

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA RÉGIE DES ALCOOLS DU QUÉBEC

et

LE SYNDICAT

DES FONCTIONNAIRES PROVINCIAUX

(section: Régie des alcools du Québec)

1965-1967

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
1 Définition et juridiction	3
Annexe "B" — Fonctions exclues de l'unité syndicale	3
Montréal et Québec	4
2 Régime syndical	4
3 Affichage d'avis	5
4 Employés réguliers ou à l'essai	5
5 Heures de travail	5
6 Temps supplémentaire	6
7 Vacances annuelles payées	6
8 Jours chômés et payés	6
9 Congés sociaux payés	7
10 Absences pour activité syndicale	7
Délégués départementaux — Annexe relative	7
à l'article 10:04	7
11 Participation aux élections provinciales	7
12 Délégué en chef	8
13 Congés payés en cas de maladie ou accident	9
14 Congés de maternité	9
15 Procédure de règlement des griefs	10
16 Suspension et congédiement	10
17 Arbitrage	10
18 Ancienneté — Accumulation, maintien et perte d'ancienneté	11
19 Application des droits d'ancienneté	11
Réduction de personnel, déplacements et mises à pied	11
Etanchéité des deux régions	11
Rappel au travail des employés mis à pied	11
Règles particulières aux magasins	12
Fardeau de la preuve	12
Promotions aux postes vacants	13
Transferts décidés par la Régie	13
Occupations temporairement vacantes	13
Entraînement	13
Annexe "C" — Unité d'ancienneté	13
Annexe "D" — Localités	14
20 Sécurité d'emploi	14
Déplacement dans l'unité d'ancienneté	14
Déplacement selon les clauses générales	14
Transfert au Service Civil et assignation	14
Droit de rappel	14
Interprétation	14
Frais de déménagement	14
Refus d'accepter	15
Avis préalable	15
Transfert dans la Région	15
21 Règles de discipline	15
22 Evaluation des tâches	15
23 Automatisation et mécanisation	15
24 Comité de relations de travail	15
25 Congés sans solde	15
26 Droits acquis	15
27 Validité	15
28 Annexes et amendements	16
29 Hygiène et sécurité	16
30 Plan d'assurance collective	16
31 Plan de retraite	16
32 Salaires	16
33 Versement du salaire	16
34 Droits généraux	16
35 Ouvrages donnés à contrat	17
36 Uniformes	17
37 Salaire d'une nouvelle fonction	17
38 Droits de la direction	17
39 Grève et contre-grève	17
40 Prestations de chômage	18
41 Durée de la convention	18
Annexe des salaires	18
Entente de retour au travail	19

CONVENTION COLLECTIVE
entre
LA RÉGIE DES ALCOOLS DU QUÉBEC
et
LE SYNDICAT
DES FONCTIONNAIRES PROVINCIAUX
(section: Régie des alcools du Québec)

ARTICLE 1 — DÉFINITION ET JURIDICTION

1:00 Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots suivants désignent:

- a) "Régie": La Régie des alcools du Québec;
- b) "Syndicat": Le Syndicat des Fonctionnaires Provinciaux (section: Régie des alcools du Québec).
- c) "L'Administrateur": signifie l'Administrateur de la Régie au sens de la loi de la Régie des alcools du Québec.
- d) "Employé": tout salarié masculin ou féminin au service de la Régie des alcools du Québec visé par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 31 juillet 1964 et par la présente convention collective.

1:01 La présente convention collective régit les employés formant le groupe des salariés décrits au certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, en faveur du Syndicat des Fonctionnaires Provinciaux (section: Régie des alcools du Québec), le 31 juillet 1964, et ceux dont les occupations sont nommées à l'annexe "A" de cette convention, à l'exception de ceux qui sont exclus par la loi et de ceux dont les occupations sont mentionnées à l'annexe "B".

FONCTIONS EXCLUES DE L'UNITÉ SYNDICALE

ANNEXE "B"
MONTRÉAL

Le Président
Secrétaires:

Vice-président
Secrétaire

Régisseur
Secrétaire

l'Administrateur
Secrétaire
Assistante-secrétaire

Le Gérant de section
Secrétaire

Officier Général d'Administration
Secrétaire

Directeur des Services Administratifs
Secrétaire

Directeur des Relations Industrielles
Secrétaire

Assistants

Contrôleur
Secrétaire
Aviser légal

Le Directeur du Personnel
Assistant
Secrétaires

Contrôleur des Stocks
Assistant

Greffier
Secrétaire

Acheteur en chef
Assistant
Secrétaire

Acheteur du Matériel
Assistante

Comptable en chef
Assistants
Secrétaire

Chef du service du traitement des données
Secrétaire
Programmeurs
Commis Surveillante en autorité au service du traitement des données
Assistants

Conseiller Technique

Publiciste

Surintendant des magasins
Assistant-surintendants
Secrétaire

Surintendant des entrepôts
Assistants
Secrétaire

Chef inspecteur
Assistant

Les Inspecteurs de magasin
Les Gérants de magasin
Les Gérants suppléants de magasin
Les assistant-gérants de magasin

Inspecteur des permis industriels

Les paie-maître
Assistant

Chef de service:
Douane & Accise
Assistant
Transport, assurances, réclamations
Magasinier
Chef standardiste

Laboratoire:
Chimiste en chef
Assistant
Chimistes
Technicien de laboratoire

Infirmier

Chef Inspecteur des établissements licenciés

Chef de sécurité

Gérant de la cafétéria

FONCTIONS EXCLUES DE L'UNITÉ SYNDICALE

ANNEXE "B"

QUÉBEC

Les Régisseurs
Secrétaires

L'Administrateur
 Secrétaire
 Gérant de section
 Secrétaire
 Contrôleur
 Secrétares
 Aviseur légal
 Greffier
 Secrétaire
 Directeur du Personnel
 Secrétaire
 Surintendant des magasins
 Secrétaire
 Surintendant des entrepôts
 Surintendant de l'entretien
 Registraire
 Pourvoyeur
 Assistante
 Officiers d'Administration
 Chefs de division
 Commis vérificateur
 Commis surveillant
 Commis principal
 Infirmière
 Paie-maitre
 Remplaçant
 Chef standardiste
 Fondé de pouvoir
 Chef Inspecteur
 Officier de sécurité
 Agents de recherches
 Assistant-surintendant Ent.
 Assistant-surintendants Mag.
 Contremaître général Ent.
 Messenger confidentiel
 Agents vérificateurs
 Bureau du personnel
 Gérants suppléants (inspecteurs)
 Assistants gérants magasins
 Gérants de magasins

ARTICLE 2 — RÉGIME SYNDICAL

2:00 Tout employé membre du Syndicat à la date de signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

2:01 Aucun employé ne perdra son emploi parce qu'il aura été expulsé du Syndicat, mais il devra continuer, pour la durée de la présente convention, de payer les cotisations syndicales mentionnées au paragraphe 2:02 ci-dessous, et ces cotisations seront retenues sur son salaire tel que prévu dans cet article.

2:02 Tous les employés régis par ce contrat à l'emploi à la date de la signature dudit contrat et tous les employés qui seront embauchés par la suite, trois (3) mois après leur entrée en service, doivent comme condition d'emploi payer une somme égale aux cotisations syndicales hebdomadaires pour la durée de cette convention et, à cette fin, autoriser la Régie par écrit à déduire hebdomadairement ladite cotisation de leur salaire. Cette autorisation devra être rédigée selon la formule suivante:

le No. Mat
 Date

J'enjoins, par la présente, mon employeur à retenir périodiquement sur ma paye, ma contribution syndicale, et à la remettre à

SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES PROVINCIAUX DU QUEBEC

pour la durée de la convention collective de travail entre mon employeur et ledit Syndicat. Cette autorisation est révoquée de ma part entre le 30e et le 60e jour précédant l'expiration de cette dite convention collective.

.....
 Membre

 Témoin No.

2:03 Pour la durée de la présente convention, la Régie consent à déduire, et à remettre mensuellement au secrétaire financier du Syndicat les contributions mentionnées au paragraphe 2:02 ci-haut provenant des salaires des employés, ainsi qu'une liste indiquant les noms, prénoms et département des employés concernés et la somme déduite pour chacun d'eux.

2:04 Les cotisations ne seront plus déduites par la Régie du salaire de tout employé qui, entre le 60ième et le 30ième jour précédant la terminaison de la présente convention de travail, signifiera par écrit à la Régie qu'il révoque ladite autorisation. Des copies dudit avis reçu par la Régie seront remises au Syndicat aussitôt que possible.

2:05 En considération des déductions et de la remise des cotisations syndicales par la Régie, le Syndicat consent à indemniser et à protéger la Régie de toute réclamation ou responsabilité découlant ou résultant de l'application des paragraphes 2:01, 2:02 et 2:03 pour les employés qui ne sont pas membres du Syndicat.

2:06 On considèrera aussi qu'une telle autorisation est révoquée: a) lors de la terminaison de l'emploi ou b) lorsque l'employé cesse d'être visé par la convention collective. L'autorisation redeviendra automatiquement en vigueur si dans le premier cas, l'ancien employé est rappelé ou, dans le dernier cas, s'il est transféré à nouveau dans l'unité de négociation.

ARTICLE 3 — AFFICHAGE D'AVIS

3:00 La Régie convient de fournir et d'installer des tableaux d'affichage dans tous les locaux à des endroits appropriés où les employés exercent leur travail et dans chaque local à un nombre suffisant d'endroits bien à la vue des employés, et permet au Syndicat d'y afficher tout avis portant le nom d'un responsable du Syndicat pourvu que l'Administrateur ou son délégué l'ait préalablement approuvé.

ARTICLE 4 — EMPLOYÉS RÉGULIERS OU À L'ESSAI

4:00 L'expression "employé régulier" signifie tout salarié visé par l'article 1:01 de la présente convention collective et qui a complété six (6) mois consécutifs d'emploi au service de la Régie à moins que les parties s'entendent pour prolonger la période d'essai d'un ou de plusieurs employés.

4:01 L'expression "employé à l'essai" signifie tout salarié visé par l'article 1:01 de la présente convention et qui compte moins de six (6) mois consécutifs d'emploi au service de la Régie à moins que la période d'essai ait été prolongée selon l'article ci-haut mentionné. Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'employé à l'essai sauf lorsqu'il en est autrement prévu par cette convention. L'expression "employé à l'essai" comprend également l'employé surnuméraire.

4:02 La Régie peut congédier l'employé à l'essai sans que ce dernier ait le droit de soumettre un grief selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à cette convention.

ARTICLE 5 — HEURES DE TRAVAIL

5:00 Le présent article vise à définir les heures normales de travail et ne doit pas être interprété comme une garantie ni de travail ni de salaire.

5:01 La semaine normale de travail des employés de bureaux est de trente-deux heures et demie (32½) réparties également du lundi au vendredi inclusivement entre 9:00 A.M. et 5:00 P.M. ou 8:30 A.M. et 4:30 P.M., comprenant un arrêt par jour d'une heure et demie (1½) non rémunérée pour le repas du midi.

5:02 a) Tout employé à qui l'on demande de travailler des heures supplémentaires après sa journée normale a droit à une période d'arrêt d'une demi-heure (½) non rémunérée pour le repas.
b) La Régie accordera pour ce repas la somme de \$1.50 à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire.

5:03 La semaine normale de travail des employés de magasin est de 37½ heures en moyenne sur un cycle de deux (2) semaines et peut inclure le samedi avant-midi.

Les employés de magasin auront droit à une période d'arrêt d'une heure et demie (1½) non rémunérée par jour régulier pour le repas, ou selon entente différente entre la Régie et la majorité des employés du magasin concerné et du Syndicat.

La régie peut changer les horaires hebdomadaires de travail d'un ou plusieurs magasins mais elle en informera au préalable le Comité de relations de travail réuni en séance, et la partie syndicale pourra faire ses représentations à cette séance.

Tout horaire hebdomadaire de travail doit être conforme aux normes suivantes:

a) la semaine normale de travail des employés ne doit pas excéder 37½ heures en moyenne sur un cycle de deux semaines;
b) tout nouvel horaire hebdomadaire de travail sera appliqué pour une période d'au moins un mois;
c) tout horaire hebdomadaire sera affiché dans le magasin concerné et devra mentionner les heures quotidiennes d'arrivée et de départ des employés;
d) aucun horaire hebdomadaire normal ne comprendra le samedi après-midi. Cependant, pour les magasins ouverts le samedi après-midi, la pratique continuera d'y faire exécuter le travail de cette demi-journée en prolongeant d'autant la semaine de 37½ heures, les heures de ladite demi-journée devant être payées à taux simple en ce cas. Les mêmes principes s'appliqueront au vendredi soir, sauf dans les cas des magasins ouverts tous les soirs du lundi au vendredi inclusivement;

e) tout horaire hebdomadaire normal comprenant le samedi avant-midi comprendra un congé de l'avant-midi du lundi sauf dans les cas où la Régie croit bon de fermer un magasin régulièrement pendant une autre journée ou partie de journée à cause de règlement municipal;

f) un horaire hebdomadaire peut comporter moins de 37½ heures, mais nonobstant ce fait le salaire hebdomadaire de l'employé ne sera pas inférieur à ce qu'il serait pour un horaire hebdomadaire de 37½ heures;

g) aucun employé ne devra travailler pendant un nombre d'heures normales supérieur à 7½ heures par jour mais il est entendu que pour ce qui est du paragraphe (d) ci-dessus, le taux des heures supplémentaires qui y sont mentionnées est le taux simple;

h) lorsqu'un horaire hebdomadaire normal comporte du travail un ou plusieurs soirs par semaine et que le personnel de ce magasin n'est pas affecté au complet à ce travail du soir, les employés y seront affectés par rotation de manière que tous aient un avantage égal à travailler de jour. La présente disposition s'appliquera également au travail du samedi;

i) lorsqu'un horaire comportant des heures discontinues sera appliqué, les employés appelés à travailler à ce régime recevront pour les jours où de telles heures discontinues sont appliquées dans leur cas une prime de un dollar (\$1.00) par jour. De plus, il y aura rotation entre les employés travaillant les uns pendant des heures continues, les autres au régime des heures discontinues, dans un même magasin;

j) les horaires des magasins 56 et 64 resteront à 32½ heures par semaine tant que ces magasins demeureront situés dans les immeubles actuels, sauf pour les catégories d'employés qui travaillaient aux heures de l'entrepôt;

k) aucun employé ne travaillera dans un autre magasin que le sien pour faire du temps supplémentaire qui reviendrait normalement aux employés du magasin en question.

5:04 a) tout employé de magasin à qui l'on demande de travailler des heures supplémentaires en plus de sa journée de travail a droit à une période d'arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour le repas.
b) la Régie accordera pour ce repas la somme de \$1.50 à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire.

5:05 Malgré tout ce qui précède, il est entendu entre les parties que la Régie peut transformer tout magasin ouvert le jour en un magasin ouvert le jour et le soir et inversement ou peut ouvrir ou fermer tout magasin le samedi ou tout autre jour ou soir de la semaine en se conformant à la loi qui la régit ainsi qu'aux règlements municipaux.

5:06 L'employé a droit à un quart (¼) d'heure de repos au cours de la première partie de sa journée de travail et à un autre quart (¼) d'heure au cours de sa deuxième partie et ce, à un temps désigné par son supérieur immédiat.

Lorsque le temps supplémentaire aura duré deux (2) heures et qu'on prévoit que le temps supplémentaire durera encore au moins une (1) heure lorsque durera effectivement cette période de temps soit une (1) heure, les employés concernés auront droit à un quart (¼) d'heure de repos après les premières deux (2) heures de temps supplémentaire. Le même droit s'appliquera de deux (2) heures en deux (2) heures aux mêmes conditions.

ARTICLE 6 — TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

6:00 Les mots "temps supplémentaire" signifient le temps passé au travail à la demande de la Régie en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 5 de la présente convention ou déterminé dans les horaires fixés en vertu du dit article 5.

- 6:01** a) Le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie le salaire de l'employé, sous réserve de l'application du paragraphe (d) de l'article 5:03.
 b) Tout travail accompli le dimanche à la demande expresse de la Régie est rémunéré à raison du double du salaire de l'employé.
- 6:02** Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales, a droit à un minimum de trois (3) heures payées selon les dispositions du paragraphe 6:01 du présent article sauf si les heures ainsi travaillées forment une période continue avec les heures normales de travail.
- 6:03** Le travail supplémentaire doit être réparti équitablement entre les employés travaillant dans l'occupation où tel travail doit être fait et qui sont compétents pour ce travail.
- 6:04** L'employé a le droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire, sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du travail supplémentaire, à moins que la Régie n'ait pu trouver dans le département un employé compétent pour faire ce travail et consentant à le faire. Dans le cas où nul employé du département n'y consent, la Régie désignera l'employé le moins ancien dans le département qui soit compétent pour faire ce travail.

ARTICLE 7 — VACANCES ANNUELLES PAYÉES

- 7:01** L'employé qui, au 1er mai d'une année, a un (1) an de service continu à la Régie, a droit à des vacances annuelles payées d'une durée de trois (3) semaines (15 jours ouvrables).
- 7:02** L'employé qui, au 1er mai d'une année, a vingt (20) ans ou plus de service continu à la Régie, a droit à des vacances annuelles payées d'une durée de quatre (4) semaines (20 jours ouvrables).
- 7:03** L'employé qui, au 1er mai d'une année, n'a pas un (1) an de service continu à la Régie, a droit à des vacances annuelles payées d'une durée d'un jour et quart (1¼) par mois civil de service continu à la Régie avant le 1er mai.
- 7:04** L'employé qui quitte volontairement le service de la Régie ou qui est congédié pour cause juste et suffisante, valide au sens de cette convention, a droit à deux pour cent (2%) du salaire brut gagné pendant les heures travaillées depuis le 1er mai précédant son départ, s'il a pris ses vacances. S'il n'a pas pris ses vacances, il a également droit à deux pour cent (2%) du salaire brut gagné pendant les heures travaillées depuis le 1er mai de l'année précédente jusqu'au 1er mai de l'année courante. Dans tous les autres cas de cessation de service, l'article 7 s'applique pour les mêmes périodes.
- 7:05** a) La Régie fixera en avril les dates des périodes de vacances annuelles des employés de manière à ce que chacun connaisse, au moins six (6) semaines à l'avance la période de ses vacances annuelles.
 b) Les employés indiqueront en mars leur préférence quant aux dates de la période de leurs vacances annuelles; l'employé ayant plus d'ancienneté aura préséance sur un employé ayant moins d'ancienneté. Cependant, tout employé peut, s'il le désire, prendre ses vacances en deux périodes. En tout autre cas, il devra les prendre d'une manière continue.
 c) Aucun employé ne peut accumuler ni reporter sa période de vacances payées, à moins d'en être autorisé.
 d) La Régie, sauf entente particulière avec l'intéressé, ne fixera aucune période de vacances annuelles payées au cours des mois de novembre et décembre.

ARTICLE 8 — JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

8:00 Les jours suivants seront chômés:

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

- 8:01** a) Ces jours chômés seront payés à temps simple en autant qu'ils coïncident avec des jours où l'employé aurait normalement travaillé.
 b) Si néanmoins l'employé travaille au lieu de chômer comme susdit un de ces jours, il sera payé à raison d'une fois et demie son salaire en plus de la rémunération à temps simple pour ce congé.
 c) Les employés appelés à travailler dans les magasins les après-midi des veilles de Noël et du Jour de l'An, devront prendre, dans le mois de janvier à une date fixée par la Régie, une journée ou deux demi-journées de congé pour remplacer ces deux après-midi où ils auront travaillé, au lieu et place de l'application du paragraphe b) qui précède.
 d) Toute fête ci-haut mentionnée reportée à un autre jour par la loi ou les gouvernements fédéral ou provincial, sera célébrée ce jour-là et les présentes dispositions s'appliqueront à celui-ci.
- 8:02** Pour avoir droit à la paye du jour férié, l'employé doit travailler le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- 1 — Maladie ou accident de l'employé couvrant un maximum de quatorze (14) jours de calendrier, certifié par un médecin.
 - 2 — Pour toute absence autorisée et payée.
 - 3 — S'il siège comme juré à la Cour.
 - 4 — Dans le cas d'une mise à pied survenant le jour précédent ou le jour suivant ce congé et durant lequel l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été mis à pied.
 - 5 — Dans le cas d'assignations, à titre de témoin, devant tout tribunal, commission, cour ou conseil.
 - 6 — Pour toute raison acceptée par la Régie.

ARTICLE 9 — CONGÉS SOCIAUX PAYÉS

- 9:00** Sur demande, dans les circonstances suivantes, la Régie permettra à un employé de s'absenter de son travail sans perte de salaire pour chaque jour qui coïncide avec une journée normale de travail:
- a) Pour lui permettre d'assister aux funérailles dans le cas de décès de l'épouse, de l'époux, du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un enfant de l'employé, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'une belle-soeur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, trois (3) jours à compter du jour du décès.
 Aucun congé ne sera payé dans le cas où, à cause de la distance ou autres raisons, l'employé n'assiste pas aux funérailles de la personne décédée.
- b) Pour lui permettre d'assister au mariage d'un père, d'une mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une soeur: un (1) jour, le jour du mariage.

- 9:01 L'employé doit utiliser immédiatement ce permis d'absence et ne peut le remettre à plus tard.
- 9:02 Un employé n'aura pas droit au salaire pour une telle absence s'il reçoit déjà un salaire pour la même période en vertu des vacances payées, des fêtes payées ou d'un congé de maladie payé. Un employé n'aura pas droit au salaire pour une telle absence dans les cas suivants:
- a) s'il a reçu un permis d'absence sans paie pour n'importe quelle raison;
 - b) s'il est en grève.

ARTICLE 10 — ABSENCES POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

- 10:00 Le président et le secrétaire du syndicat pourront s'absenter du travail sans rémunération pour activités syndicales après en avoir prévenu leur supérieur immédiat.
- 10:01 Tout membre du syndicat pourra s'absenter sans paie du travail pour activité syndicale légitime, pourvu qu'il ait été désigné à cette fin par le syndicat. Dans ce but le syndicat soumettra une demande écrite à la Régie au moins dix (10) jours à l'avance, mais pour raison grave, elle pourra refuser l'absence demandée. Pas plus de quinze (15) membres à la fois et, à moins que la Régie n'y consente, pas plus d'un (1) membre par département ou par magasin, ne pourra ainsi s'absenter. Cette restriction ne s'appliquera pas dans le cas où un département est assez considérable pour permettre plus d'une absence à la fois.
- 10:02 Tout délégué de département pourra s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour enquête ou discussion relatives aux griefs, au sens de l'article 15:00 de la présente convention, pourvu que le grief ait originé dans le groupe que le délégué est chargé de représenter. Cependant, le délégué devra en avoir prévenu son supérieur immédiat ou le représentant de celui-ci. Si un besoin urgent oblige le supérieur à retarder une permission, alors il l'accordera aussitôt que possible. A son retour, le délégué doit en informer son supérieur immédiat ou son représentant.
- 10:03 Tout membre d'un comité établi en vertu de cette convention pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire pour participer à des rencontres avec les représentants de la Régie mais il devra au préalable en avoir prévenu son supérieur immédiat. Dans le cas des magasins, pas plus d'un employé par magasin ne pourra faire partie d'un tel comité.
- 10:04 Aux fins de cette convention, le syndicat aura droit de nommer des délégués tel que prévu à l'annexe ci-attachée pour agir comme représentant syndical dans les zones où ils sont nommés. Le mot "zone" dans la présente convention est un terme qui doit servir exclusivement à désigner la juridiction du délégué.
- 10:05 Le Syndicat fournira à la Régie et la Régie au Syndicat une liste des personnes autorisées à accomplir toutes fonctions relatives à la présente convention. Le Syndicat en plus de fournir à la Régie la liste des membres des divers comités devra lui faire parvenir la liste de ses officiers.
- 10:06 Le Syndicat pourra désigner un maximum d'un employé membre de l'unité de négociation pour s'occuper en permanence des affaires du Syndicat. Il devra en prévenir la Régie par écrit en identifiant l'employé qu'il désire voir libéré. Un mois, après la réception de la lettre du Syndicat par la Régie, l'employé pourra quitter son travail et sera considéré comme en congé sans solde, jusqu'à ce que le Syndicat informe par écrit la Régie que ce congé sans solde est terminé. Cependant, si la personne libérée en vertu du présent article,

cesse pour quelque raison que ce soit d'occuper les fonctions syndicales susdites, le Syndicat pourra la remplacer et l'article 10:06 s'appliquera de la même façon dans ce dernier cas.

- 10:07 Tout membre de l'exécutif du Syndicat pourra s'absenter du travail pour les négociations d'une convention collective avec la Régie et pour l'élaboration des textes syndicaux relatifs à ces négociations directes, la conciliation et l'arbitrage relatifs à la conclusion d'une convention collective. Tous les membres de l'exécutif devront toutefois prévenir leur supérieur immédiat ou le représentant de celui-ci de leur absence.
- 10:08 Pendant toute absence et toute libération ou congé payé ou sans solde prévus aux présentes, l'ancienneté de l'employé continue de s'accumuler. Il retourne à son occupation une fois cette absence, libération ou congé payé ou sans solde terminé, et celui qui le remplaçait retourne lui-même à son occupation antérieure, à moins que la clause d'ancienneté ne l'interdise, auquel cas celle-ci s'appliquera, et ainsi de suite. Si l'occupation n'existe plus, l'employé exercera alors ses droits d'ancienneté selon cette convention ou selon la clause des transferts.
- 10:09 Les conseillers et les experts du Syndicat peuvent participer à toute réunion conjointe des comités prévus par cette convention et à toute rencontre des parties.

RÉGIE DES ALCOLS DU QUÉBEC DÉLÉGUÉS DÉPARTEMENTAUX ANNEXE RELATIVE À L'ARTICLE 10:04

- 1 — Un délégué par département comme "base".
 - 2 — Un délégué additionnel lorsque le nombre des employés atteint 30.
 - 3 — Un troisième délégué s'ajoute lorsque le nombre atteint 100.
 - 4 — Un quatrième s'ajoute lorsque le nombre des employés atteint 150.
- Magasins: 1 par magasin, sauf pour les magasins de deux équipes, 2 délégués. (magasin du soir).

ARTICLE 11 — PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS PROVINCIALES:

- 11:00 Tout employé qui désire se porter candidat dans une élection provinciale, pourra à cette fin, obtenir un congé sans solde, et ce, s'il le désire dès le 60ème jour précédent le jour du scrutin.

ARTICLE 12 — DÉLÉGUÉ EN CHEF

- 12:00 Les deux parties reconnaissent le poste de délégué en chef. La fonction de délégué en chef a principalement pour but de favoriser le règlement prompt et équitable des griefs.
- 12:01 Un seul délégué en chef est choisi conjointement par le Syndicat des Fonctionnaires Provinciaux (section: Régie des Alcools du Québec) et par le Syndicat des Ouvriers de la Régie des alcools (C. S.N.). Le délégué en chef aura juridiction sur les deux conventions et il agira dans toute la province.
- 12:02 Le délégué en chef doit être un employé membre de l'une ou de l'autre unité de négociation.
- 12:03 Le délégué en chef est libéré à plein temps de son travail d'employé à la Régie et il continue de recevoir de la Régie le salaire régulier qu'il gagnait au moment de sa nomination, plus les augmentations découlant de la convention collective, moins les déductions régulières. Il ne doit pas nécessairement être en tout temps dans les immeubles de la Régie pour recevoir son salaire. Son salaire lui sera expédié par la poste, à l'adresse de sa résidence.
- 12:04 L'ancienneté du délégué en chef continue de s'accumuler. Il a droit à ses vacances régulières à temps simple, aux jours chômés et payés à temps simple, aux congés sociaux à temps simple, sauf

si ces avantages sont déjà payés par le salaire en vertu de l'article 12:03. Il accumulera et pourra bénéficier de ses jours de maladie ou accident. Il aura droit s'il y participe à l'assurance-groupe et/ou au plan de retraite. La Régie devra pour sa part prévue à la présente convention y participer aussi.

- 12:05** Si le délégué en chef cesse d'agir en cette qualité, il reprend, comme employé de la Régie, le poste qu'il occupait antérieurement à sa nomination à moins que la clause d'ancienneté ne l'interdise, auquel cas celle-ci s'appliquera. Son remplaçant reprend son poste antérieur, et ainsi de suite.
- 12:06** Dans les cas de postes nouveaux ou de promotions aux postes vacants, le délégué en chef pourra exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir un de ces postes, mais s'il en obtient un, il devra alors résigner sa fonction de délégué en chef.
- 12:07** Le délégué en chef lorsqu'il est dans les immeubles de la Régie, est soumis aux règles et aux règlements de la Régie.
- 12:08** Les Syndicats pourront lui nommer un successeur, avec les mêmes fonctions, droits et privilèges.
- 12:09** Le délégué en chef fait partie ex-officio du comité de griefs des syndicats. Il peut, de plus, intervenir à n'importe quel stade de la procédure de griefs et d'arbitrage, conseiller les délégués départementaux, étudier les griefs ou mécontentes au sens de cette convention, enquêter sur ces derniers, pendant et en dehors des heures de travail, sur les lieux du travail ou ailleurs, après avoir obtenu l'autorisation du supérieur immédiat, qui ne pourra la refuser sans raison valable, et d'une manière générale, faire toutes les démarches et consulter toute personne, au nom du Syndicat relativement aux griefs ou mécontentes au sens de cette convention.
- 12:10** Le Syndicat peut lui nommer un remplaçant (membre de l'une ou l'autre unité de négociation) dans les cas d'absence du délégué en chef pour les raisons suivantes exclusivement: vacances, maladie de plus de trois (3) jours, assistance au congrès général de la C.S.N. La Régie paiera, dans ce cas, le salaire du remplaçant. Le remplaçant a les mêmes devoirs et responsabilités que le délégué en chef et il est soumis aux mêmes conditions.
- 12:11** La Régie n'aura aucune responsabilité en rapport avec l'usage d'une automobile soit par le délégué en chef, soit par son remplaçant, dans l'exercice de leurs fonctions.
- 12:12** Afin de faciliter le travail du délégué en chef, la Régie fournira un local meublé à Montréal et à Québec dans les trente (30) jours de la signature de la convention.
- 12:13** Le Syndicat pourra engager une personne pour effectuer le travail clérical dans les locaux mis à la disposition du délégué en chef. Cette personne sera payée par le Syndicat. L'activité de cette personne sera limitée aux locaux du délégué en chef.

ARTICLE 13 — CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

- 13:00** Tout employé incapable de travailler pour cause de maladie ou accident bénéficie de congés, aux conditions ci-après mentionnées.
- 13:01** Il est accordé à tout employé un crédit d'une journée et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois de service soit un nombre correspondant à quinze (15) jours de travail pour chaque exercice financier. Ces jours de maladie sont cumulatifs.
- 13:02** A la date de la signature de la présente convention, tout employé a à son crédit autant de jours et quart ($1\frac{1}{4}$) qu'il compte de mois de service à la Régie moins les jours durant lesquels il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident. Les dossiers du Service du Bureau de la paie sont censés indiquer pour chaque employé le nombre de jours au crédit de l'employé, et toute erreur dans le dossier de l'employé à cet égard peut être contestée en aucun temps par voie de grief.

- 13:03** Le congé de maladie ne sera accordé à l'employé que sur production d'une preuve suffisante démontrant qu'il lui est impossible de travailler. La Régie acceptera une déclaration écrite lorsque cette absence n'aura pas dépassé trois (3) jours consécutifs. Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, l'employé devra produire un certificat médical. La Régie pourra toutefois exiger un certificat médical pour toute absence d'une durée inférieure à trois (3) jours consécutifs, si elle le juge nécessaire. Tout certificat médical devra être soumis dans les sept (7) jours qui suivront la première journée d'absence à moins d'une omission acceptée par la Régie. Dans tous les autres cas où l'employé doit fournir un tel certificat médical à la demande de la Régie, l'employé devra le fournir dans les sept (7) jours qui suivront.
- 13:04** Si la maladie se prolonge au-delà des jours de congé accumulés dans la réserve de l'employé, la Régie pourra, dans des cas spéciaux, accorder une prolongation du paiement des prestations prévues au présent article, telles prestations devant être débitées à la réserve à venir de l'employé et ne devant pas excéder soixante-six (66) jours ouvrables ou trois (3) mois de calendrier.
- 13:05** Il sera également loisible à la Régie de permettre à un employé, et ce, à la demande de celui-ci, d'utiliser en tout ou en partie, des vacances auxquelles il a droit pour compenser ses absences pour cause de maladie dépassant les congés avec traitement prévus à cette fin.
- 13:06** Tout employé qui aura bénéficié des dispositions du présent article 13, devra retourner au travail dès que sa santé le permettra et cela même si la période de congé n'est pas terminée. La Régie pourra toujours s'assurer de l'état de santé des employés en congé de maladie.
- 13:07** L'expression "maladie" utilisée aux présentes comprend également l'incapacité de l'employé découlant d'un accident.
- 13:08** Quand un employé s'absente pour cause de maladie, seuls les jours durant lesquels il aurait dû normalement travailler sont soustraits de sa réserve de congé-maladie.
- 13:09** Tout employé, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, a droit à un congé de retraite dont la durée est basée sur la réserve accumulée de ses congés de maladie et est calculée de la façon suivante :

TABLEAU I

Congé de maladie (en jours 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 et plus	équivalent à 6 mois

En aucun cas, le congé de retraite accordé ne dépassera six (6) mois de calendrier. A la place de ce congé, l'employé s'il le désire, pourra toucher une gratification en espèces égale à la moitié du solde de ses crédits accumulés et à être calculés de la façon suivante :

TABLEAU II

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

En aucun cas, la gratification en espèces ne dépassera 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 I ou à quarante-quatre (44) jours selon le tableau II, ou en excédent de l'un des cinq (5) premiers nombres mentionnés au tableau I ou de l'un des deux (2) premiers nombres mentionnés au tableau II seront considérés sur la même base en faisant des ajustements proportionnels.

- 13:10** La Régie doit, dans le cas d'un accident survenu au cours ou à l'occasion du travail, accorder à l'employé les mêmes avantages que ceux que prévoit la Loi des Accidents du Travail de la Province de Québec, sauf si ces avantages sont accordés directement par la Commission des Accidents du Travail. En plus des uns ou des autres selon le cas, la Régie paiera, à même la réserve de jours de maladie de l'employé, la différence entre les indemnités de salaire accordées selon la Loi des Accidents du Travail et le salaire complet de l'employé. Les jours d'absence causés par l'accident ou les blessures qui s'ensuivent seront soustraits de la réserve de l'employé dans la proportion du complément d'indemnité fourni par la Régie.
- 13:11** La Régie peut faire examiner tout employé en tout temps par son médecin.
- 13:12** Tout employé ayant au moins une année de service qui démissionne, qui perd ses droits d'ancienneté en vertu de l'article 18:02 ou qui est mis à la retraite avec pension différée, a droit, lors de cet événement, à une gratification en espèces égale à la moitié du solde de ses crédits de congé de maladie accumulés et à être calculés de la façon indiquée au tableau II du paragraphe 13:09 du présent article. En aucun cas, la gratification en espèces ne dépassera l'équivalent de trois (3) mois de traitement brut au départ.
- 13:13** Tout employé qui est congédié pour cause juste et suffisante, valide au sens de cette convention, n'a droit ni au congé de retraite ni à la gratification en espèces qui le remplace.
- 13:14** Aucun employé ne pourra bénéficier d'un congé de maladie avec traitement durant les six (6) premiers mois de service. Cependant, ses crédits pour congé de maladie s'accumuleront quand même durant cette période et seront crédités à l'employé après l'expiration de ces premiers six (6) mois, s'il est maintenu en fonction.
- 13:15** Lorsqu'un employé sera en congé sans traitement, il ne pourra accumuler durant cet intervalle aucun crédit pour les congés 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.
- 13:16** Advenant une modification de l'Arrêté en Conseil 1481 ou le remplacement de cet Arrêté en Conseil par un autre Arrêté en Conseil portant sur les mêmes sujets, les changements ainsi adoptés seront appliqués comme s'ils étaient réécrits dans la présente clause, sauf que la partie mécanique de celle-ci ne pourra s'en trouver affectée.

ARTICLE 14 — CONGÉS DE MATERNITÉ

- 14:00** L'employée enceinte devra prendre congé dès que son médecin le lui recommandera et devra produire cette recommandation à la Régie au début de son absence.
- L'employée enceinte qui désire continuer à travailler, devra, à la demande de la Régie, fournir un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de remplir son occupation habituelle.
- Elle devra prendre congé au plus tard à compter du septième mois de sa grossesse.
- 14:01** L'employée a droit à sa discrétion, d'utiliser sa réserve de congés-maladie pour recevoir son salaire jusqu'à concurrence des crédits qu'elle aura accumulés.
- 14:02** Après la naissance de l'enfant, elle reprendra, dans les deux mois qui suivent, l'emploi qu'elle occupait à moins que la clause d'ancienneté ne l'interdise, auquel cas celle-ci s'appliquera. Elle devra présenter un certificat de son médecin attestant qu'elle

est suffisamment rétablie. Si, à l'expiration des deux mois l'employée est encore malade, les clauses concernant la maladie s'appliqueront.

ARTICLE 15 — PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 15:00** Tout grief ou mécontentement entre l'employé et la Régie ou ses représentants sera soumis à la procédure suivante:
- 15:01 1ère étape :**
L'employé soumettra par écrit son grief ou la mécontentement à son supérieur immédiat, directement ou accompagné de son délégué de département ou du délégué en chef, ou par l'intermédiaire de son délégué ou du délégué en chef si l'employé a signé son grief, pourvu qu'il le soumette au cours des quinze (15) jours ouvrables du fait à l'origine du grief. La rédaction du grief comprendra le nom de celui qui le fait, la désignation des personnes concernées s'il y a lieu, la désignation des départements concernés, la nature du grief, la date du grief.
- 15:02 2ième étape :**
Si la réponse écrite du supérieur immédiat n'est pas rendue dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la réception du grief ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante par l'employé, celui-ci directement, seul ou accompagné du délégué de son département ou du délégué en chef, ou indirectement par le délégué de son département ou du délégué en chef, retransmettra son grief au surintendant ou à son représentant dans les quinze (15) jours ouvrables après la réception par lui de la réponse de son supérieur immédiat ou de l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables, si son supérieur immédiat n'a pas rendu de réponse.
- 15:03 3ème étape :**
Si la réponse prévue à la deuxième étape ne satisfait pas l'employé ou si aucune décision n'est communiquée dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief au surintendant, l'employé et/ou un membre du comité de grief et/ou le délégué en chef soumettra, dans les quinze (15) jours ouvrables suivants, son grief ou sa mécontentement à l'administrateur ou à la personne que ce dernier désignera.
- 15:04 4ième étape :**
Si la décision de l'administrateur ou de la personne désignée par lui ne satisfait pas l'employé ou si aucune décision n'est communiquée dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception par lui du grief, l'employé peut alors soumettre son grief, mais non une mécontentement, à l'arbitrage dans un délai de quinze (15) jours ouvrables ultérieurs de la manière prévue à l'article 17.
- 15:05** L'expression "jour ouvrable", dans le présent article 15 signifie du lundi au vendredi inclusivement, sauf les jours chômés et payés au sens de l'article 8.
- 15:06** Tout grief intéressant plusieurs employés d'un même département peut être signé par un seul, en mettant les autres en cause, nommément, ou par une désignation collective et doit suivre la procédure de griefs. Si un grief intéresse des employés de plusieurs services ou départements, il pourra être signé par un seul employé en mettant les autres en cause nommément, ou par une désignation collective et il sera, selon le paragraphe 15:02, soumis à partir de la deuxième étape et il suivra ensuite la procédure prévue par cette convention.
- 15:07** Le Syndicat peut présenter un grief lorsqu'il a un intérêt direct qui découle des dispositions de la présente convention lui conférant des droits distincts de ceux des employés. Ce grief doit être signé par le président ou par le secrétaire du Syndicat et remis à l'administrateur ou à la personne que ce dernier désignera, c'est-à-dire à la troisième étape. Ce dernier, ou la personne désignée, devra, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief, rencontrer le comité exécutif du Syndicat ou son représentant. A défaut d'entente ou si aucune

décision n'est communiquée au comité exécutif du du Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivants, le Syndicat peut alors soumettre son grief à l'arbitrage, de la manière prévue à l'article 17.

15:08 Le grief écrit mentionné aux paragraphes 15:01, 15:06, 15:07, sera fait sur des formules appropriées en six (6) exemplaires, dont un pour le supérieur immédiat, un pour le délégué en chef, un pour le délégué de département, un pour le directeur du personnel et un pour l'employé.

15:09 Le fardeau de la preuve incombe à celui qui présente le grief, sauf exceptions prévues à cette convention.

ARTICLE 16 — SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

16:00 La Régie pourra congédier ou suspendre tout membre de son personnel pour des causes justes et suffisantes. Tout employé suspendu ou congédié peut, s'il croit avoir été lésé en vertu des présentes, soumettre son cas à partir de la deuxième étape de la procédure des griefs dans les quinze (15) jours ouvrables, et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

16:01 Dans les cas de griefs relatifs à une suspension ou à un congédiement la Régie, dans sa réponse écrite au grief, devra mentionner les faits importants qui ont motivé sa décision de suspendre ou de congédier l'employé. Cet énoncé des faits ne saurait être considéré comme limitatif ou exclusif, eu égard à la preuve à soumettre en application des articles 16 et 17 des présentes.

16:02 Dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de réduire, d'annuler la suspension ou le congédiement, d'ordonner la réinstallation de l'employé dans l'emploi qu'il occupait et de décider de toute compensation totale ou partielle jugée équitable en fait de salaire et autres avantages. Dans le cas où l'arbitre décide de réduire ou d'annuler la peine, si l'employé a travaillé ailleurs pendant la période de son congédiement ou de sa suspension, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de la compensation prévue ci-haut.

16:03 Dans tous les cas mentionnés au présent article 16, le fardeau de la preuve incombe à la Régie.

ARTICLE 17 — ARBITRAGE

17:01 a) La soumission d'un grief à l'arbitrage se fait par un avis donné à l'arbitre dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la fin de la troisième étape de la procédure de règlement des griefs. Une copie de cet avis doit également être remise à l'autre partie.
b) L'arbitre voit à fixer la première séance d'enquête dans les quarante-cinq (45) jours après qu'il aura reçu ledit avis et communiqué avec les parties. A défaut par lui de ce faire, l'une ou l'autre partie pourra retirer le grief des mains de cet arbitre et le confier à un autre nommé dans cette convention.

17:02 L'arbitre doit entendre la cause avec diligence et sa décision doit être communiquée par écrit aux parties dans les trente (30) jours qui suivent la date de la dernière séance d'audition. Cette décision est finale et lie le Syndicat, tout employé intéressé et la Régie.

17:03 Chaque partie paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre et toutes les dépenses de ses représentants et témoins.

17:04 Les arbitres agiront à tour de rôle dans les districts où ils seront nommés.

MONTREAL

Noms des arbitres: Me Léon Lalande, c.r.
M. le juge André Nadeau
M. le juge André Montpetit

QUEBEC

Noms des arbitres: M. le juge Gabriel Roberge
M. le juge Victor Trépanier

17:05 Advenant le décès, la démission ou l'incapacité d'agir d'un ou des arbitres, les parties tenteront d'en nommer un ou des autres. A défaut d'entente, un ou des arbitres seront nommés par le ministre du travail.

17:06 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraînera 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 convention s'y rapportant peuvent être amendés.

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

17:07 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.

ARTICLE 18 — ANCIENNETÉ

18:00 Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé doit d'abord compléter une période d'essai de six (6) mois consécutifs d'emploi à la Régie. A la date où l'employé complète sa période d'essai, son ancienneté rétroagit de six (6) mois à compter de ladite date.

18:01 a) La Régie affichera, pendant quinze (15) jours, à compter du septième jour qui suivra la signature de la présente convention, bien à la vue des employés, à chaque endroit où elle fait affaires, l'ancienneté des employés qui y travaillent. Une copie de ces listes sera envoyée au Syndicat.

Tout employé aura quinze (15) jours ouvrables pour formuler son grief une fois les quinze (15) jours d'affichage terminés, s'il croit que l'ancienneté que lui reconnaît ladite liste est erronée ou si son nom n'apparaît pas. Après ce délai, et s'il n'a pas fait de contestation, l'ancienneté de l'employé, telle qu'elle y apparaît, se trouvera fixée pour la durée de cette convention, sauf si, par suite de l'application des dispositions de cette dernière, ladite ancienneté a varié ou s'est terminée.

Un cas d'omission sera toujours susceptible de donner lieu à un grief.

b) Une fois l'an, à la date anniversaire de la signature de la convention, la Régie affichera, pendant quinze (15) jours, bien à la vue des employés à chaque endroit où elle fait affaires, l'ancienneté de chacun des employés qui y travaille. Si cette liste contient des erreurs, elles seront discutées et corrigées par voie de grief, à moins que l'ancienneté de l'employé n'ait pas varié ou ne soit pas terminée depuis le dernier affichage, auquel cas l'ancienneté restera telle que fixée selon l'alinéa "a" qui précède. Une copie de ces listes sera envoyée au Syndicat.

18:02 Accumulation, maintien et perte d'ancienneté

a) Dans les cas d'absences causées par maladie et/ou accident de l'employé, l'ancienneté s'accumulera et/ou sera maintenue selon le tableau suivant:

	Accumulation	Maintien
Employés de 10 ans d'ancienneté et plus	24 mois	—
Employés de 5 à 10 ans d'ancienneté	12 mois	12 mois
Employés de 1 à 5 ans d'ancienneté	6 mois	6 mois
Employés moins d'un an d'ancienneté	—	12 mois

b) Dans les cas de mise à pied de l'employé, l'ancienneté s'accumulera ou sera maintenue selon le tableau suivant:

Accumulation Maintien

Employés de 10 ans d'ancienneté ou plus	24 mois	—
Employés de 1 an à 10 ans d'ancienneté	12 mois	—
Employés de 6 mois à 1 an d'ancienneté	—	12 mois

- c) A la fin du total de la ou des périodes ci-haut mentionnées, l'employé perdra son ancienneté et ne sera plus considéré comme employé de la Régie.
- d) Dans les cas des absences autorisées par cette convention ou par une permission de la Régie, l'ancienneté continue de s'accumuler.
- e) Dans les cas d'absences non autorisées, l'ancienneté est maintenue sauf s'il y a congédiement valide au sens de cette convention, mais ne s'accumulera pas.
- Il en ira de même dans les cas de suspension de plus de quinze (15) jours valide au sens de cette convention.
- Cette clause ne change en rien le droit de la Régie de prendre des mesures disciplinaires.
- f) Dans les cas d'absences autorisées de quatre (4) ans ou moins pour étude ou perfectionnement professionnel, l'ancienneté continuera de s'accumuler.
- g) Les périodes mentionnées au présent article sont des périodes continues. Tout retour au travail survenant au cours d'une de ces périodes, ou selon le cas, au cours d'une période de maintien consécutive à une période d'accumulation, annule le temps ainsi écoulé pour les fins du présent article.
- h) L'employé perdra son ancienneté s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est l'objet d'un congédiement valide au sens de cette convention.
- i) A moins qu'il n'en soit autrement prévu au présent article, l'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler.

18:03 Durant sa période d'essai, un nouvel employé n'a aucun droit d'ancienneté et la Régie peut le permutation et le rétrograder sans affecter les employés réguliers, le mettre à pied ou le congédier, sans qu'il ait le droit de soumettre un grief selon la procédure de grief.

18:04 La Régie doit fournir trimestriellement au Syndicat une liste de nouveaux employés avec leurs noms et prénoms, occupation, département, lieu de travail, date d'entrée en service ainsi qu'une liste des changements de départements des employés réguliers, des congédiements, des démissions, des mises à pied, des permis d'absences, des retours d'absences et de mises à pied.

ARTICLE 19 — APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETÉ

19:00. Réduction de personnel, déplacements et mises à pied.

- a) Les mots "réduction de personnel" signifient toute réduction du nombre d'employés dans toute partie du personnel, y compris l'élimination temporaire ou définitive d'une occupation, service ou département.
- b) Les employés subissant la réduction du personnel pourront déplacer d'autres employés selon les règles mentionnées ci-dessous.
- c) Les déplacements mentionnés au sous-paragraphe (b) qui précède, se feront exclusivement à l'intérieur des unités d'ancienneté décrites à l'Annexe C de cette convention.
- d) Tout employé subissant la réduction de personnel pourra déplacer tout employé de l'unité d'ancienneté dans laquelle il se trouve, pourvu qu'il ait plus d'ancienneté et qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation de l'em-

ployé qu'il déplace, après une période raisonnable de familiarisation.

- e) L'employé ainsi déplacé aura les mêmes droits aux mêmes conditions et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un employé ne puisse, selon les règles susdites, déplacer un autre employé, auquel cas il sera mis à pied.
- f) Tout employé pourra choisir la mise à pied plutôt que de déplacer un autre employé.
- g) Aucun employé régulier ne sera mis à pied de préférence à un employé à l'essai de la même unité.
- h) La période de familiarisation est une période d'adaptation pour l'employé qui possède, outre la préparation de base appropriée, des connaissances suffisantes dans le genre de travaux compris dans l'occupation pour pouvoir les exécuter d'une manière satisfaisante une fois qu'il aura été mis au courant des détails et procédés particuliers à l'occupation visée et qu'il aura obtenu les renseignements relatifs à ces travaux. La Régie coopérera pour renseigner ainsi l'employé. Cette période peut varier selon les occupations, mais elle doit être restreinte.
- i) Si la Régie juge qu'un employé est devenu incapable de remplir les exigences normales de son occupation, elle pourra le retirer de cette occupation, auquel cas l'employé sera traité suivant les règles prévues à la clause des réductions de personnel.
- L'employé qui croit la décision de la Régie non fondée ou qui estime n'être pas traité suivant les règles susdites, pourra recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage.

19:01 a) Le mot "région" signifie le territoire défini aux paragraphes 21 et 22 de l'article 2 de la loi de la Régie des alcools du Québec, chapitre 255 des statuts refondus et ses amendements.

b) Etanchéité des deux régions

Les droits d'ancienneté ne s'appliqueront pas d'une région à une autre sauf dans le cas où la Régie et l'employé seront consentants à un transfert.

19:02 Rappel au travail des employés mis à pied

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

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

19:03 Règles particulières aux magasins

- 1) La réduction du personnel dans un magasin d'une localité telle que définie à l'Annexe D ne permettra pas aux employés qui la subissent ou sont déplacés, d'exercer leurs droits d'ancienneté ailleurs que dans un magasin de la même localité.
- 2) Le simple déménagement d'un magasin dans une telle localité devra s'accompagner du passage des employés de ce magasin à sa nouvelle adresse.

3) En revanche, seuls des employés de magasin de la localité pourront, en vertu de leurs droits d'ancienneté, pénétrer dans un magasin de la localité pour y déplacer quelqu'un. Pour ce faire, il faudra qu'ils aient eux-mêmes subi une réduction de personnel ou aient été déplacés selon la clause d'ancienneté sous réserve de la clause des déplacements des employés de magasins.

4) A) a) Tout poste de commis sera offert prioritairement à tout commis de la localité selon son ancienneté et sa capacité de remplir les exigences normales de la tâche, qui aura par écrit, antérieurement à l'ouverture de ce poste, manifesté à la Régie son désir d'obtenir un tel poste.

La Régie affichera le poste vacant pendant les cinq (5) jours ouvrables dans les magasins de la localité et les commis qui ont fait une demande de transfert au préalable devront dans les cinq (5) jours ouvrables additionnels renouveler leur candidature pour que la Régie la considère.

b) Si personne ne satisfait aux conditions du sous-paragraphe "a" qui précède, la Régie aura discrétion pour offrir le poste à qui elle voudra après s'être conformée aux dispositions de la clause de rappel au travail.

c) Si un employé a fait une demande telle que prévue au sous-paragraphe "a" qui précède et si la Régie n'a pas fait l'affichage ci-dessus mentionné et si le poste est rempli par un autre que lui, l'employé aura quinze (15) jours ouvrables pour faire son grief à compter du jour où il aura eu connaissance de ce fait.

B) a) Les postes vacants de caissier de magasin seront offerts prioritairement à tout caissier de magasin de la localité répondant aux conditions prévues par le sous-paragraphe "a" du paragraphe A) qui précède. Dans ce cas, la même procédure s'appliquera.

b) Si aucun caissier ne remplit ces conditions, la clause générale des occupations vacantes s'applique avec affichage dans les magasins de la localité. Après quoi, s'il y a lieu, le sous-paragraphe "b" du paragraphe "A" qui précède s'applique.

c) Les règles du présent paragraphe "B" qui précède s'appliqueront aussi respectivement à chacune des autres fonctions de magasin mutatis mutandis.

5) La Régie pourra, dans une même localité telle que définie à l'Annexe D, transférer un employé d'un magasin à un autre mais, dans les grandes localités, l'employé ne devra pas subir d'inconvénient majeur quant aux distances additionnelles que ce transfert lui fera parcourir pour se rendre à son travail.

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

19:04 Fardeau de la preuve:

Dans l'application de l'article 19, le fardeau de prouver que l'employé ne peut remplir les exigences normales de l'occupation, incombera à la Régie.

19:05 Promotions aux postes vacants:

a) La Régie, dans le but d'élever le niveau de compétence de ses employés à tous les échelons de l'emploi, pourra choisir, pour remplir les postes vacants dans l'unité de négociation, tout employé ayant moins d'ancienneté qu'un autre et candidat à un tel poste, si cet employé moins ancien possède des qualifications, une compétence et des aptitudes supérieures d'une manière assez importante à celles d'un autre candidat plus ancien que lui. Les qualifications, la compétence

et les aptitudes dont il s'agit ici sont celles qui se rapportent aux exigences normales du poste à remplir.

b) Le manque de familiarisation, ou au contraire la familiarisation déjà acquise, avec le travail du poste en question, ne sera pas invoqué dans l'appréciation des candidats. Mais, si un employé possède d'une ou de plusieurs autres occupations, une expérience utile pour remplir les exigences normales du poste vacant en question, cette expérience pourra faire partie des éléments sur lesquels l'appréciation des employés pourra porter.

c) Les parties constitueront, dans les quinze (15) jours de la signature de cette convention, un comité à Québec, pour la région de Québec, et un comité à Montréal, pour la région de Montréal, respectivement formés de trois (3) personnes dont deux (2) désignées par la Régie, et une (1) que le Syndicat désignera parmi les employés visés par cette convention, ces comités ayant pour fonction de recommander le meilleur candidat après avoir autant que possible pris connaissance de tous les faits, examens et tests pertinents à chaque candidat selon des critères objectifs. Ces comités siégeront, durant les heures de travail, dans chaque cas où plusieurs candidats seront en lice. Aucune partie ne sera liée par leurs recommandations. Ils devront siéger dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivront la fin de l'affichage, à moins d'une extension sur laquelle les parties tomberont d'accord. La Régie ne fera son choix qu'après telle recommandation. Tout membre du comité pourra inscrire sa dissidence mais ni la recommandation majoritaire ou unanime du comité, ni une dissidence, ne pourront être invoqués devant l'arbitre.

Tout membre du comité pourra être remplacé par la partie qui l'aura désigné.

d) Tout candidat non choisi pourra faire un grief selon la procédure prévue à l'article 15 de la présente convention et porter ce grief à l'arbitrage selon l'article 17. La Régie aura le fardeau de la preuve. L'arbitre, pour juger un employé suivant les critères mentionnés au présent article, ne devra tenir compte des opinions verbales ou écrites qu'en autant qu'elles sont prouvées par des faits.

e) Le choix de la Régie dont il est fait mention au présent article se fera parmi les employés qui auront posé leur candidature au sens du présent article. Cependant, si aucun employé de l'unité de négociation ne fait application ou s'il ne se trouve aucun candidat qui soit suffisamment qualifié au sens susdit, la Régie pourra offrir le poste à qui elle voudra, sujet toutefois à l'application de la clause de rappel au travail.

f) Sujet aux autres articles de cette convention, la Régie fera l'affichage de l'occupation vacante qu'elle veut combler de façon permanente par promotion aux endroits ordinaires, de manière que les employés de l'unité de négociation dans la région concernée puissent en prendre connaissance. Cet avis indiquera le salaire, l'occupation, le département et le lieu où cette occupation est vacante. L'affichage durera cinq (5) jours ouvrables. Les postulants pourront poser leur candidature au cours de ces cinq (5) jours, ou dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront. Ils le feront par écrit au directeur du personnel ou à son représentant dans la région concernée, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un représentant syndical. La Régie remettra sans délai au délégué en chef, la liste des candidats.

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

- g) Nonobstant les dispositions du présent article, tout poste vacant pourra être rempli par voie de transfert, suivant la clause de cette convention applicable aux transferts.
- h) Aucune promotion ne peut avoir pour effet de déplacer un autre employé de son occupation et/ou de son magasin (s'il s'agit d'un employé de magasin), le tout sans affecter la clause des transferts.
- i) Les postes vacants qui devront être remplis pour une durée de moins de quatre (4) mois ne seront pas affichés. Ils seront comblés selon le choix de la Régie, selon les conditions de salaire prévues dans le second alinéa de (f) plus haut. Si, cependant ce poste est rempli pour plus de quatre (4) mois, de façon temporaire, il sera dès lors considéré comme ayant dû être déclaré permanent et le présent article s'appliquera. L'employé qui finalement occupera ce poste aura droit à une rétroactivité de salaire remontant au premier jour qui suit le deuxième mois où le poste est devenu vacant.
- j) La Régie informera par écrit sans délai, le délégué en chef de toute nomination à un poste vacant selon le paragraphe (i) qui précède.

19:06 Tout employé est libre de refuser ou d'accepter une promotion à moins qu'il ait posé sa candidature.

19:07 Transferts décidés par la Régie:

- a) Tout employé peut être transféré d'un poste à un autre, mais seulement à l'intérieur de l'unité de négociation et dans sa propre classification.
- b) L'employé qu'il se trouvera ainsi à déplacer s'il en est, et qui devra aussi être transféré ne pourra l'être que selon les mêmes règles.
- c) Aucun transfert n'aura lieu d'une région à l'autre, sauf consentement des intéressés. L'employé ainsi transféré transportera son ancienneté dans sa nouvelle région.
- d) Les problèmes de surcharge de travail résultant des transferts seront portés au Comité des relations de travail et les parties s'efforceront d'y apporter une solution. La Régie n'exigera pas de ses employés une charge excessive de travail.

19:08 Occupations temporairement vacantes

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

19:09 Entraînement

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

19:10 L'application de l'article 20 a priorité sur l'application du présent article 19, dans la mesure seulement où il s'y oppose ou le modifie.

Annexe "C"

UNITÉ D'ANCIENNETÉ

- Groupe A — : Administration
Comptabilité générale
Inventaire des magasins
Inventaire des entrepôts
Réquisition des magasins
Payeur hebdomadaire
Payeur mensuel
Contrôleur
Commis de bureaux dans les entrepôts et le magasin No. 111
- Groupe B — : Achats — vins — spiritueux

- Groupe C — : Achats matériels
Magasin général (matériel-papier)
- Groupe D — : Douanes et Accises
- Groupe E — : Transport, réclamations et assurances
- Groupe F — : Département des permis (établissements licenciés)
Permis alcool commercial
Contentieux
Inspecteurs des établissements licenciés
- Groupe G — : Courrier
Commis d'information
Messagers
Commis d'antichambres
- Groupe H — : I.B.M.
- Groupe I — : Reliure excepté les techniciens
- Groupe J — : Département intendance des magasins
Département inspecteurs des magasins
- Groupe K — : Laboratoire
Infirmier
- Groupe L — : Standardistes de téléphone
- Groupe M — : Magasin — sujet aux règles particulières aux magasins et à l'annexe des localités.
- Groupe N — : Sténos-dactylos
- Groupe O — : Dactylos
- Groupe P — : Commis-dactylos

LOCALITÉS

Les localités au sens de la Convention comprennent, selon le cas, les localités ou les groupes de localités suivants:

Annexe "D"

QUÉBEC

1. — 240 — Bagotville
206 — Chicoutimi-Nord
211 — Chicoutimi
2. — 216 — Lévis
271 — Lévis Rond Point
274 — Lauzon
3. — 217 — Cap de la Madeleine
259 — Trois-Rivières
260 — Trois-Rivières
261 — Trois-Rivières
4. — 222 — Sept-Iles
262 — Sept-Iles
5. — 229 — Shawinigan
234 — Shawinigan
255 — Shawinigan-Sud
6. — 212 — Jonquière
243 — Arvida
7. — 246 — Drummondville
267 — Drummondville
8. — 263 — Roberval
203 — St-Félicien
9. — — Québec-Sillery-Ste-Foy
10. — 204 — Trois-Pistoles (Riv. du Loup)
11. — 205 — Rimouski (Rimouski)
12. — 207 — Matane (Matane)
13. — 209 — Doncona (Portneuf)
14. — 210 — Plessisville (Mégantic)
15. — 213 — Alma (Lac St-Jean)
16. — 214 — Nicolet (Nicolet)
17. — 218 — St-Georges (Beauce)
18. — 219 — Mont-Joli (Matane)
19. — 220 — Montmagny (Montmagny)
20. — 221 — Victoriaville (Artabaska)
21. — 223 — Lac Mégantic (Frontenac)
22. — 224 — Thetford Mines (Mégantic)
23. — 227 — Chibougamau (Abitibi)
24. — 230 — Grand'Mère (Laviolette)
25. — 231 — Riv. du Loup (Riv. du Loup)
26. — 233 — Gaspé (Gaspé)
27. — 241 — Amqui (Matapédia)
28. — 242 — St-Raymond (Portneuf)
29. — 244 — Chandler (Gaspé-Sud)
30. — 247 — La Tuque (Laviolette)
31. — 249 — La Malbaie (Charlevoix)
32. — 250 — Baie Comeau (Saguenay)
33. — 251 — Ste-Anne des Monts (Gaspé Nord)
34. — 252 — Paspébiac (Bonaventure)

- 35. — 253 — Matapédia (Matapédia)
- 36. — 254 — Carleton (Bonaventure)
- 37. — 256 — Cabano (Témiscouata)
- 38. — 258 — Ste-Anne de la Pocatière (Kamouraska)
- 39. — 265 — Baie St-Paul (Charlevoix)
- 40. — 266 — Cap aux Meules (Ile de la Madeleine)
- 41. — 268 — Port Cartier (Saguenay)
- 42. — 269 — Forestville (Saguenay)
- 43. — 270 — Ste-Marie de Beauce (Beauce)
- 44. — 273 — Loretteville (Québec)

MONTREAL

- 45. — — Ile de Montréal
(Moins les magasins inclus dans autres localités)
- 46. — 26 — Lachine
29 — Dorval
16 — Pointe-Claire
- 47. — 8 — St-Jean
88 — Iberville
- 48. — 38 — Sherbrooke
78 — Sherbrooke
- 49. — 48 — Ville Jacques Cartier
70 — Longueuil
- 50. — 49 — Sorel
118 — Tracy
- 51. — 50 — Hull
72 — Hull
52 — Aylmer
130 — Gatineau
- 52. — 102 — Rouyn
115 — Noranda
- 53. — 41 — Beauharnois
129 — Chateauguay
- 54. — 59 — Dorion
73 — Ste-Anne de Bellevue
- 55. — 21 — Duvernay
95 — Chomedey
- 56. — 2 — Val d'Or (Abitibi Est)
- 57. — 5 — Senneterre (Abitibi-Est)
- 58. — 6 — Richmond (Richmond)
- 59. — 31 — Campbell's Bay (Pontiac)
- 60. — 33 — St-Jérôme (Terrebonne)
- 61. — 35 — Granby (Shefford)
- 62. — 37 — Joliette (Joliette)
- 63. — 40 — Louiseville (Maskinongé)
- 64. — 42 — Marieville (Rouville)
- 65. — 43 — St-Hyacinthe (St-Hyacinthe)
- 66. — 45 — Waterloo (Shefford)
- 67. — 51 — Buckingham (Papineau)
- 68. — 53 — Berthierville (Berthier)
- 69. — 54 — Amos (Abitibi Ouest)
- 70. — 57 — Beloeil (Verchères)
- 71. — 60 — Chambly Bassin (Chambly)
- 72. — 61 — Rigaud (Vaudreuil-Soulanges)
- 73. — 62 — l'Assomption (l'Assomption)
- 74. — 67 — Cowansville (Mississiquoi)
- 75. — 68 — Laprairie (Napierville)
- 76. — 69 — Ste-Thérèse (Terrebonne)
- 77. — 71 — Valleyfield (Beauharnois)
- 78. — 74 — Huntingdon (Huntingdon)
- 79. — 77 — Bedford (Mississiquoi)
- 80. — 80 — Farnham (Brôme)
- 81. — 81 — Coaticook (Stanstead)
- 82. — 82 — Magog (Stanstead)
- 83. — 83 — Ste-Agathe (Terrebonne)
- 84. — 89 — Repentigny (l'Assomption)
- 85. — 90 — St-Eustache (Deux-Montagnes)
- 86. — 96 — Acton-Vale (Bagot)
- 87. — 98 — Maniwaki (Gatineau)
- 88. — 103 — Ste-Adèle en Bas (Terrebonne)
- 89. — 104 — Rawdon (Montcalm)
- 90. — 105 — Lachute (Argenteuil)
- 91. — 110 — Lacolle (Napierville)
- 92. — 114 — Témiscamingue (Témiscamingue)
- 93. — 116 — Malartic (Abitibi-Est)
- 94. — 117 — Asbestos (Richmond)
- 95. — 119 — St-Jovite (Terrebonne)
- 96. — 120 — Ville-Marie (Témiscamingue)
- 97. — 122 — St-Rémi (Napierville)
- 98. — 123 — La Sarre (Abitibi-Ouest)
- 99. — 125 — Mont-Laurier (Labelle)
- 100. — 128 — St-Gabriel de Brandon (Montcalm)

Si la Régie ouvre des magasins dans d'autres localités, le Comité de relations de travail tentera de s'entendre pour soit les adjoindre à une localité ci-dessus, soit pour les considérer comme faisant partie d'une localité séparée.

ARTICLE 20 — SÉCURITÉ D'EMPLOI

20:00 En cas de réduction de personnel, les employés réguliers qui étaient à l'emploi le 4 décembre 1964, sauf ceux qui au retour au travail ne se présenteront pas au travail dans le délai stipulé à l'article 19:02 de cette convention à moins d'une raison d'absence prévue par cette convention, conservent au plan de la sécurité d'emploi les droits acquis en vertu de la Loi du Service Civil, article 24.

Nonobstant toute interprétation dudit article 24, les parties s'entendent que, pour les fins de cette convention, cet article signifie que l'employé a le droit de ne pas être mis à pied, et à cette fin la procédure suivante s'appliquera.

20:01 Déplacement dans l'unité d'ancienneté:

a) Avant d'être transféré au Service Civil Provincial, les employés ci-haut mentionnés affectés par une réduction de personnel, auront le droit de déplacer dans leur classification, à l'intérieur de leur unité d'ancienneté, tout autre employé moins ancien qu'eux dans leur localité.

b) Tout employé ainsi déplacé selon le paragraphe précédent et qui était lui-même employé régulier le 4 décembre 1964, aura les mêmes droits, et ainsi de suite.

20:02 Déplacement selon les clauses générales:

L'employé bénéficiant de la sécurité d'emploi peut aussi se prévaloir des droits mentionnés aux articles 19:00 ou 19:03 selon le cas.

20:03 Transfert au Service Civil et assignation:

La Régie peut offrir à l'employé régulier au sens du présent article qui serait mis à pied en vertu des dispositions de cette convention, un transfert à un poste d'une classe non inférieure à la sienne dans le Service Civil Provincial, à défaut de quoi elle le gardera à son emploi et pourra alors l'assigner dans la localité sans perte de salaire à un poste de son choix sans déplacer un autre employé, sauf par la clause des transferts, nonobstant toute autre clause ou provision à ce contraire (spécialement les clauses relatives à l'ancienneté, aux promotions, aux transferts et aux postes vacants) pourvu que ce poste ne soit pas d'un niveau supérieur à celui du plus haut poste occupé antérieurement par cet employé à la Régie. Un poste ne sera réputé supérieur que si le salaire de ce poste est plus élevé que le salaire d'un autre, d'après cette convention.

20:04 Droit de Rappel:

L'employé transféré au Service Civil aura un droit de rappel au travail dans sa classification à la Régie et il conservera ce droit de rappel pour les périodes mentionnées au paragraphe b) de l'article 18:02. Pendant ces périodes, son ancienneté à la Régie continuera de s'accumuler ou de se maintenir selon le cas.

20:05 Interprétation:

L'employé ainsi transféré bénéficiera de l'interprétation de l'article 24 de la loi actuelle du Service Civil Provincial. De plus, il sera réputé capable de remplir le poste auquel il sera transféré.

20:06 Frais de déménagement:

Tout employé transféré au sens du présent article dans une région autre que la sienne aura le droit, s'il doit déménager, aux frais de déménagement prévus par les règlements du Conseil de la Trésorerie Provinciale.

20:07 Refus d'accepter:

L'employé qui n'accepte pas l'assignation ou le transfert offert, ou le rappel prévu au sens de la

clause de rappel de cette convention, aux conditions prévues par cette clause de rappel mais pourvu que ce rappel soit pour un poste de sa classe, sera mis à pied sans droit de rappel et bénéficiera des conditions de l'article 40, prestations de chômage.

20:08 Avis préalable:

La Régie devra aviser le Syndicat de toute réduction de personnel au moins trois (3) mois à l'avance en indiquant le ou les départements qui seront affectés et le nombre d'employés qui deviendront en surplus dans chaque département.

20:09 Transfert dans la Région:

Aucun employé n'est tenu d'accepter un transfert à moins que ce soit dans sa propre région au sens de la convention.

ARTICLE 21 — RÈGLES DE DISCIPLINE

21:00 La Régie peut, pour cause juste et suffisante, réprimander, suspendre et congédier un employé.

21:01 Aucune réprimande de la Régie contre un employé ne sera insérée au dossier de cet employé sans qu'une copie de cet avis ne lui soit immédiatement remise.

21:02 A moins que la nature d'une offense soit telle qu'elle exige une suspension ou un congédiement immédiat, la procédure sera d'abord de réprimander l'employé deux fois par écrit avant de procéder à une suspension ou congédiement.

21:03 Après ces avis, si la Régie prend la décision de suspendre ou de congédier, sa décision est sujette à la procédure de griefs et d'arbitrage.

21:04 De même, toute réprimande écrite peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 22 — ÉVALUATION DES TÂCHES

L'évaluation des tâches se fera suivant les dispositions de l'article 22 de la convention collective conclue entre la Régie et le Syndicat des ouvriers de la Régie des alcools (C.S.N.), ledit article étant une disposition applicable tant à la convention collective dudit Syndicat qu'à la présente convention.

ARTICLE 23 — AUTOMATION ET MÉCANISATION

23:00 Dans le cas d'automatisation, de mécanisation, d'amélioration de machines ou d'introduction de machinerie nouvelle, les employés qui seront déplacés par suite de ce nouvel état de choses, auront le droit de déplacer tout employé moins ancien qu'eux d'abord dans leur classification à l'intérieur de leur unité d'ancienneté, ou si c'est impossible, le plus jeune dans toute autre unité d'ancienneté visée par cette convention, à la condition que ce soit dans la même classification ou une classification inférieure, et qu'ils puissent se qualifier pour accomplir les exigences normales de la tâche après 30 jours ouvrables d'entraînement.

23:01 Pour avoir le droit de se prévaloir du paragraphe précédent, l'employé devra avoir les connaissances de base qui le rendent apte à recevoir l'entraînement mentionné au paragraphe précédent.

23:02 Tout employé qui aura ainsi déplacé un autre employé et qui n'aura pas réussi à se qualifier comme susdit dans la période ci-haut mentionnée aura alors le droit de se prévaloir des autres dispositions relatives à l'ancienneté dans l'unité où il est rendu.

23:03 Tout employé qui aura été déplacé par un autre employé comme résultat de l'application de cet article aura le droit de se prévaloir des autres dispositions relatives à l'ancienneté.

23:04 La Régie coopérera à l'entraînement susdit.

23:05 Le présent article 23 est sujet à l'application de l'article 20, relatif à la sécurité d'emploi.

ARTICLE 24 — COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

24:00 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le Syndicat des

Fonctionnaires Provinciaux (section Régie des Alcools du Québec), le Syndicat des Ouvriers de la Régie des Alcools (C.S.N.), et la Régie des Alcools du Québec, constitueront deux comités des relations de travail de six (6) membres chacun, un pour la région de Québec, un autre pour la région de Montréal. La Régie désignera trois (3) représentants pour chacun des comités. Lesdits Syndicats désigneront conjointement trois (3) membres choisis parmi les employés à chacun de ces comités. Les parties pourront s'adjoindre des conseillers et experts.

24:01 Ces comités à caractère consultatif, auront pour objet l'étude de problèmes qui ne relèvent pas de la convention collective et dont les parties ont un intérêt commun à rechercher la solution. Ces comités pourront, en particulier, étudier les moyens de favoriser le perfectionnement professionnel des employés et des problèmes qui ne relèvent pas des autres comités prévus par cette convention.

24:02 Ces comités se réuniront une fois par mois à une date convenue par leurs membres ou plus souvent s'ils le décident. La Régie ou les Syndicats devront avant la tenue de toute réunion, communiquer à l'autre partie la nature des problèmes qu'il désirent soumettre à l'attention du Comité. Les Comités pourront nommer respectivement un secrétaire ayant pour tâche de préparer les notes de chaque assemblée et d'en communiquer une copie aux membres du Comité, aux Syndicats et à la Régie.

24:03 Les employés ne subiront pas de perte de salaire par suite de leur présence aux réunions conjointes de ces comités.

ARTICLE 25 — CONGÉS SANS SOLDE

25:00 La Régie peut, sur demande et pour un motif qu'elle juge valable, accorder à un employé un permis d'absence non payée pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, lorsqu'elle juge qu'elle peut s'en dispenser et en avisera le Syndicat. L'employé doit obtenir cette permission par écrit. Son ancienneté s'accumule pour la durée de son permis d'absence pourvu qu'à son expiration, l'employé reprenne son emploi à la Régie. La Régie refusera toute demande de permis d'absence permettant à l'employé d'occuper un autre emploi. La Régie pourra renouveler ce congé sans solde.

25:01 Un employé qui a obtenu un congé sans solde pourra revenir avant ou à l'expiration du congé et reprendre le poste qu'il détenait avant l'obtention du congé sans solde. Si durant son absence, le poste est aboli, ou changé, les dispositions de la clause d'ancienneté s'appliqueront.

ARTICLE 26 — DROITS ACQUIS

26:00 Les droits acquis sont des avantages supérieurs aux conditions prévues par cette convention ou des avantages non prévus par celle-ci, obtenus par des employés ou par des catégories d'employés et reconnus pour ces employés ou pour ces catégories d'employés par la Régie antérieurement à la signature de la convention.

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 27 — VALIDITÉ

27:00 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 avvenu, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles.

ARTICLE 28 — ANNEXES ET AMENDEMENTS

28:00 Toutes les annexes de cette convention de même que les amendements que les parties pourront signer au cours de la durée de cette convention en font partie intégrante.

ARTICLE 29 — HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

29:00 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, la Régie et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les dispositions de toute loi et de toute réglementation, prévue par les lois de la province au sujet de la santé, du bien-être et de la sécurité, en autant qu'elle puissent être appliquées aux employés de la Régie, seront respectées par celle-ci.

ARTICLE 30 — PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE

30:00 a) Les polices d'assurance groupe "A" et groupe "E" émises par la Mutuelle des Employés Civils au nom de l'employeur continueront d'être en vigueur aux mêmes conditions.

b) La Régie s'engage à payer 50% de la prime du bénéfice d'assurance-vie, l'assurance collective émise par la Mutuelle des Employés Civils, pour toute personne ayant 50 ans et plus et qui n'est pas et ne peut être couverte par les plans de la Mutuelle des Employés Civils actuellement en vigueur, pour un montant de \$2,000.00, aux conditions fixées par l'assureur.

30:01 Les plans d'assurance collective comportant les bénéfices de frais médicaux, chirurgicaux, hospitaliers et d'assurance-vie, couvriront les employés de la Régie et chacune de leurs personnes à charge admissibles à ces plans selon le cas.

30:02 Le contrat collectif d'assurance comportant les bénéfices de frais médicaux, chirurgicaux, hospitaliers, sur lesquels les parties se sont entendues, sera émis par la Mutuelle S.S.Q., qui est le plus bas soumissionnaire aux conditions demandées, au nom du Syndicat des Fonctionnaires provinciaux (section Régie des alcools du Québec), du Syndicat des Ouvriers de la Régie des alcools (C.S.N.) et de la Régie des alcools du Québec.

30:03 La contribution régulière de chaque assuré sera de 50% de la prime requise par l'assureur et la Régie s'engage à payer également 50% de la prime pour chaque employé, pour le contrat émis par la Mutuelle S.S.Q.

30:04 L'adhésion aux plans d'assurance est facultative pour les employés admissibles à l'assurance, le tout selon la procédure suivante:

a) Tout employé régulier au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur des plans d'assurance sera invité à participer aux plans d'assurance collective et à signer les formules préparées par les compagnies d'assurance concernées;

b) Tout employé qui entrera au service de l'employeur après la date d'entrée en vigueur des plans d'assurance sera invité à adhérer aux plans d'assurance collective et à signer les formules préparées par les compagnies d'assurance concernées. Cette demande d'assurance devra être faite dans les quatre premiers mois de son emploi, et les assurances de ce nouvel employé entreront en vigueur selon les conditions des polices, lorsqu'il deviendra employé régulier;

c) Tout employé admis à participer aux plans d'assurance collective doit signer, en plus de la demande d'assurance, une formule autorisant l'employeur à déduire de son salaire les contributions requises pour lui.

30:05 La Régie s'engage à fournir les services suivants en rapport avec les plans d'assurance collective, lorsque les plans auront été mis en opération:

a) Faire compléter les cartes d'adhésion et d'autorisation de retenue fournies par l'assureur;

b) Effectuer les retenues et payer les primes prévues par l'assureur dès qu'elles deviennent dues;

c) Informer l'assureur de toute adhésion ou échéance au moyen de formules prévues à cette fin;

d) Faciliter aux représentants des assureurs leur travail auprès du personnel admissible à l'assurance.

30:06 La durée d'application des ententes relatives au contrat d'assurance collective sera la même que la durée d'application de la convention collective de travail concernée.

30:07 a) Dans le cas de ristourne, des polices émises par la Mutuelle S.S.Q., celle-ci sera payée par l'assureur, 50% au Syndicat des Fonctionnaires provinciaux (section Régie des alcools du Québec) et au Syndicat des Ouvriers de la Régie des alcools (C.S.N.) d'une part, et 50% à la Régie des alcools du Québec d'autre part.

b) Dans le cas de l'art. 30:00 b, la ristourne sera utilisée de façon à ce que 50% de cette ristourne diminue la contribution de l'employé et 50% celle de la Régie.

30:08 Les médecins engagés par la Régie seront payés par elle pour services professionnels rendus sur les lieux du travail, parce que ces soins ne sont pas couverts par le plan d'assurance collective ci-haut mentionné.

ARTICLE 31 — PLAN DE RETRAITE

31:00 Le présent plan de retraite continuera d'être en vigueur pour la durée de la convention.

Les parties discuteront pendant la convention d'un nouveau plan de retraite. Cette disposition ne constitue pas une reconnaissance qu'un nouveau plan devrait être adopté.

ARTICLE 32 — SALAIRES

32:00 Chaque employé sera payé le salaire prévu à l'annexe "A" de la convention collective pour la fonction qu'il remplit. Il est entendu que l'Annexe "A" reflète les augmentations de \$8., \$3. et \$7. par semaine accordées à tous les employés de l'unité de négociation, pour les périodes s'étendant de la date de signature de cette convention au 31 octobre 1965, du 1er novembre 1965 au 31 octobre 1966 et du 1er novembre 1966 au 31 octobre 1967 respectivement, et que ces augmentations affecteront d'autant le salaire réel payé aux employés le 4 décembre 1964.

Les frais de déplacements seront remboursés selon les règlements du Conseil de la trésorerie.

ARTICLE 33 — VERSEMENT DU SALAIRE

33:00 Le salaire des employés sera payé tous les vendredis par chèque. Si le vendredi est un jour chômé et payé, le salaire sera versé le jeudi.

33:01 a) Le salaire payé est celui gagné la semaine précédente.

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

33:02 Les renseignements suivants apparaîtront sur le talon du chèque:

a) nom et prénom de l'employé

b) date et période de paye

c) salaire pour les heures normales de travail

d) salaire pour le surtemps

e) détail des déductions

f) paye nette

g) s'il y a lieu, le numéro matricule de l'employé

ARTICLE 34 — DROITS GÉNÉRAUX

34:00 La Régie et le Syndicat n'exerceront directement ni indirectement quelque menace, contrainte, mesures disciplinaires ou distinction injuste contre un employé à cause de la race, des croyances ou absences de croyance, du sexe, de la langue ou des opinions de l'employé, ou de l'exercice par lui d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

ARTICLE 35 — OUVRAGES DONNÉS À CONTRAT

35:00 L'adjudication d'un contrat n'aura pas comme résultat la baisse de salaire d'un employé régulier qualifié et disponible pour exécuter le travail sauf si l'employé déplacé a préféré se servir de l'article 23, selon 35:02.

35:01 La Régie pourra, aux conditions susdites, assigner un employé affecté par l'adjudication d'un contrat à une autre tâche sans égard aux dispositions relatives à l'affichage des postes vacants et à l'ancienneté sauf si ce dernier se prévaut de 35:02.

Toutefois, l'assignation d'un employé au sens du présent paragraphe ne devra pas être faite de manière à déplacer un autre employé. L'employé ainsi assigné sera à l'essai pendant trente (30) jours ouvrables à sa nouvelle occupation et si la Régie juge qu'il ne peut remplir les exigences normales de l'occupation, elle pourra l'assigner à une autre occupation, à moins que l'employé ne choisisse alors de se prévaloir des dispositions de l'article 35:02. Ces droits vaudront relativement à toute réassignation faite aux mêmes conditions. Cependant, l'employé pourra mettre un terme à une assignation en choisissant d'exercer ses droits suivant 35:02 dans les trente (30) jours ouvrables de ladite assignation.

35:02 Les employés réguliers, affectés par l'adjudication d'un contrat, pourront s'ils le désirent se prévaloir des mêmes dispositions que celles de l'article 23 de la présente convention auquel cas, les paragraphes 35:00 et 35:01 ne s'appliquent pas.

35:03 Les employés déplacés par suite de l'application desdites dispositions de l'article 23 par suite de l'adjudication d'un contrat, auront alors les droits qui y sont mentionnés.

35:04 Sauf si l'employé déplacé a préféré se servir de l'article 23 selon 35:02, il est entendu que l'adjudication d'un contrat ne devra pas entraîner la mise-à-pied d'employés réguliers directement ou parce que l'addition du personnel ainsi déplacé à d'autres occupations ou départements aura créé immédiatement ou par la suite un surplus d'employés. Le droit de mettre à pied mentionné au présent paragraphe est sujet à l'application de l'article 20 relatif à la sécurité d'emploi.

35:05 Rien dans ce qui précède ne doit être interprété comme une restriction au droit de la Régie d'acheter du matériel, des matériaux, de l'outillage pour l'exploitation de la Régie.

ARTICLE 36 — UNIFORMES

36:00 La Régie fournira gratuitement à ses employés tout uniforme ou pièce vestimentaire qu'elle exige. Les vêtements ainsi fournis demeurent la propriété de la Régie. Ces uniformes ou pièces vestimentaires seront nettoyés ou lavés par la Régie et à ses frais. Le remplacement sera fait sur remise du vieux vêtement. C'est la Régie qui décidera si un vêtement n'est plus portable. La pratique suivie par la Régie dans les magasins, avant la signature de cette convention, relativement au nettoyage ou au lavage des uniformes fournis par elle sera continuée.

ARTICLE 37 — SALAIRE D'UNE NOUVELLE FONCTION

37:00 Le salaire d'une fonction nouvellement créée ou substantiellement modifiée pendant cette convention sera fixé par la Régie. S'il y a désaccord avec un employé ou des employés concernés ou le Syndicat, ce taux de salaire sera soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 38 — DROITS DE LA DIRECTION

38:00 Le Syndicat reconnaît que la Régie a seule le droit de diriger ses affaires, y compris, sans s'y limiter, le droit de:

- a) Localiser ses entrepôts, magasins, garages et bureaux, déterminer l'équipement dont ils seront pourvus, gérer son commerce, en diriger les opérations et donner des sous-contrats;
- b) embaucher, classifier, exercer ses droits de direction touchant les mouvements de personnel, éliminer des occupations, opérer la mise à la retraite des employés conformément au plan en vigueur et exercer la discipline;

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

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

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

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

38:01 Les droits dont il est question au paragraphe 38:00 qui précède doivent être exercés conformément aux dispositions de la présente convention collective et aux droits de l'employé.

38:02 Tout droit et obligation de la Régie dont l'exercice n'est pas conditionné par la convention collective demeurent le droit et obligation de la Régie.

ARTICLE 39 — GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

39:00 Il n'y aura pas de grève ni lock-out pendant la durée de la présente convention. Le syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera pas un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 40 — PRESTATIONS DE CHÔMAGE

40:00 Jusqu'à ce que les employés de l'unité de négociation puissent recevoir des prestations en vertu de la loi sur l'assurance-chômage, la Régie paiera les prestations ci-après mentionnées à un employé:

- a) s'il est mis à pied à cause de l'application des dispositions de cette convention relative à la mise à pied découlant d'une réduction de personnel au sens de cette convention pour manque de travail, mais non dans d'autres cas;
- b) qui a travaillé au moins 1,500 heures dans l'année qui précède sa mise à pied. Si un employé a travaillé moins de 1,500 heures dans cette année-là, mais un minimum de 1,000 heures, le montant des prestations ci-après mentionnées, seront calculées au prorata par rapport à 1,500 heures;
- c) qui satisfait aux autres conditions ci-après mentionnées.

40:01 Pour avoir droit aux prestations de chômage, l'employé mis à pied doit être à pied depuis une semaine de calendrier pour laquelle il ne reçoit pas de prestations.

40:02 Un employé mis à pied à cause d'un manque de travail n'est pas éligible aux prestations de chômage si le manque de travail est dû à une des raisons suivantes:

- a) une grève, ralentissement de travail ou tout autre conflit ouvrier;
- b) tout cas fortuit ou de force majeure.

40:03 Un employé mis à pied pour manque de travail au sens susdit aura droit aux prestations de chômage selon son ancienneté à la date de sa mise à pied selon l'échelle suivante des prestations:

Années d'ancienneté complétées	Montant de prestations	Période de paiements
Plus de 1	\$20.	5 semaines
" 2	20.	7 "
" 3	20.	10 "
" 4	20.	11 "
" 5	25.	15 "
" 6	25.	15 "
" 7	25.	17 "
" 8	25.	19 "
" 9	25.	21 "
" 10	30.	23 "
" 11	30.	25 "
" 12	30.	26 "
" 13	30.	26 "
" 14	30.	26 "
" 15	35.	26 "
" 16	35.	26 "
" 17	35.	26 "
" 18	35.	26 "
" 19	35.	26 "
" 20 et plus	40.	36 "

ARTICLE 41 — DURÉE DE LA CONVENTION

41:00 La présente convention sera en vigueur du jour de sa signature jusqu'au 31 octobre 1967.

En foi de quoi les parties ont signé, ce 18ième jour de février 1965, à Québec.

RÉGIE DES ALCOOLS DU QUÉBEC

(signé) Jean Lesage

Par: (signé) Lorne G. Power

Témoin

SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES PROVINCIAUX

(Section Régie des alcools du Québec)

(signé) Jean Marchand

Par: (signé) René Chartrand

Témoin

Président

Par: (signé) Jean Galibert

Secrétaire

RÉGIE DES ALCOOLS DU QUÉBEC

TAUX DE SALAIRES

40:04 Dès qu'un employé a été rappelé et doit retourner au travail conformément à la clause de rappel au travail ou dès qu'un employé accepte du travail régulier de tout autre employeur, la Régie cessera le paiement des prestations de chômage ci-haut mentionnées. L'employé rappelé qui a droit de ne pas revenir au travail en vertu de la clause de rappel, cessera d'avoir droit aux prestations. Cependant, si l'employé est mis à pied pour manque de travail par son nouvel employeur avant que cet employé ait pu se qualifier pour recevoir des prestations d'assurance-chômage, la Régie lui continuera ses prestations.

40:05 Si la première mise à pied d'un employé dure moins longtemps que le temps applicable à son cas, selon l'échelle ci-haut mentionnée, les prestations de chômage inutilisées lui seront conservées pour toutes mises à pied subséquentes, pendant la durée du contrat, auquel cas il n'y aura pas de période d'attente telle que mentionnée au paragraphe .01 qui précède. Pour le calcul des périodes de prestations, l'on devra déduire, s'il y a lieu, les périodes de prestations déjà payées d'un employé.

40:06 Un employé qui aura épuisé ses prestations de mise à pied pourra se qualifier de nouveau pour ces prestations après avoir travaillé pour la Régie pendant un total de 250 jours ouvrables. Il aura alors droit au montant hebdomadaire correspondant à son ancienneté au sens de l'article 20 mais pour une période correspondant à l'ancienneté acquise pour les fins du présent article depuis son premier rappel au travail survenu après l'épuisement de ses prestations.

40:07 Advenant l'application de la loi de l'assurance-chômage aux employés de l'unité de négociation et leur droit à recevoir effectivement des prestations en vertu de ladite loi, le plan de prestations convenu au présent article cessera de s'appliquer. Toutefois, l'employé, après avoir épuisé son droit aux prestations de la Commission d'Assurance-chômage, aura droit à des prestations égales à celles de la Commission d'Assurance-chômage pour une période de temps correspondant à la différence entre le nombre de semaines prévues par le présent plan et le nombre de semaines durant lesquelles il aura reçu lesdites prestations de la Commission d'Assurance-chômage.

Grade	Taux minimum	Après 1 an d'expérience	Après 2 ans d'expérience	Après 3 ans d'expérience	Taux maximum
3	2116	2266	2416	2566	2716
4	2216	2366	2516	2666	2816
5	2316	2466	2616	2766	2916
6	2416	2566	2716	2866	3016
7	2616	2766	2916	3066	3216
8	2816	2966	3116	3266	3416
9	2916	3066	3216	3366	3516
10	3016	3216	3416	3616	3816
11	3116	3316	3516	3716	3916
12	3416	3616	3816	4016	4216
13	3716	3916	4116	4316	4516
14	4016	4216	4416	4616	4816
15	4316	4516	4716	4916	5116
16	4616	4816	5016	5216	5416

TAUX DE SALAIRE — 1er NOVEMBRE 1965

3	2272	2422	2572	2722	2872
4	2372	2522	2672	2822	2972
5	2472	2622	2772	2922	3072
6	2572	2722	2872	3022	3172
7	2772	2922	3072	3222	3372
8	2972	3122	3272	3422	3572
9	3072	3222	3372	3522	3672
10	3172	3372	3572	3772	3972
11	3272	3472	3672	3872	4072
12	3572	3772	3972	4172	4372
13	3872	4072	4272	4472	4672
14	4172	4372	4572	4772	4972
15	4472	4672	4872	5072	5272
16	4772	4972	5172	5372	5572

RÉGIE DES ALCOOLS DU QUÉBEC
TAUX DE SALAIRE — 1er Novembre 1966

Grade	Taux minimum	Après 1 an d'expérience	Après 2 ans d'expérience	Après 3 ans d'expérience	Taux maximum
3	2636	2786	2936	3086	3236
4	2736	2886	3036	3186	3336
5	2836	2986	3136	3286	3436
6	2936	3086	3236	3386	3536
7	3136	3286	3436	3586	3736
8	3336	3486	3636	3786	3936
9	3436	3586	3736	3886	4036
10	3536	3736	3936	4136	4336
11	3636	3836	4036	4236	4436
12	3936	4136	4336	4536	4736
13	4236	4436	4636	4836	5036
14	4536	4736	4936	5136	5336
15	4836	5036	5236	5436	5636
16	5136	5336	5536	5736	5936

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective signée ce jour entre les parties ci-dessus mentionnées.

La grève en cours depuis le 5 décembre 1964 prend fin aux conditions suivantes:

1° L'entreprise y compris ses entrepôts, ses bureaux et ses magasins rouvrira ses portes le 19 février 1965.

2° Tous les employés réguliers qui étaient à l'emploi de l'entreprise le 4 décembre 1964 sont rappelés au travail pour la date ci-haut mentionnée par le seul fait de la fin de la grève.

3° Tous les employés réguliers qui étaient à l'emploi le 4 décembre 1964 reviennent dans leurs occupations respectives et aux postes qu'ils occupaient respectivement le 4 décembre 1964, après quoi la convention collective s'appliquera.

4° Le contrat de travail individuel de chaque employé régulier n'a pas été rompu par la grève.

5° Les employés qui au 4 décembre 1964 étaient réguliers et avaient acquis des droits d'ancienneté selon les dispositions de ladite convention collective retournent au travail avec une ancienneté accrue de la période de temps qu'a duré la grève.

6° Pour la computation de la durée de service d'un employé régulier donnant droit aux vacances payées, le temps de la grève compte comme si les employés avaient travaillé pendant toute la durée de celle-ci.

7° La Régie n'exercera aucune discrimination, ne prendra aucune sanction et ne fera aucune réprimande à l'endroit de quelque employé que ce soit de l'unité de négociation en raison de la grève, des événements découlant de celle-ci, du rôle qu'il y a joué et en général de tout acte ou omission de sa part rattaché à la grève.

8° Chacune des parties renonce à l'avance à toute action ou procédure légale qu'elle pourrait intenter devant toute Cour ou Commission contre l'autre partie, et/ou contre tout officier, représentant, administrateur, agent et/ou membre de l'autre partie relativement à la grève, aux événements découlant de celle-ci, du rôle qu'il y a joué et en général de tout acte ou omission de sa part rattaché à la grève.

9° Nonobstant toute clause de cette convention, la Régie consent d'avance à la libération sans solde d'au plus six (6) employés au total pour les deux syndicats et désignés conjointement par ces derniers et pour les deux régions impliquées dans la grève pour une période d'au plus six (6) jours ouvrables répartis sur une période de deux (2) semaines en vue de liquider toutes affaires urgentes découlant de l'état de grève qui a existé.

10° La rétroactivité à raison de \$8.00 par semaine du 13 février 1964 au 4 décembre 1964, calculée sur le nombre de semaines de l'employé durant lesquelles il a travaillé à la Régie dans cette période, sera payée le premier vendredi qui suivra les premiers quinze (15) jours écoulés après le retour au travail. Cependant l'employé qui ayant cessé d'être à l'emploi de la Régie le 4 décembre 1964 et celui qui ne reprendra pas le travail dans les délais prévus à l'article 19:02 n'aura pas droit à ce bénéfice.

11° La durée de service requise pour l'accession à tout échelon de salaire comprend le temps de la grève.

12° Toutes les retenues de primes d'assurances quelconques souscrites par un employé, l'excédent de contributions à la loi des Pensions pour la période du 13 février 1964 au 4 décembre 1964 inclusivement, excédent occasionné par la rétroactivité de salaires aux taux prévus par cette loi et toutes autres déductions applicables, seront retenues du chèque de rétroactivité.

13° Tout employé qui ne reviendra pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivront le 19 février 1965 sera considéré comme ayant démissionné sauf dans le cas d'absence pour une raison valide au sens de cette convention.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNE A QUEBEC,
ce 18ième jour de février 1965.

RÉGIE DES ALCOOLS DU QUÉBEC

(signé) Jean Lesage

Par: (signé) Lorne G. Power

**SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
PROVINCIAUX
(section: Régie des alcools du Québec)**

(signé) J. Marchand

Par: (signé) René Chartrand

**SYNDICAT DES OUVRIERS DE LA
RÉGIE DES ALCOOLS (C.S.N.)**

Par: (signé) Réal Chalifour