié ne soit affecté ou muté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'employeur.

Rupture de bail

- 30:09** Le salarié visé au paragraphe 30:01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, l'employeur paiera une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, le salarié qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le salarié doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

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

Vente et achat de résidence

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

- a) les honoraires d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent, et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale;
- b) les frais d'actes notariés imputables au salarié pour la vente, et le cas échéant, l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que le salarié soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue, les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de location sont remboursés;
- c) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;
- d) la taxe municipale sur les mutations immobilières;
- e) les frais d'évaluation exigés par l'institution prêteuse, et ce, uniquement pour l'achat d'une nouvelle résidence principale.

30:12 Il peut arriver toutefois que la maison du salarié déplacé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, ne soit pas vendue au moment où le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

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

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

Frais de séjour

30:13 Lorsqu'il est nécessaire que le salarié se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration du préavis prévu au paragraphe 30:02 du présent article, l'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage, le tout pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de préavis.

30:14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour du salarié et de ses dépendants, conformément à la

réglementation concernant les frais de voyage, normalement pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Exclusions

- 30:15** Dans le cas d'un déplacement pour une période préalablement définie ne dépassant pas deux (2) ans, les dispositions des paragraphes 30:11 et 30:12 ne s'appliquent pas. Cependant, afin d'éviter au salarié propriétaire une double charge financière si sa résidence principale n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations, pour se loger dans la localité où il est déplacé, l'employeur lui paie le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.
- 30:16** Toutefois, les dispositions prévues aux paragraphes 30:11, 30:12 et 30:15 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacement de salariés exerçant des fonctions impliquant des changements de domiciles fréquents requis par l'employeur.
- 30:17** Les différentes indemnités prévues au présent article sont ajustées par l'employeur pendant la durée de la convention collective selon les directives émises à cet effet. Cependant, elles ne peuvent, en aucun cas être inférieures aux taux prévus dans la convention collective au moment de sa signature.

ARTICLE 31 - PERFECTIONNEMENT

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

Le remboursement des frais d'inscription, de cours, d'examen et le coût des livres obligatoires, se fait selon les directives de l'employeur sur présentation d'une attestation officielle de réussite émise par la maison d'enseignement.

- 31:02** Lorsque survient un changement d'ordre technologique ou administratif ayant pour effet de modifier substantiellement la nature du travail d'un groupe de salariés, l'employeur doit donner un préavis de trois (3) mois au syndicat et mettre sur pied un programme de formation afin de permettre à ce groupe de salariés de se familiariser aux nouvelles exigences du travail.

Si en raison de la nature d'une décision, un avis de trois (3) mois ne peut être respecté, l'employeur avise le syndicat aussitôt que possible. Cependant cet avis ne peut être inférieur à quatre (4) semaines.

31:03 L'employeur peut exiger qu'un salarié suive un cours durant ses heures normales de travail afin d'ajouter aux connaissances acquises. Les frais d'inscription et de scolarité, dans un tel cas, sont payés par l'employeur. Dans un tel cas, le salarié peut être soumis à un examen permettant de valider la qualité d'un tel cours dispensé par l'employeur ou la firme dispensant le cours. Les résultats de cet examen ne peuvent être invoqués contre le salarié.

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

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

ARTICLE 32 - FRAIS DE VOYAGE

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

a) **Voyage:**

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

b) **Port d'attache:**

Le port d'attache est l'établissement de la Société des alcools du Québec où le salarié reçoit régulièrement ses instructions et à partir duquel il effectue normalement ses déplacements. Est réputé changer de port d'attache, le salarié qui est affecté dans un établissement de la Société des alcools du Québec autre que son port d'attache régulier, dans un rayon de vingt (20) kilomètres de celui-ci, pour une durée minimum consécutive excédant un (1) mois.

c) **Assignment:**

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

d) **Parcours reconnu pour fin de compensation:**

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

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

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

32:03 Les avances de voyage temporaires ou permanentes sont versées au salarié selon les modalités prévues aux directives 052-136-015-01 de l'employeur et aux amendements qui peuvent y être apportés.

INDEMNITÉ D'UTILISATION DE VOITURE PERSONNELLE

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

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

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

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

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

Le kilométrage lui est alors remboursé selon les modalités prévues et ce, jusqu'à concurrence de ce qui aurait été autrement payable s'il était demeuré sur les lieux.

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

Nonobstant ce qui précède, le salarié peut être requis de voyager en dehors de ses heures de travail; dans ce cas, le salarié est rémunéré au taux des heures supplémentaires qui lui est applicable. Toutefois, les dispositions des articles 8:03, 8:04 et 8:08 ne s'appliquent pas dans ce cas.

FRAIS DE TRANSPORT

- 32:07** Le salarié autorisé à utiliser les moyens de transport en commun, en vertu du présent article, est remboursé pour les frais encourus sur présentation de pièces justificatives si disponibles.
- 32:08** L'employeur rembourse les frais pour l'utilisation d'un stationnement ainsi que les droits de passage sur les autoroutes à péage, sur présentation de pièces justificatives lorsque disponibles.
- 32:09** Lorsqu'un salarié est tenu de retourner ou de rester au travail en dehors de ses heures régulières et que son moyen de transport habituel ou les services de transport en commun ne sont plus disponibles, l'employeur rembourse les frais de taxi encourus par le salarié pour la distance à effectuer entre son lieu de travail et sa résidence.

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

FRAIS DE REPAS

- 32:10** Lorsque l'intervient la période normale du dîner, le salarié en assignation, a droit au remboursement de son repas au taux prévu à la directive 052-136-015-01 de l'employeur.

À l'exception des salariés en séjour, lesquels reçoivent les allocations prévues à la directive 052-136-015-01 de l'employeur, le salarié requis de travailler un minimum de deux (2) heures en heures supplémentaires, immédiatement avant ou après sa journée normale de travail, a droit à une demi-heure rémunérée pour prendre son repas au taux prévu à l'article 8.

FRAIS DE LOGEMENT

- 32:11** Lorsqu'un salarié est requis, par l'employeur de coucher à l'extérieur de sa résidence dans le cadre de son travail, les frais raisonnables et réellement encourus sont remboursés:
- a) dans un établissement hôtelier, sur présentation de pièces justificatives.
 - b) chez un parent ou un ami, une indemnité est versée à titre de compensation (directive 052-136-015-01 de l'employeur).
- 32:12** Les différentes indemnités prévues au présent article sont ajustées par l'employeur pendant la durée de la convention collective selon les directives émises à cet effet. Cependant, elles ne peuvent, en aucun cas, être inférieures aux taux prévus dans la convention collective au moment de sa signature.

ARTICLE 33 - ÉVALUATION

- 33:01** L'évaluation est un procédé d'appréciation qualitative et quantitative, par le supérieur basé sur le contenu des tâches, telles que décrites conformément à l'article 27, dans le cadre de la catégorie d'emploi du salarié relativement aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées.
- 33:02** L'évaluation du salarié s'effectue au moins une fois par année. Cependant, six (6) mois après cette évaluation, le salarié peut demander une rencontre avec son supérieur au cours de laquelle ce dernier lui fait part de son appréciation des six (6) derniers mois, à la lumière de la dernière évaluation.
- 33:03** L'évaluation est faite au moyen d'une fiche d'évaluation dûment remplie et signée par le supérieur du salarié. Le salarié, en présence de son supérieur prend connaissance du contenu et, à cette occasion, en reçoit une copie signée par son supérieur. La fiche d'évaluation doit être traitée par l'employeur comme un document confidentiel.
- 33:04** Le salarié signe l'évaluation en présence de son supérieur confirmant ainsi la date où il en a pris copie.
- 33:05** À compter de la réception de sa copie, le salarié dispose de dix (10) jours ouvrables pour retourner, sous pli recommandé ou en présence de son délégué syndical, à son supérieur ses commentaires sur son évaluation.
- Ces commentaires son annexés à l'original de la fiche conservée au dossier personnel du salarié.
- 33:06** Le salarié peut demander que son évaluation soit référée au niveau de son premier supérieur hiérarchique qui n'est pas impliqué dans l'évaluation.

33:07 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief, ni être invoqué au soutien ou à l'encontre d'une mesure disciplinaire. Cependant, si l'évaluation donne lieu à une mesure subséquente de la part de l'employeur, tout grief portant sur telle mesure peut aussi porter sur le contenu de l'évaluation.

33:08 La révision des méthodes d'évaluation doit faire l'objet de consultation des parties.

ARTICLE 34 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

34:01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.

34:02 a) Un comité paritaire de huit (8) membres comprenant quatre (4) représentants de l'employeur et quatre (4) représentants du syndicat devra être formé, dans les trente (30) jours de la signature des présentes, pour l'application du présent article. Chaque partie peut s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière.

b) Le comité se réunit sur convocation d'une des parties et toute convocation doit indiquer l'ordre du jour. Les membres du comité sont libérés sans perte de traitement pour les séances du comité ainsi que pour l'accomplissement des fonctions mentionnées à l'article 34:03, deuxième paragraphe.

c) Le rôle du comité est de saisir des questions d'hygiène et de sécurité, d'en faire l'étude et de transmettre ses recommandations à l'employeur.

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

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

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

ARTICLE 35 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

35:01 Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de diriger, maintenir et améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour assurer à ses salariés permanents, la sécurité d'emploi. À cette fin et sujet aux dispositions de la présente convention collective, il a droit, entre autres, de faire des changements technologiques ou administratifs ou tout autre changement dans ses méthodes d'opération. Sous réserve du droit de l'employeur de congédier un salarié pour cause ou de le mettre à sa retraite, il est entendu qu'aucun salarié permanent ne sera mis à pied ou remercié de ses services pour la seule raison qu'il y ait manque de travail.

35:02 Le syndicat convient que, pour assurer la sécurité d'emploi mentionnée au paragraphe précédent, l'employeur peut prendre toutes les mesures qu'il croit nécessaires. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède et nonobstant toute autre disposition de cette convention, l'employeur peut, quand il y a manque de travail, affecter les salariés visés d'abord à d'autres postes de l'unité de négociation et, ensuite, à d'autres emplois dans une autre unité de négociation ou à tout autre emploi chez l'employeur, pour la seule considération qu'il y a manque de travail.

Lorsqu'il y a diminution de poste dans un titre d'emploi, le salarié, dans le service concerné, ayant le moins de service continu est affecté à la condition qu'il ait la même description de poste.

En application du présent paragraphe, l'employeur affecte le salarié à un poste dans sa région administrative d'abord et à l'extérieur de sa région administrative ensuite.

35:03 L'employeur donne un préavis d'un (1) mois au syndicat et au salarié lorsqu'un manque de travail est prévu.

35:04 Si la description de tâches résultant de l'application de l'article 27:01 démontre que dans les faits les tâches effectuées par le salarié sont de niveau inférieur au titre d'emploi détenu par le salarié, l'employeur appliquera au salarié les dispositions prévues en cas de manque de travail.

Dans un tel cas, le préavis prévu à l'article 35:03 est réputé avoir été donné lors de la soumission de la nouvelle description de tâches.

35:05 Sujet aux dispositions du présent article, le salarié affecté par une mesure prise en vertu du présent article continue de recevoir le traitement du titre d'emploi qu'il détenait avant d'être déclaré surplus de la manière suivante: le salarié se voit intégré à la nouvelle échelle de traitement ou si son taux de traitement est plus élevé que le maximum de la nouvelle échelle, la règle d'application pour le salarié hors échelle lui est dès lors appliquée.

35:06 Si un salarié permanent refuse une mesure que l'employeur prend à son endroit pour lui assurer sa sécurité d'emploi, son refus équivaldra à une démission de sa part, sauf si le salarié prouve qu'il y a discrimination à son égard.

35:07 Advenant une grève chez l'employeur paralysant la production ou l'exploitation de son commerce de ventes, les salariés pourront être mis à pied, sans traitement, jusqu'à ce que la situation redevienne normale. Il en est de même dans les cas de force majeure ou de sinistre. Lors du retour au travail, les salariés reprendront le poste qu'ils occupaient au moment du départ.

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

35:08 a) Si l'employeur décide de combler un poste vacant dans l'unité de négociation, dans un titre d'emploi supérieur à celui détenu par le salarié assigné en vertu du paragraphe 35:02, ce poste sera accordé en priorité au salarié, jusqu'à ce qu'il atteigne le niveau du titre d'emploi détenu avant d'être déclaré surplus et ce, nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention et à la condition que le salarié possède les qualifications requises et puisse remplir les exigences normales du poste.

b) Advenant le refus du salarié d'accepter un poste ainsi offert, les paragraphes 35:05 et 35:08 a) ne s'appliquent plus. Il sera dès lors rémunéré selon le traitement du titre d'emploi qu'il remplit.

35:09 a) Le salarié à qui on offre un remplacement entraînant un déménagement disposera d'un délai de deux (2) semaines avant d'être obligé de faire part de son acceptation. Advenant un refus, le paragraphe 35:06 s'applique.

b) Cependant, un salarié qui peut établir, à la satisfaction de l'employeur que son incapacité d'accepter un transfert impliquant un changement de domicile pour lui assurer la sécurité d'emploi repose sur des motifs sérieux, d'ordre personnel, jouit de la priorité d'emploi pendant les douze (12) mois suivant son refus, à tous postes vacants que l'employeur remplit par recrutement, en autant qu'il postule un poste dans les douze (12) mois suivant son refus et qu'il possède les qualifications requises pour le poste tel que prévu à l'article 28 de la convention. Pendant cette période, le salarié concerné ne reçoit pas son traitement et, au terme des douze (12) mois, il est assujéti à la démission mentionnée au paragraphe 35:06 sauf s'il a postulé un emploi pendant cette période.

35:10 Le salarié replacé dans un poste cadre ou non syndiqué en vertu du paragraphe 35:02 conserve pendant la durée de la présente convention, priorité pour revenir dans son unité d'accréditation première à la condition

que suite à un affichage, il possède les qualifications requises pour le poste, tel que prévu à l'article 28 de la convention.

De plus, l'employeur convient, en cas d'abolition, pendant la durée de la présente convention collective, du poste où le salarié est remplacé au sens du présent paragraphe, de remplacer le salarié à un autre poste.

- 35:11** Il est entendu qu'en application du présent article, l'employeur ne peut pas exiger que le salarié occupe un poste impliquant la disponibilité, tel que prévu à l'article 8:17 de la convention collective.

ARTICLE 36 - DROITS ACQUIS

- 36:01** Les droits acquis sont des avantages supérieurs aux conditions prévues par cette convention ou des avantages non prévus par celle-ci obtenus par des salariés ou par des catégories de salariés et reconnus pour ces salariés ou pour ces catégories de salariés par l'employeur antérieurement à la signature de la convention.

- 36:02** Dans cette optique, ces droits acquis seront maintenus pour la durée de la présente convention, à la condition qu'ils ne contredisent pas les dispositions de celle-ci.

ARTICLE 37 - PRATIQUES INTERDITES

37:01 Discrimination

L'employeur et le syndicat ne font directement ni indirectement quelque menace ou distinction injuste, n'exercent aucune contrainte et ne prennent à l'endroit du salarié aucune mesure sauf celles autorisées par la présente convention collective en raison de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

Aucune discrimination ne peut être exercée envers un salarié en raison de l'exercice d'un droit qui lui est reconnu par la convention collective.

37:02 Harcèlement

L'employeur émet une déclaration de principe prohibant le harcèlement en milieu de travail en vertu des motifs énoncés au premier paragraphe de l'article 37:01 et offre une voie de recours personnelle et confidentielle au salarié souhaitant formuler une plainte de harcèlement. Les parties conviennent que cette déclaration et ce service au salarié demeureront en vigueur. Ce recours ne peut être exercé concurremment avec tout autre recours.

Le présent article ne constitue pas un empêchement pour le salarié de recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 25.

37:03 Dossiers médicaux

En application de la présente convention et dans l'administration de toute police d'assurance, l'employeur convient de traiter confidentiellement tous les dossiers médicaux qui lui sont acheminés.

37:04 Grève et lock-out

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

ARTICLE 38 - VALIDITÉ

38:01 Tout article ou partie d'article de la présente convention collective qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles.

ARTICLE 39 - ANNEXES ET AMENDEMENTS

39:01 Toutes les annexes de cette convention de même que tout amendement ou entente visant à amender, à ajouter, à retrancher ou à modifier la présente convention collective, que les parties pourront signer au cours de sa durée, en font partie intégrante.

ARTICLE 40 - VERSEMENT DES GAINS

40:01 La paie est remise aux salariés à tous les sept (7) jours, le jeudi. Advenant que le jeudi coïncide avec un jour férié, la paie sera remise aux salariés le jour précédent.

40:02 a) Le traitement et toutes rémunérations additionnelles sont payés au plus tard dans les deux (2) semaines suivant celle au cours de laquelle ils sont gagnés.

b) Le salarié qui a reçu une avance suite à la mise en application du nouveau système de versement de la paie, s'engage à rembourser le montant ainsi versé au plus tard lors de sa mise à pied ou sa cessation d'emploi. Ce remboursement sera effectué par compensation à même les sommes qui lui sont dues alors par l'employeur ou, à défaut, sous toutes autres formes appropriées.

40:03 Les renseignements suivants apparaîtront sur le relevé de paie :

- a) le nom et le prénom du salarié;
- b) la date et période de paie;

- c) le traitement pour les heures normales de travail;
- d) le traitement pour les heures supplémentaires;
- e) le détail des déductions;
- f) la paie nette;
- g) le numéro d'employé;
- h) l'état de la banque de crédits de maladie;
- i) l'état de la banque des heures supplémentaires accumulées.
- j) l'état de la banque de congés personnels

40:04 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur et le salarié doivent convenir du mode de remboursement. Advenant qu'il n'y ait pas entente, l'employeur, pour un montant supérieur à vingt dollars (20,00 \$), ne pourra prélever plus du dixième (1/10) du traitement net du salarié par paie.

ARTICLE 41 - RÈGLES D'AVANCEMENT DE CLASSE, D'AVANCEMENT D'ÉCHELON ET DE PROMOTION

41:01 Pour un salarié, sur rendement satisfaisant, le premier (1^{er}) avancement d'échelon a lieu en date du premier (1^{er}) novembre ou du premier (1^{er}) mai qui suit d'au moins neuf (9) mois la date de son embauche et par la suite annuellement à la même date, sauf si l'avancement est refusé ou retardé par le supérieur, pour des motifs justes et suffisants. En ce cas, le salarié sera avisé par écrit des motifs invoqués au refus ou retard de l'avancement d'échelon. Cependant, dans le cas des salariés de la catégorie d'emploi 3, la durée de séjour jusqu'au huitième (8^e) échelon est de six (6) mois et d'une année pour les autres échelons.

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

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

41:02 **Passage de classe 1 à la classe principale pour la catégorie d'emploi 2.**

La Société des alcools du Québec tient des concours d'avancement de techniciens de la classe 1 à la classe principale, lorsque compte tenu des

effectifs autorisés, un poste est nouvellement créé de classe principale ou devient vacant.

Pour être admis à un concours, le technicien du même titre d'emploi doit avoir atteint le dixième (10^e) échelon, avoir terminé sa période d'essai et ne pas avoir subi d'échec à un concours d'avancement de classe depuis au moins un (1) an.

Tout salarié qui s'est qualifié à la classe principale reçoit l'augmentation du traitement qui résulte de ce changement de classe qui prend effet à la date d'entrée en fonction dans ce poste de classe principale.

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

- 41:03** a) En regard des concours d'avancement de classe dont il est question aux paragraphes 41:02, l'employeur forme un comité d'avancement de classe qui est chargé d'administrer le concours.

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

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

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

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

- b) Le concours d'avancement à la classe principale pour les salariés de la catégorie 2 n'est possible que compte tenu des effectifs de cette classe. L'employeur à cet effet, détermine le nombre de postes en classe principale selon ses besoins d'opération.

Dans ce cas, l'employeur procède à l'affichage du poste vacant qu'il veut combler de façon permanente et informe les salariés de la tenue d'un concours d'avancement. Cet affichage indique le titre d'emploi, le traitement, le service, les qualifications requises, les exigences particulières, une description sommaire du poste ainsi que le lieu où le poste est vacant. L'affichage durera dix (10) jours ouvrables. Les salariés du même titre d'emploi, intéressés et répondant entre autres à

l'exigence d'admissibilité prévue aux paragraphes 41:02 pourront s'inscrire au moyen de la formule prévue à cet effet.

Advenant le cas où aucun salarié ne se qualifie au sens de l'article 41:02, les salariés du même titre d'emploi, appartenant à la classe 1, pourront s'inscrire au concours d'avancement s'ils répondent aux qualifications requises et aux exigences particulières mentionnées lors de l'affichage.

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

- c) L'employeur fait connaître le résultat des concours d'avancement de classe dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage de l'avis de concours.

Ce délai peut être prolongé selon entente entre les parties.

41:04 Afin de favoriser le développement professionnel et le perfectionnement des salariés de la catégorie d'emploi 3 qui apparaît à l'annexe "A" de la convention collective et afin de permettre une progression salariale accélérée en tenant compte de l'acquisition d'une formation académique supplémentaire aux exigences minimales de la fonction occupée, les parties conviennent d'ajouter à la convention collective les dispositions suivantes:

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

- a) les études de perfectionnement ci-après appelées études, sont des études reliées aux fonctions d'un salarié que sa description de tâches détermine et qui lui font acquérir des connaissances susceptibles d'améliorer sa compétence et son rendement au travail.
- b) pour être reconnues, les études doivent être complémentaires à la scolarité fixée, soit un premier diplôme universitaire terminal, dont l'obtention requiert un minimum de seize (16) années d'études.
- c) les études doivent, dans tous les cas, être complétées avec succès sous l'autorité d'une institution d'enseignement reconnue par le Ministre de l'Éducation et sanctionnées par une attestation officielle également reconnue par le Ministre de l'Éducation.
- d) le nombre d'années d'études que l'on peut faire compter ne doit jamais dépasser la scolarité normale requise pour l'obtention d'un diplôme sanctionné par une attestation officielle du Ministre de l'Éducation.

- e) lorsque les études sont suivies à temps partiel par un salarié d'après un programme spécifique qui se donne aussi à temps complet et qui conduit à un diplôme reconnu par le Ministre de l'Éducation, l'année de scolarité correspond à la tranche de ce programme prévu pour une année par les règlements pour les étudiants inscrits à temps complet.
- f) lorsque les études sont suivies à temps partiel par un salarié selon un programme spécifique qui ne se donne qu'à temps partiel mais qui conduit à un diplôme reconnu par le Ministre de l'Éducation, la scolarité accordée se calcule en fonction du nombre de crédits ou du nombre d'heures de cours: trente (30) crédits ou quatre cent cinquante (450) heures de cours équivalent à une (1) année de scolarité.
- g) les études faites à l'extérieur de la province de Québec ou résultant de l'initiative prise par un ministère ou par le gouvernement de la province de Québec peuvent également être acceptées si elles sont reconnues par le Ministre de l'Éducation.
- h) le Service des ressources humaines est chargé de voir à la mise en application de la présente politique et des modalités qui en découlent.
- i) l'avancement accéléré d'échelon à la suite d'études est accordé au salarié sur recommandation écrite du directeur du service, à sa date statutaire prévue du 1^{er} mai ou du 1^{er} novembre, selon le cas, qui suit la présentation par le salarié des attestations officielles.
- j) les parties s'engagent, advenant un litige concernant le résultat de l'étude d'un dossier académique, à s'en remettre à la décision du service d'évaluation du Ministère de l'Éducation du Québec.
- k) cette politique n'a pas pour objet, dans son application, de compter les études qu'un salarié a complétées et réussies avant le 1^{er} janvier 1996. De plus, cette politique ne permet pas de faire bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon accéléré.

On entend par études, un ensemble de cours crédités dans un programme terminal menant à un diplôme reconnu.

41:05 Promotion

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

ARTICLE 42 - TRAITEMENT

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

ARTICLE 43- DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 43:01** La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 30 juin 2003.
- 43:02** Les conditions de travail contenues à la présente convention collective et amendements s'appliqueront jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 43:03** a) Du 1^{er} juin au 30 juin, 1998, 1999, 2000, 2001 et 2002 l'une ou l'autre des parties peut transmettre un avis indiquant son intention d'entreprendre la négociation de la présente convention.
- b) Sauf disposition contraire prévue à la présente convention, l'avis et la négociation prévus au paragraphe précédent n'affecte pas l'application de la convention collective durant la période des négociations.
- c) Malgré le paragraphe précédent, si l'une ou l'autre des parties donne un avis de négocier les échelles de traitement, l'ajustement prévu au paragraphe 3 de l'annexe "D" est suspendu pour la durée de la négociation.
- d) Il est convenu que dans l'hypothèse prévue au présent article les négociations se déroulent avec diligence.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 10^e JOUR
DU MOIS DE FÉVRIER 1997.

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

André Caty

Jacques Jetté

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Jocelyn Tremblay

Denise Bilodeau

ANNEXE A TITRES D'EMPLOIS PAR CATÉGORIE

Catégorie 1

Secrétaire
Agent de bureau

Catégorie 2

Dessinateur
Graphiste
Technicien en administration
Technicien - budget
 - laboratoire
 - mise en marché
 - prix de revient
 - transport
 - informatique
Agent de relations commerciales
Agent de recouvrement
Technicien - information
Technicien des travaux publics
Technicien en mécanique du bâtiment
Technicien en architecture
Technicien en bureautique
Technicien en téléphonie

Catégorie 3

Analyste - budget
 - comptable
 - informatique
 - organisation et méthodes administratives
 - méthodes et procédés
 - mise en marché
 - location
Agent d'information
Agent culturel
Agent d'approvisionnement
Agent de gestion financière
Architecte
Bibliothécaire
Spécialiste en sciences physiques

ANNEXE B

Jour férié	Journée observée		
	1997	1998	1999
Jour de l'An	Mercredi 1 janvier	Jeudi 1 janvier	Vendredi 1 janvier
Lendemain du Jour de l'An	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 28 mars	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril
Lundi de Pâques	Lundi 31 mars	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril
Fête de Dollar	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai
Fête Nationale	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin
Confédération	Mardi 30 juin	Mercredi 1er juillet	Jeudi 1er juillet
Fête du travail	Lundi 1 sept.	Lundi 7 sept.	Lundi 6 sept.
Action de grâces	Lundi 13 oct.	Lundi 12 oct.	Lundi 11 oct.
Veille de Noël	Mercredi 24 déc.	Jeudi 24 déc.	Vendredi 24 déc.
Noël	Jeudi 25 déc.	Vendredi 25 déc.	Lundi 27 déc.
Lendemain Noël	Vendredi 26 déc.	Lundi 28 déc.	Mardi 28 déc.
Veille du Jour de l'An	Mercredi 31 déc.	Jeudi 31 déc.	Vendredi 31 déc.

En application de l'article 43:02, les jours chômés et payés sont observés le jour ouvrable le plus rapproché.

ANNEXE B (Suite)

Jour férié	Journée observée	
	2000	2001
Jour de l'An	Lundi 3 janvier	Lundi 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An	Mardi 4 janvier	Mardi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 21 avril	Vendredi 13 avril
Lundi de Pâques	Lundi 24 avril	Lundi 16 avril
Fête de Dollard	Lundi 22 mai	Lundi 21 mai
Fête Nationale	Lundi 26 juin	Lundi 25 juin
Confédération	Lundi 3 juillet	Lundi 2 juillet
Fête du travail	Lundi 4 septembre	Lundi 3 septembre
Action de grâces	Lundi 9 octobre	Lundi 8 octobre
Veille de Noël	Vendredi 22 décembre	Lundi 24 décembre
Noël	Lundi 25 décembre	Mardi 25 décembre
Lendemain de Noël	Mardi 26 décembre	Mercredi 26 décembre
Veille du Jour de l'An	Vendredi 29 décembre	Lundi 31 décembre

En application de l'article 43:02, les jours chômés et payés sont observés le jour ouvrable le plus rapproché.

ANNEXE B (Suite)

Jour férié	Journée observée	
	2002	2003
Jour de l'An	Mardi 1er janvier	Mercredi 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril
Lundi de Pâques	Lundi 1er avril	Lundi 21 avril
Fête de Dollard	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai
Fête Nationale	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin
Confédération	Lundi 1er juillet	Mardi 1er juillet
Fête du travail	Lundi 2 septembre	Lundi 1er septembre
Action de grâces	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre
Veille de Noël	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre
Noël	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre
Lendemain de Noël	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre
Veille du Jour de l'An	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre

En application de l'article 43:02, les jours chômés et payés sont observés le jour ouvrable le plus rapproché.

ANNEXE C

Analyste – Location

Analyste – Informatique

Analyste – Méthodes et procédés

Analyste – Mise en marché

Analyste – Organisation et méthodes administratives

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	32 778	33 597	34 437
02	33 982	34 832	35 703
03	35 243	36 124	37 027
04	36 580	37 495	38 432
05	37 943	38 892	39 864
06	39 349	40 333	41 341
07	40 861	41 883	42 930
08	43 149	44 228	45 334
09	44 795	45 915	47 063
10	46 513	47 676	48 868
11	48 301	49 509	50 747
12	50 154	51 408	52 693
13	52 093	53 395	54 730
14	54 118	55 471	56 858
15	56 255	57 661	59 103
16	57 640	59 081	60 558
17	59 056	60 532	62 045
18	60 534	62 047	63 598

ANNEXE C

Analyste – Budget
Analyste – Comptable
Agent d'approvisionnement
Agent de gestion financière
Agent culturel
Bibliothécaire

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	31 663	32 455	33 266
02	32 719	33 537	34 375
03	33 854	34 700	35 568
04	35 028	35 904	36 802
05	36 248	37 154	38 083
06	37 506	38 444	39 405
07	38 804	39 774	40 768
08	40 865	41 887	42 934
09	42 325	43 383	44 468
10	43 859	44 955	46 079
11	45 429	46 565	47 729
12	47 091	48 268	49 475
13	48 823	50 044	51 295
14	50 616	51 881	53 178
15	52 477	53 789	55 134
16	53 769	55 113	56 491
17	55 090	56 467	57 879
18	58 299	59 756	61 250

ANNEXE C

Agent d'information

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	32 203	33 008	33 833
02	33 428	34 264	35 121
03	34 701	35 569	36 458
04	36 024	36 925	37 848
05	37 396	38 331	39 289
06	38 835	39 806	40 801
07	40 359	41 368	42 402
08	43 071	44 148	45 252
09	44 774	45 893	47 040
10	46 543	47 707	48 900
11	48 402	49 612	50 852
12	50 338	51 596	52 886
13	52 391	53 701	55 044
14	54 500	55 863	57 260
15	56 737	58 155	59 609
16	58 132	59 585	61 075
17	59 563	61 052	62 578
18	61 052	62 578	64 142

ANNEXE C

Graphiste
Technicien – Mécanicien bâtiment
Technicien – Travaux publics
Technicien – Architecture

Classe I

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	28 326	29 038	29 769
02	29 203	29 933	30 682
03	30 116	30 864	31 632
04	31 047	31 832	32 636
05	32 052	32 855	33 677
06	33 001	33 823	34 663
07	34 024	34 882	35 759
08	35 101	35 978	36 873
09	36 179	37 092	38 024
10	37 293	38 224	39 174
11	38 462	39 430	40 416
12	39 649	40 635	41 658

Classe principale

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	40 726	41 749	42 790
02	42 279	43 338	44 416
03	43 941	45 037	46 169

ANNEXE C

Dessinateur
Technicien – Prix de revient
Technicien – Transport
Technicien – Budget
Technicien – Mise en marché
Technicien – Bureautique
Technicien – Administration

Classe I

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	26 207	26 865	27 541
02	27 084	27 760	28 454
03	28 198	28 910	29 641
04	29 184	29 915	30 664
05	30 335	31 102	31 887
06	31 412	32 198	33 001
07	32 691	33 513	34 353
08	33 896	34 736	35 613
09	35 175	36 051	36 946
10	36 471	37 384	38 316
11	37 841	38 791	39 759
12	39 320	40 306	41 311

Classe principale

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	40 726	41 749	42 790
02	42 279	43 338	44 416
03	43 941	45 037	46 169

ANNEXE C

Secrétaire

Classe II

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	24 253	24 856	25 477
02	24 984	25 605	26 244
03	25 678	26 317	26 974
04	26 500	27 157	27 833
05	27 267	27 942	28 636
06	28 052	28 746	29 458

Classe I

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	29 203	29 933	30 682
02	30 116	30 864	31 632
03	31 047	31 832	32 636

ANNEXE C

Agent de bureau

Classe I

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	24 253	24 856	25 477
02	25 112	25 733	26 372
03	25 988	26 646	27 303
04	26 865	27 541	28 235
05	27 760	28 454	29 166
06	28 746	29 458	30 189
07	29 714	30 463	31 230

Classe principale

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	31 230	32 015	32 819
02	32 252	33 056	33 878
03	33 330	34 170	35 028
04	34 353	35 211	36 088
05	35 302	36 179	37 092

ANNEXE C

Technicien en information

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	25 733	26 372	27 029
02	26 774	27 449	28 143
03	27 668	28 362	29 075
04	28 691	29 403	30 134
05	29 714	30 463	31 230
06	30 791	31 558	32 344
07	31 832	32 636	33 458
08	33 093	33 914	34 754
09	34 353	35 211	36 088
10	35 613	36 508	37 421
11	36 873	37 786	38 736
12	38 243	39 192	40 179

ANNEXE C

Technicien en laboratoire

Classe I

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	28 965	29 696	30 444
02	29 878	30 627	31 394
03	30 737	31 504	32 289
04	31 577	32 362	33 166
05	32 508	33 330	34 170
06	33 476	34 316	35 175
07	34 371	35 229	36 106
08	35 302	36 179	37 092
09	36 380	37 293	38 224
10	37 384	38 316	39 265
11	38 590	39 558	40 544
12	39 649	40 635	41 658

Classe principale

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	42 261	43 320	44 397
02	44 270	44 384	46 516

ANNEXE C

Technicien en informatique

Classe I

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	29 623	30 371	31 138
02	30 645	31 412	32 198
03	31 595	32 380	33 184
04	32 673	33 494	34 334
05	33 732	34 572	35 430
06	34 791	35 668	36 563
07	35 942	36 836	37 750
08	37 129	38 060	39 010
09	38 352	39 320	40 306
10	39 594	40 580	41 603
11	40 891	41 914	42 955
12	42 224	43 283	44 361

Classe principale

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	37 841	38 791	39 759
02	39 174	40 160	41 165
03	40 507	41 512	42 553
04	41 859	42 900	43 977
05	43 429	44 507	45 621
06	44 927	46 059	47 210
07	46 516	47 685	48 872

Stagiaire

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	26 901	27 577	-----

ANNEXE C

Technicien en téléphonie

Classe I

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	-----	-----	29 769
02	-----	-----	30 682
03	-----	-----	31 632
04	-----	-----	32 636
05	-----	-----	33 677
06	-----	-----	34 663
07	-----	-----	35 759
08	-----	-----	36 873
09	-----	-----	38 024
10	-----	-----	39 174
11	-----	-----	40 416
12	-----	-----	41 658

Classe principale

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	-----	-----	44 397
02	-----	-----	46 516

ANNEXE C

Agent de relations commerciales

Classe I

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	31 412	32 198	33 001
02	32 691	33 513	34 353
03	33 896	34 736	35 613
04	35 175	36 051	36 946
05	36 471	37 384	38 316
06	37 841	38 791	39 759
07	39 320	40 306	41 311
08	40 726	41 749	42 790
09	42 279	43 338	44 416
10	43 941	45 037	46 169

Classe principale

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	45 164	46 297	47 447
02	46 388	47 557	48 744

ANNEXE C

Ingénieur

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i>	<i>Salaire</i>	<i>Salaire</i>
	00-01-01	01-01-01	02-01-01
	\$	\$	\$
01	32 203	33 008	33 833
02	33 428	34 264	35 121
03	34 701	35 569	36 458
04	36 024	36 925	37 848
05	37 396	38 331	39 289
06	38 835	39 806	40 801
07	40 359	41 368	42 402
08	43 071	44 148	45 252
09	44 774	45 893	47 040
10	46 543	47 707	48 900
11	48 402	49 612	50 852
12	50 338	51 596	52 886
13	52 391	53 701	55 044
14	54 500	55 863	57 260
15	56 737	58 155	59 609
16	58 132	59 585	61 075
17	59 563	61 052	62 578
18	61 052	62 578	64 142

ANNEXE C

Architecte
Spécialiste en sciences physiques

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	32 203	33 008	33 833
02	33 428	34 264	35 121
03	34 701	35 569	36 458
04	36 024	36 925	37 848
05	37 396	38 331	39 289
06	38 835	39 806	40 801
07	40 359	41 368	42 402
08	43 071	44 148	45 252
09	44 774	45 893	47 040
10	46 543	47 707	48 900
11	48 402	49 612	50 852
12	50 338	51 596	52 886
13	52 391	53 701	55 044
14	54 500	55 863	57 260
15	56 737	58 155	59 609
16	58 132	59 585	61 075
17	59 563	61 052	62 578
18	61 052	62 578	64 142

Agent de recouvrement

<i>Échelon</i>	<i>Salaire</i> 00-01-01 \$	<i>Salaire</i> 01-01-01 \$	<i>Salaire</i> 02-01-01 \$
01	32 599	33 421	34 261
02	33 695	34 535	35 394
03	35 010	35 887	36 782
04	36 234	37 147	38 078
05	37 494	38 425	39 393
06	38 864	39 832	40 836
07	40 306	41 311	42 352
08	41 749	42 790	43 868