

# CONVENTION COLLECTIVE



ENTRE



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



FÉDÉRATION  
DES PROFESSIONNELLES

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

ET

LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC



En vigueur  
du 8 juillet 2008 au 31 mars 2013

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION .....	1
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE.....	1
ARTICLE 3 – INTERPRÉTATION.....	1
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION .....	4
ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL .....	5
ARTICLE 6 – AFFICHAGE ET INFORMATION.....	6
ARTICLE 7 – HEURES DE TRAVAIL .....	8
ARTICLE 8 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	14
ARTICLE 9 – VACANCES.....	17
ARTICLE 10 – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS .....	19
ARTICLE 11 – CONGÉS SOCIAUX PAYÉS .....	20
ARTICLE 12 – CONGÉS SANS TRAITEMENT.....	21
ARTICLE 13 – DROITS PARENTAUX .....	29
ARTICLE 14 – CONGÉS POUR L'EXERCICE DE FONCTIONS JUDICIAIRES.....	39
ARTICLE 15 – CHARGES PUBLIQUES .....	39
ARTICLE 16 – RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES.....	40
ARTICLE 17 – CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT .....	43
ARTICLE 18 – LANGUE DE TRAVAIL .....	45
ARTICLE 19 – ACCIDENT DE TRAVAIL .....	46
ARTICLE 20 – RÉGIME DE RETRAITE .....	46
ARTICLE 21 – DÉLÉGUÉ EN CHEF .....	47
ARTICLE 22 – REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	48
ARTICLE 23 – COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES .....	49
ARTICLE 24 – MESURES DISCIPLINAIRES .....	50
ARTICLE 25 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	51
ARTICLE 26 – ARBITRAGE.....	52
ARTICLE 27 – DESCRIPTION DES TÂCHES .....	56
ARTICLE 28 – POSTES VACANTS.....	56
ARTICLE 29 – PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES .....	60
ARTICLE 30 – FRAIS DE CHANGEMENT DE DOMICILE À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR.....	61
ARTICLE 31 – PERFECTIONNEMENT .....	64
ARTICLE 32 – FRAIS DE VOYAGE .....	64
ARTICLE 33 – ÉVALUATION .....	67
ARTICLE 34 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	68
ARTICLE 35 – DÉPLACEMENTS ET DROIT DE RAPPEL .....	69
ARTICLE 36 – SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	74
ARTICLE 37 – DROITS ACQUIS.....	77
ARTICLE 38 – PRATIQUES INTERDITES .....	77
ARTICLE 39 – VALIDITÉ.....	78
ARTICLE 40 – ANNEXES ET AMENDEMENTS .....	78
ARTICLE 41 – VERSEMENT DES GAINS .....	78
ARTICLE 42 – RÈGLES D'AVANCEMENT DE CLASSE, D'AVANCEMENT D'ÉCHELON ET DE PROMOTION .....	79

ARTICLE 43 – TRAITEMENT .....	83
ARTICLE 44 – DURÉE DE LA CONVENTION.....	84
ANNEXE A – TITRES D’EMPLOIS PAR CATÉGORIE.....	85
ANNEXE B – JOURS FÉRIÉS .....	86
ANNEXE C – ÉCHELLES DE TRAITEMENT .....	87
ANNEXE D – SALARIÉ HORS ÉCHELLE .....	90
LETTRE D’ENTENTE #1.....	91
LETTRE D’ENTENTE #2.....	92
LETTRE D’ENTENTE #3.....	93
LETTRE D’ENTENTE #4.....	94
LETTRE D’ENTENTE #5.....	95
LETTRE D’ENTENTE #6.....	96
LETTRE D’ENTENTE #7 .....	97
LETTRE D’ENTENTE #8.....	98
LETTRE D’ENTENTE #9.....	99
LETTRE D’ENTENTE #10.....	101
LETTRE D’ENTENTE #11.....	103

## TABLE DES MATIÈRES ALPHABÉTIQUE

ACCIDENT DE TRAVAIL (ARTICLE 19) .....	46
AFFICHAGE ET INFORMATION (ARTICLE 6) .....	6
ANNEXE A – TITRES D’EMPLOIS PAR CATÉGORIE .....	85
ANNEXE B – JOURS FÉRIÉS.....	86
ANNEXE C – ÉCHELLES DE TRAITEMENT .....	87
ANNEXE D – SALARIÉ HORS ÉCHELLE .....	90
ANNEXES ET AMENDEMENTS (ARTICLE 40) .....	78
ARBITRAGE (ARTICLE 26).....	52
BUT DE LA CONVENTION (ARTICLE 1).....	1
CHARGES PUBLIQUES (ARTICLE 15) .....	39
COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES (ARTICLE 23) .....	49
CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT (ARTICLE 17) .....	43
CONGÉS POUR L’EXERCICE DE FONCTIONS JUDICIAIRES (ARTICLE 14).....	39
CONGÉS SANS TRAITEMENT (ARTICLE 12) .....	21
CONGÉS SOCIAUX PAYÉS (ARTICLE 11) .....	20
DÉLÉGUÉ EN CHEF (ARTICLE 21) .....	47
DÉPLACEMENTS ET DROIT DE RAPPEL (ARTICLE 35) .....	69
DESCRIPTION DES TÂCHES (ARTICLE 27).....	56
DROITS ACQUIS (ARTICLE 37).....	77
DROITS DE LA DIRECTION (ARTICLE 4).....	4
DROITS PARENTAUX (ARTICLE 13) .....	29
DURÉE DE LA CONVENTION (ARTICLE 44) .....	84
ÉVALUATION (ARTICLE 33) .....	67
FRAIS DE CHANGEMENT DE DOMICILE À LA DEMANDE DE L’EMPLOYEUR (ARTICLE 30).....	61
FRAIS DE VOYAGE (ARTICLE 32) .....	64
HEURES DE TRAVAIL (ARTICLE 7).....	8
HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ARTICLE 8).....	14
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (ARTICLE 34).....	68
INTERPRÉTATION (ARTICLE 3).....	1
JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS (ARTICLE 10).....	19
LANGUE DE TRAVAIL (ARTICLE 18) .....	45
LETTRE D’ENTENTE #1.....	91
LETTRE D’ENTENTE #2.....	92
LETTRE D’ENTENTE #3.....	93
LETTRE D’ENTENTE #4.....	94
LETTRE D’ENTENTE #5.....	95
LETTRE D’ENTENTE #6.....	96
LETTRE D’ENTENTE #7.....	97
LETTRE D’ENTENTE #8.....	98
LETTRE D’ENTENTE #9.....	99
LETTRE D’ENTENTE #10.....	101
LETTRE D’ENTENTE #11.....	103

MESURES DISCIPLINAIRES (ARTICLE 24).....	50
PERFECTIONNEMENT (ARTICLE 31).....	64
POSTES VACANTS (ARTICLE 28).....	56
PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES (ARTICLE 29).....	60
PRATIQUES INTERDITES (ARTICLE 38).....	77
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (ARTICLE 25).....	51
RECONNAISSANCE (ARTICLE 2).....	1
RÉGIME DE RETRAITE (ARTICLE 20).....	46
RÉGIME SYNDICAL (ARTICLE 5).....	5
RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES (ARTICLE 16).....	40
RÈGLES D'AVANCEMENT DE CLASSE, D'AVANCEMENT D'ÉCHELON ET DE PROMOTION (ARTICLE 42).....	79
REPRÉSENTATION SYNDICALE (ARTICLE 22).....	48
SÉCURITÉ D'EMPLOI (ARTICLE 36).....	74
TRAITEMENT (ARTICLE 43).....	83
VACANCES (ARTICLE 9).....	17
VALIDITÉ (ARTICLE 39).....	78
VERSEMENT DES GAINS (ARTICLE 41).....	78

## 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.

**2:02** L'objectif des parties est d'éliminer l'arbitraire et de diminuer les sources et les occasions de litige protégeant ainsi les fondements de l'accréditation reconnue à l'article 2:01.

**2:03** L'employeur affirme son intention de maintenir un style de gestion impliquant une participation accrue du syndicat.

**2:04** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective n'est valable à moins d'avoir reçu l'approbation écrite du syndicat au moyen d'une lettre d'entente.

**2:05** Lors de la première semaine de travail d'un salarié nouvellement embauché, l'employeur dirigera ce dernier au bureau du syndicat afin de lui permettre de signer sa carte d'adhésion et autres formalités requises. La durée d'une telle rencontre ne doit pas excéder trente (30) minutes.

## 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 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 et qui a la sécurité d'emploi au sens de l'article 36 :01b) ;

**e) salarié régulier :**

Tout salarié qui a complété soixante-cinq (65) jours effectivement travaillés chez l'employeur comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 1 ou cent trente (130) jours effectivement travaillés comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 2 ou deux cent soixante (260) jours effectivement travaillés 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 soixante-cinq (65) jours effectivement travaillés comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 1, ou moins de cent trente (130) jours effectivement travaillés comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 2, ou qui compte moins de deux cent soixante (260) jours effectivement travaillés 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 ou 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.

Le salarié à l'essai ne peut postuler, occuper ou obtenir un autre poste tant et aussi longtemps que sa période d'essai sur le poste obtenu n'est pas terminée ;

**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 ou 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 :** Les personnes :

- i) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- ii) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- iii) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an ;

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 traitement rattachée à son titre d'emploi ;

**k) enfant à charge :** Un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, non-mariés 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 vingt et un (21) ans ; ou
- être âgé de vingt et un (21) ans ou plus, mais moins de vingt-six (26) ans 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 permanent, 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 et qui, par la suite retourne à un poste dans l'unité, reprend le statut et le service continu qu'il avait au moment du départ.

Dans le cas où plus d'un salarié possèdent le même service continu, le salarié possédant la date d'embauche à la Société des alcools du Québec la plus éloignée a préséance et ainsi de suite. Dans le cas où il y a égalité sur le service continu et la date d'embauche, un tirage au sort sera effectué ;

**m) jours effectivement travaillés :**

On entend par jours effectivement travaillés une présence réelle au travail d'une journée ou d'une partie de journée incluant les vacances, les jours chômés et payés et les congés sociaux payés prévus aux articles 9, 10 et 11 de la convention collective ;

**n) stagiaire :**

Un stagiaire à la Société des alcools du Québec est un salarié qui a été embauché dans le cadre de son programme de formation qui fait partie de ses études scolaires.

Un stagiaire est considéré un salarié temporaire au sens de l'article 3.01 g).

**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.

**4.02** L'employeur n'utilise pas de sous-traitance afin de licencier des salariés réguliers ou permanents.

## **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 embauche en complétant le formulaire d'adhésion disponible par voie électronique.

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 périodiquement 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 de l'article 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 I) 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 36 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 36.
  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 sur tout poste vacant affiché par voie électronique avec copie au syndicat 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 de 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 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 par voie électronique, vers le premier (1<sup>er</sup>) avril et le premier (1<sup>er</sup>) octobre, la liste des salariés à son service et couverts par la présente convention en indiquant pour chacun : nom, prénom, statut, numéro de service, 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 hebdomadairement, par voie électronique, un fichier comportant :

- le nom et le prénom ;
- le numéro d'employé ;
- le statut actuel et l'ancien ;
- le numéro de service actuel et l'ancien ;
- la classification actuelle et l'ancienne ;
- la date du changement.

De tous les salariés qui durant la période, ont été embauchés, promus, transférés de façon permanente, en affectation temporaire incluant les congés sans solde, les congés de maternité, les congés à traitement différé et les congés parentaux excluant les congés de paternité (5 jours), ainsi que ceux qui ont quitté leur emploi avec le motif de départ.

c) L'employeur fournit périodiquement au syndicat, par voie électronique, en même temps que la remise des cotisations syndicales prévues à l'article 5:02, une liste des noms des salariés, par ordre alphabétique, comprenant les informations suivantes :

- le nom et le prénom ;
- le numéro d'employé ;
- le statut ;
- le montant hebdomadaire déduit pour chaque salarié ;
- le total des montants déduits pour la période pour chaque salarié ;
- le montant total de l'ensemble des déductions ;
- le numéro de service ;
- le salaire total sur lequel la déduction est perçue pour le salarié, pendant la période couverte.

**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, par écrit, avec copie au syndicat, 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 avise le syndicat au moins un (1) mois à l'avance, lorsque c'est possible, de la date des modifications apportées aux différentes divisions en ce qui a trait aux services qui y sont compris en indiquant leur numéro et l'emplacement prévu.
- 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 minutes (8h30) à dix-sept heures (17h00) avec une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas.
  - b) Le vendredi de huit heures trente minutes (8h30) à douze heures trente minutes (12h30).
  - 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 gestionnaire.
  - d) Pour tenir compte du fait que les salariés ne bénéficient pas d'une période de repos d'un quart (1/4) d'heure en après-midi, ils reçoivent une compensation de quinze minutes (15) payées à taux simple à titre de période de repos, du lundi au jeudi, en plus de la journée normale de travail d'une durée de sept heures trente minutes (7.50).
  - e) L'horaire précédemment mentionné peut être devancé jusqu'à concurrence d'une (1) heure ou retardé d'une demi-heure (1/2) lorsque les salariés en font la demande et que cela ne nuit pas à l'efficacité du service.
- 7:02** Compte tenu des besoins, l'employeur peut autoriser des horaires autres que ceux prévus à l'article 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 de l'article 7.
- Un avis au syndicat doit être envoyé par l'employeur lors de l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire ou de la modification d'un horaire.
- 7:03** Tous les horaires spécifiques actuellement en vigueur le demeureront tant que de nouveaux horaires ne seront pas fixés conformément à l'article 7:04.
- 7:04** L'employeur peut modifier ou établir des horaires différents de ceux prévus à l'article 7:01 lorsque l'efficacité du service exige une flexibilité opérationnelle accrue et/ou un service à la clientèle amélioré.

Lorsque l'employeur modifie un horaire ou établit un nouvel horaire, il convoque le comité de relations professionnelles pour l'informer et en discuter, quinze (15) jours ouvrables avant leur entrée en vigueur. L'employeur dépose une copie de ces horaires au syndicat dans un délai minimum de cinq (5) jours ouvrables avant leur entrée en vigueur.

Cet article s'applique aussi lors de modification d'horaire ou de l'établissement d'un nouvel horaire en vertu des articles 7:08 et 7:10.

**7:05** L'établissement d'horaires en vertu de l'article 7:04 doit respecter les modalités suivantes :

- a) La semaine de travail demeure à trente-cinq (35) heures du lundi au vendredi en tenant compte de la compensation prévue à l'article 7:01d) et peut être répartie à l'intérieur d'une plage horaire de zéro (0h00) heure à vingt-quatre (24h00) heures.
- b) Prévoir un maximum de quatre jours et demi (4 ½) consécutifs de travail et un minimum de deux jours et demi (2 ½) consécutifs de congés hebdomadaires ou dans le cas de besoins particuliers, établir un horaire réparti sur cinq (5) jours consécutifs de travail, comportant un minimum de deux (2) jours consécutifs de congés hebdomadaires.
- c) L'employeur ne peut se prévaloir de l'article 7:04 pour modifier l'horaire de travail de plus de vingt-cinq pour cent (25%) des salariés d'un service.
- d) Lorsque la semaine de travail comporte un horaire établi sur un cycle de deux (2) semaines, cet horaire doit respecter une moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine, tel que prévu à l'article 7:01 et l'horaire de la semaine ne doit jamais être inférieur à trente et une (31) heures ou supérieur à trente-neuf (39) heures. Le salarié reçoit alors dans tous les cas, à chaque semaine, une paie calculée sur la base de trente-cinq (35) heures.
- e) En aucun cas les présentes dispositions ne peuvent avoir pour effet l'établissement d'horaires brisés.
- f) Tout horaire doit prévoir une (1) heure non rémunérée pour le repas pour chaque jour de travail.

**7:06** Un salarié dont la moitié ou plus de son horaire de travail est compris entre seize heures (16h00) et vingt-quatre heures (24h00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de soir et un salarié dont la moitié ou plus de son horaire de travail est compris entre vingt-quatre heures (24h00) et six heures (06h00) a droit pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de nuit. Un salarié travaillant le samedi ou le dimanche a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, ces journées, à une prime de fin de semaine.

Les primes de soir et de nuit sont cumulatives avec la prime de fin de semaine.

À compter de la signature de la convention collective, la prime de soir est fixée à 0,79 \$/heure, celle de nuit à 1,02 \$/heure et celle de fin de semaine à cinquante pour cent (50%) du taux horaire. Seules les primes de soir et de nuit seront

augmentées d'un pourcentage équivalent au pourcentage d'augmentation salariale annuelle prévu à la convention collective.

**7:07** L'employeur peut affecter, pour une partie d'une semaine, sans affichage, un salarié temporaire possédant les qualifications requises pour combler l'absence partielle d'un salarié régulier en raison du congé partiel sans traitement prévu aux articles 13:27 et 13:28 ou en raison du retour progressif d'un salarié régulier s'étant absenté pour cause de maladie ou accident.

Le salarié temporaire est rémunéré pour les heures effectivement travaillées, comme prévu à l'article 3:01g) et au taux en vigueur dans le titre d'emploi du salarié absent temporairement.

**7:08 Poste dont la semaine de travail comporte un horaire réparti sur quatre (4) jours ou moins à la demande de l'employeur**

**7:08:01** Est considéré un poste avec un horaire de travail réparti sur quatre (4) jours ou moins, tout poste dont la semaine de travail de trente-cinq (35) heures se situe à l'intérieur des journées du lundi au vendredi à raison d'un minimum de huit heures quarante-cinq (8h45) minutes de travail rémunérées par jour en tenant compte de la compensation prévue à l'article 7:01d).

**7:08:02** Lorsque l'employeur établit à l'intérieur d'un service, selon l'article 7:04 et conformément aux modalités de l'article 7:05, un ou plusieurs postes dont la semaine de travail comporte un horaire de travail réparti sur quatre (4) jours ou moins, l'attribution de ce(s) poste(s) est effectuée par catégorie d'emploi selon l'ordre du service continu des salariés, soit le salarié ayant le plus de service continu a préséance et ainsi de suite. À défaut de volontaire, l'employeur désigne le salarié de la même catégorie d'emploi faisant partie du service et ayant le moins de service continu.

**7:08:03** Lorsqu'un poste dont la semaine de travail comporte un horaire réparti sur quatre (4) jours ou moins devient vacant ou si l'employeur modifie ou crée un poste comportant un horaire réparti sur quatre (4) jours ou moins dans un service, ce poste doit être offert en priorité aux salariés de ce service, faisant partie de la même catégorie d'emploi de ce service, par ordre de service continu. S'il y a preneur, le poste résiduel ainsi laissé vacant est affiché en vertu des règles de l'article 28. S'il n'y a pas preneur, le poste dont la semaine de travail comporte un horaire réparti sur quatre (4) jours est affiché en vertu des règles de l'article 28.

**7:08:04** Après l'entrée en vigueur, dans un service, d'un poste dont la semaine de travail comporte un horaire de travail réparti sur quatre (4) jours ou moins, la venue d'un salarié dans ce service, par suite d'un transfert ou d'une promotion, ne peut avoir pour effet de faire perdre cet horaire réparti sur quatre (4) jours ou moins au(x) salarié(s) possédant déjà un tel horaire, même si ce salarié possède un service continu supérieur à ce(s) salarié(s). Par contre, ce salarié a préséance sur les autres salariés de la même catégorie d'emploi ayant un service continu moindre que le sien et ne possédant pas un horaire réparti sur quatre (4) jours ou moins lorsqu'un poste comportant un tel horaire devient vacant dans le service ou si l'employeur modifie ou crée un poste comportant un horaire réparti sur quatre (4) jours ou moins dans ce service.

## **7:09 Horaire de travail réparti sur quatre (4) jours à la demande des salariés**

**7:09:01** Les salariés peuvent se voir accorder un horaire réparti sur quatre (4) jours pour leur semaine de travail de trente-cinq (35) heures s'ils respectent les conditions suivantes :

- a) Tout salarié intéressé doit présenter une demande écrite à son gestionnaire avec copie conforme au syndicat. Cette demande doit être effectuée sur le formulaire approprié entre le premier (1<sup>er</sup>) et le trente (30) avril, ce délai est de rigueur. Cette demande doit être refaite annuellement.
- b) L'obtention de cet horaire de travail est sujette à la justification de la part du salarié concerné à l'effet que cela ne nuise pas aux opérations du service et aux opérations entre services.
- c) La semaine de travail doit être répartie du lundi au jeudi et le nouvel horaire soumis par le salarié doit inclure la plage se situant de 9h00 à 16h00 chaque jour en tenant compte de la compensation prévue à l'article 7:01 d).
- d) L'horaire de travail entrera en vigueur au mois de septembre, le lundi suivant le congé de la Fête du travail, pour une durée d'un (1) an.
- e) Les demandes des salariés accordées par l'employeur ne peuvent avoir pour effet de modifier plus de cinquante pour cent (50%) des horaires des salariés.

**7:09:02** Si le nombre de demandes pour ce type d'horaire est trop grand pour assurer l'efficacité d'un service, les horaires répartis sur quatre (4) jours seront accordés par le gestionnaire du service concerné aux salariés possédant le plus de service continu par catégorie d'emploi en respectant un processus d'alternance d'une année à l'autre. En d'autres mots, tout salarié ayant obtenu un horaire réparti sur quatre (4) jours accepte que, pour les années suivantes, un salarié du même service et de la même catégorie d'emploi, ayant fait une demande et ayant un service continu moindre que le sien ait priorité.

**7:09:03** Le gestionnaire saisi d'une demande doit répondre par écrit au salarié avec copie au syndicat avant le vingt et un (21) mai. Dans l'éventualité qu'un salarié ne soit pas satisfait de la réponse de son gestionnaire, il pourra soumettre le tout au comité des horaires, en vertu de l'article 7:11, qui analysera la position de chaque partie, sans droit de grief.

## **7:10 Postes comportant un horaire de fin de semaine**

**7:10:01** Est considéré comme un poste comportant un horaire de fin de semaine, tout poste dont l'horaire de travail inclut des heures travaillées le samedi ou le dimanche.

- a) Pour la première année de la convention collective, l'employeur peut établir un maximum de douze (12) postes dont la semaine de travail comporte un horaire de fin de semaine.



- b) Ces postes seront limités aux divisions des ressources informationnelles (DRI) et de la logistique et distribution (L&D). À chaque année financière subséquente de la convention collective, l'employeur pourra ajouter, uniquement dans ces divisions, jusqu'à concurrence de deux (2) autres postes dont la semaine de travail comporte un horaire de fin de semaine. L'employeur peut reporter les postes non utilisés dans l'année, uniquement, à l'année suivante.
- c) En aucun temps, le nombre de postes dont la semaine de travail comporte un horaire de fin de semaine ne pourra excéder vingt (20), à moins d'une entente écrite entre l'employeur et le syndicat.
- d) La semaine de travail demeure à trente-cinq (35) heures en tenant compte de la compensation prévue à l'article 7:01 d) et pourra inclure soit la journée du samedi soit la journée du dimanche mais non les deux à l'intérieur d'une plage horaire de 0h00 à 24h00 heures.
- e) La semaine de travail des postes comportant un horaire de fin de semaine devra être répartie sur un maximum de quatre (4) journées consécutives de travail.

**7:10:02** Advenant le rétablissement du besoin pour desservir la clientèle externe les journées du samedi et du dimanche, il sera permis à l'employeur d'attribuer des postes dont la semaine de travail comporte un horaire de fin de semaine uniquement au service à la clientèle désigné comme « Centre de contact » au moment de la signature de la convention collective. L'essentiel des tâches de ces postes devra se restreindre à intervenir directement avec la clientèle externe de la Société des alcools du Québec.

Au moment du rétablissement du besoin de fin de semaine, le nombre maximum de postes existants au « Centre de contact » dont l'horaire sera modifié ne pourra excéder vingt-cinq pour cent (25%). Par la suite, tout nouveau poste comportant un horaire de fin de semaine devra faire l'objet d'une création. Les postes comportant un horaire de fin de semaine dans cet article sont en sus de ceux prévus à l'article 7:10:01 mais doivent respecter les exigences des articles 7:10:01 d) et 7 :10 :01 e).

**7:10:03** Lors de l'absence imprévue pour cause de maladie d'un salarié titulaire d'un poste dont la semaine de travail comporte un horaire de fin de semaine, l'employeur peut affecter temporairement dans ce poste, sans affichage, pour une semaine complète ou plus, mais pour moins de soixante (60) jours, un salarié possédant la formation nécessaire à l'accomplissement des tâches de ce poste.

À cette occasion, l'employeur doit offrir en priorité cette affectation aux salariés du service appartenant à la même catégorie d'emploi que le salarié absent pour cause de maladie. Si plus d'un salarié possédant la formation nécessaire sont intéressés à cette affectation temporaire, le salarié possédant le plus de service continu sera choisi. Si aucun salarié ne se porte volontaire pour cette affectation, l'employeur assigne le salarié ayant le moins de service continu et possédant la formation nécessaire, sauf s'il y a déjà des salariés temporaires adéquatement formés dans le service.

L'employeur doit également combler le poste du salarié ainsi affecté temporairement à un autre poste selon les règles de l'article 28.

## **7:11 Le comité des horaires**

**7:11:01** Le comité des horaires est un comité paritaire employeur-syndicat qui examine les demandes de modification d'horaires, celles en litige ou refusées selon l'article 7:09:03. Il est constitué de quatre (4) membres permanents, soit deux (2) représentants de l'employeur et deux (2) représentants du syndicat. De plus, chaque partie peut s'adjoindre un membre invité selon le domaine d'expertise du dossier traité.

**7:11:02** Les membres du comité se réunissent minimalement une fois par année, après le premier (1<sup>er</sup>) juin pour examiner les dossiers soumis. Au besoin, les membres du comité convoquent le gestionnaire et le salarié pour qu'ils expliquent leur position.

**7:11:03** Suite aux représentations, les membres du comité peuvent recommander aux parties tout arrangement qu'ils trouvent approprié selon le dossier soumis. Toutefois, les recommandations du comité, quant à l'octroi ou non de l'horaire, doivent faire l'objet d'un consensus.

En l'absence de consensus, le comité peut recommander au gestionnaire que l'horaire désiré soit appliqué à titre d'essai pour une période de trois (3) mois, après quoi le salarié concerné et l'employeur se rencontrent à nouveau afin d'établir la viabilité de l'horaire modifié et faire part aux membres du comité de la décision ainsi que des bons coups et des ratés d'un tel horaire durant cette période d'essai.

**7:11:04** Avant la fin du mois de juin, les membres du comité doivent transmettre leurs recommandations dans tous les dossiers où un consensus aura été obtenu. Dans tous les cas, une recommandation du comité devra être rendue et transmise au gestionnaire et au salarié pour le quinze (15) août.

**7:11:05** Compte tenu des spécificités propres à un service, le comité peut également recommander que l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire ou d'un horaire modifié soit en vigueur à une date autre que celle proposée.

**7:12** Le comité des relations professionnelles, prévu à l'article 23, a droit de regard sur les activités du comité des horaires. À cet effet, les parties s'entendent pour analyser le travail du comité des horaires afin d'étudier toute question soumise au comité des relations professionnelles dont les parties ont un intérêt à chercher la solution.

Nonobstant l'article 23, les rencontres du comité de relations professionnelles concernant le comité des horaires ont lieu à chaque deux (2) ans à partir de la signature de la convention collective ou au moment jugé opportun par l'une ou l'autre des parties.

## ARTICLE 8 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

### Catégories d'emploi 1 et 2

- 8:01** Tout travail requis d'un salarié par son gestionnaire, en sus de son horaire de travail quotidien ou hebdomadaire, est considéré comme des heures supplémentaires et rémunérées à raison d'une fois et demie (1,5) le traitement régulier du salarié.
- 8:02** a) Le salarié à qui le gestionnaire demande de revenir travailler pour effectuer un travail ou le salarié qui est appelé à travailler lors de son congé hebdomadaire reçoit une rémunération équivalente à un minimum de trois (3) heures au taux prévu à l'article 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 minutes (1h50) au taux prévu à l'article 8:01.
- 8:03** 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 est compétent pour faire ce travail.

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

### Catégorie d'emploi 3

- 8:04** Tout travail requis d'un salarié par son gestionnaire, en sus de son horaire de travail quotidien ou hebdomadaire, est considéré comme des heures supplémentaires mais est rémunéré au taux horaire régulier jusqu'à concurrence de quarante (40) heures de travail par semaine. Toute heure requise après quarante (40) heures est rémunérée à raison d'une fois et demie (1,5) le traitement régulier du salarié.
- 8:05** a) Le salarié à qui le gestionnaire demande de revenir travailler pour effectuer un travail ou le salarié qui est appelé à travailler lors de son congé hebdomadaire, reçoit une rémunération équivalente à un minimum de quatre (4) heures au taux prévu à l'article 8:04.
- 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 au taux prévu à l'article 8:04.

## Catégories 1, 2 et 3

**8:06** Nonobstant les dispositions des articles 8:01 et 8:04, le travail qu'un salarié doit, à l'occasion, exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant trente (30) 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.

**8:07** 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 et au cours desquelles intervient une période normale de repas, il a droit pour le repas à une indemnité au taux prévu à la directive 052-136-015-01 de l'employeur.

Toutefois, le travail effectué en heures supplémentaires doit être d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale de repas. Le salarié a également droit de prendre une période d'arrêt maximale de soixante (60) minutes non rémunérées pour le repas avant d'entreprendre son travail en heures supplémentaires ou interrompre celui-ci à la condition que le travail effectué dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Quant au salarié en déplacement, il reçoit l'allocation de frais de repas prévue lors de déplacement tel qu'indiqué à la directive administrative applicable, qu'il soit en heures supplémentaires ou pas.

L'employeur s'engage à ce que le taux versé en compensation du repas pour les salariés régis par cette convention soit le même que le plus haut taux payé aux autres salariés de la Société des alcools du Québec dont les heures supplémentaires sont rémunérées.

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

Déjeuner : de sept (7h00) heures à huit (8h00) heures.

Dîner : de douze (12h00) heures à treize (13h00) heures.

Souper : de dix-huit (18h00) heures à dix-neuf (19h00) heures.

**8:08** Au lieu d'être compensé en argent, le salarié à sa demande peut accumuler les heures supplémentaires effectuées. En aucun temps, les heures accumulées ne doivent excéder cent quarante (140) heures. Tout le temps supplémentaire qui excède la limite permise d'accumulation sera payé automatiquement.

**8:09** 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.

**8:10** 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

premier (1<sup>er</sup>) avril au trente et un (31) mars. Les heures supplémentaires accumulées et non reprises au premier (1<sup>er</sup>) avril et au premier (1<sup>er</sup>) octobre sont payées en tout ou en partie dans les quinze (15) jours suivant la demande écrite du salarié à cet effet. Les heures ainsi payées seront déduites des heures déjà accumulées.

**8:11** Dans le cadre d'une retraite, le salarié peut accumuler ses heures de temps supplémentaire pendant les cinq (5) ans précédent sa date d'admissibilité à une retraite. Cependant, il doit s'engager à respecter les conditions suivantes :

- a) Pour se prévaloir de cette mesure d'accumulation, le salarié concerné doit faire parvenir au Service de la paie un avis écrit à cet effet, au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) mars de chaque année.
- b) Au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) samedi d'avril, de chaque année, le temps supplémentaire accumulé par le salarié visé par cette clause est automatiquement transféré dans un compteur pour fins de préretraite.

Lorsque le salarié quittera pour une préretraite, le temps supplémentaire ainsi accumulé lui sera payé hebdomadairement au salaire de l'occupation détenue au moment de son départ suivant les arrangements de la préretraite.

- c) Le salarié s'engage à ne pas demander le paiement des heures accumulées avant la prise de la retraite. Si une telle demande est faite, le salarié recevra la totalité des heures accumulées au salaire de l'occupation détenue au moment de l'accumulation et au taux en vigueur au même moment.

**8:12** 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.

**8:13** 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 dix (10) heures non rémunérées.

**8:14** 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.

**8:15** Le salarié en disponibilité est un salarié qui, à la demande de l'employeur, doit demeurer disponible en dehors de ses heures normales de travail. Seuls les salariés de la Division des systèmes d'information (DRI) peuvent être requis, par l'employeur, d'être en disponibilité. Parmi les salariés de la DRI, les secrétaires, les techniciens en administration, les salariés du CSI (Centre de services informatiques) ainsi que les salariés du bureau de projet (sauf lors de la mise en production d'un système informatique), ne peuvent être mis en disponibilité.

Pour les salariés appelés à être en disponibilité, l'employeur assume les coûts d'une connexion informatique liant leur résidence principale à la Société des alcools du Québec. L'employeur fournit également l'équipement nécessaire aux

salariés requis d'assurer la disponibilité. Il est entendu que cet équipement demeure la propriété de la Société des alcools du Québec.

Lorsque le salarié en disponibilité reçoit un appel de la Société des alcools du Québec, il doit s'assurer de répondre le plus rapidement possible et lorsque nécessaire se présenter au travail dans les deux (2) heures du moment où il est requis. À défaut de pouvoir se rendre au travail dans ce délai, il doit aviser son gestionnaire ou la personne responsable. Le salarié doit s'assurer que le moyen de communication pour le rejoindre fonctionne et à défaut, communiquer un numéro de téléphone alternatif afin que l'employeur puisse le rejoindre.

Le salarié en disponibilité reçoit une prime équivalente à une (1) heure à taux simple pour chaque huit (8) heures de disponibilité. La désignation du salarié en disponibilité se fait par alternance et est obligatoire.

## ARTICLE 9 - VACANCES

**9:01** Le salarié qui, au premier (1<sup>er</sup>) 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 <sup>2/3</sup>) par mois civil de service chez l'employeur avant le premier (1<sup>er</sup>) mai avec un maximum de cent quarante (140) heures par année.

**9:02** Le salarié qui, au premier (1<sup>er</sup>) 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 <sup>2/3</sup>) par mois de service ou cent quarante (140) heures par année.

**9:03** Le salarié qui, au premier (1<sup>er</sup>) 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 :

Service au premier (1 <sup>er</sup> ) mai	Nombre d'heures par année
17 ans	147 heures
19 ans	154 heures
21 ans	161 heures
23 ans	168 heures
25 ans	175 heures

À compter du premier (1<sup>er</sup>) mai 2008, tout salarié qui a complété vingt-huit (28) ans ou plus de service chez l'employeur, a droit à deux cent dix (210) heures de vacances annuelles.

**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 articles 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<sup>er</sup>) mai qui précède immédiatement son départ.

- 9:05**
- a) 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.
  - b) 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.
  - c) 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.
  - d) 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.
  - e) Le salarié peut, avec autorisation, accumuler ou reporter sa période de vacances payées.

**9:06** Nonobstant l'article 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 dudit service. La période de fermeture ne peut être supérieure à quatorze (14) jours de calendrier et sera limitée aux deux (2) 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** 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 gestionnaire, ajouter à ses vacances, une ou des journées additionnelles ou encore le ou les reporter à une date ultérieure.

**9:08** 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 :

Durée de l'affectation à des tâches supérieures	Nombre de semaines pour lesquelles l'ajustement de salaire est effectué
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 de l'article 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. Pour 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 à l'article 10:01, voit son compteur de congés flottants crédité des heures chômées et payées, équivalent aux heures versées aux salariés qui travaillent selon la semaine normale de travail prévue à l'article 7:01. La journée de congé férié est reportée à une date ultérieure après entente avec son gestionnaire.

Le salarié travaillant selon un horaire spécifique dont une journée coïncide avec un jour chômé et payé prend les heures de congé chômées et payées correspondant à la semaine normale de travail selon l'article 7:01 et débite son compteur de congés flottants ou congés personnels des heures nécessaires pour compléter sa journée selon son horaire normal.



## 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 l'enfant : sept (7) jours de calendrier consécutifs pour chacun, dont le jour des funérailles ;
  - ii) dans le cas de décès du père ou de la mère : trois (3) jours pour chacun incluant le jour des funérailles ;
  - iii) dans le cas de décès d'un frère, d'une soeur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'une bru ou d'un gendre : trois (3) jours incluant le jour des funérailles ;
  - iv) dans le cas de décès des grands-parents du conjoint : 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 ou à l'union civile d'un père, d'une mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur : un (1) jour, le jour de la célébration.
- c) Son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs dont le jour de la célébration.

**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 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 payés. 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 à l'essai, régulier ou permanent qui en fait la demande a droit pour des raisons personnelles, à vingt et une (21) heures de congé par année (1<sup>er</sup> juillet au 30 juin) ou 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.

Pour obtenir un tel permis d'absence, le salarié doit formuler une demande à son gestionnaire immédiat au moins trois (3) jours à l'avance. Le gestionnaire immédiat ne peut refuser ce congé que pour assurer les besoins du service ou si les jours de congés demandés précèdent ou suivent des vacances ou un autre congé.

Le salarié à l'essai, régulier ou permanent 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 trente (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 traitement 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 gestionnaire, il l'informerá 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 régulier ou permanent seulement, 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 et une copie sera remise au syndicat pour information.
- 12:03** À son retour au travail, le salarié qui a obtenu un congé sans traitement reprend son poste ou dans le cas où son poste est aboli 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 article 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 contributoires seront maintenus, si applicables, à condition que le salarié continue de verser sa contribution à ces régimes et qu'il paie la contribution de l'employeur.

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

## **RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

### **12:06 Application**

Le congé à traitement différé est régi par les dispositions administratives sur le Congé sabbatique à traitement différé (CSTD) prévues à la Commission administrative des Régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

Ce congé à traitement différé vise à permettre à un salarié régulier qui a complété vingt-quatre (24) mois de service continu chez l'employeur à titre de salarié régulier ou à un salarié permanent de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend d'une part, une période de contribution du salarié et, d'autre part, une période de congé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de contribution.

Pour les fins du congé à traitement différé, une année est équivalent à 52 semaines, tel que prévu au tableau à l'article 12:11 a).

### **12:07 Durée du régime**

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux paragraphes f, g, j et k de l'article 12:11. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

### **12:08 Durée du congé**

La durée du congé peut être de six (6) mois (vingt-six (26) semaines) à douze (12) mois (cinquante-deux (52) semaines) consécutifs, tel que prévu à l'article 12:11 a), et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté la période de sa contribution au régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'article 12:11 l) s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, le salarié, durant son congé, n'a pas droit aux dispositions de la convention collective, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de la Société des alcools du Québec, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

Durant son congé, le salarié ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur, ou d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'article 12:11 a) auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application de l'article 12:11 a) pour des avantages sociaux.

Tout changement d'allégeance syndicale, d'horaire de travail ou encore de promotion hors de l'unité d'accréditation met fin au régime de congé à traitement différé.

## **12:09 Conditions d'obtention**

Le salarié peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après un préavis écrit de trente (30) jours adressé à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Être un salarié régulier qui a complété vingt-quatre (24) mois de service continu chez l'employeur à titre de salarié régulier ou être un salarié permanent.
- b) Le préavis doit contenir l'information suivante :
  - la durée de participation au régime de congé à traitement différé ;
  - la durée du congé ;
  - le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime.

- c) Ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

## 12:10 Retour

À l'expiration de son congé, le salarié peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions prévues à la convention collective.

Au terme de son congé, le salarié doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

## 12:11 Modalités d'application

### a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, le salarié reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Le salaire prélevé est celui admissible à la CARRA.

### b) Régime de retraite

		<b>Durée du régime (contribution et congé)</b>			
<b>Durée du congé</b>		<b>2 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>5 ans</b>
<b>Mois</b>	<b>Semaines</b>				
<b>6 mois</b>	<b>26</b>	<b>75,00 %</b>	<b>83,33%</b>	<b>87,50%</b>	<b>90,00%</b>
<b>7 mois</b>	<b>30</b>	<b>71,15%</b>	<b>80,77%</b>	<b>85,58%</b>	<b>88,46%</b>
<b>8 mois</b>	<b>34</b>	<b>s/o</b>	<b>78,21%</b>	<b>83,65%</b>	<b>86,92%</b>
<b>9 mois</b>	<b>39</b>	<b>s/o</b>	<b>75,00%</b>	<b>81,25%</b>	<b>85,00%</b>
<b>10 mois</b>	<b>43</b>	<b>s/o</b>	<b>72,44%</b>	<b>79,33%</b>	<b>83,46%</b>
<b>11 mois</b>	<b>47</b>	<b>s/o</b>	<b>s/o</b>	<b>77,40%</b>	<b>81,92%</b>
<b>12 mois</b>	<b>52</b>	<b>s/o</b>	<b>s/o</b>	<b>75,00%</b>	<b>80,00%</b>

Aux fins de l'application des régimes de retraite, chaque année de contribution au régime et de la période de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que le salarié aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la période de contribution au régime et la période des congés, la cotisation du salarié au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'il reçoit selon l'article 12:11 a).

### **c) Ancienneté**

Durant son congé, le salarié conserve et accumule son service continu.

### **d) Vacances annuelles**

Durant le congé, le salarié est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la période de contribution au régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'article 12:11 a).

Si la durée du congé est d'un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

Pour les vacances autres que celles réputées prises en vertu du paragraphe précédent, le salarié exprime son choix de vacances conformément à la convention collective.

### **e) Congés-maladie**

Durant son congé, le salarié est réputé accumuler des jours de congés-maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'article 12:11 a).

### **f) Assurance-salaire**

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Si l'invalidité survient au cours du congé, il est présumé ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si le salarié est encore invalide, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, la pleine prestation d'assurance-salaire qui s'applique.

2. Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, le salarié pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

Il pourra continuer sa contribution au régime. Dans ce cas, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation

d'assurance-salaire sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'article 12:11 a), et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions de l'article 16.

Dans le cas où le salarié est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, il pourra interrompre sa contribution jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, le salarié reçoit, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions de l'article 16 une pleine prestation d'assurance-salaire et il devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité.

Il pourra suspendre sa contribution au régime. Dans ce cas, il reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire, et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions de l'article 16. Au retour, sa contribution au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, le salarié pourra reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide.

#### **g) Congé ou absence sans solde**

Pendant la durée du régime, le salarié qui est en congé ou en absence sans solde, voit sa contribution au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, il est prolongé d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, le salarié reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé s'il ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu à l'article 13 équivaut à un désistement du régime et les dispositions du paragraphe l) s'appliquent.

#### **h) Congés avec solde**

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'article 12:11 a).

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

#### **i) Congés personnels**

Durant le congé, le salarié est réputé accumuler du service aux fins des congés personnels.

Pendant la période de contribution au régime, les congés personnels sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'article 12:11 a).

Si la durée du congé est d'un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel de congés personnels auquel il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel de congé personnels auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

### **j) Congé de maternité**

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt (20) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

### **k) Retrait préventif**

Pendant la période de contribution au régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa contribution au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour il est prolongé d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

### **l) Bris de contrat**

Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement, expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé :

1. Si le congé n'a pas été pris, le salarié sera remboursé d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
2. Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le salarié durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire du salarié en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde (sans intérêt) au salarié.

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si le salarié n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le salarié pourra cepen-



dant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

#### **m) Bris de contrat pour raison de décès**

Advenant le décès du salarié pendant la période de contribution au régime, le contrat prend fin à la date du décès. Les conditions prévues au paragraphe l) s'appliquent.

#### **n) Régimes d'assurance groupe**

Durant le congé, le salarié continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions de l'article 16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant la période de contribution au régime, le salarié peut maintenir sa contribution au régime d'assurance collective, sur la base du salaire assurable qui lui serait versé s'il ne participait pas au régime ou sur le salaire assurable prévu à l'article 12 :11 a). Durant cette période de contribution au régime, l'employeur maintient sa contribution au régime d'assurance collective tel que prévu à l'article 16 :14 en fonction du choix fait par le salarié.

**12:12** Quinze (15) salariés de l'unité au maximum peuvent bénéficier du congé à traitement différé par année de calendrier. De ce nombre, un seul salarié par service peut en bénéficier en même temps.

Les salariés qui sont dans la période de contribution du régime ne doivent pas être considérés aux fins de ce maximum.

De plus, si un salarié a débuté son congé dans une année de calendrier, il n'est pas comptabilisé pour la détermination de l'atteinte du maximum de l'année suivante.

## ARTICLE 13 - DROITS PARENTAUX

### Section I : Dispositions générales

- 13:01** Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi selon le cas ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence causée par une grossesse pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.
- 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.
- Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 13:03** L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie (1,5) 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 l'article 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 à l'article 13 a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 13:10 et 13:11, selon le cas.
- 13:06** La salariée qui accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième (20<sup>ième</sup>) 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. Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé.

La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) 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 ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme (conformément à la Loi sur les normes du travail) attestent de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme 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 des documents précédemment énumérés attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

### **Cas admissible au RQAP**

- 13:10** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>(\*1)</sup> avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de l'article 13:13 :

- a) Pour chacune des semaines du délai de carence prévue au RQAP, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%)<sup>(\*2)</sup> de son traitement hebdomadaire de base<sup>(\*3)</sup>.
- b) Pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité en vertu du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité en vertu du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations de maternité en vertu du RQAP 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 de la Loi sur l'assurance parentale.

- 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 (20<sup>ième</sup>) 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) Quatre-vingt-treize pour cent (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, du RQAP et de l'assurance emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (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 l'article 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 du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe 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 le paragraphe 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, reçus en vertu du RQAP, 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 au RQAP**

**13:11** La salariée exclue du bénéfice des prestations reçues en vertu du RQAP ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée 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 RQAP pour le motif que son revenu assurable, gagné pendant sa période de référence, est inférieur à deux mille dollars (2 000,00 \$).

**13:12** Dans les cas prévus par les articles 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 au RQAP, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu du RQAP. Pour les fins de l'article 13, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sous la responsabilité du Conseil de gestion de l'assurance parentale au moyen d'un relevé officiel.

**13:13** L'allocation de congé de maternité versée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sous la responsabilité du Conseil de gestion de l'assurance parentale est soustraite des indemnités à verser selon l'article 13:10.

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

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

À son retour au travail, l'employeur convient d'informer les salariés en congé de maternité ou parental de leurs droits de crédit et de rachat conformément aux Lois sur les régimes de retraite en vigueur.

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 prolongation 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 bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni traitement. La salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 13:14 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à l'article 13:28.

**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<sup>ième</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 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 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 de la convention collective applicable, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

- a) Elle a des conditions de travail comportant des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître.
- b) Elle a des conditions de travail comportant des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.
- c) Elle travaille régulièrement sur un écran cathodique.

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 à l'article 13, 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 quatrième (4<sup>ième</sup>) 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<sup>ième</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
- c) Pour les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

Dans le cas de visites visées au paragraphe c) de l'article 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 paragraphe 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 ou lors de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>ième</sup>) semaine de grossesse a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables par enfant. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>ième</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

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

**13:22** 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** Le salarié qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) journées. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie soixante (60) jours de service consécutifs.

**13:24** Pour chaque semaine du congé prévu à l'article 13:22, le salarié reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

**13:25** Le salarié 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 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 au paragraphe qui précède.

**13:26** Le congé pour adoption prévu à l'article 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 en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement prévus 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 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 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 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 à temps complet devra toutefois pouvoir travailler cinquante pour cent (50%) de son horaire régulier, à défaut, il devra prendre un congé sans solde complet.
  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 à l'article 13:28 b) précédent lorsque les besoins du service l'exigent après avoir donné au salarié un préavis écrit de trente (30) jours. De même, le salarié 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 peut modifier le nombre de journées dans le cadre de l'article précédent après entente avec son gestionnaire.
- d) Au cours du congé partiel sans traitement, le salarié :
- accumule son service continu;
  - conserve son expérience;
  - continue à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables en versant sa quote-part des cotisations pour la proportion du congé qui est sans traitement.
- e) Les avantages sociaux sont attribués de la façon suivante:
1. Le fonds de pension est calculé au prorata du nombre de jours rémunérés. À la fin de son congé, le salarié pourra racheter la portion de son congé sans traitement selon les dispositions prévues à son régime de retraite.
  2. Les crédits de 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 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 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 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 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 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 partiel sans traitement, le salarié 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, le salarié peut, entre le premier (1<sup>er</sup>) juillet et le trente (30) juin, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

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

**13:29C** Le salarié qui justifie trois (3) mois de service consécutifs peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document le justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical remis au Service de santé et sécurité au travail, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

### **Dispositions diverses**

- 13:30** Les congés visés à l'article 13:22, au premier paragraphe de l'article 13:25 et au premier paragraphe de l'article 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<sup>ième</sup>) semaine précédent 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 l'article 13:30.

Le salarié qui ne se conforme pas au paragraphe 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 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<sup>ième</sup>) jour, précédent 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 l'article 13:22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par l'article 13:14, en autant qu'il y ait normalement droit, et par l'article 13:18, de la section II.

**13:34** Dans tous les cas prévus à l'article 13 où l'employeur reçoit et/ou envoie un avis écrit au salarié, il en fournira une copie au syndicat.

## **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;
- 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 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, conseiller municipal, 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 gestionnaire 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, provinciale, municipale 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<sup>ième</sup>) 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 du paragraphe précédent.

## **ARTICLE 16 - RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES**

- 16:01** Les salariés réguliers et à l'essai qui sont embauchés 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 toute autre source, notamment la Loi sur l'assurance-automobile, le Régime des rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et le Régime de retraite ; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que le salarié peut recevoir d'autres sources.

- Les prestations payées en vertu du régime de crédits 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 ou modifie substantiellement son tarif, le comité peut décider de procéder à un 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<sup>er</sup>) jour de la période.
- c) Aucune prime n'est payable pour une période au premier (1<sup>er</sup>) 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 d'un salarié de la Société des alcools du Québec 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 d'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'opérations 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.

**16:14** L'employeur participe dans une proportion de cinquante pour cent (50%) du coût des bénéficiaires assurés, incluant les taxes applicables, pour les régimes d'assurance-vie de base, d'assurance-salaire et d'assurance-maladie excluant le régime de soins dentaires et régimes optionnels.

Le comité paritaire décidera de répartir la contribution de l'employeur prévue précédemment aux différents plans.

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

En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurances prévue ci-dessus la totalité du rabais consentie par la direction des ressources humaines du Canada (DRHC) dans le cas d'un régime enregistré est acquis à l'employeur.

**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 <sup>1/4</sup>) 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 <sup>1/4</sup>) qu'il compte de mois de service rémunérés 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 au Service santé et sécurité dans les sept (7) jours de la demande le certificat médical exigé par l'employeur. L'employeur peut toutefois exiger un certificat médical pour toute absence répétitive 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 :

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 des cent trente-deux (132) jours de crédits de maladie en congé préretraite conformément au tableau 1.

### Transfert d'expertise

L'employeur peut, s'il juge que la présence au travail du salarié est nécessaire aux fins de transfert de son expertise, conclure une entente écrite avec le salarié afin de prévoir le paiement de la totalité ou d'une partie des crédits de

congé de maladie à sa réserve, en contrepartie de son acceptation de demeurer ou de revenir au travail durant son congé de préretraite.

Aux fins du présent article, les modalités et conditions suivantes s'appliquent :

- a) Le nombre de jours de congé de préretraite total durant lesquels le salarié fournit sa prestation de travail doit être supérieur à vingt-deux (22) jours ouvrables.
- b) Le salarié bénéficie des conditions de travail applicables au salarié en préretraite. Toutefois :
  - i) Sa réserve de crédits de congé de maladie n'est pas réduite pour les jours effectivement travaillés.
  - ii) Le nombre de crédits de congé de maladie à payer correspond au nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période d'application de l'entente. Le salarié reçoit en paiement de ces crédits de congé une indemnité calculée sur la base du traitement qui lui est applicable à la date de son départ à la retraite.
- c) la Société des alcools du Québec peut mettre fin à l'entente en donnant au salarié un avis d'une (1) semaine.

**17:10** Si un salarié démissionne, est congédié, mis à pied ou s'il est mis à sa retraite avec pension différée, l'employeur paie au salarié une gratification en espèces égale à la moitié du solde de ses crédits de maladie accumulés, calculée de la façon suivante :

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

La gratification en espèces ne doit en aucun cas excéder une somme égale à trois (3) mois de salaire à la date du départ.

Dans le cas où le salarié décède avant sa mise à la retraite, l'employeur paie à ses ayants droit une gratification en espèces égale au solde de ses crédits de maladie accumulés.

**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 soixante (60) 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 causés 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 soixante et unième (61<sup>ème</sup>) journée d'incapacité, le complément d'indemnité prévu 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 (1<sup>ère</sup>) journée d'absence jusqu'à ce qu'il reçoive son premier (1<sup>er</sup>) 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 à l'article 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 toute formule de remboursement requise par l'employeur.

Aux fins du présent article, un salarié est totalement incapable de travailler 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 à 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.
  - 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 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. Ce dernier, et tout autre représentant désigné par le syndicat et dont avis est donné à la Société des alcools du Québec, 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 gestionnaire. Elle doit être accordée dès que les besoins du service le permettent et ne pourra être refusée sans raison valable.
- 21:06** Afin de faciliter le travail du syndicat, l'employeur fournit gratuitement, un local meublé d'une superficie minimale de quatre cents pieds carrés (400 pi<sup>2</sup>), situé au PDC (en excluant le sous-sol) de même qu'un ordinateur corporatif avec l'environnement standard incluant une imprimante. De plus, des téléphones et lignes téléphoniques sont fournis conformément à ce qui existait au moment de la signature de la 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 embauchées 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 vingt (20) 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 pourvu qu'il ait été désigné par le syndicat et qu'il a d'abord avisé son gestionnaire trois (3) jours à l'avance et obtient la permission de son gestionnaire. Cette permission ne peut être retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son gestionnaire 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 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.

**22:08** Les parties s'entendent pour établir que le total annuel des heures de libérations syndicales assumé par l'employeur ne pourra dépasser cinq mille quatre cents (5 400) heures pour l'année financière à raison d'un maximum de trente-cinq (35) heures par semaine par salarié. L'excédent des heures de libérations assurées par l'employeur sera remboursé par le syndicat en conformité de l'article

22:07. Les parties se rencontrent périodiquement pour fins de conciliation. Afin de faciliter ce travail, le syndicat fera parvenir à la personne désignée par l'employeur, copie des avis de libération syndicale.

L'employeur fournit hebdomadairement par voie électronique, un rapport détaillé faisant état des heures de libérations imputées au cours de la semaine. Ce rapport contient l'information suivante :

- nom, prénom ;
- numéro de matricule ;
- numéro de service ;
- date ;
- grille salariale ;
- heures ;
- taux horaire ;
- montant par jour et par semaine.

Sont exclus de ce total d'heures annuelles les comités suivants :

- le comité de négociation article 22 :05 ;
- le comité de relations professionnelles ;
- le comité des horaires ;
- le comité paritaire en vertu de l'article 34 ;
- tout autre comité formé par l'employeur comme par exemple, le comité santé et mieux-être, le comité harcèlement psychologique et le comité sur l'équité salariale.

Tout solde d'heures non utilisé à la fin de l'année financière n'est pas transférable à l'année suivante et n'est pas remboursable.

## **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 et l'ordre du jour qu'il désire soumettre à l'attention du comité. Les parties s'entendent d'un compte rendu de la réunion.

**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 au délégué en chef dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'imposition de la mesure. Seuls les faits et les motifs invoqués peuvent être mis en preuve.

Le délai prévu à l'article 25:02 se compute à partir du jour de la réception de cet écrit par le salarié.

**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 neuf (9) mois, sauf s'il y a eu mesure pour un acte similaire durant ladite période.

Dans ce cas, la période de prescription est prolongée de neuf (9) mois à compter de la dernière mesure pour un acte similaire.

**24:05** 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 article le dossier personnel du salarié comprend :

- toute mesure disciplinaire ;
- les fiches d'évaluation ;

- les formulaires d'embauchage ;
- les formulaires de demande d'emploi.

**24:07** Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après trente (30) jours de la connaissance des faits par l'employeur. Si au terme de ce délai, l'employeur ne peut imposer la mesure disciplinaire en raison de l'absence du salarié, la mesure doit être imposée au plus tard dans les deux (2) semaines suivant le retour au travail du salarié.

**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 ses heures normales de travail. L'employeur avise le salarié de son droit d'être accompagné d'un représentant du syndicat. Le salarié qui refuse d'être accompagné d'un représentant du syndicat, doit le confirmer par écrit à l'employeur et copie est transmise au 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 d'une mesure administrative, l'employeur doit informer le salarié par écrit des motifs justifiant la mesure. Cet écrit est versé au dossier du salarié et copie est transmise au syndicat.

Lors de la rencontre du salarié pour des raisons administratives, celui-ci peut être accompagné par un représentant syndical de son choix.

## **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<sup>ère</sup> étape :

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

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

Le gestionnaire 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<sup>ième</sup> étape:

Si la réponse écrite du gestionnaire 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 gestionnaire 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 (1<sup>er</sup>) 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** a) La soumission d'un grief à l'arbitrage se fait par un avis écrit du syndicat donné à l'employeur et à l'arbitre suivant la fin de la deuxième étape de la procédure de règlement de griefs. Dans tous les cas, à moins d'entente entre les parties, le délai maximal pour soumettre un grief à l'arbitrage par le syndicat est de six (6) mois à compter du dépôt de ce grief. Ce délai est de rigueur sous peine de déchéance du droit.

b) Il est entendu que tout grief soumis à l'arbitrage peut être discuté au comité de relations professionnelles avant la première (1<sup>ère</sup>) date d'audition dudit grief.

**26:02** Dans les trente (30) jours de la réception par l'arbitre de l'avis mentionné à l'article 25:04, ce dernier doit communiquer avec les parties dans le but de fixer la première (1<sup>ère</sup>) 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 traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais de l'arbitre occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

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 à l'article 25:07, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

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

- Denis Provençal

- François Hamelin
- Jacques Larivière
- Diane Sabourin
- Lyse Tousignant
- Denis Tremblay

b) Si l'un ou l'autre des arbitres mentionnés au paragraphe précédent refusait ou devenait incapable d'agir, les parties doivent s'entendre pour nommer d'office un arbitre.

**26:05** Advenant le décès, la démission ou l'incapacité d'agir d'un des arbitres, les parties tenteront d'en nommer un (1) ou d'autres. À défaut d'entente, un (1) 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 d'un 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 d'un grief relatif à une rétrogradation, s'il est déterminé qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de 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.

#### **26:09 Tribunal d'arbitrage interne**

Dans le but d'accélérer le processus d'arbitrage les parties conviennent de mettre en place un tribunal d'arbitrage interne qui est régi selon les modalités ci-dessous.

## **1- COMPOSITION DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE INTERNE**

L'arbitre du tribunal d'arbitrage interne est choisi par rotation selon leurs disponibilités, parmi la liste des arbitres suivants :

- Jean-Guy Clément
- Claude Foisy

Les parties revoient les choix des arbitres annuellement.

## **2- JURIDICTION DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE INTERNE**

- a) Le tribunal d'arbitrage interne, n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou de changer quoi que ce soit dans les termes de la présente convention.
- b) En matière disciplinaire, le Tribunal d'arbitrage interne peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Cependant, il ne peut majorer la décision de l'employeur.
- c) La décision du Tribunal d'arbitrage interne est finale, sans appel et lie les deux parties.
- d) Les décisions rendues par le Tribunal d'arbitrage interne ne serviront de jurisprudence que pour le Tribunal d'arbitrage interne et ne pourront être invoquées devant aucun autre arbitre ni aucun tribunal d'arbitrage.

## **3- FRAIS D'ARBITRAGE**

- a) Chaque partie assume la moitié des honoraires de l'arbitre.
- b) Chaque partie assume le salaire et les frais des témoins qu'elle convoque.

## **4- DROITS DES PARTIES**

- a) La liste des griefs soumis au Tribunal d'arbitrage interne est l'objet d'un accord des parties.
- b) Les griefs qui ne font pas l'objet d'un accord en vertu du paragraphe a) du présent article sont soumis à la procédure d'un arbitre unique prévu dans la convention collective.
- c) Une fois déféré au Tribunal d'arbitrage interne en vertu du paragraphe a) du présent article, un grief ne pourra pas être soumis à la procédure d'arbitrage de l'arbitre unique prévu à la convention collective.

## 5- RÈGLES DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE INTERNE

- a) L'arbitre du Tribunal d'arbitrage interne reçoit, au moins une (1) semaine avant chaque séance, une copie de chaque grief qui doit faire l'objet d'une décision. Les copies des griefs sont fournies par l'employeur.
- b) Pour chaque grief, le Tribunal d'arbitrage interne entend les parties dans l'ordre suivant :
  - 1. L'employeur présente d'abord sa preuve pour tous les griefs de nature disciplinaire.
  - 2. Le salarié présente d'abord sa preuve pour tous les griefs qui ne sont pas de nature disciplinaire.
- c) Le salarié présentera lui-même son grief devant le Tribunal d'arbitrage interne avec les documents qu'il juge à propos de présenter. Le gestionnaire immédiat du service en question assurera la représentation de l'entreprise. Dans le cas où le salarié a besoin de documents qui appartiennent à l'entreprise, il doit en faire la demande au moins dix (10) jours avant l'audition. Chacune des parties pourra avoir recours au service d'un conseiller durant l'audition. En matière disciplinaire, le salarié, s'il le désire pourra se faire représenter par un officier syndical.
- d) Chacune des parties au grief peut présenter une preuve additionnelle (contre-preuve) dans le but de compléter son explication suite à la preuve de l'autre partie.
- e) Le Tribunal d'arbitrage interne peut, s'il le juge à propos, procéder à une visite des lieux.
- f) Suite à l'audition des parties, l'arbitre du Tribunal d'arbitrage interne rend sa décision verbalement.
- g) La décision du Tribunal d'arbitrage interne devra être confirmée par écrit dans les trente (30) jours de l'audition. Elle sera rédigée de façon concise (maximum deux (2) pages) en s'appuyant sur la convention collective et la preuve administrée devant le tribunal et la jurisprudence interne.
- h) Une copie de la décision est remise à l'employeur, au syndicat et au plaignant. Une copie de la décision est versée au dossier du salarié concerné.
- i) Les parties peuvent s'entendre par écrit pour modifier les présentes règles. À défaut d'entente, les présentes règles continuent de s'appliquer jusqu'au renouvellement de la convention collective. Les débats et les délibérations du Tribunal d'arbitrage interne sont de nature privée et ses membres s'engagent à en assurer la confidentialité.

## **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 de 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 régulier ou permanent d'un poste à un autre comportant une échelle de traitement plus élevée.

**b) Transfert :**

Affectation d'un salarié régulier ou permanent 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 régulier ou permanent 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 par voie électronique, via l'outil de gestion déterminé par l'employeur, 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, l'horaire de travail 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 est pour une période de dix (10) jours ouvrables. Cette période est de vingt (20) jours ouvrables pour les postes affichés entre le dix (10) juillet et le quinze (15) août et la dernière semaine complète avant Noël jusqu'à la fin de la semaine complète suivant le premier (1<sup>er</sup>) janvier. Les salariés réguliers ou permanents intéressés doivent postuler par voie électronique dans ce délai.

- 28:03** a) L'employeur doit, dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier où un poste devient vacant, aviser le syndicat de son abolition ou de sa reconduction et, le cas échéant, procéder immédiatement à son affichage tel que prévu à l'article 28.02.
- b) L'employeur transmet au syndicat, périodiquement, une liste des postes devenus vacants, nouvellement créés ou abolis.

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

- 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 vingt (20) 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 l'ordre et les critères suivants :

- a) Pour les catégories 1, 2 et 3, le candidat qui recherche un transfert et qui satisfait aux critères de b) ou c) du présent article.
- b) 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.
- c) 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.

Tout salarié régulier ou permanent ayant obtenu un poste par affichage ne peut postuler sur un autre poste avant que douze (12) mois se soient écoulés depuis sa nomination, sauf s'il s'agit d'une promotion.

L'employeur continue de fournir au syndicat la liste des candidats dès la fin de l'affichage.

**28:05** Le salarié régulier ou permanent qui a obtenu le poste débute ses nouvelles fonctions, à la date déterminée par l'employeur mais au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date où sa candidature a été retenue. Il est entendu cependant que s'il occupe un poste tel que prévu à l'article 28:07 ou 28:12, et qu'il demeure moins de trois (3) mois à compléter à l'affectation, il doit terminer son affectation avant d'occuper le poste obtenu en vertu de cet article à moins d'entente entre le syndicat et les gestionnaires concernés.

Le salarié régulier ou permanent dont la candidature a été retenue bénéficie d'une période de familiarisation d'une durée maximum de deux (2) 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 poste. Au terme de cette période, le salarié régulier ou permanent est confirmé dans son poste à moins que la période de familiarisation soit prolongée par entente. Le salarié régulier ou permanent qui a occupé le même poste pendant deux (2) mois à l'intérieur des six (6) mois avant sa nomination n'a pas de période de familiarisation.

Si le salarié régulier ou permanent décide de retourner à son poste au cours de cette période de familiarisation, l'employeur peut choisir le candidat parmi les autres postulants en vertu de l'article 28:04. De même, l'employeur peut choisir le candidat parmi les autres postulants en vertu de l'article 28:04 si le salarié régulier ou permanent retenu obtient une promotion ou quitte l'entreprise dans les trois (3) mois du début de sa période de familiarisation.

**28:06** Dans le cas où aucune des candidatures soumises n'est jugée satisfaisante, l'employeur accorde le poste à la personne de son choix en considérant les salariés temporaires avant d'embaucher une personne de l'extérieur. Il est entendu que ledit salarié temporaire doit occuper le poste obtenu en vertu de cet article dans les quinze (15) jours de sa nomination. Cette période pourra être modifiée après entente avec le syndicat et les gestionnaires concernés.

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 avant l'affichage ou en cours d'affichage conformément au présent article peuvent être comblés si l'employeur le désire, au choix de l'employeur, et ce, sans affichage. Le candidat retenu doit posséder les qualifications requises du poste ou l'équivalence (qualifications moins expérience). Si le poste est comblé et qu'il s'agit d'un salarié régulier ou permanent déjà en service, il reçoit le salaire du titre d'emploi, si ce salaire est supérieur au sien et il ne subit pas de diminution de salaire si le salaire de ce titre d'emploi est inférieur.

**28:08** Les salariés réguliers ou permanents détenteurs d'un poste comportant un horaire de soir, de nuit ou de fin de semaine qui postulent lors d'un affichage et pour qui cela représente un transfert, sont considérés en priorité pour tout poste vacant de même catégorie comportant un horaire de jour. Les salariés réguliers ou permanents concernés doivent cependant répondre aux critères de l'article 28:04.

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.

**28:09** L'employeur peut effectuer le transfert de tout salarié régulier ou permanent, 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.

**28:10** 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.

**28:11** L'employeur informe, par écrit, tous les candidats de sa décision.

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

**28:12** L'employeur procède à l'affichage des postes devenus vacants de façon temporaire à la suite de l'absence d'un salarié, ou 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 ou permanents intéressés à une promotion devront faire parvenir leur demande par voie électronique, à l'employeur.

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.

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 28:02. Il est entendu cependant qu'après avoir avisé le syndicat, la durée du poste temporaire pourra être prolongée pour une période supplémentaire de trois (3) mois sans que le poste soit réputé vacant. Dans tous les cas, le délai de prolongation ne pourra avoir pour effet de maintenir un poste temporaire pour plus de



quinze (15) mois. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux postes devenus vacants de façon temporaire à la suite de l'absence d'un salarié.

Le salarié régulier ou permanent qui a obtenu ce poste temporaire de promotion ne peut postuler sur un autre poste temporaire tant et aussi longtemps que son affectation n'est pas terminée.

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

Cependant, pendant qu'il exécute les tâches de ce poste temporaire, le salarié régulier ou permanent peut poser sa candidature sur un poste affiché que l'employeur désire combler de façon permanente au sens de l'article 28:02. S'il obtient le poste, qu'il s'agisse d'une promotion ou d'un transfert, l'occupation du poste et la période de familiarisation sur ce poste débute lorsque les tâches du poste temporaire ne sont plus requises, sauf avec indication contraire de l'employeur.

- 28:13** L'employeur peut affecter temporairement des salariés de différentes divisions ou à l'intérieur d'une même division à un projet qui s'inscrit dans le cadre de leur poste.

## **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 l'article 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'un transfert impliquant un changement de domicile.

**30:02** Le salarié visé à l'article précédent doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si le salarié a des 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 gestionnaire 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 directive administrative applicable.

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 directive administrative applicable.

**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 transféré à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'employeur.

### **Rupture de bail**

- 30:09** Le salarié visé à l'article 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 des 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 af-

fection 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 localisation 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 à l'article 30:02, l'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la directive administrative applicable, 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 directive administrative applicable, 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 articles 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 directive administrative applicable.

- 30:16** Toutefois, les dispositions prévues aux articles 30:11, 30:12 et 30:15 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements 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 ou permanent, 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 ou tout autre poste 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 est exigé conformément à l'article 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 gestionnaire.

## **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 à la directive administrative applicable 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 article, 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 8:02, 8:03 et 8:05 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** Lorsqu'intervient la période normale du dîner, le salarié en assignation, a droit au remboursement de son repas au taux prévu à la directive administrative applicable.

À l'exception des salariés en séjour, lesquels reçoivent les allocations prévues à la directive administrative applicable, 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 la période de repas prévue à l'article 8:07.

### **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 administrative applicable).

**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 une démarche conjointe d'appréciation qualitative et quantitative de la capacité du salarié à effectuer les tâches, telles que décrites conformément à l'article 27, dans le cadre de la catégorie d'emploi du salarié et de discuter des attentes de gestion et du comportement du salarié relativement aux responsabilités qui lui sont confiées. L'évaluation comprend également le développement des salariés.

**33:02** L'évaluation du salarié s'effectue une fois par année sauf pour le salarié en période d'essai pour qui la première (1<sup>ère</sup>) évaluation se fait vers le milieu de la période d'essai.

En cours d'année, il peut y avoir rencontre entre le gestionnaire immédiat et le salarié au cours de laquelle les deux peuvent échanger sur la contribution du salarié, à la lumière de la dernière évaluation. Cette rencontre a lieu à la demande du gestionnaire ou du salarié.

Le salarié temporaire, pour qui la durée de l'affectation a été supérieure à trois (3) mois, reçoit une évaluation avant la fin de son mandat.



**33 :03** L'évaluation du salarié est faite au moyen d'une fiche d'évaluation remise au préalable au salarié afin qu'il puisse en prendre connaissance et se préparer à la rencontre. Lors de la rencontre d'évaluation, le gestionnaire immédiat et le salarié discutent de la contribution de celui-ci qui prend connaissance de son évaluation. Une copie de l'évaluation finale, signée par le gestionnaire immédiat lui est remise. L'original est déposé au dossier du salarié et est traité par l'employeur comme un document confidentiel.

**33:04** Le salarié signe l'évaluation en présence de son gestionnaire immédiat confirmant ainsi la date où il en a pris copie.

**33:05** Si, après la rencontre, le salarié est en désaccord avec l'évaluation finale déposée à son dossier, il dispose, à compter de la date de réception de sa copie, de dix (10) jours ouvrables pour retourner, sous pli recommandé ou en présence de son délégué syndical, à son gestionnaire immédiat ses commentaires sur son évaluation. Si au cours des dix (10) jours ouvrables suivant la remise de l'évaluation survient un congé, des vacances, une formation ou tout autre motif justifié d'absence du salarié, le délai pour remettre les commentaires est suspendu jusqu'au retour du salarié.

Ces commentaires sont 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 gestionnaire 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 administrative 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 d'un maximum 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 (2<sup>ème</sup>) 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 – DÉPLACEMENTS ET DROIT DE RAPPEL**

**35:01** L'employeur donne un préavis de deux (2) mois au syndicat et aux salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu ou aux salariés permanents lorsqu'un manque de travail est prévu dans un poste déterminé par l'employeur.

**35:02** Aucune mise à pied d'un salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou d'un salarié permanent dans un poste déterminé par l'employeur n'est possible avant l'application des étapes suivantes :

1. le licenciement dans le poste déterminé par l'employeur des salariés temporaires;
2. le licenciement dans le poste déterminé par l'employeur des salariés à l'essai par ordre inverse de service continu;
3. le licenciement dans le poste déterminé par l'employeur des salariés réguliers, ayant moins de douze (12) mois de service continu, par ordre inverse de service continu.

Une fois ces étapes appliquées, la mise à pied des salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu et des salariés permanents dans le poste déterminé par l'employeur se fait par ordre inverse de service continu en respectant l'ordre suivant :

1. les salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu;

2. les salariés permanents.

### **35:03 Règles de déplacement**

Suite à une mise à pied, seuls les salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu ou les salariés permanents ont droit aux règles de déplacement selon les règles de 35:04 et 35:05.

Il est entendu que le salarié permanent n'est pas obligé d'utiliser la procédure de déplacement. Dans ce cas, les règles de l'article 36:00 de la convention collective s'appliquent.

### **35:04 Règles générales de déplacement**

- a) Dans un premier temps, le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent affecté par la mise à pied peut être affecté par l'employeur à un poste vacant dans l'unité d'accréditation. L'article 36:04 s'applique relativement à son traitement. Le refus de cette affectation par le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou par le salarié permanent équivaut à une démission.
- b) Si l'employeur n'affecte pas le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent tel que prévu au paragraphe a), le salarié a le choix parmi les options suivantes :
  - i) d'être affecté à un poste syndiqué vacant déterminé par l'employeur d'une autre unité de négociation à la Société des alcools du Québec; ou
  - ii) d'être affecté à un emploi non syndiqué vacant, déterminé par l'employeur; ou
  - iii) d'effectuer un déplacement selon les règles et la séquence suivantes :
    1. Le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent déplace à l'intérieur de sa division le salarié ayant le moins de service continu dans le même titre d'emploi, à la condition qu'il détienne les qualifications requises et les exigences normales du poste et qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.
    2. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il déplace le salarié ayant le moins de service continu du même titre d'emploi d'une autre division, à la condition qu'il détienne les qualifications requises et les exigences normales du poste et qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.

3. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il déplace à l'intérieur de sa catégorie d'emploi le salarié ayant le moins de service continu d'un autre titre d'emploi, à la condition qu'il détienne les qualifications requises et les exigences normales du poste et qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.
4. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il est alors placé sur la liste de rappel et donc sujet à la procédure de rappel.

### **35:05    Analystes et techniciens classe principale**

Malgré l'article 35:04, les règles suivantes s'appliquent aux analystes et aux techniciens classe principale réguliers possédant douze (12) mois de service continu ou permanents.

Règles de déplacement :

- a) Dans un premier temps, ce salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou ce salarié permanent affecté par une mise à pied peut être affecté par l'employeur à un poste vacant de l'unité d'accréditation. L'article 36:04 s'applique relativement à son traitement. Le refus de cette affectation par le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou par le salarié permanent équivaut à une démission.
- b) Si l'employeur n'affecte pas le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent tel que prévu au paragraphe a), le salarié a le choix parmi les options suivantes :
  - i) d'être affecté à un poste syndiqué vacant déterminé par l'employeur d'une autre unité de négociation de la Société des alcools du Québec; ou
  - ii) d'être affecté à un emploi non syndiqué vacant, déterminé par l'employeur; ou
  - iii) d'effectuer un déplacement selon les règles et la séquence suivantes :
    1. Le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent déplace à l'intérieur de sa direction le salarié ayant le moins de service continu du même titre d'emploi et de la même spécialité, à la condition qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.

2. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il déplace à l'intérieur de sa division le salarié ayant le moins de service continu dans le même titre d'emploi et de la même spécialité, à la condition qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.
3. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il déplace à l'intérieur de sa direction le salarié ayant le moins de service continu dans le même titre d'emploi dans une autre spécialité, à la condition qu'il détienne les qualifications requises et les exigences normales du poste et qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.
4. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il déplace à l'intérieur de sa division le salarié ayant le moins de service continu dans le même titre d'emploi dans une autre spécialité, à la condition qu'il détienne les qualifications requises et les exigences normales du poste et qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.
5. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il déplace le salarié dans le même titre d'emploi dans une autre spécialité, dans une autre division, à la condition qu'il détienne les qualifications requises et les exigences normales du poste et qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.
6. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il déplace le salarié ayant le moins de service continu d'un autre titre d'emploi, de la même catégorie d'une autre division, à la condition qu'il détienne les qualifications requises et exigences normales du poste.
7. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il est alors placé sur la liste de rappel et donc sujet à la procédure de rappel.

**35:06** Le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu qui déplace, se voit intégré à la nouvelle échelle de traitement du poste qu'il obtient. Toutefois, si son salaire actuel était plus élevé, il maintient ce salaire pendant un (1) mois après l'entrée en fonction dans son nouveau poste.

**35:07** Dans l'éventualité où la décision de l'employeur d'appliquer l'article 35:04 a) ou 35:05 a) entraîne un déménagement, l'article 36:08 s'applique.

**35:08** Les salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu ou les salariés permanents déplacés selon les articles 35:04 et 35:05, utilisent le même processus d'affectation ou de déplacement.

**35:09 Rappel au travail**

1. Les salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu qui sont placés sur la liste de rappel peuvent le demeurer pour une période maximale de dix-huit (18) mois. À la fin de cette période, le nom du salarié est rayé de la liste de rappel et il perd son service continu et son emploi.

2. Principes de rappel

Lorsque l'employeur désire combler tout poste vacant ou temporairement vacant, il procède d'abord par un rappel au travail, en respectant l'ordre suivant :

i) Il rappelle le salarié qui occupait un poste dans le même titre d'emploi et, lorsqu'applicable, la même spécialité au moment de sa mise à pied initiale par ordre de service continu.

ii) Si (i) s'avère inapplicable, il rappelle le salarié qui occupait un poste dans le même titre d'emploi au moment de sa mise à pied mais qui détient les qualifications requises et exigences normales du poste, par ordre de service continu.

iii) Si (ii) s'avère inapplicable, il rappelle un salarié d'un autre titre d'emploi de même catégorie au moment de sa mise à pied en autant qu'il possède les qualifications requises et exigences normales du poste.

3. Un salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou un salarié permanent occupant un poste temporaire conserve tous ses droits sur la liste de rappel et peut postuler et/ou être rappelé sur tout poste vacant au sens de 28:02.

4. Un rappel se fait par un avis écrit au salarié quatorze (14) jours avant la date où il doit se présenter au travail.

5. Dans les sept (7) jours de la transmission de l'avis de rappel, le salarié doit confirmer par écrit s'il refuse le poste ou l'affectation ou confirmer qu'il sera présent au travail à la date prévue.

6. Lors d'un rappel au travail :
  - a) Si le rappel est pour six (6) mois et moins, le salarié peut refuser sans être pénalisé et il demeure sur la liste de rappel.
  - b) Si le rappel est pour plus de six (6) mois, le refus du rappel ou le défaut de se présenter à la date prévue équivaut à une démission.
7. La durée d'un rappel temporaire compte dans le calcul du dix-huit (18) mois de la liste de rappel.
8. La présence d'un salarié permanent sur la liste de rappel n'interrompt pas le service continu.
9. Les règles en matière d'assurances et de fonds de pension, pour les salariés sur la liste de rappel sont régies par les programmes actuels.

## **ARTICLE 36 - SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 36:01** a) 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 prévue à 36:01 b). 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'opérations. Sous réserve du droit de l'employeur de congédier un salarié permanent pour cause ou de le mettre à sa retraite, il est entendu qu'aucun salarié permanent ne sera remercié de ses services pour la seule raison qu'il y a manque de travail.
- b) Au moment de la signature de la présente convention collective, au moins quatre cent vingt-neuf (429) salariés sont des salariés permanents et profitent des dispositions relativement à la sécurité d'emploi.

De plus, les salariés à l'essai ainsi que les salariés réguliers à l'emploi de la Société des alcools du Québec au moment de la signature de la convention collective conservent le droit à la sécurité d'emploi lorsqu'ils deviendront des salariés permanents, c'est-à-dire après avoir complété vingt-quatre (24) mois de service continu à titre de salariés réguliers.

Les salariés temporaires à l'emploi de la Société des alcools du Québec au moment de la signature de la convention collective et qui, sans que leur service soit interrompu, deviennent des salariés réguliers, conservent leur droit à la sécurité d'emploi lorsqu'ils deviendront des salariés permanents, c'est-à-dire après avoir complété vingt-quatre (24) mois de service continu à titre de salariés réguliers.

Ces salariés, puisqu'ils étaient déjà à l'emploi de la Société des alcools du Québec au moment de la signature de la convention collective, conservent leur droit de pouvoir obtenir la sécurité d'emploi.

- c) Aucun salarié embauché après la signature de la convention collective n'a droit à la sécurité d'emploi. Cependant, il est entendu que si l'application de l'article 36.01 b) accorde la sécurité d'emploi à moins de quatre-vingt-quatre (84) salariés, la Société des alcools du Québec s'engage à nommer des salariés permanents pour combler la différence parmi les salariés ayant complété vingt-quatre (24) mois de service continu à titre de salarié régulier.

**36:02** Le syndicat convient que, pour assurer la sécurité d'emploi mentionnée à l'article 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, en respectant les dispositions de l'article 35, affecter les salariés permanents visés, d'abord à d'autres postes de l'unité de négociation. Par la suite, en respectant les dispositions de l'article 35, l'employeur offre à un salarié permanent un poste syndiqué vacant déterminé par l'employeur d'une autre unité de négociation ou un autre emploi non syndiqué chez l'employeur, ou lui offre les règles de déplacement telles que prévues à l'article 35.

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

**36:03** 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 permanent sont de niveau inférieur au titre d'emploi détenu par le salarié permanent, l'employeur appliquera au salarié permanent les dispositions prévues en cas de manque de travail.

Dans un tel cas, le préavis prévu à l'article 35:01 est réputé avoir été donné lors de la soumission de la nouvelle description de tâches.

**36:04** Sujet aux dispositions du présent article, le salarié permanent 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 en surplus de la manière suivante: le salarié permanent 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 permanent hors échelle lui est dès lors appliquée.

**36:05** Si un salarié permanent refuse une mesure que l'employeur prend à son endroit pour lui assurer sa sécurité d'emploi, son refus équivaudra à une démission de sa part, sauf si le salarié prouve qu'il y a discrimination à son égard.



**36:06** Advenant une grève chez l'employeur paralysant la production ou l'exploitation de son commerce de ventes, les salariés permanents 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 permanents reprendront le poste qu'ils occupaient au moment du départ.

Les salariés permanents mis à pied en raison de circonstances mentionnées au présent article ont droit de recevoir leur chèque de vacances calculées au prorata des mois travaillés, le tout conformément au régime de vacances prévu à la convention.

**36:07**

- 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 permanent assigné en vertu de l'article 36:02, ce poste sera accordé en priorité au salarié permanent, jusqu'à ce qu'il atteigne le niveau du titre d'emploi détenu avant d'être déclaré en surplus, et ce, nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention et à la condition que le salarié permanent possède les qualifications requises et puisse remplir les exigences normales du poste.
- b) Advenant le refus du salarié permanent d'accepter un poste ainsi offert, les articles 36:04 et 36:07 a) ne s'appliquent plus. Il sera dès lors rémunéré selon le traitement du titre d'emploi qu'il remplit.

**36:08**

- a) Le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent 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. Le refus de cette affectation par le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent équivaut à une démission.

- b) Cependant, un salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent qui peut établir, à la satisfaction de l'employeur que son incapacité d'accepter un transfert impliquant un changement de domicile repose sur des motifs sérieux, d'ordre personnel, jouit de la priorité d'emploi pendant les dix-huit (18) mois suivant son refus, à tout poste vacant que l'employeur remplit par recrutement, en autant qu'il postule un poste dans les dix-huit (18) 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 régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent concerné ne reçoit pas son traitement et, au terme des dix-huit (18) mois, il est réputé avoir démissionné sauf s'il a postulé et obtenu un emploi pendant cette période.

**36:09** Le salarié permanent replacé dans un poste cadre ou non syndiqué en vertu des articles 35:04, 35:05 ou 36:02 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 permanent est replacé au sens du présent article, de replacer le salarié permanent à un autre poste.

**36:10** Il est entendu qu'en application du présent article, l'employeur ne peut pas exiger que le salarié permanent occupe un poste impliquant la disponibilité, tel que prévu à l'article 8:15 de la convention collective.

## **ARTICLE 37 - DROITS ACQUIS**

**37:01** 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.

**37:02** 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 38 - PRATIQUES INTERDITES**

### **38:01 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.

### **38:02 Harcèlement**

L'employeur émet une déclaration de principe prohibant le harcèlement en milieu de travail en vertu des motifs énoncés au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de l'article 38:01 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.

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.

### **38:03 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.

L'employeur s'engage à ce qu'aucune personne agissant au nom de l'employeur, ou suivant ses instructions, ou dans son intérêt, ne communique avec le médecin ou autre thérapeute du salarié ni ne tente d'obtenir des renseignements de nature médicale le concernant sans son consentement écrit et tel consentement doit indiquer de façon précise le nom du médecin ou thérapeute et les renseignements requis.

L'employeur n'est autorisé à prendre connaissance que des renseignements de nature médicale nécessaires à la justification de l'absence du salarié.

Le présent article n'a pas pour objet de relever le salarié de son obligation d'aviser son gestionnaire immédiat de son absence, dans les meilleurs délais.

### **38:04 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 39 - VALIDITÉ**

**39:01** 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 40 - ANNEXES ET AMENDEMENTS**

**40:01** 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 41 - VERSEMENT DES GAINS**

**41:01** 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.

**41:02** a) Le traitement et toute rémunération additionnelle 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 toute autre forme appropriée.

**41:03** Les renseignements suivants apparaîtront sur le relevé de paie :

- a) le nom et le prénom du salarié ;
- b) la date et la 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 ;
- k) le titre d'emploi ;
- l) l'état de la banque de vacances ;
- m) l'état des congés chômés à reprendre.

**41:04** 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 42 - RÈGLES D'AVANCEMENT DE CLASSE, D'AVANCEMENT D'ÉCHELON ET DE PROMOTION**

**42:01** Pour un salarié, sur rendement satisfaisant, le premier (1<sup>er</sup>) avancement d'échelon a lieu en date du premier (1<sup>er</sup>) novembre ou du premier (1<sup>er</sup>) mai qui suit d'au moins six (6) 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 gestionnaire, 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<sup>ème</sup>) échelon est de six (6) mois et d'une (1) 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<sup>er</sup>) avancement d'échelon à la date du premier (1<sup>er</sup>) novembre ou du premier (1<sup>er</sup>) mai qui suit son changement, à moins d'indication contraire.

**42:02** **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<sup>e</sup>) échelon, avoir terminé sa période d'essai et ne pas avoir subi d'échec à un concours d'avancement de classe depuis au moins un (1) an.

Tout 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<sup>er</sup>) échelon de la classe principale, si l'échelon de passage est le dixième (10<sup>ème</sup>) ou le onzième (11<sup>ème</sup>) échelon de la classe 1, à l'échelon deux (2) de la classe principale, si l'échelon de passage est le douzième (12<sup>ème</sup>) de la classe 1.

- 42:03** a) En regard des concours d'avancement de classe dont il est question à l'article 42:02, 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 les recommandations du gestionnaire 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'opérations.

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 à l'article 42:02, doivent postuler par voie électronique.

Advenant le cas où aucun salarié ne se qualifie au sens de l'article 42:02, 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.

**42:04** 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 cor-

respond 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 premier (1<sup>er</sup>) mai ou du premier (1<sup>er</sup>) 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 premier (1<sup>er</sup>) 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.

#### **42:05 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.

#### **42:06 Règles applicables pour les avancements d'échelon lors d'affectations temporaires**

Pour les fins du présent article, « poste de base » signifie le poste dont le salarié est titulaire alors que « poste de remplacement » est le poste que le salarié occupe durant l'affectation temporaire.

- a) L'avancement d'échelon continue de s'appliquer à la date statutaire du salarié soit le premier (1<sup>er</sup>) mai ou le premier (1<sup>er</sup>) novembre conformément aux modalités prévues à l'article 42:01. Toutefois, le salarié en affectation temporaire pourra bénéficier d'un avancement d'échelon dans son poste de remplacement à sa date statutaire à la condition que son affectation temporaire soit d'une durée minimale de six (6) mois continus. Le salarié en affectation temporaire à sa date statutaire mais dont la durée de l'affectation n'est pas connue, pourra bénéficier de l'avancement d'échelon lorsqu'il aura complété six (6) mois continus dans son poste de remplacement. Cet avancement d'échelon s'appliquera alors rétroactivement à sa date statutaire.
- b) Le salarié conserve son droit de progresser dans l'échelle de traitement de son poste de base lors d'une affectation temporaire. La règle de promotion prévue à l'article 42:05 est alors appliquée de nouveau afin de tenir compte de l'avancement d'échelon obtenu dans son poste de base.
- c) La règle de promotion énoncée à l'article 42:05 sera adaptée pour tenir compte des affectations temporaires du salarié. La plus élevée des deux situations suivantes s'appliquera lors de la promotion d'un salarié ou lors d'une affectation temporaire subséquente :
- la règle de promotion décrite à l'article 42:05;
- ou
- l'échelon que le salarié détenait lors de sa dernière affectation temporaire à un poste comportant une échelle de traitement identique.
- d) Le salarié qui a atteint l'échelon maximum de son titre d'emploi depuis plus d'un (1) an et qui est en affectation temporaire dans un poste comportant une échelle de traitement plus élevée, pourra bénéficier d'un avancement d'échelon à la date du premier (1<sup>er</sup>) novembre ou du premier (1<sup>er</sup>) mai qui suit son changement tel que prévu à l'article 42:01, en autant qu'il respecte la condition stipulée au paragraphe 1 à l'effet que son affectation temporaire soit d'une durée minimale de six (6) mois continus. S'il y a changement de date, le changement de date statutaire n'a lieu qu'une seule fois et aussi longtemps que le salarié occupe son poste de base peu importe son poste de remplacement.

## **ARTICLE 43 - TRAITEMENT**

- 43:01** Le traitement des différentes occupations couvertes par la présente convention est celui apparaissant à l'annexe « C ».
- 43:02** 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 précédent sa mise en application, en indiquant l'échelle de traitement et le contenu du nouveau titre d'emploi.

S'il y a désaccord, l'échelle de traitement pourra être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

**43:03** Les règles d'application pour les salariés hors taux ou hors échelle sont décrites à l'annexe « D ».

#### **ARTICLE 44 - DURÉE DE LA CONVENTION**

**44:01** La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 mars 2013.

Les échelles salariales sont celles prévues à l'annexe « C ».

**44:02** Les conditions de travail contenues à la présente convention collective et amendements s'appliqueront jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 8<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE JUILLET 2008.

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

Société des alcools du Québec

---

Yves St-Georges  
Président

---

Philippe Duval  
Président-directeur général

---

Steve D'Agostino  
Vice-président

---

Madeleine Gagnon  
Vice-présidente, ressources humaines

---

Yvon Turcot  
Délégué en chef

---

Josée Laliberté  
Directrice, relations de travail et santé-sécurité

---

Hélène Daneault  
Directrice

---

Linda Gareau  
Conseillère, relations de travail

---

Luc R. Côté  
Trésorier

## ANNEXE A

### TITRES D'EMPLOIS PAR CATÉGORIE

#### **Catégorie 1**

Secrétaire  
Agent de bureau

#### **Catégorie 2**

Graphiste  
Technicien - administration  
- budget  
- bureautique  
- informatique  
- laboratoire  
- mise en marché  
- prix de revient  
- transport  
Agent de relations commerciales  
Agent de recouvrement  
Rédacteur technique  
Technicien - information  
Technicien des travaux publics  
Technicien en aménagement  
Technicien en bâtiment/architecture  
Technicien en téléphonie

#### **Catégorie 3**

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

## ANNEXE B

<b>Fêtes</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Jour de l'An	1 <sup>er</sup> janvier mardi	1 <sup>er</sup> janvier jeudi	1 <sup>er</sup> janvier vendredi	3 janvier lundi	3 janvier lundi	1 <sup>er</sup> janvier mardi
Lendemain jour de l'an	2 janvier mercredi	2 janvier vendredi	4 janvier lundi	4 janvier mardi	4 janvier mardi	2 janvier mercredi
Vendredi Saint	21 mars vendredi	10 avril vendredi	2 avril vendredi	22 avril vendredi	6 avril vendredi	
Lundi de Pâques	24 mars lundi	13 avril lundi	5 avril lundi	25 avril lundi	9 avril lundi	
Fête de Dollard	19 mai lundi	18 mai lundi	24 mai lundi	23 mai lundi	20 mai lundi	
St-Jean- Baptiste	24 juin mardi	24 juin mercredi	24 juin jeudi	24 juin vendredi	25 juin lundi	
Confédération	1 <sup>er</sup> juillet mardi	1 <sup>er</sup> juillet mercredi	1 <sup>er</sup> juillet jeudi	1 <sup>er</sup> juillet vendredi	2 juillet lundi	
Fête du travail	1 <sup>er</sup> sept. lundi	7 sept. lundi	6 sept. lundi	5 sept. lundi	3 sept. lundi	
Action de Grâces	13 oct. lundi	12 oct. lundi	11 oct. lundi	10 oct. lundi	8 oct. lundi	
Veille de Noël	24 déc. mercredi	24 déc. jeudi	24 déc. vendredi	26 déc. lundi	24 déc. lundi	
Noël	25 déc. jeudi	25 déc. vendredi	27 déc. lundi	27 déc. mardi	25 déc. mardi	
Lendemain de Noël	26 déc. vendredi	28 déc. lundi	28 déc. mardi	28 déc. mercredi	26 déc. mercredi	
Veille du jour de l'An	31 déc. mercredi	31 déc. jeudi	31 déc. vendredi	2 janv. 12 lundi	31 déc. lundi	

## ANNEXE C

### Catégories 1, 2 et 3

Augmentations salariales pour tous les échelons.

1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
2%	2%	2%	2%

### Échelles de traitement au 1<sup>er</sup> avril 2009

#### Catégorie 1

Échelon	Agent de bureau	
	<b>Classe I *</b>	
1	31 002	
2	32 091	
3	33 224	
4	34 358	
5	35 490	
6	36 732	
7	37 996	
Échelon	Agent de bureau	Secrétaire
	<b>Cl. Princ. *</b>	<b>Classe I *</b>
1	40 672	39 298
2	41 982	40 514
3	43 401	41 797
4	44 733	Nil
5	45 975	Nil

## Catégorie 2

Échelon	Agent de relations commerciales	Technicien en informatique	Technicien de laboratoire*	Graphiste Technicien : Travaux publics Bâtiment/Architecture	Technicien téléphonie	Technicien * : Prix de revient Transport Administration Budget Mise en marché Bureautique	Technicien aménagement	Technicien en information * Rédacteur technique	Agent de recouvrement
<b>Classe I</b>									
1	39 006	38 304	36 947	36 142	36 142	33 715	33 715	34 031	42 641
2	40 615	39 604	38 099	37 251	37 251	34 834	34 834	35 428	44 045
3	42 096	40 815	39 185	38 403	38 403	36 280	36 280	36 601	45 760
4	43 662	42 246	40 250	39 619	39 619	37 552	37 552	37 931	47 386
5	45 292	43 590	41 468	40 881	40 881	39 042	39 042	39 306	49 013
6	47 006	44 978	42 706	42 076	42 076	40 402	40 402	40 703	50 818
7	48 826	46 432	43 836	43 401	43 401	42 068	42 068	42 123	52 689
8	50 583	47 996	45 032	44 750	44 750	43 602	43 602	43 744	54 582
9	52 509	49 582	46 401	46 162	46 162	45 225	45 225	45 435	Nil
10	54 582	51 190	47 662	47 552	47 552	46 913	46 913	47 104	Nil
11	Nil	52 842	49 204	49 053	49 053	48 688	48 688	48 748	Nil
12	Nil	54 582	50 574	50 574	50 574	50 574	50 574	50 574	Nil
Échelon	Agent de relations commerciales	Technicien en informatique	Technicien de laboratoire	Graphiste Technicien : Travaux publics Bâtiment/Architecture	Technicien téléphonie	Technicien * : Prix de revient Transport Administration Budget Mise en marché Bureautique	Technicien aménagement		
<b>Cl.princ.</b>									
1	57 368	47 940	56 250	54 609	52 103	51 131	54 609		
2	58 926	49 624	58 926	56 688	54 582	53 078	56 688		
3	Nil	51 307	Nil	58 926	Nil	55 173	58 926		
4	Nil	53 012	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil		
5	Nil	54 998	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil		
6	Nil	56 920	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil		
7	Nil	58 926	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil		

### Catégorie 3

Échelon	Analyste :	Agent d'information	Agent d'approv.
	Budget Location Informatique Méthodes et procédés Mise en marché Org. méthodes administratives	Architecte  Ingénieur  Spécialiste sciences physiques	Agent de la gestion financière  Analyste - Comptable  Bibliothécaire
1	41 697	40 619	41 823
2	43 230	42 164	43 218
3	44 834	43 769	44 717
4	46 535	45 438	46 269
5	48 268	47 169	47 880
6	50 057	48 984	49 541
7	51 981	50 906	51 255
8	54 892	54 327	53 979
9	56 985	56 474	55 906
10	59 170	58 707	57 933
11	61 446	61 050	60 007
12	63 802	63 493	62 203
13	66 269	66 083	64 490
14	68 845	68 743	66 858
15	71 563	71 563	69 317
16	73 325	73 324	71 023
17	75 126	75 129	72 768
18	77 006	77 006	77 006

\* Le maximum des échelles de traitement, tel que présenté, ne tient pas compte des ajustements pouvant découler de la réalisation du programme d'équité salariale.

Les échelles de traitement pour les années 2010, 2011 et 2012 sont ajustées en fonction du pourcentage d'augmentation des échelles de traitement du personnel non syndiqué (PNS) si cette augmentation est supérieure à 2%, de façon à maintenir la parité interne avec le PNS. Par exemple, si l'augmentation des échelles de traitement du PNS pour les années 2010, 2011 ou 2012 est de 2,4%, les échelles de traitement des salariés du SPTP seront ajustées de 0,4%. Aussi, dans l'éventualité où l'augmentation des échelles de traitement du PNS pour 2009 est supérieure à 2%, l'ajustement des échelles de traitement des salariés du SPTP est appliqué uniquement au premier (1<sup>er</sup>) avril 2010, et ce, sans effet rétroactif.

## ANNEXE D

### Salariés hors taux ou hors échelle

- a) Le salarié dont le taux de traitement, au premier (1<sup>er</sup>) avril, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date d'augmentation salariale, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au premier (1<sup>er</sup>) avril de la période en cause par rapport au trente et un (31) mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emploi, calculé au jour précédent une telle augmentation.
- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) a pour effet de situer un salarié qui était hors échelle à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon.
- c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes a) et b), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement en vigueur la journée précédent l'augmentation de son échelle de traitement.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

**LETTRE D'ENTENTE # 1**  
**ENTRE**  
**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL**  
**DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Les parties conviennent de mettre sur pied un mécanisme de discussion de mésententes, entre le salarié ou le syndicat et l'employeur qui a pour but de tenter de régler préalablement le litige. Le mécanisme est soumis à la procédure suivante:

1. Le salarié doit déposer, auprès de son gestionnaire immédiat, un écrit exposant l'objet de la plainte.
2. Dans les dix (10) jours de la soumission de cette plainte, le salarié, un représentant des relations de travail, le gestionnaire immédiat et un représentant du syndicat tiennent une rencontre au cours de laquelle les participants exposent leurs intérêts et leurs préoccupations et tentent de cerner la problématique en cause.
3. Au cours de cette réunion, les parties exposent des pistes de solution pour régler la mésentente, en expliquant leurs intérêts. Les parties s'entendent sur un compte-rendu de cette rencontre.
4. Si aucune entente n'est intervenue dans les trente (30) jours de la réunion mentionnée au paragraphe précédent, les parties peuvent convenir de référer la question à un médiateur dont le mandat sera de tenter de rapprocher les parties et suggérer des voies de solution, lorsque les deux (2) parties en feront la demande. Les parties conviennent que Me André Ladouceur sera le médiateur.
5. Les parties peuvent convenir de demander au médiateur de faire les recommandations qu'il juge appropriées dans les circonstances.
6. Les frais de médiation sont partagés à parts égales entre les parties.



**LETTRE D'ENTENTE # 2**  
**ENTRE**  
**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET**  
**PROFESSIONNEL**  
**DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

1. Même s'ils ne font pas partie d'un secteur prioritaire selon la loi et les règlements sur la santé et la sécurité du travail, les parties s'entendent pour réactiver un comité provincial de santé et sécurité pour l'ensemble des salariés de la Société des alcools du Québec, membres de ce syndicat.
2. Les parties conviennent de se soumettre à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et particulièrement aux articles 68 à 97, de même qu'aux règlements sur les comités de santé et sécurité du travail (décret 2025-83 du 28 septembre 1983 et ses amendements publié le 12 octobre 1983 dans la Gazette officielle du Québec) et aux règlements sur le représentant à la prévention dans un établissement (décret 1879-84 du 16 août 1984 et ses amendements publié le 29 août 1984 dans la Gazette officielle du Québec), et ce, comme base de fonctionnement.
3. Le syndicat désignera un des salariés membres pour agir à titre de représentant à la prévention et celui-ci sera membre du comité.
4. Les membres du comité pourront établir leurs propres règles de fonctionnement à la condition qu'elles soient acceptées à l'unanimité, conformément à l'article 73 de la loi.
5. En cas de désaccord sur l'un ou l'autre des sujets mentionnés à l'article 78 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, lequel article décrit les fonctions du comité, l'une ou l'autre des parties pourra demander à la personne ressource désignée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail d'émettre une recommandation pour trancher le désaccord. Les parties conviennent que cette recommandation sera exécutoire.
6. Les parties reconnaissent que le comité de santé et sécurité du travail doit poursuivre de façon diligente la réalisation des objectifs sociaux et d'ordre public prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et aux règlements.

**LETTRE D'ENTENTE # 3  
ENTRE  
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC  
ET  
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET  
PROFESSIONNEL  
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

**SERVICE D'AIDE PERSONNELLE**

La Société des alcools du Québec continuera d'offrir un support d'aide personnel aux salariés par le biais du Service d'aide personnelle de type multi volets. Ce programme offre des services confidentiels d'information, d'évaluation, d'intervention brève et de références auprès de personnes qui vivent des problèmes personnels, notamment en matière d'alcoolisme ou toute autre toxicomanie ainsi qu'en matière de jeu pathologique.

L'utilisation des services du SAP est confidentielle et anonyme.

Seuls les salariés réguliers ou permanents à l'emploi de l'entreprise seront admissibles aux services offerts par le SAP. Les salariés congédiés et mis à pied n'auront pas droit à ces services, à moins qu'ils ne bénéficient du service lors de leur mise à pied.

Ce programme continuera d'opérer en dehors du cadre des relations de travail proprement dit et de l'application rigide de la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE #4  
ENTRE  
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC  
ET  
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET  
PROFESSIONNEL  
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

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

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

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

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

**LETTRE D'ENTENTE #5  
ENTRE  
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC  
ET  
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET  
PROFESSIONNEL  
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

La Société des alcools du Québec vous confirme que toute information obtenue à l'aide du système de contrôle de carte à puce, ne peut être mise en preuve contre un salarié devant un tribunal d'arbitrage, un commissaire du travail ou un tribunal du travail dans un dossier relatif à son assiduité au travail.

Aucun coût ne sera rattaché à l'obtention de la carte à puce ainsi qu'à son renouvellement, sauf dans les cas où il est démontré que le salarié l'a volontairement égarée.

La carte à puce contient uniquement le nom et le prénom de l'utilisateur et le profil de l'utilisateur (autorisation d'accès à certains logiciels et aux applications actuelles et à venir).

De plus, le système de carte à puce est utilisé uniquement à des fins de sécurité, le syndicat reconnaît qu'il s'agit de l'exercice légitime par l'employeur de son droit de gérance.

**LETTRE D'ENTENTE # 6**

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

Les parties conviennent de ce qui suit:

Prévoir un mécanisme de consultation, dans l'éventualité d'un changement d'orientation de l'entreprise si les conditions de travail des salariés sont affectées par ledit changement.

**LETTRE D'ENTENTE # 7**  
**ENTRE**  
**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET**  
**PROFESSIONNEL**  
**DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

L'employeur s'engage, dans les douze (12) mois suivant la signature de la convention collective, à donner accès au syndicat, aux données spécifiques disponibles dans le système de l'employeur afin de vérifier les informations suivantes :

1. Les heures effectuées en temps supplémentaire par l'ensemble des salariés de l'unité de négociation.
2. Les absences pour maladie ou accident pour plus de quatre (4) jours consécutifs des salariés de l'unité de négociation.

Le format et le mode de distribution seront déterminés en fonction de la capacité et de l'efficacité des systèmes existant et après entente avec le syndicat dans les limites des systèmes choisis par l'employeur. D'ici là, l'employeur continue de rendre disponible, sur demande, les rapports existants.

**LETTRE D'ENTENTE # 8  
ENTRE  
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC  
ET  
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET  
PROFESSIONNEL  
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Lors de la renégociation du contrat d'assurance actuellement en vigueur, en novembre 2008, les parties s'engagent à modifier ledit contrat afin que le montant assurable aux fins d'assurance salaire soit basé selon les échelles de traitement en vigueur. Le montant des prestations versées par l'assureur et dont la formule est établie par contrat sera calculée à partir du montant assurable.

Les coûts liés à ce changement du contrat d'assurance seront assumés à part égale entre l'employeur et les bénéficiaires dudit contrat.

Il est entendu que cette modification n'aura aucun effet rétroactif et donc que les salariés déjà en absence-invalidité au moment du renouvellement de ce contrat ne profiteront pas de cette augmentation du maximum assurable.

**LETTRE D'ENTENTE # 9**  
**ENTRE**  
**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET**  
**PROFESSIONNEL**  
**DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Les désignations de spécialiste et d'expert sont attribuées, à la discrétion de l'employeur, afin de tenir compte des spécificités de l'emploi en termes de complexité, d'exigences ou d'expertise particulières. Cette décision, qui est transmise au syndicat dans les trente (30) jours de sa mise en vigueur, ne peut être contestée par grief.

Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, certains salariés seront désignés spécialiste ou expert.

Il est entendu que la désignation de spécialiste et d'expert ne doit pas avoir l'effet de créer un ajout d'effectifs et que l'employeur peut décider de mettre fin à une désignation de spécialiste ou d'expert, en tout temps, après avis de trente (30) jours sans droit de contestation par grief.

### **Désignation de spécialiste**

Pour être admissible à la prime de spécialiste, le salarié désigné doit se situer au minimum, à l'échelon 9, de son titre d'emploi.

La décision de l'employeur de désigner un spécialiste permet à cet individu de recevoir une prime de 7,5% pour la période de temps qu'il est désigné spécialiste selon la décision de l'employeur.

Tout salarié professionnel chargé de coordonner et de superviser le travail d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) professionnels est considéré comme un spécialiste. Cependant, un salarié désigné spécialiste et qui est également chargé de coordonner et de superviser le travail d'un groupe d'au moins quatre (4) professionnels ne cumule pas deux (2) primes de 7,5 %.

Il est entendu qu'un maximum de 10% des salariés professionnels (catégorie 3) régis par la convention collective du SPTP peut être désigné spécialiste.

### **Désignation d'expert**

Pour être admissible à la prime d'expert, le salarié désigné doit se situer au minimum à l'échelon 9, de son titre d'emploi.

La décision de l'employeur de désigner un expert permet à cet individu de recevoir une prime de 15% pour la période de temps qu'il est désigné expert selon la décision de l'employeur.



Cependant, un salarié désigné expert et qui est également chargé de coordonner et de superviser le travail d'un groupe d'au moins quatre (4) professionnels ne cumule pas deux (2) primes.

Il est entendu qu'un maximum de 5% des salariés professionnels (catégorie 3) régis par la convention collective du SPTP peut être désigné expert.

### **Autres modalités**

Le salarié désigné comme spécialiste ou expert pendant au moins douze (12) mois consécutifs continue de recevoir sa prime pendant quatre-vingt-dix (90) jours après la fin de sa désignation.

Dans le cas où le salarié a été désigné comme spécialiste ou expert pendant au moins trois (3) ans consécutifs, la période prévue au paragraphe précédent est portée à cent quatre-vingts (180) jours.

La désignation de spécialiste ou d'expert est suspendue pour toute absence supérieure à trente (30) jours.

Les primes de spécialiste et d'expert sont considérées dans le calcul du Régime de retraite des salariés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

La présente lettre d'entente est en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE # 10**  
**ENTRE**  
**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET**  
**PROFESSIONNEL**  
**DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

**Attendu que** les parties ont entamé les travaux en vue de l'élaboration du programme d'équité salariale applicable notamment aux salariés représentés par le Syndicat ;

**Attendu que** les travaux en vue de l'élaboration de ce programme d'équité salariale ont été suspendus en raison de la contestation judiciaire présentement en Cour supérieure relativement à la validité de certains programmes distincts élaborés au sein de l'entreprise ;

**Attendu que** malgré la suspension des travaux en vue de l'élaboration de ce programme d'équité salariale, l'employeur désire verser une avance pour le règlement éventuel de l'équité salariale aux salariés occupant les postes à prédominance féminine les plus susceptibles d'avoir droit à un ajustement salarial une fois le programme d'équité salariale finalisé ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La présente entente vise huit (8) postes à prédominance féminine couverts par la convention collective, soit les postes de Secrétaire classe 2, Agent de bureau classe 1, Secrétaire classe 1, Technicien classe 1, Agent de bureau classe principale, Technicien en information, Technicien classe principale et Technicien de laboratoire classe 1 (ci-après identifiés sous « postes visés») ;
2. Le montant de l'avance est calculé sur la base du pourcentage indiqué ci-dessous d'augmentation de l'échelle de traitement respective des postes visés en vigueur en date du 21 novembre 2001, lequel pourcentage est étalé en cinq (5) ajustements annuels égaux à compter du 21 novembre 2001 :

<b>Poste</b>	<b>% d'augmentation de l'échelle</b>
Secrétaire classe 2	1,69 %
Agent de bureau classe 1	5,00 %
Secrétaire classe 1	7,00 %
Technicien classe 1	3,50 %
Agent de bureau classe principale	5,00%

Technicien en information	6,41%
Technicien classe principale	3,50%
Technicien de laboratoire classe 1	2,50%

3. L'avance décrite au paragraphe 2 est versée aux retraités et aux salariés à l'emploi de l'employeur et encore membre de l'unité d'accréditation à la date de la signature de la présente entente qui ont occupé un des postes visés entre le 21 novembre 2001 et le 31 mars 2008 et est calculé sur la base des heures payées au cours de cette période alors qu'ils occupaient un des postes visés;
4. L'avance ainsi versée en vertu de la présente entente sera déduite de tout ajustement salarial, le cas échéant, qui pourrait être dû aux mêmes salariés en vertu du programme d'équité salariale lorsque celui-ci aura été finalisé. De plus, la date du versement de ladite avance est prise en compte dans le calcul des intérêts dus, le cas échéant.

**LETTRE D'ENTENTE # 11**  
**ENTRE**  
**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET**  
**PROFESSIONNEL**  
**DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Dès la signature de la convention collective, les parties entament des discussions pour trouver des solutions afin de favoriser l'embauche des salariés réguliers sur les postes vacants ou occupés par des consultants (sans admission de part et d'autre sur la légalité de l'utilisation des consultants).

Dans un délai maximal de trois (3) mois de la signature de la convention collective, les parties élaborent un projet pilote d'un (1) an afin de réaliser cet objectif. Parmi les solutions possibles les parties analyseront la révision des exigences normales sur les postes au début de l'affichage, la réduction des exigences normales suite à un deuxième (2<sup>ième</sup>) affichage d'un poste qui demeure vacant, la formation des salariés pour qui les emplois vacants constituent des promotions, la possibilité d'offrir les emplois réguliers aux consultants, la possibilité de mettre fin aux emplois de consultants après un certain délai, etc.

Au terme du projet pilote, les parties évaluent si les solutions proposées ont diminué le nombre de consultants et favorisé l'embauche de salariés réguliers. Si les résultats sont significatifs le projet pilote est reconduit; si les résultats ne sont pas significatifs les parties poursuivront leur travail de recherche de solutions.

Il est entendu que pour tout poste vacant au sens de 28.07 et 28.12, l'employeur considère les salariés à l'interne et si possible les candidats de l'externe avant de faire appel à un consultant.

Les parties s'entendent qu'un poste vacant au sens de 28.07 et 28.12, occupé par un consultant, demeure vacant et doit être comblé dès qu'une candidature qui répond aux qualifications requises et exigences normales du poste est retenue et nommée.





