

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

La Régie des Alcools du Québec

et

Le Syndicat des Fonctionnaires
de la Régie des Alcools du Québec

Montréal, 12 décembre 1968

TABLE DES ARTICLES DE LA CONVENTION

ARTICLE	PAGE
1 But de la convention	5
2 Reconnaissance	5
3 Définition et juridiction	5
4 Régime syndical	5
5 Affichage d'avis	6
6 Statut de l'employé	6
7 Heures de travail	6
8 Heures de travail — Magasins	7
9 Temps supplémentaire — Magasins	8
10 Temps supplémentaire — Bureaux	8
11 Vacances annuelles payées	8
12 Jours chômés et payés	9
13 Congés sociaux payés	9
14 Absences pour activités syndicales	9
15 Participation aux élections	10
16 Délégué en chef	10
17 Congés payés en cas de maladie ou accident	11
18 Congés de maternité	12
19 Procédure de règlement des griefs	12
20 Suspension et congédiement	12
21 Arbitrage	13
22 Ancienneté	13
23 Application des droits d'ancienneté	14
24 Sécurité d'emploi	17
25 Règles de discipline	18
26 Evaluation des tâches	18
27 Automation et mécanisation	19
28 Comité de relations de travail	19
29 Congé sans solde	19
30 Droits acquis	19
31 Validité	19
32 Annexes et amendements	19
33 Hygiène et sécurité	19
34 Plan d'assurance collective	20
35 Plan de retraite	20
36 Versement du salaire	20
37 Droits généraux	20
38 Ouvrage donné à contrat	20
39 Uniformes	21
40 Salaire d'une nouvelle fonction	21
41 Droits de la direction	21
42 Grève et contre-grève	21
43 Prestation de chômage	21
44 Salaires	22
45 Durée de la convention	23
Entente de retour au travail	23

CONVENTION COLLECTIVE
entre
LA RÉGIE DES ALCOOLS DU QUÉBEC
et
LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
DE LA RÉGIE DES ALCOOLS DU QUÉBEC

ARTICLE 1 — BUT DE LA CONVENTION

1:01 La convention collective a pour but de promouvoir des rapports harmonieux entre la Régie et ses employés et d'établir des relations ordonnées entre la Régie et le Syndicat relativement aux conditions de travail.

ARTICLE 2 — RECONNAISSANCE

2:01 La Régie des alcools du Québec reconnaît le Syndicat des fonctionnaires de la Régie des alcools du Québec comme le représentant de l'ensemble des salariés assujettis à l'accréditation en date du 31 juillet 1964.

ARTICLE 3 — DÉFINITION ET JURIDICTION

3:01 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 de la Régie des alcools du Québec;
- c) «Directeur général»: signifie le directeur général 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;

3:02 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 de la 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»

- Directeur général et Président du conseil d'administration
- Le personnel du bureau du Directeur général et Président du conseil d'administration
- Directeur général adjoint
- Le personnel du bureau du directeur général adjoint
- Président de la Régie
- Le personnel du bureau du Président de la Régie
- Régisseur
- Le personnel du bureau du Régisseur
- Gérant de section
- Officier général d'administration
- Directeur des relations industrielles
- Personnel du bureau du Directeur des relations industrielles
- Directeur du personnel
- Le personnel du bureau du personnel
- Directeur du service des méthodes et procédés administratifs
- Technicien du service des méthodes et procédés administratifs
- Analyste du service des méthodes et procédés administratifs

- Directeur des services administratifs
 - Contrôleur
 - Comptable en chef
 - Service de l'audition interne
 - Chef de service
 - Assistant au chef de service
 - Greffier
 - Auxiliaire en informatique
 - Analyste de l'informatique
 - Surveillant au département de l'informatique
 - Assistant
 - Surintendant
 - Assistant-surintendant
 - Gérant de magasin
 - Gérant suppléant de magasin
 - Assistant gérant
 - Pourvoyeur
 - Chimiste
 - Technicien de laboratoire
 - Agent-vérificateur
 - Conseiller juridique
 - Agent de recherche (Qué.)
 - Inspecteur d'établissements licenciés (Mtl)
 - Officier de sécurité
 - Contrôleur des stocks
 - Assistant-contrôleur des stocks
 - Conseiller technique
 - Gérant de bureau
 - Agent de bureau principal
 - Publiciste
 - Agent d'administration
 - Archiviste au permis
 - Infirmière en chef
 - Standardiste en chef
 - Secrétaire et sténo-secrétaire au sens du règlement numéro 418 de la Commission de la fonction publique concernant les employés de secrétariat et attachés aux fonctions exclues ci-haut.
- Nonobstant l'article 3, fonctions exclues de l'unité de négociation, les cas suivants pourront être soumis pour étude et décision à la Commission des Relations de Travail sans préjudice et sous réserve de tous les droits des parties concernées de contester et de faire toute défense à ce genre de demande.

- 1) Agent de recherche
- 2) Inspecteurs des établissements licenciés
- 3) Archiviste au permis
- 4) Personnel du bureau du personnel
- 5) Assistant-chef de service
- 6) Assistant-surveillant
- 7) Secrétaire et sténo-secrétaire au sens du règlement numéro 418 de la Commission de la fonction publique concernant les employés de secrétariat et attachés aux fonctions exclues ci-haut.
- 8) Contremaître-adjoint
- 9) Caporaux et sergents
- 10) Chauffeurs privés

ARTICLE 4 — RÉGIME SYNDICAL

4:01 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.

4:02 Aucun employé ne perdra son emploi parce qu'il aura été expulsé du Syndicat, mais il devra continuer, pour la durée de la présente convention, de payer les cotisations syndicales mentionnées au paragraphe 4.03 ci-dessous, et ces cotisations seront

retenues sur son salaire tel que prévu dans cet article.

- 4:03 Tous les employés régis par ce contrat à l'emploi à la date de la signature dudit contrat et tous les employés qui seront embauchés par la suite, quinze (15) jours après leur dernier embauchage, 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 DE LA RÉGIE DES ALCOOLS DU QUÉBEC

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

.....
Membre

.....
Témoin

No.

- 4:04 Pour la durée de la présente convention la Régie consent à déduire et à remettre périodiquement au secrétaire financier du syndicat les cotisations mentionnées au paragraphe 4:03 de la présente, provenant des salaires des employés ainsi que la liste des employés concernés, leur département, la déduction syndicale faite pour chacun d'eux et le code indiquant la raison de non déduction lorsqu'il n'y a pas cotisation.
- 4:05 Les cotisations ne seront plus déduites par la Régie du salaire de tout employé qui, entre le 60e et le 30e jour précédent 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.
- 4:06 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 4:02, 4:03 et 4:04 pour les employés qui ne sont pas membres du Syndicat.
- 4:07 On considère 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 5 — AFFICHAGE D'AVIS

- 5:01 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 le directeur général ou son délégué l'ait préalablement approuvé.
- 5:02 Le syndicat peut, dans une localité individuelle sauf celles de Montréal et Québec, afficher ses avis de convocation d'assemblée, signés par un représentant autorisé du syndicat, à condition que l'avis

se limite à indiquer s'il s'agit d'une assemblée générale ou d'une assemblée spéciale, l'heure, la date et l'endroit.

ARTICLE 6 — STATUT DE L'EMPLOYÉ

- 6:01 L'expression «employé permanent» signifie tout salarié qui bénéficie de la sécurité d'emploi dont il est fait mention à l'article 24 du présent contrat.
- 6:02 L'expression «employé régulier» signifie tout salarié visé par l'article 3:02 de la présente convention collective et qui a complété six (6) mois consécutifs d'emploi comme employé à l'essai au service de la Régie, à moins que les parties s'entendent pour prolonger la période d'essai d'un ou de plusieurs employés.
- 6:03 L'expression «employé à l'essai» signifie tout salarié visé par l'article 3:02 de la présente convention, embauché pour remplir un poste devenu vacant de façon permanente et qui compte moins de 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. 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.
- 6:04 La Régie peut congédier ou mettre à pied l'employé à l'essai sans que ce dernier ait le droit de soumettre un grief selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention.
- 6:05 L'expression «employé temporaire» signifie tout salarié embauché pour une période indéfinie, pour remplacer les employés absents pour cause de vacances, de maladie, d'accidents, d'activités syndicales, de promotions temporaires hors de l'unité de négociation, de congés autorisés ainsi que tout salarié embauché pour accomplir un surcroît de travail ou un travail de caractère temporaire ou occasionnel.
- 6:06 Afin de faciliter l'application de la convention collective, la Régie convient de continuer sa politique et d'aviser tout nouvel employé de son statut, de ses fonctions, du régime syndical auquel il est soumis, et d'aviser le syndicat par les rapports périodiques des déductions syndicales.

ARTICLE 7 — HEURES DE TRAVAIL - BUREAUX

- 7:01 Le présent article vise à définir les heures normales de travail et ne doit pas être interprété comme une garantie ni de travail ni de salaire. Cependant, cet article ne peut en aucun temps être interprété de manière à contourner la sécurité d'emploi dont il est fait mention à l'article 24 de la présente convention.

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

- 7:02 La semaine normale de travail des employés de bureaux est de trente-deux heures et demie (32½) réparties également du lundi au vendredi inclusivement entre 8:30 a.m. et 5 heures p.m. comprenant un arrêt par jour d'une heure et demie (1½) non rémunérée pour le repas du midi. La semaine normale de 32½ heures est prolongée de 2½ heures à raison d'une demie (½) heure prise chaque jour le matin.
- 7:03 Le paiement des deux heures et demie (2½) additionnelles est versé en prolongation et à la fin de la semaine normale de travail calculé à 32½ heures. Lesdites deux heures et demie (2½) additionnelles devront être payées de la date d'ouverture des bureaux jusqu'au 1er octobre 1969 en calculant 8% sur le salaire réel payé aux employés de bureau selon l'échelle annexée au présent contrat. Du 1er octobre 1969 au 1er avril 1971, on procédera de la

même façon pour le paiement des deux heures et demie (2½) additionnelles mais en calculant le 8% sur les taux de l'échelle alors en force et annexée aux présentes.

Les heures additionnelles sont également payées à l'employé absent pour vacances, absence autorisée et payée, congé maladie. Il en est de même pour les jours chômés et payés.

- 7:04 S'il doit y avoir plus d'une équipe par jour dans l'informatique et services connexes nécessaires, les heures nouvelles pourront être différentes de celles prévues aux horaires déterminées à l'article 7:02 mais ne devront pas dépasser sept (7) heures de travail par jour et devront prévoir une période d'une heure et demie (1½) non rémunérée pour le repas. Ces horaires seront soumises au Comité des relations de travail au moins un (1) mois avant qu'elles soient mises en application. Les heures des équipes ne doivent pas dépasser les normes prévues à l'article 7:00 et elles doivent être formées en tenant compte de l'ancienneté des employés, mais le sujet jeune en ancienneté peut être assigné, le tout selon les exigences normales des tâches. Dans ces cas, une prime de \$4.20 par semaine sera payée à ces employés qui sont appelés à travailler le soir ou la nuit.
- 7:05 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 \$1.75 à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire.

ARTICLE 8 — HEURES DE TRAVAIL - MAGASINS

- 8:01 Le présent article vise à définir les heures normales de travail et ne doit pas être interprété comme une garantie ni de travail ni de salaire. Cependant, cet article ne peut en aucun temps être interprété de manière à contourner la sécurité d'emploi dont il est fait mention à l'article 24 de la présente convention.
S'il y avait manque de travail, la Régie accepte de procéder à la mise à pied d'employés temporaires et réguliers suivant les exigences de la présente convention au lieu de procéder à la réduction de la semaine normale de travail.
- 8:02 La semaine normale des employés de magasin est de trente-sept heures et demie (37½) en moyenne sur un cycle de deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines et peut inclure le samedi avant-midi. Les employés de magasin auront droit à une période d'arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour le repas. La semaine normale de travail de trente-sept heures et demie (37½) est prolongée de 2½ heures.
- 8:03 La Régie pourra fixer les cédules ou horaires hebdomadaires des employés pourvu que ces cédules hebdomadaires rencontrent les normes suivantes:
1) mardi matin au samedi midi, deux soirs par semaine;
2) lundi midi au vendredi soir, deux soirs par semaine;
3) lundi matin au vendredi soir, un soir par semaine;
4) lundi midi au samedi midi, un soir par semaine.
Les cédules ou horaires hebdomadaires de travail devront comporter dans les trois premiers cas deux (2) jours ou deux jours et demie (2½) consécutifs de congé et dans le dernier cas quarante-huit (48) heures consécutives de congé.
Les cédules ou horaires hebdomadaires de travail ne devront pas comporter d'heures discontinues.
- 8:04 La Régie peut fixer des cédules ou horaires hebdomadaires différents pour ses employés même dans un même magasin. Les employés d'un même magasin travaillant sur des cédules ou horaires hebdomadaires différents devront alterner sur un cycle de

deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines.

La Régie peut, en tout temps notifier un employé que le lundi suivant il est transféré à une autre cédule ou horaire hebdomadaire, nonobstant les termes de l'article 8:03.

- 8:05 Aucun horaire hebdomadaire normal ne comprendra le samedi après-midi.
La Régie peut faire travailler des employés à temps partiel le samedi après-midi au taux horaire simple, ce taux devra être calculé selon les échelles annexées aux présentes. La Régie devra, toutefois, avant d'utiliser des employés à temps partiel, accorder la priorité aux employés dudit magasin qui seront prêts à travailler le samedi après-midi et à exécuter le travail de cette demi-journée au taux simple. Les employés des autres magasins qui désirent travailler le samedi après-midi devront faire la demande par écrit à la Régie.
- 8:06 Toute cédule ou horaire hebdomadaire d'un employé pourra inclure deux (2) jours de travail avec maximum de dix heures et demie (10½) par jour lorsqu'il y a travail le soir et les autres jours avec un maximum de huit (8) heures par jour.
Lorsque, selon un horaire hebdomadaire, un employé doit se rapporter avant l'heure de midi pour travailler l'après-midi et le soir, il aura droit de recevoir la somme de \$1.75 pour payer son deuxième repas.
- 8:07 La Régie peut, en tout temps, fixer de nouvelles cédules ou horaires hebdomadaires des employés de magasins à l'intérieur des normes ci-haut mentionnées ou changer les anciennes. Toutefois, dans ce cas, elle devra donner aux employés du magasin concerné, ainsi qu'au Syndicat, un avis d'un mois avant de mettre cette nouvelle cédule ou horaire hebdomadaire en vigueur. Dans ce cas la nouvelle cédule ou horaire hebdomadaire sera soumise au Syndicat pour études au Comité des Relations de Travail. S'il n'y a pas entente au Comité des Relations de Travail et si la cédule n'est pas conforme aux normes ci-haut stipulées, les employés du magasin concerné et/ou le Syndicat peuvent loger un grief à la troisième étape de la procédure de règlement de griefs et procéder à l'arbitrage selon la convention collective et suivant ladite procédure de griefs et d'arbitrage. La Régie peut, toutefois, à la fin de l'avis d'un (1) mois, mettre en vigueur la nouvelle cédule ou horaire hebdomadaire jusqu'à décision finale de l'arbitre.
- 8:08 Le paiement des deux heures et demie (2½) additionnelles est versé en prolongation et à la fin de la semaine normale de travail calculée à 37½ heures.
Lesdites deux heures et demie (2½) additionnelles devront être payées de la date d'ouverture des magasins jusqu'au 1er octobre 1969 au taux de \$8.25. À partir du 1er octobre 1969 jusqu'au 1er avril 1971, ce montant de \$8.25 sera porté à \$8.87.
Les heures additionnelles sont également payées à l'employé absent pour vacances, absence autorisée et payée, congé maladie. Il en est de même pour les jours chômés et payés.
- 8:09 Tout horaire hebdomadaire sera affiché dans le magasin concerné et devra mentionner les heures quotidiennes d'arrivée et de départ des employés.
- 8:10 Un horaire hebdomadaire peut comporter moins de 40 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 40 heures.
- 8:11 Les horaires des magasins 56, 64 et du magasin de l'entrepôt 111, resteront à 35 heures par semaine tant que ces magasins demeureront situés dans les immeubles actuels, sauf pour les catégories d'employés qui travaillent aux heures de l'entrepôt.

8:12 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.

8:13 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. La Régie accordera pour ce repas la somme de \$1.75 à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire.

8:14 L'employé a droit à un quart ($\frac{1}{4}$) d'heure de repos au cours de la première partie de sa journée de travail et à un autre quart ($\frac{1}{4}$) 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 ($\frac{1}{4}$) 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 9 — TEMPS SUPPLÉMENTAIRE — MAGASINS

9:01 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 8 de la présente convention ou déterminées dans les horaires fixés en vertu desdits articles.

9:02 Le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le salaire de l'employé.

9:03 Dans les magasins tout travail accompli le dimanche à la demande expresse de la Régie est rémunéré à raison du double du salaire de l'employé.

9:04 Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales, a droit à un minimum de trois (3) heures payées selon les dispositions du paragraphe 9:01 du présent article sauf si les heures ainsi travaillées forment une période continue avec les heures normales de travail.

9:05 Le travail supplémentaire doit être réparti équitablement entre les employés travaillant dans l'occupation dans le département où tel travail doit être fait et qui sont compétents pour ce travail.

9:06 Sujet à l'application de l'article 8:05, 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, sauf si la Régie choisit d'offrir ce travail en temps supplémentaire à d'autres.

ARTICLE 10 — TEMPS SUPPLÉMENTAIRE — BUREAUX

10:01 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 7 de la présente convention ou déterminées dans les horaires fixés en vertu dudit article.

10:02 Le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le salaire de l'employé.

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

10:04 Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales, a droit à un minimum de trois (3) heures payées selon les dispositions du paragraphe 10:01 du présent article sauf si les heures ainsi travaillées forment une période continue avec les heures normales de travail.

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

10:06 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, sauf si la Régie choisit d'offrir ce travail en temps supplémentaire à d'autres.

ARTICLE 11 — VACANCES ANNUELLES PAYÉES

11:01 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).

11:02 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).

11:03 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 quatre ($1\frac{1}{4}$) par mois civil de service continu à la Régie avant le 1er mai.

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

11:05 a) La Régie indiquera avant mars la période générale des vacances et déterminera le nombre minimum d'employé(s) par occupation, classification, département ou magasin qu'elle requière à la fois pour assurer ses opérations pendant toute période particulière pour fins de vacances.

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 (2) périodes. En tout autre cas, il devra les prendre d'une manière continue.

c) La Régie affichera en avril les dates des périodes de vacances annuelles des employés de manière à ce que chacun connaisse, à l'avance la période de ses vacances annuelles.

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

e) 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 12 — JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 12:01 Les jours suivants seront chômés
- Le Jour de l'An
 - Le lendemain du Jour de l'An
 - La fête de l'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
- 12:02 a) Ces jours chômés seront payés à temps simple en autant qu'ils coïncident avec des jours où l'employé aurait normalement travaillé.
- b) Si néanmoins l'employé travaille au lieu de chômer comme susdit un de ces jours, il sera payé à raison d'une fois et demie son salaire en plus de la rémunération à temps simple pour ce congé.
- c) Toute fête ci-haut mentionnée reportée à un autre jour par la loi ou les gouvernements fédéral ou provincial, sera célébrée ce jour-là et les présentes dispositions s'appliqueront à celui-ci.
- 12:03 Pour avoir droit à la 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 pour lequel un employé retire des prestations de congé maladie ou accident selon les dispositions de l'article 17:05. En tout tel cas, l'employeur pourra exiger un certificat médical.
 - 2) Pour toute absence autorisée et payée.
 - 3) S'il siège comme juré à la Cour.
 - 4) Dans le cas d'une mise à pied survenant le jour précédant ou le jour suivant ce congé et durant lequel l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été mis à pied.
 - 5) Dans le cas d'assignations, à titre de témoin, devant tout tribunal, commission, cour ou conseil.
 - 6) Pour tout autre raison acceptée par la Régie.

ARTICLE 13 — CONGÉ SOCIAUX PAYÉS

- 13:01 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, d'une bru, d'un gendre, trois (3) jours à compter du décès jusqu'au funérailles inclusivement. 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.
 - c) Un jour: à l'occasion de son mariage.
- 13:02 L'employé doit utiliser immédiatement ce permis d'absence et ne peut le remettre à plus tard.

- 13:03 Un employé n'aura pas droit au salaire pour une telle absence s'il reçoit déjà un salaire pour la même période en vertu des vacances payées, des 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 paye pour n'importe quelle raison;
 - b) s'il est en grève.
- 13:04 L'employé qui en fait la demande a droit d'obtenir pour des raisons sérieuses et d'urgence comme par exemple: incendie à la maison, un permis d'absence sans perte de salaire. Les raisons invoquées à l'appui de sa demande doivent être précises et la nécessité de l'absence doit être prouvée.
- En cas de déménagement l'employé aura droit à un maximum d'un jour par année.

ARTICLE 14 — ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 14:01 Le président et le secrétaire du syndicat pourront s'absenter du travail, sans rémunération pour s'occuper des affaires syndicales internes du syndicat, après en avoir prévenu leur supérieur immédiat.
- 14:02 Tout membre du syndicat pourra s'absenter sans paye du travail pour assister à des congrès, réunions et conférences de nature syndicale 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 une (1) semaine 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.
- 14:03 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 19:00 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.
- 14:04 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.
- 14:05 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.

DÉLÉGUÉS DÉPARTEMENTAUX

ANNEXE RELATIVE À L'ARTICLE 14:05

- 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).

- 14:06 Le syndicat fournira à la Régie et la Régie au syndicat une liste des personnes autorisées à ac-

complir toutes fonctions relatives à la présente convention. Le syndicat en plus de fournir à la Régie la liste des membres syndicaux des divers comités devra lui faire parvenir la liste de ses officiers et délégués.

- 14:07 Le syndicat pourra désigner un maximum d'un employé membre de l'unité de négociation pour s'occuper en permanence des affaires internes 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 14:07 s'appliquera de la même façon dans ce dernier cas.
- 14:08 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.
- 14:09 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.
- 14:10 Les conseillers et les experts du syndicat peuvent participer à toute réunion conjointe des comités prévus par cette convention et à toute rencontre des parties.
- 14:11 La Régie fera parvenir au secrétaire du syndicat, au bureau de la C.S.N., copie de tout affichage.
- 14:12 Dans les cas de permis d'absence accordés en vertu du présent article, le salaire normal et les bénéfices marginaux de l'employé sont maintenus sujet à remboursement par le syndicat à l'employeur selon la formule suivante:
- a) pour chaque jour ouvrable d'absence d'un employé dont le traitement est annuel, une somme égale au traitement brut de cet employé par jour ouvrable;
 - b) pour chaque heure ouvrable d'absence d'un employé dont le salaire est fixé à l'heure, une somme égale au salaire horaire de tel employé;
 - c) plus une somme égale à quinze pour cent (15%) du montant de traitement remboursable pour tenir compte des bénéfices marginaux.

ARTICLE 15 — PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS

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

ARTICLE 16 — DÉLÉGUÉ EN CHEF

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

- 16:02 Le délégué en chef doit être un employé au sens de cette convention. Il aura juridiction sur les deux conventions.
- 16:03 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.
- 16:04 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 16:03. 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.
- 16:05 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.
- 16:06 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.
- 16:07 Le délégué en chef lorsqu'il est dans les immeubles de la Régie, est soumis aux règles et aux règlements de la Régie.
- 16:08 Le Syndicat pourra lui nommer un successeur, avec les mêmes fonctions, droits et privilèges.
- 16:09 Le délégué en chef fait partie ex-officio du comité de grief du syndicat. 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.
- 16:10 Le Syndicat peut lui nommer un remplaçant dans les cas d'absence du délégué en chef pour les raisons suivantes exclusivement: vacances, maladie de plus de trois (3) jours, 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.
- 16:11 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.
- 16:12 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.
- 16:13 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 17 — CONGÉS PAYÉS EN CAS
DE MALADIE OU ACCIDENT**

17:01 Tout employé incapable de travailler pour cause de maladie ou accident bénéficie de congés, aux conditions ci-après mentionnées.

17:02 Il est accordé à tout employé un crédit d'une journée et quart (1¼) par mois de service soit un nombre correspondant à quinze (15) jours de travail pour chaque exercice financier. Ces jours de maladie sont cumulatifs.

17:03 A la date de la signature de la présente convention, tout employé a à son crédit autant de jours et quart (1¼) 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 de la Régie 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.

17:04 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.

17:05 L'employé malade possédant des jours de congés accumulés dans sa réserve dont il peut se servir pour être payé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement un jour chômé et payé, aura le droit d'être payé pour ledit jour chômé et payé qui coïncide avec des jours qu'il aurait normalement travaillé.

17:06 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.

17:07 L'employé en permis d'absence pour maladie qui a plus de dix (10) ans de service continu, a droit pendant une période maximum, de six (6) mois, à un congé à demi-salaire pour la durée de sa maladie, à condition qu'il ait épuisé sa réserve de congés de maladie et ait profité du maximum prévu à l'article 17:06 pour une prolongation de permis d'absence.

17:08 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.

17:09 Tout employé qui aura bénéficié des dispositions du présent article 17, 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.

17:10 L'expression « maladie » utilisée aux présentes comprend également l'incapacité de l'employé découlant d'un accident.

17:11 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.

17:12 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 calculée 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.

17:13 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.

17:14 La Régie peut faire examiner tout employé en tout temps par son médecin.

17:15 Si un employé ayant au moins une année de service démissionne ou est congédié, s'il est mis à sa retraite avec pension différée ou s'il décède avant sa mise à la retraite, la Régie paie à l'employé ou à ses ayants droits une gratification en espèces égale à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés, calculée de la façon indiquée au tableau II du paragraphe 17:12 du présent article. La gratification en espèces ne doit en aucun cas excéder une somme égale à trois (3) mois de salaire à la date du départ.

17:16 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.

- 17:17 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.

ARTICLE 18 — CONGÉS DE MATERNITÉ

- 18:01 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.

- 18:02 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.
- 18:03 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 19 — PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 19:01 Tout grief ou mécontentement au sens du Code du travail entre l'employé et la Régie sera soumis à la procédure suivante:

- 19:02 1ère étape:

L'employé soumettra par écrit son grief ou la mécontentement à son supérieur immédiat, directement ou accompagné de son délégué de département, pourvu qu'il le soumette au cours des quinze (15) jours 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.

Le supérieur immédiat pourra donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours de la réception par lui du grief.

- 19:03 2e étape:

Si la réponse écrite du supérieur immédiat n'est pas jugée satisfaisante par l'employé, celui-ci directement, seul ou accompagné du délégué de son département retransmettra son grief au surintendant ou à son représentant dans les quinze (15) jours après la réception par lui de la réponse de son supérieur immédiat.

Si aucune réponse ne lui a été donnée dans la période de dix (10) jours accordée au supérieur immédiat, l'employé seul ou accompagné du délégué de son département retransmettra son grief dans les dix (10) jours qui suivent au surintendant.

Le surintendant pourra donner sa réponse écrite dans les dix (10) jours de la réception par lui du grief.

- 19:04 3e étape:

Si la réponse du surintendant ne lui est pas satisfaisante, l'employé, seul ou/et le délégué en chef, dans les quinze (15) jours qui suivent, peut sou-

mettre son grief au Directeur Général ou son représentant.

Si aucune réponse ne lui a été donnée durant la période de dix (10) jours accordée au surintendant, l'employé ou/et le délégué en chef, dans les dix (10) jours qui suivent, peut soumettre son grief au Directeur Général ou son représentant.

Le Directeur Général ou son représentant pourra donner sa réponse écrite dans les quinze (15) jours de la réception par lui du grief.

- 19:05 Si la réponse du Directeur Général ou son représentant ne lui est pas satisfaisante, l'employé peut soumettre son grief, mais non une mécontentement, à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 21:00, à la condition qu'il le fasse dans les quinze (15) jours qui suivent la réponse du Directeur Général ou son représentant.

Si aucune réponse ne lui a été communiquée durant la période de quinze (15) jours accordée au Directeur Général ou son représentant, l'employé, peut soumettre son grief, mais non une mécontentement, à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 21:00 à la condition qu'il le fasse dans les quinze (15) jours qui suivent la fin du délai accordé au Directeur Général ou son représentant.

- 19:06 L'expression « jour » dans le présent article signifie un jour de calendrier.

- 19:07 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 19:03, soumis à partir de la deuxième étape et il suivra ensuite la procédure prévue par cette convention.

- 19:08 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 au directeur général 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 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 Syndicat dans les quinze (15) jours suivants, le Syndicat peut alors soumettre son grief à l'arbitrage, de la manière prévue à l'article 21:00.

- 19:09 Le grief écrit mentionné aux paragraphes 19:02, 19:07, 19:08, 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.

- 19:10 Le fardeau de la preuve incombe à celui qui présente le grief, sauf exceptions prévues à cette convention.

ARTICLE 20 — SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

- 20:01 La Régie pourra congédier ou suspendre tout membre de son personnel pour des causes justes et satisfaisantes. 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, et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

- 20:02 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 20 et 21 des présentes.

20:03 Dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiement, 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.

20:04 Dans tous les cas mentionnés au présent article 20, le fardeau de la preuve incombe à la Régie.

ARTICLE 21 — ARBITRAGE

21:01 a) La soumission d'un grief à l'arbitrage se fait par un avis donné à l'arbitre dans les quinze (15) jours 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 trente jours après qu'il aura reçu ledit avis et communiqué avec les parties. À 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.

21:02 L'arbitre doit entendre la cause avec diligence et sa décision doit être communiquée par écrit aux parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date de la soumission du grief à l'arbitre à moins que les parties consentent à lui accorder un délai additionnel. Cette décision est finale et lie le syndicat, tout employé intéressé et la Régie.

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

21:04 Les arbitres agiront à tour de rôle dans les districts où ils seront nommés.

Montreal:

Me Léon Lalonde, M. le juge André Montpetit, M. le juge Gaston Lacroix, M. le juge Paul Hurteau, M. le juge Harold Lande.

Québec:

M. le juge Victor Trépanier, Me Louis Marceau, M. le juge Jean Bérubé, M. le juge Marc Fortin, M. le juge André Montpetit.

21:05 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. À défaut d'entente, un ou des arbitres seront nommés par le Ministre du Travail:

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

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

21:07 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE 22 — ANCIENNETÉ

22:01 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. À la date où l'employé complète sa période d'essai, son ancienneté rétroagit de six (6) mois à compter de ladite date.

22:02 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 ou des omissions, elles seront discutées et corrigées par voie de grief, à moins que l'ancienneté de l'employé n'ait pas varié ou ne se soit pas terminée depuis le dernier affichage. Une copie de ces listes sera envoyée au syndicat.

22:03 a) Dans les cas d'absences dues aux accidents de travail ou à une maladie industrielle, l'ancienneté d'un employé sera maintenue et continuera de s'accumuler.

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

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

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

22:04 Durant sa période d'essai, un nouvel employé n'a aucun droit d'ancienneté et la Régie peut le permuer 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.

**ARTICLE 23 — APPLICATION DES DROITS
D'ANCIENNETÉ**

23:01 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'employé 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 qui n'a pas acquis de droit d'ancienneté en vertu de 22:01, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 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.

23:02 a) Le mot «région» signifie le territoire défini aux paragraphes 22 et 23 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.

23:03 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.

23:04 Règles particulières aux magasins

- a) 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.
- b) Lors du déménagement d'un magasin d'un local à un autre local ou de la fermeture d'un magasin et de son remplacement dans la même localité d'ancienneté ou une localité adjacente, les employés du magasin concerné auront priorité selon leur classification pour remplir les occupations dans le nouveau magasin.
- c) 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.

- 23:05 a)** La promotion à l'occupation de caissier de magasin sera offerte aux employés de magasin de la localité par le moyen de l'affichage.
- b) L'affichage aura lieu exclusivement dans les magasins de la localité; il indiquera l'occupation, la localité, le salaire, l'éducation minimum ou l'équivalent, l'âge limite pour faire application, et autres exigences spécifiques à la tâche telles que qualités physiques, admissibilité à caution, assiduité au travail, etc.
 - c) L'affichage durera dix (10) jours ouvrables. Les postulants pourront poser leur candidature au cours de ces dix (10) jours ouvrables. Ils le feront par écrit au directeur du personnel de la région, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un représentant syndical.
 - d) Les postulants qui auront satisfait aux conditions prévues à l'affichage seront admissibles à l'examen écrit. Les postulants qui n'auront pas satisfait aux conditions prévues seront avisés par écrit. L'examen devra porter uniquement sur les exigences de la fonction à remplir et les connaissances de la tâche.
 - e) Un comité par région formé 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, aura pour fonction de surveiller la tenue et de vérifier la correction des examens et tests auxquels les candidats sont soumis.
 - f) Les candidats admis à l'examen écrit devront obtenir un résultat d'au moins 70%. La valeur attribuée en points pour chaque question devra être inscrite sur chaque question. La candidature de ceux qui n'auront pas obtenu un résultat d'au moins 70% sur cet examen écrit ne sera pas acceptée. Toutefois, ceux qui auront failli conserver le droit de faire application lors d'un nouvel affichage pour cette même fonction.
 - g) Les candidats qui auront réussi l'examen écrit auront leur nom placé sur une liste d'admissibilité selon l'ordre de leur ancienneté.
 - h) Les postes vacants de caissier qui doivent être comblés de façon permanente seront offerts aux candidats inscrits à la liste d'admissibilité selon l'ordre de leur ancienneté.

Ils conserveront le droit de refuser un poste qui leur serait offert, sauf pour le plus jeune en ancienneté qui devra l'accepter.

- i) Lorsque la liste d'admissibilité pour la localité aura été réduite à un nombre relativement bas, la Régie procédera à un nouvel affichage, et ceux dont les noms apparaissaient encore à la liste d'admissibilité précédente seront placés sur la nouvelle liste d'admissibilité selon l'ordre d'ancienneté de cette liste.
 - j) Si aucun employé ne satisfait aux conditions qui précèdent, la Régie pourra offrir le poste à qui elle voudra après s'être conformée aux dispositions de la clause de rappel au travail.
 - k) 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'ouverture 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.
- 23:06 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.
- Lorsque praticable, la Régie évitera de transférer ceux qui ont le plus d'ancienneté.
- 23:07 La pratique suivie par la Régie concernant les hommes de stock dans les magasins sera continuée.

PROMOTIONS AUX POSTES VACANTS —

Règles particulières aux employés de bureau

- 23:08 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 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 les 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 invoquées 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 19:00 de la présente convention et porter ce grief à l'arbitrage selon l'article 21:00. 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 dix (10) jours ouvrables. Les postulants pourront poser leur candidature durant la période d'affichage. Ils le feront par écrit au directeur du personnel ou 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.
- 23:09 Règles applicables aux bureaux et magasins
- a) Aucune promotion ne peut avoir pour effet de déplacer un autre employé de son occupation, le tout sans affecter la clause des transferts.
- b) 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 23:08-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 du 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.
- La Régie informera par écrit sans délai, le délégué en chef de toute nomination ainsi faite.
- c) Tout employé de la région qui désire être transféré d'un poste à un autre à l'intérieur de l'unité de négociation, dans la même occupation, en informera la Régie par écrit avant l'affichage d'un tel poste.
- Le poste vacant sera offert prioritairement à tout employé éligible, selon son ancienneté et sa capacité à remplir les exigences normales de

la tâche, qui aura, antérieurement à l'affichage du poste, manifesté par écrit à la Régie son désir de remplir un tel poste.

23:10 Tout employé est libre de refuser ou d'accepter une promotion à moins qu'il ait posé sa candidature.

23:11 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, le tout sans discrimination.
- b) L'employé qu'il se trouvera ainsi à déplacer s'il en est, et qui devra aussi être transféré ne pourra l'être que selon les mêmes règles.
- c) 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.

23:12 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.

23:13 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.

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

23:14 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.

23:15 Fardeau de la preuve

Dans l'application de l'article 23, le fardeau de prouver que l'employé ne peut remplir les exigences normales de l'occupation, incombera à la Régie.

Annexe «C»

UNITÉ D'ANCIENNETÉ

- Groupe 1 — Administration
Comptabilité générale
Inventaire des magasins
Inventaire des entrepôts
Réquisition des magasins
Paye hebdomadaire et périodique
Achats - vins, spiritueux
Achats - matériels
Magasin général (matériel - papier)
Douanes et accise

Transport, réclamations et assurances
Département des permis
Département des inspecteurs des établissements licenciés

Courrier
Commis d'information
Messager
Commis d'antichambres
Intendance des magasins

- Groupe 2 — Service de l'informatique
Groupe 3 — Reliure excepté les techniciens
Groupe 4 — Laboratoire
Groupe 5 — Infirmerie
Groupe 6 — Standardistes de téléphone
Groupe 7 — Sténos-dactylos
Dactylos
Commis-dactylos
Groupe 8 — Les localités tel que définies à l'annexe «D»

Annexe «D»

UNITÉ D'ANCIENNETÉ

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
279 — Trois-Rivières-Ouest
281 — Cap-de-la-Madeleine
- 4.— 222 — Sept-Iles
262 — Sept-Iles
- 5.— 229 — Shawinigan
234 — Shawinigan
255 — Shawinigan-Sud
- 6.— 212 — Jonquières
243 — Arvida
278 — Kénogami
- 7.— 246 — Drummondville
267 — Drummondville
- 8.— 263 — Roberval
203 — St-Félicien
277 — Dolbeau
- 9.— — Québec
— Sillery
— Ste-Foy
— Charlesbourg
— Loretteville
- 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 (Arthabaska)
- 21.— 223 — Lac Mégantic (Frontenac)
- 22.— 224 — Thetford-Mines (Mégantic)
- 23.— 227 — Chibougamou (Abitibi)
- 24.— 230 — Grand'Mère (Laviolette)
- 25.— 231 — Rivière-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)
- 275 — Hauterive (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 (Iles-de-la-Madeleine)
- 41.— 268 — Port Cartier (Saguenay)
- 42.— 269 — Forestville (Saguenay)
- 43.— 270 — Ste-Marie de Beauce (Beauce)
- 44.— 276 — Beauceville-Est

Annexe «D»

Montréal

- 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
- 131 — St-Lambert
- 140 — Laflèche
- 50.— 49 — Sorel
- 118 — Tracy
- 51.— 50 — Hull
- 72 — Hull
- 52 — Aylmer
- 130 — Gatineau
- 52.— 102 — Rouyn
- 115 — Noranda
- 53.— 41 — Beauharnois
- 129 — Châteauguay
- 54.— 59 — Dorion
- 73 — Ste-Anne-de-Bellevue
- 55.— 121 — Duvernay
- 95 — Chomedey
- 135 — Laval-des-Rapides
- 139 — St-Martin (Ville de Laval)
- 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)
- 141 — St-Bruno
- 137 — Boucherville
- 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)
- 101.— 136 — Ste-Geneviève-de-Pierrefonds

23:16 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 24 — SÉCURITÉ D'EMPLOI

24:01 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 23:03 de cette convention à moins d'une raison d'absence prévue par cette convention, conserveront au plan de la sécurité d'emploi les droits qu'ils avaient alors 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.

24:02 En cas de réduction de personnel, les employés réguliers, sauf ceux qui sont couverts par l'article 24:00, qui étaient à l'emploi le 31 octobre 1967, sauf ceux qui au retour au travail ne se présenteront pas au travail dans le délai stipulé à l'article 23 de cette convention à moins d'une raison d'absence prévue par cette convention demeureront à l'emploi de la Régie jusqu'à ce qu'ils soient transférés par la Régie dans un autre poste du domaine de la Fonction Publique ou para-publique telle que, hôpitaux, Commission Scolaire, Hydro-Québec, Régie et Commission gouvernementale, etc...

24:03 Déplacement dans l'unité d'ancienneté:

a) Avant d'être transféré dans le domaine de la Fonction Publique ou para-publique, les employés ci-haut mentionnés à l'article 24:02 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 31 octobre 1967 aura les mêmes droits et ainsi de suite.

24:04 Déplacement selon les clauses générales: L'employé bénéficiant de la sécurité d'emploi selon l'article 24:02 peut aussi se prévaloir des droits mentionnés à l'article 23.

24:05 Transfert à la Fonction Publique ou para-publique: La Régie peut transférer l'employé régulier au sens de l'article 24:02 qui serait mis à pied en vertu des dispositions de cette convention à un poste d'une classe non inférieure à la sienne dans la Fonction Publique ou para-publique telle que, hôpitaux, Commission Scolaire, Hydro-Québec, Régie et Commission gouvernementale, etc... à défaut de quoi elle le gardera à son emploi et pourra alors l'assigner sans perte de salaire à un poste de son choix sans

déplacer un autre employé, sauf pour 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.

- 24:06 Un employé dans le cas de toute mise à pied subséquente, conserve le droit de transfert selon les dispositions du présent article pour une durée de 24 mois consécutifs à son transfert et départ de la Régie.
- 24:07 La Régie devra aviser le syndicat de toute réduction de personnel 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.
- 24:08 Frais de déménagement:
Tout employé transféré au sens du présent article dans une région autre que la sienne après que les possibilités de lui trouver un emploi dans sa localité au sens de l'annexe «D» auront été épuisées, aura le droit s'il doit déménager aux frais de déménagements prévus par les règlements du Conseil de la Trésorerie Provinciale.
- 24:09 Refus d'accepter:
L'employé qui n'accepte pas l'assignation ou le transfert sera mis à pied sans aucun autre droit que de bénéficier des conditions de l'article 43:00 — Prestations de chômage.

ARTICLE 25 — RÉGLES DE DISCIPLINE

- 25:01 La Régie peut, pour cause juste et suffisante, réprimander, suspendre et congédier un employé.
- 25:02 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.
- 25:03 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.
- 25:04 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.
- 25:05 De même, toute réprimande écrite peut faire l'objet d'un grief.
- 25:06 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé ne sera considérée prescrite que si cet employé n'a encouru par la suite aucune autre mesure disciplinaire pour une période de dix-huit mois.
- 25:07 La Régie fournira à l'employé et/ou au délégué en Chef, sur demande, aux étapes de la procédure de règlement des griefs, les faits pertinents qui ont entraîné la mesure disciplinaire.
- 25:08 Si un employé est convoqué à une rencontre avec un représentant de la Régie pour raisons disciplinaires, durant ses heures normales de travail, il ne subira aucune perte de salaire durant son absence du travail. Si cette rencontre se fait en tout ou en partie en dehors de ses heures normales de travail la clause relative au temps supplémentaire s'appliquera.

ARTICLE 26 — ÉVALUATION DES TÂCHES

- 26:01 La Régie et le Syndicat des fonctionnaires de la Régie des Alcools du Québec constitueront dans les quarante-cinq (45) jours qui suivront la signature de la convention un Comité conjoint chargé de procéder à l'évaluation des tâches et à la classification des occupations régies par la convention. Ce Comité se réunira pour la première fois au plus tard au dernier jour de ce délai, sauf entente contraire entre les parties. Il sera composé de quatre repré-

sentants du Syndicat et de quatre représentants de la Régie.

- 26:02 Les parties syndicale et patronale pourront adjoindre aux membres du Comité qui les représentent un ou plusieurs experts en ce domaine, qui pourront assister aux séances du comité conjoint et prendre part aux discussions et qui seront payés par la partie qui les désignera.
- 26:03 a) Tout le travail des représentants syndicaux du comité d'évaluation des tâches assistés ou non de leurs experts, concernant cette clause, sera exécuté durant les heures régulières de travail et lesdits représentants seront libérés à cette fin. Cette libération sera faite sans perte de salaire lorsque ces représentants siégeront en comité conjoint i.e. avec la partie patronale et couvrira le temps normal de transport.
De plus, deux desdits représentants syndicaux nommément désignés par le Syndicat ne perdront pas de salaire lorsqu'ils feront du travail de vérification de description des tâches en dehors du comité conjoint, le temps de cette vérification comprenant le temps normal de transport d'un local, à l'autre.
b) Les représentants syndicaux du comité d'évaluation des tâches ainsi libérés avertiront au préalable, le directeur des relations industrielles ou son représentant de la nature du travail à exécuter, de l'endroit de son exécution, et de sa durée approximative. Avant de commencer tout travail, ils signaleront leur présence au supérieur immédiat, sur place.

- 26:04 Les membres syndicaux du comité d'évaluation des tâches pourront se servir du bureau du délégué en chef pour leurs travaux.
- 26:05 Le Comité se réunira aussi souvent que nécessaire
- 26:06 Lorsque le Comité conjoint en viendra à une entente complète, sur l'évaluation et la classification des occupations, cette entente prendra la forme d'une recommandation qui sera soumise, dans le mois qui suivra, à la Régie et à l'assemblée du Syndicat.
- 26:07 L'évaluation des tâches prévues à l'annexe «A» sera faite selon la procédure générale décrite ci-après.
- 26:08 Parmi les occupations sujettes à cette évaluation, la Régie soumettra au Syndicat et le Syndicat à la Régie une liste des occupations les plus représentatives. Le Comité s'entendra alors sur une liste commune de tâches repères.
- 26:09 La description des tâches repères sera faite de la façon suivante:
1) Le Comité s'entendra sur les procédures requises pour décrire les tâches repères.
2) La Régie en fera la description.
3) La Régie soumettra chacune de ces descriptions au Syndicat.
4) Le Syndicat vérifiera si ces descriptions rapportent adéquatement le travail demandé et soumettra ses corrections à la Régie.
5) La Régie vérifiera les corrections apportées par le Syndicat et si nécessaire, le Comité se réunira pour discuter et s'entendre sur les corrections à apporter.

- 26:10 La description des tâches repères ainsi complétée et acceptée par les parties, la Régie soumettra au Syndicat un manuel d'évaluation des tâches régies par cette convention. Le Syndicat soumettra ses commentaires sur ce manuel à la Régie pour étude par cette dernière. Le Comité se réunira alors pour s'entendre sur une rédaction finale de ce manuel.
- 26:11 La Régie procédera semblablement à la description des tâches repères pour la description des autres occupations prévues à l'annexe «A» et soumettra telles descriptions au Syndicat.

Le Syndicat vérifiera si ces descriptions rapportent adéquatement le travail demandé et soumettra ses corrections à la Régie.

La Régie vérifiera les corrections apportées par le Syndicat et si nécessaire, le Comité se réunira pour discuter et s'entendre sur les corrections à apporter.

- 26:12 La description des tâches concernées étant complétée et acceptée par les parties, la Régie soumettra au Syndicat l'évaluation détaillée des occupations précédemment décrites.
Le Syndicat soumettra ses commentaires à la Régie pour étude par cette dernière et si nécessaire, le Comité se réunira pour discuter des points sur lesquels un désaccord persiste.
- 26:13 La Régie soumettra au Syndicat un projet de grades basé sur la classification des occupations évaluées.
Le Syndicat soumettra ses commentaires à la Régie pour étude par cette dernière et si nécessaire, le Comité se réunira pour discuter et s'entendre sur un projet final.
- 26:14 Le plan d'évaluation des tâches sera mis en application après entente entre les parties.

ARTICLE 27 — AUTOMATISATION ET MÉCANISATION

- 27:01 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 tout 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.
- 27:02 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.
- 27:03 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.
- 27:04 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.
- 27:05 La Régie coopèrera à l'entraînement susdit.
- 27:06 Le présent article 27 est sujet à l'application de l'article 24, relatif à la sécurité d'emploi.
- 27:07 Cependant, si au lieu d'utiliser son droit de déplacement un employé ainsi déplacé accepte une fonction qui lui est affectée par la Régie, celui-ci ne subira pas de diminution de salaire.

ARTICLE 28 — COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 28:01 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le Syndicat des fonctionnaires de la Régie des alcools du Québec et la Régie des alcools, formeront un comité de relations de travail de six (6) membres. La Régie y désignera trois (3) représentants et le Syndicat trois (3) membres choisis parmi les employés. Les parties pourront s'adjoindre des conseillers et experts.

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

28:03 Ce comité se réunira une fois par mois à une date convenue par leurs membres ou plus souvent s'ils le désirent. La Régie ou le Syndicat devra, avant la tenue de toute réunion, communiquer à l'autre partie la nature des problèmes qu'il désire soumettre à l'attention du comité. Le comité pourra nommer un secrétaire ayant pour tâche de préparer les notes de chaque assemblée et d'en communiquer une copie aux membres du comité, au Syndicat et à la Régie.

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

ARTICLE 29 — CONGÉS SANS SOLDE

- 29:01 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.
- 29:02 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 30 — DROITS ACQUIS

- 30:01 Les droits acquis sont des avantages supérieurs aux conditions prévues par cette convention ou des avantages non prévus par celle-ci, obtenus par des 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 31 — VALIDITÉ

- 31:01 Tout article ou partie d'article de la présente convention collective qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenue, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles.

ARTICLE 32 — ANNEXES ET AMENDEMENTS

- 32:01 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 33 — HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 33:01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, la Régie et le Syndicat coopèrent pour maintenir à un niveau élevé la sécu-

rité 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'elles puissent être appliquées aux employés de la Régie, seront respectées par celle-ci.

ARTICLE 34 — PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 34:01 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.
- 34:02 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.
- 34:03 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., au nom du Syndicat des Fonctionnaires de la 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.
- 34:04 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.
- 34:05 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 (4) premiers mois de son emploi, et les assurances de ce nouvel employé entreranno 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.
- 34:06 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.

- 34:07 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.
- 34:08 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 de la 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'article 34:01-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.
- 34:09 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 35 — PLAN DE RETRAITE

- 35:01 Le Régime de retraite des fonctionnaires qu'on retrouve dans la loi 13-14 Elizabeth II, chapitre 15 et amendements, continuera d'être en vigueur pour la durée de la convention.

ARTICLE 36 — VERSEMENT DU SALAIRE

- 36:01 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.
- 36:02 a) Le salaire payé est celui gagné la semaine précédente.
- b) Toute rémunération additionnelle est payée au plus tard dans les deux (2) semaines suivant celle au cours de laquelle elle est gagnée.
- 36:03 Les renseignements suivants 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 37 — DROITS GÉNÉRAUX

- 37:01 La Régie et le Syndicat n'exerceront directement ni indirectement quelque menace, contrainte, favoritisme, 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 38 — OUVRAGES DONNÉS À CONTRAT

- 38:01 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 27, selon 38:03.
- 38:02 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 38:03.

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 38:03. 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 38:03 dans les trente (30) jours ouvrables de ladite assignation.

38:03 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 27 de la présente convention auquel cas, les paragraphes 38:01 et 38:02 ne s'appliquent pas.

38:04 Les employés déplacés par suite de l'application desdites dispositions de l'article 27 par suite de l'adjudication d'un contrat, auront alors les droits qui y sont mentionnés.

38:05 Sauf si l'employé déplacé a préféré se servir de l'article 27 selon 38:03, 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 24 relatif à la sécurité d'emploi.

38:06 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.

38:07 S'il survient certaines difficultés concernant l'application de cet article, le problème pourra être soumis au comité de relations de travail selon l'article 28 du contrat.

ARTICLE 39 — UNIFORMES

39:01 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.

ARTICLE 40 — SALAIRE D'UNE NOUVELLE FONCTION

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

ARTICLE 41 — DROITS DE LA DIRECTION

41:01 Le Syndicat reconnaît que la Régie a seule le droit de diriger ses affaires y compris sans s'y limiter les droits de:

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

discipline et donner des sous-contrats sujet toutefois aux droits de grief;

- c) de combiner ou de changer les occupations et de déterminer les méthodes selon lesquelles les opérations sont ou seront exécutées, le tout sans diminution de salaire des employés concernés et sujet à un grief de rajustement de salaire s'il y a lieu;
- d) de diriger les employés, y compris le droit de décider le nombre d'employés requis en tout temps pour un travail, changer le nombre d'employés nécessaires à un travail, pourvu qu'il n'en résulte pas de surcharge pour les employés concernés;
- e) déterminer les exigences d'une tâche, les normes de travail, de compétence et de rendement, à la condition que tout changement n'entraîne pas de déclassements pour les employés au service de 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.

41:02 Les droits dont il est question au paragraphe 41:01 qui précède doivent être exercés conformément aux dispositions de la présente convention collective et aux droits de l'employé.

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

ARTICLE 42 — GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

42:01 Il n'y aura pas de grève ni lock-out pendant la durée de la présente convention. Le syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera pas un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 43 — PRESTATION DE CHÔMAGE

43:01 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.

43:02 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.

43:03 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.

43:04 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	\$23.	5 semaines
" 2	23.	7 "
" 3	23.	10 "
" 4	23.	11 "
" 5	30.	15 "
" 6	30.	15 "
" 7	30.	17 "
" 8	30.	19 "
" 9	30.	21 "
" 10	35.	23 "
" 11	35.	25 "
" 12	35.	26 "
" 13	35.	26 "
" 14	35.	26 "
" 15	40.	26 "
" 16	40.	26 "
" 17	40.	26 "
" 18	40.	26 "
" 19	40.	26 "
" 20 et plus	45.	36 "

43:05 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.

43:06 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

misés à pied subséquentes, pendant la durée du contrat, auquel cas il n'y aura pas de période d'attente telle que mentionnée au paragraphe :02 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.

43:07 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 22 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.

43:08 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.

ARTICLE 44 — SALAIRES

44:01 Chaque employé sera payé le salaire prévu à l'annexe «A» de la convention collective pour la fonction qu'il remplit.

44:02 L'employeur ajustera les échelles de traitement pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie en prenant comme référence l'indice des prix à la consommation publié par le Bureau Fédéral de la statistique pour la région de Montréal et ce, pour chaque augmentation de l'indice au-delà de trois pour cent (3%), de la façon suivante:

Comparaison des années de calendrier	Ajustement des échelles	Date d'application
1968 par rapport à 1967	D'un pourcentage égal au pourcentage d'augmentation de l'indice au-dessus de 3% et appliqué au point milieu de l'échelle de chaque classe.	Première paie d'avril 1969
1969 par rapport à 1968		Première paie d'avril 1970
1970 par rapport à 1969		Première paie d'avril 1971

ANNEXE « A »

ANNEXE DES SALAIRES
FONCTIONNAIRES

Salaires au 1er avril 1968

Grade	Taux minimum	Après 1 an d'expérience	Après 2 ans d'expérience	Après 3 ans d'expérience	Taux maximum
5	\$3071.	\$3221.	\$3371.	\$3521.	\$3671.
6	3179.	3329.	3479.	3629.	3779.
7	3394.	3544.	3694.	3844.	3994.
8	3609.	3759.	3909.	4059.	4209.
9	3716.	3866.	4016.	4166.	4316.
10	3831.	4031.	4231.	4431.	4631.
11	3939.	4139.	4339.	4539.	4739.
12	4261.	4461.	4661.	4861.	5061.
13	4584.	4784.	4984.	5184.	5384.
14	4906.	5106.	5306.	5506.	5706.
15	5229.	5429.	5629.	5829.	6029.
16	5551.	5751.	5951.	6151.	6351.

ANNEXE « A »

ANNEXE DES SALAIRES
FONCTIONNAIRES

Salaires au 1er octobre 1969

Grade	Taux minimum	Après 1 an d'expérience	Après 2 ans d'expérience	Après 3 ans d'expérience	Taux maximum
5	\$3324.	\$3474.	\$3624.	\$3774.	\$3924.
6	3440.	3590.	3740.	3890.	4040.
7	3671.	3821.	3971.	4121.	4271.
8	3902.	4052.	4202.	4352.	4502.
9	4017.	4167.	4317.	4467.	4617.
10	4148.	4348.	4548.	4748.	4948.
11	4264.	4464.	4664.	4864.	5064.
12	4611.	4811.	5011.	5211.	5411.
13	4958.	5158.	5358.	5558.	5758.
14	5304.	5504.	5704.	5904.	6104.
15	5651.	5851.	6051.	6251.	6451.
16	5997.	6197.	6397.	6597.	6797.

ARTICLE 45 — DURÉE DE LA CONVENTION

45:01 La présente convention sera en vigueur du 1er avril 1968 jusqu'au 31 mars 1971.

En foi de quoi les parties ont signé, ce 12e jour de décembre 1968:

RÉGIE DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Camille Jalbert (par) Roger Laverdure
Témoin Directeur général

SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
DE LA RÉGIE DES ALCOOLS DU
QUÉBEC (C.S.N.)

Raymond Parent (par) Jean-Marie Lacasse
Témoin Président

(par) Oscar Leclerc
Secrétaire

(par) Me Jean-Paul Lalancette
Négociateur

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 26 juin 1968 prend fin aux conditions suivantes:

- 1) L'entreprise y compris ses entrepôts, ses bureaux et ses magasins rouvrira ses portes le 26 novembre 1968.
- 2) Tous les employés réguliers qui étaient à l'emploi de l'entreprise le 22 juin 1968 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 22 juin 1968 reviennent dans leurs occupations respectives et aux postes qu'ils occupaient respectivement le 22 juin 1968, 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 22 juin 1968 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, directeur général, 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) Le montant forfaitaire de \$300.00 couvrant la période du 1er novembre 1967 au 1er avril 1968, sera payé aux employés au plus tard dans les quinze (15) jours de la signature de la convention et sera calculé au prorata du nombre de semaines que l'employé a travaillé à la Régie durant cette période. Cependant, l'employé qui avait cessé d'être à l'emploi de la Régie le 22 juin 1968, et celui qui ne reprendra pas le travail dans les délais prévus au paragraphe 14 ci-après, n'aura pas droit à ce bénéfice.
- 11) La rétroactivité représentée par l'augmentation de 7½ % du salaire en vigueur dans la convention collective expirée, sera applicable à partir du 1er avril 1968, et sera calculée sur le nombre d'heures que l'employé a travaillé à la Régie entre le 1er avril 1968 et le 22 juin 1968. Le montant de rétroactivité ainsi obtenu sera payé dans les six (6) semaines qui suivront la signature de la convention. Cependant, l'employé qui avait cessé d'être à l'emploi de la Régie

le 22 juin 1968, et celui qui ne reprendra pas le travail dans les délais prévus au paragraphe 14 ci-après, n'aura pas droit à ce bénéfice.

- 12) La durée de service requise pour l'accession à tout échelon de salaire comprend le temps de la grève.
- 13) Toutes les retenues de primes d'assurances quelconques souscrites par un employé, l'excédent de contribution à la loi des Pensions pour la période du 26 juin 1968 au 26 novembre 1968 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.
- 14) Tout employé qui ne reviendra pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivront le 26 novembre 1968, sera considéré comme ayant démissionné sauf dans le cas d'absence pour une raison valide au sens de cette convention.

Il est entendu ce qui suit :

- 1) Le paiement des vacances prises après le 1er mai 1968, sera ajusté pour inclure le 7½ % d'augmentation.
- 2) Le salaire « red circle » des femmes de ménage déjà à l'emploi de la Régie est de \$59.00.
- 3) Les employés qui depuis la grève sont décédés, ont pris leur pension, leur pré-retraite, qui étaient à l'emploi de la Régie au 22 juin 1968, ont droit au forfaitaire et à la rétroactivité selon les normes du contrat.
- 4) Le montant de \$300.00 sera payé au plus tard le 20 décembre 1968.
- 5) Transport des employés de maintenance: à être développé selon l'entente intervenue ce jour entre les parties sur le rayon de « 6 » milles de l'entrepôt.