
Clauses se rapportant à l'alcoolisme et aux autres toxicomanies

provenant des conventions collectives
répertoriées chez les affiliés FTQ (2016)



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

FTQ

Ces textes proviennent de différentes conventions collectives des syndicats affiliés à la FTQ. Compte tenu de la diversité des sources d'informations utilisées, certaines coquilles peuvent encore subsister.

CONCEPTION :

- Valérie Péloquin-Lasanté, stagiaire FTQ

RELECTURE ET MISE EN PAGE :

- Manon Fournier, secrétaire, Service de l'éducation de la FTQ
- Marie-Claude Groulx, secrétaire, Service de l'éducation de la FTQ

Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec (FTQ)
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000
Télécopieur : 514 383-8004
Site : www.ftq.qc.ca

Dépôt légal 4^e trimestre, 2016
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)
ISBN : 978-2-89639-329-9



Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

Document imprimé au
Service de l'imprimerie de la FTQ

OBJET : RECENSER LES CLAUSES SE RAPPORTANT À L'ALCOOLISME ET AUX AUTRES TOXICOMANIES PROVENANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES RÉPERTORIÉES.

Afin d'avoir accès directement au contenu des conventions collectives, nous avons utilisé les moteurs de recherche du ministère du Travail de l'emploi et de la Solidarité sociale pour les conventions sous juridiction provinciale (Corail) ainsi que celui de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail pour les ententes conclues sous juridiction fédérale (Négothèque). Nous avons inclus dans l'échantillon les conventions collectives ayant expiré en 2015, mais qui n'ont pas encore été renouvelées.

Puisque nous nous intéressons à des clauses très précises, nous avons circonscrit les méthodes de recherches à l'aide de mots-clés que nous avons croisés avec comme paramètre de recherche les syndicats affiliés à la FTQ ou les dates d'expiration des conventions collectives, voire les deux. Ces mots-clés sont liés directement ou indirectement à la problématique de l'alcoolisme ou de la toxicomanie.

Le document se veut exhaustif, mais il n'est pas exclu que certaines conventions présentant un programme d'aide lié à l'alcoolisme, aux toxicomanies et aux autres dépendances n'aient pu échapper aux méthodes de recherche en raison de la complexité des moteurs de recherches et des mots-clés ou termes utilisés pour élaborer les clauses qui pourraient trop s'éloigner des termes utilisés dans le cadre de cette recherche.

Nous avons également effectué un suivi des clauses apparaissant déjà au document datant de 1996 du même nom (à l'aide d'une recherche dans Corail et dans la Négothèque, par le nom des entreprises).

À noter que nous avons exclu de ce document les clauses concernant la consommation de boissons alcoolisées sans sanctions, ex. : « Pas de rabais sur l'alcool à la concession alimentaire ». Par contre, lorsqu'une sanction disciplinaire était encourue, nous avons conservé les clauses.

Aussi, les clauses tirées des sections sur les programmes d'aide aux employés ne reprennent pas nécessairement tous les détails relatifs au programme lui-même, car certains d'entre eux sont très complets et il n'était pas pertinent pour le présent recueil d'en retenir tout le détail.

BERNIER, J. (2007). *Les conventions collectives et les emplois atypiques*. Regards sur le travail, volume 4 (no 1), p. 2-17.

VIEL, A. (1974). *L'analyse des conventions collectives de la fonction publique fédérale : une expérience*. Relations industrielles, volume 29 (no 2), p. 289-304.

TABLE DES MATIÈRES

Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)	1
Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma (AIEST)	3
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA).....	8
Fraternité des travailleurs et travailleuses du préhospitalier du Québec, section locale 592 (FTPQ).....	10
FTQ Construction	11
Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ)	12
L'institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC).....	13
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).....	14
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) (Unifor 2013)	62
Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB)	72
Syndicat des pompiers et pompières du Québec (SPQ)	74
Syndicat des Teamsters	75
Syndicat des travailleurs(euses) en télécommunications (STT)	82
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP)	83
Syndicat international des communications graphiques (SICG) (Teamsters 2004)	84
Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie (SITBCTM)	85
Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) SQEES-298 (FTQ).....	86
Syndicats des Métallos	89
Travailleurs Canadiens de l'Automobile (TCA) (Unifor 2013)	118
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC).....	127
Unifor Québec.....	139
Union des employés et employées de service	176
Union internationale des travailleurs du verre, mouleurs, poterie, plastique et autres (VMP)	184
Autres	185

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	SÉRUM - UNITÉ PROFESSIONNELS (AM20009342)	<p>38.01 Programme d'aide L'Université convient de continuer à offrir aux personnes salariées un programme d'aide aux personnels au cours de la durée de la convention collective. L'Université reconnaît le Syndicat comme un interlocuteur et un partenaire valable.</p> <p>33.12 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de services dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes. Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réadaptation, est reconnue comme une période d'invalidité.</p>
Employeur	Université de Montréal	
Exp. C.c.	30-04-2017	
Art.	38 Programme d'aide, 33 Assurance salaire	
SECTION LOCALE	SÉRUM - UNITÉ STAGIAIRES POSTDOCTORAUX (AM20014797)	<p>30.01 L'Université convient de continuer à offrir aux stagiaires postdoctoraux un programme d'aide aux personnels au cours de la durée de la convention collective. L'Université reconnaît le Syndicat comme un interlocuteur et un partenaire valable.</p>
Employeur	Université de Montréal	
Exp. C.c.	21-02-2019	
Art.	30 Programme d'aide aux personnels	
SECTION LOCALE	MUNACA - PERSONNEL NON ENSEIGNANT (AM20013412)	<p>L'Université met à la disposition de tout salarié membre de l'unité de négociation un service gratuit et confidentiel d'aide personnelle pour des discussions privées sur des problèmes individuels et l'échange d'information sur d'autres services communautaires. Il est interdit de fournir des renseignements au sujet du salarié sans l'autorisation écrite de celui-ci.</p>
Employeur	Université McGill	
Exp. C.c.	30-11-2015	
Art.	40 Programme d'aide aux employés	

Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)

SECTION LOCALE	AMUSE (AM20010268)	<p>En reconnaissance des difficultés techniques qui empêchent actuellement la mise en application de cette mesure, les parties conviennent de discuter et, d'examiner l'accessibilité des personnes salariées occasionnelles à temps plein ayant des affectations d'au moins six (6) mois au programme d'aide aux employés lors d'une réunion du Comité des Relations de travail dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention. Les parties conviennent également que l'intention de ces discussions est de fournir accès au programme auxdits employés.</p>
Employeur	Université McGill	
Exp. C.c.	19-04-2015	
Art.	Annexe D – Lettre d'entente - Accès aux personnes salariées au programme d'aide aux employés	
SECTION LOCALE	SÉRUM – SOUTIEN ET ADMINISTRATION (AM20011887)	<p>27 17 Une période d'incapacité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'incapacité aux fins des présentes. Toutefois, la période d'incapacité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'incapacité.</p>
Employeur	Université de Montréal	
Exp. C.c.	30-04-2016	
Art.	27 : Assurance-salaire	

ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNE, DE THÉÂTRE ET DE CINÉMA (AIEST)

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	262 (AM20013414)	<p>Programme d'aide</p> <p>(a) L'Employeur et le syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié. (Toutes démarches contribuant à la réhabilitation de la personne).</p> <p>(b) La personne salariée qui remet à l'Employeur un certificat médical attestant de la nécessité pour cette personne de suivre une cure de désintoxication, se verra consentir un congé sans solde de trois (3) mois pendant la durée de cette convention collective. Ce congé peut être prolongé de trois (3) mois avec avis écrit du médecin ou d'un professionnel relevant de l'établissement ou la personne salariée poursuit sa cure de désintoxication. Cet avis doit spécifier que le délai additionnel s'avère nécessaire afin de compléter le traitement.</p> <p>(c) Avant d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative liée à l'alcoolisme et aux autres toxicomanies lorsqu'il s'agit d'un premier incident, l'Employeur offre à la personne salariée la possibilité de suivre un traitement approprié.</p> <p>(d) La personne salariée qui bénéficie d'un tel congé sans solde devra s'engager par écrit à suivre la cure prescrite et à la compléter. Si elle néglige de suivre ou de compléter sa cure, l'Employeur considérera sa non-participation au programme d'aide comme une démission.</p> <p>(e) Après avoir bénéficié du congé prévu au paragraphe b, une récurrence de la personne quant à son incapacité de fournir les prestations de travail prévues pourrait être considérée comme une démission de la personne salariée.</p> <p>(f) La personne salariée qui complète sa cure selon le paragraphe b, récupère son poste de travail avec ses droits d'ancienneté et de priorité.</p>
Employeur	Cineplex divertissement LP	
Exp. C.c.	14-11-2016	
Art.	30.0 Programme d'aide	

SECTION LOCALE	262 (AM10030820)	<p>30.06 Programme d'aide Art. 30.06 Programme d'aide (a) L'Employeur et le syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié. (Toutes démarches contribuant à la réhabilitation de la personne). (b) La personne salariée qui remet à l'Employeur un certificat médical attestant de la nécessité pour cette personne de suivre une cure de désintoxication, se verra consentir un congé sans solde de trois (3) mois pendant la durée de cette convention collective. Ce congé peut être prolongé de trois (3) mois avec avis écrit du médecin ou d'un professionnel relevant de l'établissement où la personne salariée poursuit sa cure de désintoxication. Cet avis doit spécifier que le délai additionnel s'avère nécessaire afin de compléter le traitement. (c) Avant d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative reliée à l'alcoolisme et aux autres toxicomanies lorsqu'il s'agit d'un premier incident, l'Employeur offre à la personne salariée la possibilité de suivre un traitement approprié. (d) La personne salariée qui bénéficie d'un tel congé sans solde devra s'engager par écrit à suivre la cure prescrite et à la compléter. Si elle néglige de suivre ou de compléter sa cure, l'Employeur considérera sa non-participation au programme d'aide comme une démission. (e) Après avoir bénéficié du congé prévu au paragraphe b, une récurrence de la personne quant à son incapacité de fournir les prestations de travail prévues pourrait être considérée comme une démission de la personne salariée. (f) La personne salariée qui complète sa cure selon le paragraphe b, récupère son poste de travail avec ses droits d'ancienneté et de priorité.</p>
Employeur	Cineplex Entertainment Limited Partnership	
Exp. C.c.	14-12-2016	
Art.	30 Santé et sécurité	

SECTION LOCALE	262 (AM10025861)	<p>Art. 30.06 Programme d'aide</p> <p>(a) L'Employeur et le syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié. (Toutes démarches contribuant à la réhabilitation de la personne).</p> <p>(b) La personne salariée qui remet à l'Employeur un certificat médical attestant de la nécessité pour cette personne de suivre une cure de désintoxication, se verra consentir un congé sans solde de trois (3) mois pendant la durée de cette convention collective. Ce congé peut être prolongé de trois (3) mois avec avis écrit du médecin ou d'un professionnel relevant de l'établissement où la personne salariée poursuit sa cure de désintoxication. Cet avis doit spécifier que le délai additionnel s'avère nécessaire afin de compléter le traitement.</p> <p>(c) Avant d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative reliée à l'alcoolisme et aux autres toxicomanies lorsqu'il s'agit d'un premier incident, l'Employeur offre à la personne salariée la possibilité de suivre un traitement approprié.</p> <p>(d) La personne salariée qui bénéficie d'un tel congé sans solde devra s'engager par écrit à suivre la cure prescrite et à la compléter. Si elle néglige de suivre ou de compléter sa cure, l'Employeur considérera sa non-participation au programme d'aide comme une démission.</p> <p>(e) Après avoir bénéficié du congé prévu au paragraphe b, une récurrence de la personne quant à son incapacité de fournir les prestations de travail prévues pourrait être considérée comme une démission de la personne salariée.</p> <p>(f) La personne salariée qui complète sa cure selon le paragraphe b, récupère son poste de travail avec ses droits d'ancienneté et de priorité.</p>
Employeur	Société Ville LaSalle S.E.N.C.	
Exp. C.c.	14-11-2016	
Art.	30 Santé et sécurité	

Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma (AIEST)

SECTION LOCALE	262 (AQ20011350)	<p>Art. 30.06 Programme d'aide</p> <p>(a) L'Employeur et le syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié. (Toutes démarches contribuant à la réhabilitation de la personne).</p> <p>(b) La personne salariée qui remet à l'Employeur un certificat médical attestant de la nécessité pour cette personne de suivre une cure de désintoxication, se verra consentir un congé sans solde de trois (3) mois pendant la durée de cette convention collective. Ce congé peut être prolongé de trois (3) mois avec avis écrit du médecin ou d'un professionnel relevant de l'établissement où la personne salariée poursuit sa cure de désintoxication. Cet avis doit spécifier que le délai additionnel s'avère nécessaire afin de compléter le traitement.</p> <p>(c) Avant d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative relié à l'alcoolisme et aux autres toxicomanies lorsqu'il s'agit d'un premier incident, l'Employeur offre à la personne salariée la possibilité de suivre un traitement approprié.</p> <p>(d) La personne salariée qui bénéficie d'un tel congé sans solde devra s'engager par écrit à suivre la cure prescrite et à la compléter. Si elle néglige de suivre ou de compléter sa cure, l'Employeur considérera sa non-participation au programme d'aide comme une démission.</p> <p>(e) Après avoir bénéficié du congé prévu au paragraphe b, une récurrence de la personne quant à son incapacité de fournir les prestations de travail prévues pourrait être considérée comme une démission de la personne salariée.</p> <p>(1) La personne salariée qui complète sa cure selon le paragraphe b, récupère son poste de travail avec ses droits d'ancienneté et de priorité.</p>
Employeur	Cineplex Entertainment Limited Partnership	
Exp. C.c.	14-11-2016	
Art.	30 Santé et sécurité	

Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma (AIEST)

SECTION LOCALE	262 (AM20013686)	<p>Art. 30.06 Programme d'aide</p> <p>(a) L'Employeur et le syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié. (Toutes démarches contribuant à la réhabilitation de la personne).</p> <p>(b) La personne salariée qui remet à l'Employeur un certificat médical attestant de la nécessité pour cette personne de suivre une cure de désintoxication, se verra consentir un congé sans solde de trois (3) mois pendant la durée de cette convention collective. Ce congé peut être prolongé de trois (3) mois avec avis écrit du médecin ou d'un professionnel relevant de l'établissement où la personne salariée poursuit sa cure de désintoxication. Cet avis doit spécifier que le délai additionnel s'avère nécessaire afin de compléter le traitement.</p> <p>(c) Avant d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative reliée à l'alcoolisme et aux autres toxicomanies lorsqu'il s'agit d'un premier incident, l'Employeur offre à la personne salariée la possibilité de suivre un traitement approprié.</p> <p>(d) La personne salariée qui bénéficie d'un tel congé sans solde devra s'engager par écrit à suivre la cure prescrite et à la compléter. Si elle néglige de suivre ou de compléter sa cure, l'Employeur considérera sa non-participation au programme d'aide comme une démission.</p> <p>(e) Après avoir bénéficié du congé prévu au paragraphe b, une récurrence de la personne quant à son incapacité de fournir les prestations de travail prévues pourrait être considérée comme une démission de la personne salariée. La personne salariée qui complète sa cure selon le paragraphe b, récupère son poste de travail avec ses droits d'ancienneté et de priorité.</p>
Employeur	Cineplex Entertainment Limited Partnership	
Exp. C.c.	14-11-2016	
Art.	30 Santé et sécurité	
SECTION LOCALE	262 (AM20011267)	<p>17.02 L'Employeur rend disponible aux personnes salariées le programme d'aide au personnel afin d'offrir, sur une base volontaire, des services d'assistance et d'orientation à ces personnes, lesquelles sont aux prises avec des problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres problèmes d'ordre personnel ou familial qui ont ou qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur leur travail.</p>
Employeur	Université du Québec à Montréal	
Exp. C.c.	13-12-2015	
Art.	17 Santé et sécurité au travail	

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE (AIMTA)

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	2235 (AM10018992)	2.14 Un employé aura droit, une fois sa vie durant jusqu'à un maximum de trois mille dollars (3000 \$), au remboursement des frais liés à des thérapies pour vaincre une dépendance liée à la toxicomanie, l'alcoolisme ou le jeu, après présentation des certificats médicaux requis et approbation par l'employeur.
Employeur	Bombardier inc., Groupe Canadair	
Exp. C.c.	20-01-2017	
Art.	2. Régime d'assurance collective	
SECTION LOCALE	869 (AM10008271)	<p>L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme, les autres toxicomanies et autres dépendances comme une maladie qui exige un traitement approprié. Il est donc convenu que les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives, en vertu de la présente convention collective de travail, soient accordés aux salariés qui en souffrent.</p> <p>Le salarié a droit à un permis d'absence pour traitements et réadaptation comme pour toute autre maladie.</p> <p>Le salarié en traitement thérapeutique sera admissible à des prestations conformément au régime d'assurances collectives prévues à la convention collective. Les frais de séjours en clinique spécialisée dans le traitement d'alcoolisme ou de toxicomanies et reconnu comme tel, sont couverts à 70% par le régime d'assurances.</p> <p>L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à traiter de façon coopérative et confidentielle le problème de l'alcoolisme, de la toxicomanie et autres dépendances chez les salariés. L'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace en milieu de travail. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont vigoureusement confidentiels et peuvent être versés qu'à leur dossier médical. En aucun cas, ces informations ne pourront servir à d'autres fins qu'à l'application de cette lettre d'entente ou du régime d'assurances.</p> <p>L'Employeur et le Syndicat, par l'entremise de ses délégués sociaux, conviennent que la participation au programme doit demeurer libre et volontaire.</p>
Employeur	Rolls-Royce (Canada) Itée	
Exp. C.c.	19-03-2016	
Art.	Lettre d'entente n° 4 – Alcoolisme, toxicomanie et autres dépendances	

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA)

SECTION LOCALE	1148 (AM10055393)	<p>10.14 Le P.A.E. "Programme d'aide aux employés"</p> <p>a) Afin de contrer le taux d'absentéisme de l'usine, les parties reconnaissent le "Programme d'aide aux employés" comme un organisme autonome.</p> <p>b) La présente a pour objet de confirmer que le "Programme d'aide aux employés", pour les victimes d'alcoolisme et autres toxicomanies et instauré en janvier 1987, se poursuivra selon les modalités établies entre les deux parties.</p> <p>c) Toutefois, il est convenu que le Programme d'aide aux employés n'affecte, ni ne modifie les dispositions de la convention collective présente.</p> <p>d) Les parties s'entendent pour faire un travail de prévention et d'information visant la santé et le mieux être des personnes.</p>
Employeur	Électrolux Canada corp., (Usine de L'Assomption)	
Exp. C.c.	17-03-2016	
Art.	10 Divers	

FRATERNITÉ DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU PRÉHOSPITALIER DU QUÉBEC, SECTION LOCALE 592 (FTPQ)

Détails section locale		Cluses
SECTION LOCALE		
Employeur		
Exp. C.c.		
Art.		

FTQ CONSTRUCTION

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	FRATERNITÉ INTER-PROVINCIALE DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ	<p>Les parties conviennent de ce qui suit :</p> <p>1 . L'Employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux travailleurs et travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie;</p> <p>2. L'Employeur et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées;</p> <p>3. De plus, l'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée;</p> <p>4. À cette fin, les intervenants syndicaux bénéficient de libérations aux frais de l'Employeur, selon les modalités à déterminer par les parties;</p> <p>5. Enfin, l'Employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des intervenants syndicaux (ex. : il met un local et un téléphone à leur disposition).</p> <p>EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau, ce 22ème jour du mois de mars 2010.</p>
Employeur	Glatfelter Gatineau ltée	
Exp. C.c.	31-12-2016	
Art.	Lettre d'entente #1	

GUILDE DES MUSICIENS ET MUSICIENNES DU QUÉBEC (GMMQ)

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE		
Employeur		
Exp. C.c.		
Art.		

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (IPFPC)

Détails section locale		Cluses
SECTION LOCALE		
Employeur		
Exp. C.c.		
Art.		

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP 301) (AM10054112)	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS DU SYNDICAT L'Employeur et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies, y compris les problèmes de jeu comme des problèmes de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des personnes salariées au travail, et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à l'Employeur, l'alcoolisme et les autres toxicomanies, y compris les problèmes de jeu, sont des problèmes qui préoccupent les parties.
Employeur	Parc Six Flags Montréal, SEC	
Exp. C.c.	31-12-2020	
Art.	28	
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP 301) (AM20007181)	Programme d'aide La Ville et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des employés au travail, et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à la Ville, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des problèmes qui préoccupent la direction et le Syndicat et nécessitent des mesures correctives. La Ville et le Syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème et que dans tous les cas, les parties ne peuvent isolément fournir le degré de motivation requis à l'employé alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains employés à suivre un traitement et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement. À l'intérieur de ce programme d'aide aux employés, tout autre problème de santé peut être soumis au responsable du programme.
Employeur	Ville de Westmount	
Exp. C.c.	31-12-2019	
Art.	30	
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE RÉSEAU D'HYDRO-QUÉBEC, SECTION LOCALE 5735 (AM20015276)	Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée - Exclusions L'assurance ne s'applique pas dans les cas suivants : [...] de la toxicomanie, l'éthylisme ou l'alcoolisme si l'employé assuré ne suit pas de traitement continu pour régler ce problème.
Employeur	Hydro-Québec	
Exp. C.c.	31-12-2019	
Art.	Appendice M	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES COLS BLEUS DE LA VILLE DE SAINT-BRUNO-DE-MONTARVILLE, SECTION LOCALE 3696 (AM20008954)	<p>PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS La Ville met des ressources professionnelles à la disposition de ses personnes salariées qui ont des difficultés personnelles ou professionnelles afin de leur venir en aide. Les difficultés rencontrées peuvent être de l'ordre psychologique, émotionnel, familial, conjugal, professionnel, financier, légal ou de surconsommation d'alcool, de drogues ou de médicaments ou encore reliées au stress ou au burnout.</p>
Employeur	Ville de Saint-Bruno-de-Montarville	
Exp. C.c.	31-12-2019	
Art.	33	
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (AM20007135)	<p>PROGRAMME CONJOINT D'AIDE AUX EMPLOYÉS L'Employeur et le Syndicat considèrent l'alcoolisme, les autres toxicomanies et les problèmes reliés au jeu compulsif comme un problème de santé. Ils considèrent également les problèmes personnels comme étant susceptibles de nuire à la qualité de vie. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des salariés et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à l'Employeur, ce sont des problèmes qui nécessitent une collaboration mutuelle.</p>
Employeur	Ville de Dorval	
Exp. C.c.	31-12-2018	
Art.	38	
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES TECHNOLOGUES D'HYDRO-QUÉBEC, SECTION LOCALE 957 (AM20003000)	<p>Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée L'assurance ne s'applique pas dans les cas suivants : [...] de la toxicomanie, l'éthylisme ou l'alcoolisme si l'employé assuré ne suit pas de traitement continu pour régler ce problème. L.E. No 18 - LIBÉRATION DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX EN REGARD DU PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (P.A.E.) 4) Cures de désintoxication Hydro-Québec assume le paiement des frais de cures pour les abus d'alcool, de médicaments, de drogues de rue et de jeu compulsif jusqu'à concurrence de quatre (4) cures. Hydro-Québec assume les frais de cures des institutions privées de réhabilitation recommandées par l'entreprise dans la proportion suivante : 1re cure : 75 % 2e et 3e cure : 50 % 4e cure : 25 % Toute cure supplémentaire est assumée entièrement par la personne salariée.</p>
Employeur	Hydro-Québec	
Exp. C.c.	31-12-2018	
Art.	Annexe M, lettre d'ent.18	

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL, LOCAL 301 (AM20007177)	<p>PROJET CONJOINT DE LA VILLE DE HAMPSTEAD ET DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 301 CONCERNANT LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS</p> <p>29.01 Programme d'aide</p> <p>La Ville et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des employés au travail, et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à la Ville, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des problèmes qui préoccupent la Ville et le Syndicat et nécessitent des mesures correctives.</p> <p>La Ville et le Syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème et que dans tous les cas, les parties ne peuvent isolément fournir le degré de motivation requis à l'employé alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains employés à suivre un traitement et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement. À l'intérieur de ce programme d'aide aux employés, tout autre problème de santé peut être soumis au responsable du programme.</p> <p>Définition : L'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des affections chroniques, insidieuses, caractérisées par l'absorption répétée de boissons alcooliques ou de drogues en quantité qui dépasse l'usage admis par la société en ce qui concerne les habitudes tant alimentaires que sociales, et qui compromettent la santé du sujet, ses relations avec autrui, et son budget. Tout employé qui s'adonne de façon régulière ou répétée à la consommation d'alcool ou de drogues et, de ce fait, menace l'efficacité et la sécurité d'exécution des tâches qui lui sont confiées, risquant ainsi de perdre la confiance de la Ville, doit être considéré comme un malade. Il peut s'agir d'un cas aigu ou chronique.</p> <p>La Ville et le Syndicat adoptent donc pour lignes de conduite:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de reconnaître que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont une maladie que l'on peut traiter et enrayer; 2. d'encourager les employés concernés par ce problème à rechercher volontairement assistance, retour à la santé et
Employeur	Ville de Hampstead	
Exp. C.c.	30-06-2018	
Art.	29	

		<p>3. d'apprendre au personnel d'encadrement et aux responsables syndicaux à identifier les premiers phénomènes de ces maladies; à comprendre l'attitude et les besoins des individus aux prises avec ces problèmes et à adresser ceux-ci (s'ils n'en prennent pas eux-mêmes l'initiative), aux intervenants du PAE du Syndicat, qui en feront l'évaluation et recommanderont le traitement le plus approprié, en collaboration avec le représentant syndical et le représentant de la Ville, si l'employé est d'accord;</p> <p>4. d'accorder s'il y a lieu, à l'employé, un congé comme pour toute autre affection dont il pourrait être frappé. Ce congé est accordé par le médecin désigné par la Ville;</p> <p>5. d'avoir recours aux organismes extérieurs d'éducation et de traitement et de collaborer avec eux, en vue d'aider les employés en voie de réadaptation; d'amener les gestionnaires à une meilleure compréhension des problèmes d'alcoolisme et de drogues;</p> <p>6. de collaborer ensemble, dans le cadre d'un comité paritaire (un représentant patronal et un représentant syndical), d'une manière active, afin de maintenir une ligne de conduite et un programme efficace dans ce domaine et d'organiser des programmes d'information et de formation des gestionnaires et des responsables syndicaux, afin de leur permettre de déceler tôt, ces problèmes chez un employé et de le motiver à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter;</p> <p>7. d'essayer de corriger tout manquement à l'exécution du travail, à l'assiduité ou à la conduite, avant qu'il n'ait donné lieu à des mesures disciplinaires;</p> <p>8. rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la Ville de maintenir la discipline ou à son droit d'imposer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite, résultant de ou reliés à l'usage de l'alcool ou de drogues.</p> <p>Le Syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas.</p>
--	--	---

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES CHAUFFEURES ET CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE SHERBROOKE, SECTION LOCALE 3434 (AM10018114)	<p>ARTICLE 37 - PERMIS DE CONDUIRE La Société convient de prendre les mesures nécessaires pour la réhabilitation des employés ayant un problème de drogue et/ou souffrant d'alcoolisme par le maintien, entre autres, d'un programme d'aide aux employés. Un employé aux prises avec un tel problème doit offrir sa pleine collaboration et la Société conserve ses droits d'imposer une mesure suivant les circonstances, notamment en cas de récidive.</p>
Employeur	Société des transports de Sherbrooke (STS)	
Exp. C.c.	28-02-2018	
Art.	37	

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SECTION LOCALE 301 (AM20007184)	<p>PROJET CONJOINT CONCERNANT LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS</p> <p>28.01 Programme d'aide</p> <p>Le Village et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des employés au travail, et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles au Village, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des problèmes qui préoccupent la direction et le Syndicat et nécessitent des mesures correctives.</p> <p>Le Village et le Syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème et que dans tous les cas, les parties ne peuvent isolément fournir le degré de motivation requis à l'employé alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains employés à suivre un traitement et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement. À l'intérieur de ce programme d'aide aux employés, tout autre problème de santé peut être soumis au responsable du programme.</p> <p>28.02 Définition : L'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des affections chroniques, insidieuses, caractérisées par l'absorption répétée de boissons alcooliques ou de drogues en quantité qui dépasse l'usage admis par la société en ce qui concerne les habitudes tant alimentaires que sociales, et qui compromettent la santé du sujet, ses relations avec autrui, et son budget. Tout employé qui s'adonne de façon régulière ou répétée à la consommation d'alcool ou de drogues et, de ce fait, menace l'efficacité et la sécurité d'exécution des tâches qui lui sont confiées, risquant ainsi de perdre la confiance du Village, doit être considéré comme un malade. Il peut s'agir d'un cas aigu ou chronique.</p> <p>28.03 Lignes de conduites</p> <p>Le Village et le Syndicat adoptent donc les lignes de conduite suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. reconnaître que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont une maladie que l'on peut traiter et enrayer; 2. encourager les employés concernés par ce problème à rechercher volontairement assistance, retour à la santé, et amélioration du rendement au travail;
Employeur	Village de Senneville	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	28	

		<p>3. apprendre au personnel d'encadrement et aux responsables syndicaux à identifier les premiers phénomènes de ces maladies; à comprendre l'attitude et les besoins des individus qui ont ces problèmes et à adresser ceux-ci (s'ils n'en prennent pas eux-mêmes l'initiative) à des personnes ressources qui en feront l'évaluation et recommanderont le traitement le plus approprié, en collaboration avec le représentant syndical, si l'employé est d'accord;</p> <p>4. accorder, s'il y a lieu, à l'employé un congé comme pour toute autre affection dont il pourrait être frappé. Ce congé est accordé par le médecin désigné par le bureau médical du Village;</p> <p>5. avoir recours aux organismes extérieurs d'éducation et de traitement et collaborer avec eux en vue d'aider les employés en voie de réadaptation; amener les gestionnaires à une meilleure compréhension des problèmes d'alcoolisme et de drogues;</p> <p>6. collaborer ensemble, dans le cadre d'un comité conjoint (un représentant patronal et un représentant syndical), d'une manière active afin de maintenir une ligne de conduite efficace dans ce domaine et organiser des programmes d'information et de formation des gestionnaires et des responsables syndicaux, afin de leur permettre de déceler tôt ces problèmes chez un employé et de le motiver à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter;</p> <p>7. essayé de corriger tout manquement à l'exécution du travail, à l'assiduité ou à la conduite, avant qu'il n'ait donné lieu à des mesures disciplinaires;</p> <p>8. rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité du Village de maintenir la discipline ou à son droit d'imposer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues.</p> <p>Le Syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas.</p>
--	--	--

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SECTION LOCALE 301 (AM10052091)	<p>PROJET CONJOINT DE LA VILLE DE MONTRÉAL ET DU SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SCFP SECTION LOCALE 301, CONCERNANT LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS</p> <p>Programme d'aide</p> <p>La Ville et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des employés au travail, et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à la Ville, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des problèmes qui préoccupent la Ville et le Syndicat et nécessitent des mesures correctives.</p> <p>La Ville et le Syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème et que dans tous les cas, les parties ne peuvent isolément fournir le degré de motivation requis à l'employé alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains employés à suivre un traitement et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.</p> <p>À l'intérieur de ce programme d'aide aux employés, tout autre problème de santé peut être soumis au responsable du programme.</p> <p>Définition : L'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des affections chroniques, insidieuses, caractérisées par l'absorption répétée de boissons alcooliques ou de drogues en quantité qui dépasse l'usage admis par la société en ce qui concerne les habitudes tant alimentaires que sociales, et qui compromettent la santé du sujet, ses relations avec autrui, et son budget. Tout employé qui s'adonne de façon régulière ou répétée à la consommation d'alcool ou de drogues et, de ce fait, menace l'efficacité et la sécurité d'exécution des tâches qui lui sont confiées, risquant ainsi de perdre la confiance de la Ville, doit être considéré comme un malade. Il peut s'agir d'un cas aigu ou chronique.</p> <p>La Ville et le Syndicat adoptent donc pour lignes de conduite:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de reconnaître que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont une maladie que l'on peut traiter et enrayer; 2. d'encourager les employés concernés par ce problème à rechercher volontairement assistance, retour à la santé, et amélioration du rendement au travail;
Employeur	Ville de Montréal	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	30	

		<p>3. d'apprendre au personnel d'encadrement et aux responsables syndicaux à identifier les premiers phénomènes de ces maladies; à comprendre l'attitude et les besoins des individus aux prises avec ces problèmes et à adresser ceux-ci (s'ils n'en prennent pas eux-mêmes l'initiative) aux intervenants du P.A.E., qui en feront l'évaluation et recommanderont le traitement le plus approprié;</p> <p>4. d'accorder à l'employé, s'il y a lieu, un congé comme pour toute autre affection dont il pourrait être frappé. Ce congé est accordé par le médecin désigné par la Ville;</p> <p>5. d'avoir recours aux organismes extérieurs d'éducation et de traitement et de collaborer avec eux en vue d'aider les employés en voie de réadaptation; d'amener les gestionnaires à une meilleure compréhension des problèmes d'alcoolisme et de toxicomanies;</p> <p>6. de collaborer ensemble, dans le cadre d'un comité conjoint (un (1) représentant patronal et un (1) représentant syndical), d'une manière active afin de maintenir une ligne de conduite et un programme efficace dans ce domaine et d'organiser des programmes d'information et de formation des gestionnaires et des responsables syndicaux, afin de leur permettre de déceler tôt ces problèmes chez un employé et de le motiver à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter;</p> <p>7. d'essayer de corriger tout manquement à l'exécution du travail, à l'assiduité ou à la conduite, avant qu'il n'ait donné lieu à des mesures disciplinaires;</p> <p>8. rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la Ville de maintenir la discipline ou à son droit d'imposer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues.</p> <p>Le Syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas.</p>
--	--	---

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (AM20007143)	<p>PROGRAMME CONJOINT D'AIDE AUX EMPLOYÉS</p> <p>38.01 L'Employeur et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé. Ils considèrent également les problèmes personnels comme étant susceptibles de nuire à la qualité de vie. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des salariés et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à l'Employeur, ce sont des problèmes qui nécessitent une collaboration mutuelle. Les parties conviennent que le programme d'aide aux employés est un service confidentiel pouvant faire bénéficier, sur une base libre et volontaire, des services d'assistance et d'orientation vers des ressources susceptibles d'aider les salariés qui sont aux prises avec ces problèmes.</p> <p>Les parties s'entendent pour définir l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des affections chroniques, insidieuses, caractérisées par l'absorption répétée de boissons alcooliques ou de drogues en quantité qui dépasse l'usage admis par la société en ce qui concerne les habitudes tant alimentaire que sociale, et qui compromettent la santé du sujet, ses relations avec autrui et son budget. Tout salarié qui s'adonne de façon régulière ou répétée à la consommation d'alcool ou de drogues et, de ce fait, menace l'efficacité et la sécurité d'exécution des tâches qui lui sont confiées, risquant ainsi de perdre la confiance de l'Employeur, doit être considéré comme un malade. Il peut s'agir d'un cas aigu ou chronique.</p> <p>Reconnaître les problèmes personnel, familial ou social comme des problèmes susceptibles d'affecter la qualité de vie et le rendement.</p> <p>Encourager les salariés aux prises avec des problèmes à rechercher volontairement assistance et à suivre un traitement s'il y a lieu.</p> <p>Apprendre au personnel d'encadrement, aux délégués sociaux et aux responsables syndicaux à identifier les premiers phénomènes de ces problèmes, à comprendre l'attitude et les besoins des personnes aux prises avec ces problèmes et à orienter celles-ci au programme conjoint d'aide aux employés.</p> <p>Que soit accordé, sur approbation de l'Employeur, un congé de maladie au salarié qui a besoin d'être traité pour alcoolisme ou autres toxicomanies.</p> <p>Essayer de corriger tout manquement à l'exécution du travail, à l'assiduité ou à la conduite, avant qu'il n'ait donné lieu à des mesures disciplinaires. À même le comité mixte de relations de travail, collaborer ensemble d'une manière active afin de maintenir une ligne de conduite et un programme efficace dans ce domaine.</p>
Employeur	Ville de Dollard-Des Ormeaux	
Exp. C.c.	29-12-2017	
Art.	38	

SECTION LOCALE	SYNDICATS DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL, (301) (AM20007185)	<p>ARTICLE 29 PROJET CONJOINT DE LA VILLE DE SAINT-ANNE-DE-BELLEVUE ET DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 301 CONCERNANT LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS</p> <p>29.01 Programme d'aide</p> <p>La Ville et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des employés au travail, et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à la Ville, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des problèmes qui préoccupent la direction et le Syndicat et nécessitent des mesures correctives.</p> <p>La Ville et le Syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème et que dans tous les cas, les parties ne peuvent isolément fournir le degré de motivation requis à l'employé alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains employés à suivre un traitement et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.</p> <p>À l'intérieur de ce programme d'aide aux employés, tout autre problème de santé peut être soumis au responsable du programme.</p> <p>Définition : L'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des affections chroniques, insidieuses, caractérisées par l'absorption répétée de boissons alcooliques ou de drogues en quantité qui dépasse l'usage admis par la société, en ce qui concerne les habitudes tant alimentaires que sociales et qui compromet la santé du sujet, ses relations avec autrui, et son budget. Tout employé qui s'adonne de façon régulière ou répétée à la consommation d'alcool ou de drogues et, de ce fait, menace l'efficacité et la sécurité d'exécution des tâches qui lui sont confiées, risquant ainsi de perdre la confiance de la Ville, doit être considéré comme un malade.</p> <p>Il peut s'agir d'un cas aigu ou chronique.</p> <p>La Ville et le Syndicat adoptent donc pour lignes de conduite:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De reconnaître que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont une maladie que l'on peut traiter et enrayer. 2. D'encourager les employés concernés par ce problème à rechercher volontairement assistance, retour à la santé et amélioration du rendement au travail.
Employeur	Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue	
Exp. C.c.	2016-10-31	
Art.	29	

		<p>3. D'apprendre au personnel d'encadrement et aux responsables syndicaux à identifier les premiers phénomènes de ces maladies, à comprendre l'attitude et les besoins des individus aux prises avec ces problèmes et à adresser ceux-ci (s'ils n'en prennent pas eux-mêmes l'initiative) aux intervenants du PAE, qui en feront l'évaluation et recommanderont le traitement le plus approprié, en collaboration avec le représentant syndical, si l'employé est d'accord.</p> <p>4. D'accorder, s'il y a lieu, à l'employé, un congé comme pour toute autre affection dont il pourrait être frappé. Ce congé est accordé par le médecin désigné par le bureau médical de la Ville.</p> <p>5. D'avoir recours aux organismes extérieurs d'éducation et de traitement et de collaborer avec eux, en vue d'aider les employés en voie de réadaptation, d'amener les gestionnaires à une meilleure compréhension des problèmes d'alcoolisme et de drogues.</p> <p>6. De collaborer ensemble, d'une manière active afin de maintenir une ligne de conduite et un programme efficace dans ce domaine et d'organiser des programmes d'information et de formation des gestionnaires et des responsables syndicaux, afin de leur permettre de déceler tôt ces problèmes chez un employé et de le motiver à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter.</p> <p>7. D'essayer de corriger tout manquement à l'exécution du travail, à l'assiduité ou à la conduite, avant qu'il n'ait donné lieu à des mesures disciplinaires.</p> <p>8. Rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la Ville, de maintenir la discipline ou à son droit d'imposer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite, résultant de ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues.</p> <p>Le Syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas.</p>
--	--	--

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL SECTION LOCALE 429 (AM10054657)	
Employeur	Office municipal d'habitation de Montréal	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	Lettre d'entente 4	<p>Programme d'aide aux employés</p> <p>L'Office et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme étant des problèmes de santé. Ces problèmes de même que les problèmes personnels (familial ou social) ont, ou sont susceptibles d'avoir une incidence grave sur la qualité de vie en général et sur le rendement au travail en terme de conduite, sécurité et efficacité d'exécution des tâches au travail de l'employé.</p> <p>Considérant ce qui précède et les coûts sociaux que ces problèmes engendrent de même que les frais inutiles pour l'Office, l'Office et le Syndicat conviennent de collaborer mutuellement.</p> <p>L'Office et le Syndicat s'entendent pour définir le programme d'aide aux employés comme étant un service confidentiel permettant aux personnes à l'emploi de l'Office de pouvoir bénéficier, sur une base volontaire, de services d'assistance et d'orientation vers des organismes ou personnes ressources susceptibles de les aider à régler leurs problèmes.</p> <p>Afin de réaliser son mandat d'accompagnateur dans la démarche d'une personne salariée, l'Office convient que le délégué syndical désigné par le Syndicat puisse être libérée en vertu du paragraphe 6.07 de la convention collective. Ce délégué syndical doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat avant de s'absenter, laquelle autorisation ne peut être refusée sans motif valable. Le délégué syndical doit informer son supérieur immédiat et le responsable au Service des ressources humaines, de la durée de ladite absence et l'indiquer sur son relevé d'assiduité.</p> <p>En aucun temps, les dispositions qui précèdent à la présente lettre d'entente, ne peuvent ni ne doivent être interprétées comme étant une limitation au droit de gérance de l'Office d'assurer la discipline et de maintenir le bon ordre sur les lieux de travail ou de son droit d'imposer quelque mesure disciplinaire ou administrative que ce soit à l'endroit d'une personne salariée en raison de sa mauvaise conduite.</p>

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL(AM10054657)	<p>ARTICLE 36 - PROGRAMME MIXTE D'AIDE AUX EMPLOYÉS</p> <p>L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à traiter de façon coopérative, constructive et confidentielle les problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie ou de toute autre dépendance chez les salariés.</p> <p>Les parties conviennent de ce qui suit.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les parties conviennent de collaborer pour venir en aide aux salariés souffrant des problèmes énumérés. - L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que ces problèmes sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées. - De plus, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, et ce, avec le consentement écrit de la personne intéressée. - A cette fin, les intervenants syndicaux bénéficieront de libérations aux frais de l'Employeur, selon les modalités déterminées au paragraphe 5.04. <p>Enfin, l'Employeur s'engage à faciliter, dans la mesure du possible, le travail des intervenants syndicaux.</p>
Employeur	Ville de Hampstead	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	36	

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (AM20007140)	PROGRAMME CONJOINT D'AIDE AUX PERSONNES SALARIÉES
Employeur	Ville de Pointe-Claire	<p>38.01 L'Employeur et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme étant des problèmes de santé. Ces problèmes, de même que les problèmes personnels, familiaux ou sociaux ont ou sont susceptibles d'avoir une incidence grave sur la qualité de vie en général et sur le rendement au travail en terme de conduite, sécurité et efficacité d'exécution des tâches au travail de la personne salariée.</p> <p>38.02 Considérant ce qui précède et les coûts sociaux que ces problèmes engendrent de même que les frais inutiles pour l'Employeur, l'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer mutuellement.</p> <p>38.03 L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour définir le programme d'aide aux personnes salariées comme étant un service confidentiel permettant aux personnes salariées à l'emploi de l'Employeur de bénéficier, sur une base volontaire, de service d'assistance et d'orientation vers des organismes ou personnes ressources susceptibles de les aider à régler leurs problèmes.</p> <p>38.04 En aucun temps, les dispositions qui précèdent au présent article ne peuvent ni ne doivent être interprétées comme une limitation au droit de gérance de l'Employeur d'assurer la discipline et de maintenir le bon ordre sur les lieux de travail ou de son droit d'imposer quelque mesure disciplinaire ou administrative que ce soit à l'endroit d'une personne salariée en raison de sa mauvaise conduite.</p>
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	38	

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (301) (AM20007179)	<p>PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS</p> <p>28.01 La Ville et le Syndicat considèrent l'alcoolisme, les problèmes de jeu pathologique et les autres toxicomanies comme un problème de santé.</p> <p>De plus, les parties reconnaissent, dans ce contexte, l'importance de la prévention des situations liées à l'intégrité tant physique que psychologique des employés. En ce sens, elles encouragent les employés concernés par ces problèmes et difficultés à rechercher volontairement de l'aide pour favoriser le retour à la santé et l'amélioration du rendement et de la présence au travail.</p> <p>A cet égard, l'Employeur contribue pour un montant forfaitaire annuel payable au Syndicat afin de soutenir le Programme d'Aide aux Employés syndical existant. Ce montant est versé à la signature de la convention collective et, par la suite, annuellement au mois de janvier pour l'année en cours.</p>
Employeur	Ville de Kirkland	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	28	

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (301) (AM20007174)	<p>PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS 29.01 Programme d'aide La Ville et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des employés au travail et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à la Ville, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des problèmes qui préoccupent la direction et le Syndicat et nécessitent des mesures correctives.</p> <p>La Ville et le Syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème et que dans tous les cas, les parties ne peuvent isolément fournir le degré de motivation requis à l'employé alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains employés à suivre un traitement et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.</p> <p>A l'intérieur de ce programme d'aide aux employés, tout autre problème de santé peut être soumis au responsable du programme.</p> <p>Définition : L'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des affections chroniques, insidieuses, caractérisées par l'absorption répétée de boissons alcooliques ou de drogues en quantité qui dépasse l'usage admis par la société, en ce qui concerne les habitudes tant alimentaires que sociales et qui compromettent la santé du sujet, ses relations avec autrui et son budget.</p> <p>Tout employé qui s'adonne de façon régulière ou répétée à la consommation d'alcool ou de drogues et, de ce fait, menace l'efficacité et la sécurité d'exécution des tâches qui lui sont confiées - risquant ainsi de perdre la confiance de la Ville - doit être considéré comme un malade. Il peut s'agir d'un cas aigu ou chronique.</p> <p>La Ville et le Syndicat adoptent donc pour lignes de conduite :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De reconnaître que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont une maladie que l'on peut traiter et enrayer; 2. D'encourager les employés concernés par ce problème à rechercher volontairement assistance, retour à la santé et amélioration du rendement au travail;
Employeur	Ville de Montréal-Ouest	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	29	

		<p>3. D'apprendre au personnel d'encadrement et aux responsables syndicaux à identifier les premiers phénomènes de ces maladies; à comprendre l'attitude et les besoins des individus aux prises avec ces problèmes et à adresser ceux-ci (s'ils n'en prennent pas eux-mêmes l'initiative) aux intervenants du PAE, qui en feront l'évaluation et recommanderont le traitement le plus approprié;</p> <p>4. D'accorder, s'il y a lieu, à l'employé un congé comme pour toute autre affection dont il pourrait être frappé. Ce congé est accordé par le médecin désigné par le bureau médical de la Ville;</p> <p>5. D'avoir recours aux organismes extérieurs d'éducation et de traitement et de collaborer avec eux en vue d'aider les employés en voie de réadaptation; d'amener les gestionnaires à une meilleure compréhension des problèmes d'alcoolisme et de drogues;</p> <p>6. De collaborer ensemble, dans le cadre d'un comité conjoint (un représentant patronal et un représentant syndical), d'une manière active afin de maintenir une ligne de conduite et un programme efficace dans ce domaine et d'organiser des programmes d'information et de formation des gestionnaires et des responsables syndicaux afin de leur permettre de déceler tôt ces problèmes chez un employé et de le motiver à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter;</p> <p>7. D'essayer de corriger tout manquement à l'exécution du travail, à l'assiduité ou à la conduite avant qu'il n'ait donné lieu à des mesures disciplinaires;</p> <p>8. Rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la Ville de maintenir la discipline ou à son droit d'imposer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues. Le Syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas.</p> <p>29.02 Le 1^{er} janvier de chaque année, la Ville verse au Syndicat une somme équivalente à trente-six (36) heures au taux de salaire du groupe de traitement 10, majorée de trente pour cent (30 %) pour les avantages. Cette somme est utilisée par le Syndicat pour assurer le salaire des employés qui œuvrent exclusivement à l'intérieur du programme d'aide aux employés.</p>
--	--	--

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (301) (AM20007182)	<p>PROJET CONJOINT DE LA VILLE DE BAIE D'URFÉ ET DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 301 CONCERNANT LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS</p> <p>29.01 Programme d'aide</p> <p>La Ville et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des employés au travail, et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à la Ville, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des problèmes qui préoccupent la direction et le Syndicat et nécessitent des mesures correctives.</p> <p>La Ville et le Syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème et que dans tous les cas, les parties ne peuvent isolément fournir le degré de motivation requis à l'employé alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains employés à suivre un traitement et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.</p> <p>À l'intérieur de ce programme d'aide aux employés, tout autre problème de santé peut être soumis au responsable du programme.</p>
Employeur	Ville de Baie-D'Urfé	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	29	

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (AM20007146)	<p>PROGRAMME CONJOINT D'AIDE AUX EMPLOYÉS L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à traiter de façon coopérative, constructive et confidentielle les problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie ou de toute autre dépendance chez les salariés.</p> <p>Les parties conviennent de ce qui suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant des problèmes énumérés. - l'employeur et le Syndicat reconnaissent que ces problèmes sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées; - de plus, l'employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, et ce, avec le consentement écrit de la personne intéressée; - à cette fin, les intervenants syndicaux bénéficieront de libérations aux frais de l'employeur, selon les modalités déterminées au paragraphe 5.04; - enfin, l'employeur s'engage à faciliter, dans la mesure du possible, le travail des intervenants syndicaux.
Employeur	Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	36	

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (AM20007136)	<p>PROGRAMME MIXTE D'AIDE AUX SALARIÉS L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à traiter de façon coopérative, constructive et confidentielle les problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie ou de toute autre dépendance chez les salariés.</p> <p>Les parties conviennent de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux salariés souffrant des problèmes énumérés; - l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que ces problèmes sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées; - de plus, l'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace et, en aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, et ce, avec le consentement écrit du salarié intéressé; - à cette fin, les intervenants syndicaux bénéficieront de libérations aux frais de l'Employeur, selon les modalités déterminées au paragraphe 5.04; - enfin, l'Employeur s'engage à faciliter, dans la mesure du possible, le travail des intervenants syndicaux.
Employeur	Ville de Montréal-Est	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	8	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (301) (AM20007175)	<p>PROJET CONJOINT DE LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX ET DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 301 CONCERNANT LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS</p> <p>29.01 Programme d'aide aux employés</p> <p>La Ville et le Syndicat considèrent l'alcoolisme, les problèmes de jeux pathologiques et les autres toxicomanies comme un problème de santé.</p> <p>De plus, les parties reconnaissent, dans ce contexte, l'importance de la prévention des situations liées à l'intégrité tant physique que psychologique des employés. En ce sens, elles encouragent les employés concernés par ces problèmes et difficultés à rechercher volontairement de l'aide pour favoriser le retour à la santé et l'amélioration du rendement et de la présence au travail. À cet égard la Ville et le Syndicat reconnaissent de par leur programme d'aide aux employés existant, qu'ils peuvent contribuer aux succès des objectifs visés.</p> <p>Les parties conviennent que le programme d'aide aux employés est un service confidentiel pouvant faire bénéficier, sur une base libre et volontaire, des services d'assistance et d'orientation vers des ressources susceptibles d'aider les employés qui sont aux prises avec ces problèmes.</p>
Employeur	Ville de Dollard-des-Ormeaux	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	29	
SECTION LOCALE	SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (AR20007492)	<p>23.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.</p>
Employeur	Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	23	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (AR10046985)	<p>5-3.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	5-3.00	
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS LAVAL-RIVE-NORD (SPPLRN-SCFP 5222) (AR20008854)	<p>5-10.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a été volontairement causée par la personne professionnelle elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes la période d'invalidité pendant laquelle la personne professionnelle reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	5-10.00	
SECTION LOCALE	SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (AR10046990)	<p>7-1 4.06 Une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	Comité patronal de négociation des collèges (CPNC)	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	7-14.00	

SECTION LOCALE	SYNDICATS DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (301) (AM20009996)	<p>PROGRAMME D'AIDE AUX PERSONNES SALARIÉES Les parties reconnaissent que des problèmes financiers ainsi que l'alcoolisme, y compris les autres toxicomanies de même que le syndrome du joueur compulsif peuvent occasionner chez certaines personnes salariées des difficultés de fonctionnement au travail. Les personnes responsables du programme d'aide sont des personnes désignées par le Syndicat oeuvrant au Programme d'aide des personnes salariées de la Ville de Montréal. La confidentialité doit être respectée tant au niveau de l'information, de la communication que dans le traitement plus global des dossiers. Relativement au premier paragraphe, les responsables peuvent :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Mettre en place et maintenir un programme d'aide aux personnes salariées; 2) Diffuser l'information nécessaire afin de faire connaître le programme; 3) Faire des recommandations aux personnes salariées en difficulté et encourager ces dernières à rechercher volontairement assistance et à suivre un traitement s'il y a lieu; 4) Évaluer l'efficacité des services offerts, identifier le fonctionnement et trouver les solutions; 5) Organiser des programmes d'information et de formation des gestionnaires afin de leur permettre de connaître le profil des personnes salariées aux prises avec des problèmes et de les motiver à solutionner ces problèmes; 6) Élaborer un programme d'encadrement et de soutien lors du retour au travail des personnes salariées concernées. <p>Le ou les responsables bénéficient d'une banque de cent cinquante (150) heures par année à compter du 1er mai 2013 et le 1er mai de chaque année par la suite. De plus, un maximum de cinquante (50) heures non utilisées dans l'année peut être ajouté à la banque au 1er mai de chaque année. Les heures utilisées par le ou les responsables sont remboursées au Syndicat comme suit :</p> <p>Au taux horaire régulier prévu au groupe 10 à la liste des fonctions et taux de salaire de la convention collective entre la Ville de Montréal et le S.C.F.P., Section locale 301 majoré par trente-trois pourcent et un tiers (33 1/3 %) pour tenir lieu des dépenses administratives et autres dépenses et bénéfiques. Le remboursement est fait dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la facture envoyée par le Syndicat.</p>
Employeur	Rebuts solides canadiens inc.	
Exp. C.c.	31-12-2018	
Art.	Annexe C	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (AM10007783)	<p>Santé et sécurité au travail 25.11 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé qui demande un traitement approprié à régler individuellement. Cette reconnaissance n'a pas pour but d'empêcher l'Employeur de prendre les mesures administratives ou disciplinaires nécessaires.</p>
Employeur	Ville de Saint-Basile-le-Grand	
Exp. C.c.	31-12-2022	
Art.	25	

SECTION LOCALE	SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2294	<p>Sécurité et santé</p> <p>11.10 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé qui demande un traitement approprié.</p> <p>11.11 Par définition, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des maladies chroniques, progressives, un dérèglement du comportement caractérisé par la consommation répétée de substances intoxicantes à un niveau qui excède l'utilisation normale ou les habitudes sociales de la communauté. Cette habitude nuit à la santé, aux relations interpersonnelles ou au rendement au travail du toxicomane. Tout salarié qui, à cause d'abus répétés ou constants d'alcool ou de drogues, ne peut accomplir ses tâches de façon efficace et sécuritaire et qui, pour les mêmes raisons, perd la confiance de ses pairs et de ses supérieurs doit être considéré comme un toxicomane problème.</p> <p>11.12 La Ville et le Syndicat reconnaissent que la toxicomanie est une maladie qui peut être traitée et contrôlée. Avant tout, il incombe au salarié lui-même de reconnaître son problème de toxicomanie. Un salarié qui soupçonne avoir un problème d'alcool peut demander l'aide pour trouver des solutions à son problème. Il existe des organismes aptes à établir un diagnostic et une cure appropriés. La Ville, quant à elle, assure le salarié que cette démarche ne mettra nullement en péril son emploi ou ses chances d'avancement, pourvu qu'il entreprenne un programme de réhabilitation qui lui permettra de maîtriser le problème s'il y a lieu.</p> <p>11.13 Si le diagnostic de toxicomanie est confirmé, la responsabilité de collaborer de plein gré au programme de réhabilitation n'appartient qu'au salarié.</p> <p>11.14 La Ville accordera au salarié un congé pour toute la durée de la cure. Ce salarié est alors éligible aux avantages prévus au régime d'assurances collectives des salariés de la Ville.</p> <p>11.15 L'Employeur et le Syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées afin d'assurer le mieux-être des personnes aux prises avec ce problème. L'Employeur et le Syndicat acceptent une collaboration afin d'aider les salariés à prendre les moyens nécessaires pour assurer leur réhabilitation et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.</p>
Employeur	Ville de Châteauguay	
Exp. C.c.	31-12-2021	
Art.	11	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

		<p>11.16 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace des intervenants en milieu de travail. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont rigoureusement confidentiels et ne peuvent être versés à leur dossier sauf si la personne accepte de donner les informations.</p> <p>En aucun cas, ces informations ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances.</p> <p>11.17 De plus, l'Employeur s'engage à défrayer la totalité de frais de séjour et/ou du suivi en clinique spécialisée reconnue dans le traitement d'alcoolisme et de toxicomanies et accréditée par les parties.</p>
SECTION LOCALE	SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 307 (AM10009518)	<p>PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS 36.02</p> <p>a) La Ville et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé.</p> <p>La Ville accorde un congé pour la durée de toute cure suivie par la personne salariée en cours d'emploi. De plus, il est convenu que la personne salariée est considérée en maladie pour les fins d'application de la convention collective.</p> <p>b) Par traitement s'entend la participation de la personne salariée à un programme de réadaptation sous contrôle médical ou octroyé par un organisme reconnu accepté par les parties.</p>
Employeur	Ville de Brossard	
Exp. C.c.	31-012-2021	
Art.	36	
SECTION LOCALE	SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3709 (AM10023577)	<p>RÉGIME DE CRÉDIT EN JOURS DE MALADIE 25.11 L'Employeur reconnaît que l'alcoolisme et les toxicomanies sont des maladies. Elles sont indemnisées selon le régime d'assurance en vigueur.</p>
Employeur	Municipalité de Saint-Joseph-du-Lac	
Exp. C.c.	31-12-2020	
Art.	25	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	4492 (AM20010666)	<p>La Ville et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié, soit médical, professionnel ou spécialisé. Il est donc convenu que les mêmes avantages, privilèges et assurance collective en vertu de la présente convention collective sont accordés aux personnes salariées traitées pour cette maladie. Par traitement s'entend la participation de la personne salariée à un programme de réadaptation sous contrôle médical ou octroyé par un organisme spécialisé reconnu par les parties.</p> <p>La Ville convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux personnes salariées souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>Il est entendu que tout échange en cette matière sera strictement confidentiel. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont strictement confidentiels.</p> <p>Le tout sans préjudice quant aux recours de la Ville.</p>
Employeur	Ville de Bois-des-Filion	
Exp. C.c.	31-12-2019	
Art.	Lettre d'entente	
SECTION LOCALE	1963 (AM10009251)	<p>6.12 Programme d'aide aux employés</p> <p>La Ville consent à contribuer à la réhabilitation des employés ayant des problèmes de toxicomanie ou d'alcoolisme.</p> <p>De ce fait, la Ville et le Syndicat forment un comité composé d'un représentant de l'employeur et d'un représentant du Syndicat.</p> <p>Les ressources financières et matérielles se feront sur recommandation des membres dudit comité d'aide.</p>
Employeur	Ville de Sainte-Anne-des-Plaines	
Exp. C.c.	31-12-2019	
Art.	6 – Régime syndical	
SECTION LOCALE	4361 (AM10006932)	<p>F) La Régie et le Syndicat reconnaissent les dépressions nerveuses, l'alcoolisme et autres toxicomanies comme des maladies contrôlables par les moyens thérapeutiques appropriés.</p> <p>Il est donc convenu que les mêmes bénéfices et privilèges prévus pour toute autre maladie sous les régimes d'assurances seront accordés aux employés qui acceptent un traitement approuvé médicalement.</p>
Employeur	Régie d'aqueduc intermunicipale des Moulins	
Exp. C.c.	31-12-2018	
Art.	26 Assurance-groupe	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	4235 (AM10030347)	<p>1. L'employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux salariés souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie;</p> <p>2. L'employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées;</p> <p>3. De plus, l'employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée;</p> <p>4. Enfin, l'employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des intervenants syndicaux.</p>
Employeur	La municipalité de St-Donat	
Exp. C.c.	31-12-2018	
Art.	Annexe D Alcoolisme et toxicomanie	
SECTION LOCALE	3595 (AM10042937)	<p>21.09 Les dispositions de la clause 21 ne s'appliquent pas en cas d'absence résultant d'une maladie ou d'une blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une course de véhicule moteur, à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de services dans les Forces armées. Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la première période d'absence pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation, est reconnue comme une absence pour maladie.</p> <p>De plus, l'Employeur convient de coopérer avec le Syndicat dans le but d'établir un programme favorisant la responsabilisation et la réhabilitation des personnes victimes d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p>
Employeur	Tiru (Canada) inc.	
Exp. C.c.	28-04-2018	
Art.	21 Maladie et accident	
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE TECHNIQUES PROFESSIONNELLES ET DE BUREAU D'HYDRO-QUÉBEC, 2000 (AM10049522)	<p>24. Exclusions L'assurance ne s'applique pas dans les cas suivants : [...] - de la toxicomanie, l'éthylisme ou l'alcoolisme si l'employé assuré ne suit pas de traitement continu pour régler ce problème;</p>
Employeur	Hydro-Québec	
Exp. C.c.	31-12-2018	
Art.	Appendice « M » - Régime d'Assurance salaire en cas d'invalidité de longue durée	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE DE QUÉBEC, 1638 (AQ10052059)	17.1 5 L'employeur et le syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé; une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains employés à suivre un traitement et à se soumettre aux prescriptions médicales que leur état nécessite afin qu'ils évitent l'alcool et les drogues après ce traitement.
Employeur	Ville de Québec	
Exp. C.c.	31-12-2018	
Art.	17.00 Maladies et accidents non imputables au travail	
SECTION LOCALE	3700 (AQ10026563)	37.05 Invalidité de courte durée [...] Période d'invalidité [...] d) Une période d'invalidité résultant d'une maladie ou d'une blessure, volontairement causée par l'employé lui-même, de l'alcoolisme ou de la toxicomanie, d'une participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels, ou du service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes. e) Malgré ce qui précède, dans le cas de l'alcoolisme ou de la toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité, aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux sous supervision continue d'un médecin et d'un psychologue, en vue de sa réhabilitation.
Employeur	Centre de recherche industrielle du Québec	
Exp. C.c.	31-3-2018	
Art.	37 Congé de maladie et assurance collective	
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA SODEC, 3858 (AM10025850)	7-10.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes. Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.
Employeur	Société de développement des entreprises culturelles	
Exp. C.c.	31-03-2018	
Art.	7-10.00 Régimes d'assurance vie, maladie et traitement	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	2129 (AM10012917)	<p>1.01 La Ville et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. Il est donc convenu que, en vertu de la présente convention, les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives, sont accordés aux personnes salariées traitées pour ces maladies, tel que prévu au contrat d'assurance collective.</p> <p>1.02 Par traitement, on entend la participation de la personne salariée à un programme de réadaptation sous contrôle médical.</p> <p>1.03 La Ville convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux personnes salariées souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>1.04 Il est entendu que tout échange à ce sujet est strictement confidentiel. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont strictement confidentiels, sauf en ce qui concerne les demandes de prestations d'invalidité auprès de l'assureur.</p> <p>1.05 Le tout est sans préjudice quant aux recours de la Ville.</p>
Employeur	Ville de Lorraine	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	Annexe « H » Alcoolisme et toxicomanie	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	3134 (AM10009279)	<p>LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT</p> <p>1.01 La Ville et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. Il est donc convenu qu'en vertu de la présente convention, les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives sont accordés aux personnes salariées traitées pour ces maladies, tel que prévu au contrat d'assurance collective.</p> <p>1.02 Par traitement, on entend la participation de la personne salariée à un programme de réadaptation sous contrôle médical.</p> <p>1.03 La Ville convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux personnes salariées souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>1.04 Il est entendu que tout échange à ce sujet est strictement confidentiel. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont strictement confidentiels, sauf en ce qui concerne les demandes de prestations d'invalidité auprès de l'assureur.</p> <p>1.05 Le tout est sans préjudice quant aux recours de la Ville.</p>
Employeur	Ville de Lorraine	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	Annexe « I » Alcoolisme et toxicomanie	
SECTION LOCALE	4898 (AM10009279)	<p>15.13 Alcoolisme et toxicomanie</p> <p>Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.</p>
Employeur	Municipalité de Saint-Amable	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	15.0 Santé et sécurité	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	307 (AM20007222)	<p>36.01 La Ville de Boucherville met des ressources professionnelles à la disposition de ses personnes salariées au prise avec des difficultés personnelles ou professionnelles afin de leur venir en aide. Les difficultés rencontrées peuvent être de l'ordre psychologique, émotionnel, familial, conjugal, professionnel, financier, légal ou de surconsommation d'alcool, de drogues ou de médicaments ou encore reliées au stress ou au burnout.</p> <p>36.02 a) La Ville et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. La Ville accorde un congé pour la durée de toute cure suivie par la personne salariée en cours d'emploi. De plus, il est convenu que la personne salariée est considérée en maladie pour les fins d'application de la convention collective.</p> <p>b) Par traitement s'entend la participation de la personne salariée a un programme de réadaptation SOUS contrôle médical ou octroyé par un organisme reconnu accepté par les parties.</p>
Employeur	Ville de Boucherville	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	36 Programme d'aide aux employés	
SECTION LOCALE	307 (AM20009323)	<p>36.01 La Ville met (des ressources professionnelles à la disposition de ses personnes salariées au prise avec des difficultés personnelles ou professionnelles afin de leur venir en aide. Les difficultés rencontrées peuvent être de l'ordre psychologique, émotionnel, familial, conjugal, professionnel, financier, légal ou de surconsommation d'alcool, de drogues ou de médicaments ou encore reliées au stress ou au burnout.</p> <p>36.02 a) La Ville et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. La Ville accorde un congé pour la durée de toute cure suivie par la personne salariée en cours d'emploi. De plus, il est convenu que la personne salariée est considérée en maladie pour les fins d'application de la convention collective.</p> <p>b) Par traitement s'entend la participation de la personne salariée à un programme de réadaptation sous contrôle médical ou octroyé par un organisme reconnu accepte par tes parties.</p>
Employeur	Ville de Saint-Lambert	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	36 Programme d'aide aux employés	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	2631 (AM10007244)	<p>16.06 L'employeur et le Syndicat reconnaissent comme étant des maladies contrôlables par des moyens thérapeutiques appropriés, les dépressions nerveuses, l'alcoolisme et autres toxicomanies. Il est par ce fait convenu que les bénéfices et privilèges prévus aux présentes pour toute autre maladie sous les régimes d'assurances sont accordés aux employés qui acceptent un traitement approuvé médicalement.</p> <p>Les parties conviennent de ce qui suit: L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. Il est donc convenu que les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives en vertu de la présente convention collective de travail sont accordés aux salariés traités pour cette maladie.</p> <p>2. Par traitement s'entend la participation de l'employé à un programme de réadaptation sous contrôle médical ou octroyé par un organisme spécialisé reconnu par les parties.</p> <p>3. L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>4. Il est entendu que tout échange en cette matière sera strictement confidentiel. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toutes autres informations d'ordre personnel sont strictement confidentiels.</p> <p>Le tout sans préjudice quant aux recours de l'Employeur.</p>
Employeur	Municipalité de Val-des-Lacs	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	16 Jours de maladie, Annexe « F » Toxicomanie	
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SOQUEM, 2878 (AQ10032145)	<p>d) Nonobstant les sous-paragraphes a, b et c du présent paragraphe, la personne salariée n'est pas protégée par aucune période d'invalidité : [...] - Résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie sauf si la personne salariée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réadaptation.</p>
Employeur	SOQUEM inc.	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	30 – Régime d'assurance invalidité à courte durée	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	2522 (AM10054097)	8.05 À l'arbitrage, les mesures disciplinaires (telles que suspension, rétrogradation, avis disciplinaire), datant de plus de dix-huit mois (18) mois ne pourront être utilisés s'il n'y en a pas eu d'autres durant cette période, à l'exception des cas d'alcoolisme et de toxicomanie, où la période est fixée à 24 mois.
Employeur	Ville de Sainte-Marguerite-du-Lac-Masson	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	8. Mesures disciplinaires	
SECTION LOCALE	3388 (AM10018788)	28.20 Une période d'incapacité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'incapacité aux fins des présentes. Toutefois, la période d'incapacité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme une période d'incapacité.
Employeur	École Polytechnique	
Exp. C.c.	31-05-2017	
Art.	28 Assurance salaire	
SECTION LOCALE	1294 (AM10014120)	52.01 L'Employeur et le Syndicat collaborent au maintien d'un programme conjoint d'aide afin d'offrir sur une base volontaire des services d'assistance et d'orientation aux personnes salariées qui sont aux prises avec des problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres problèmes d'ordre personnel ou familial qui ont ou qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur leur travail.
Employeur	Université du Québec à Montréal	
Exp. C.c.	31-05-2017	
Art.	52 Programme d'aide au personnel	
SECTION LOCALE	4650 (AM20002378)	32.20 Une période d'incapacité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'incapacité aux fins des présentes. Toutefois, la période d'incapacité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme une période d'incapacité.
Employeur	École Polytechnique de Montréal	
Exp. C.c.	31-05-2017	
Art.	32 Assurance salaire	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	1737 (AM10014048)	<p>32.20 Une période d'incapacité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'incapacité aux fins des présentes.</p> <p>Toutefois, la période d'incapacité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme une période d'incapacité.</p>
Employeur	Corporation de l'École Polytechnique de Montréal	
Exp. C.c.	31-05-2017	
Art.	32 Assurance salaire	
SECTION LOCALE	3535 (AM20008219)	<p>10:01:04 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p> <p>B-2 L'employé régulier aux prises avec des problèmes de dépendance à l'alcool ou aux drogues pourra obtenir l'aide de l'employeur pour suivre une thérapie au cours de sa vie. L'employeur assume 50% des frais de cette thérapie d'une valeur maximale de trois mille (3,000\$) dollars plus taxes. Advenant une recrudescence des cas nécessitant ce traitement ou une augmentation significative du nombre d'employés à l'emploi, l'employeur et le syndicat peuvent s'entendre sur d'autres modalités.</p>
Employeur	Maison des Futailles, SEC	
Exp. C.c.	31-03-2017	
Art.	Chapitre 10 Programme d'avantages sociaux, Annexe B-2 Thérapie alcool et drogues	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	2867 (AM20000411)	<p>RÉGIME PARTICULIER S'APPLIQUANT À LA TOXICOMANIE</p> <p>32.01 Les parties conviennent de ce qui suit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la Ville et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. Il est donc convenu que les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives en vertu de la présente convention collective de travail sont accordés aux personnes salariées traitées pour cette maladie, tel que prévu au contrat d'assurance collective; 2. le terme "traitement" signifie la participation de la personne salariée à un programme de réadaptation sous contrôle médical; 3. la Ville convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux personnes salariées souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie; 4. il est entendu que tout échange en cette matière est strictement confidentiel. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont strictement confidentiels, sauf en ce qui concerne les demandes de prestations d'invalidité auprès de l'assureur. Le tout sans préjudice quant aux recours de la Ville.
Employeur	Ville de Rivière-Rouge	
Exp. C.c.	31-12-2016	
Art.	32 Régime particulier s'appliquant à la toxicomanie	
SECTION LOCALE	2229 (AM10009338)	<p>25.04 La Ville et le Syndicat reconnaissent les dépressions nerveuses, l'alcoolisme et autres toxicomanies comme des maladies contrôlables par les moyens thérapeutiques appropriés.</p> <p>Les mêmes bénéfices et privilèges prévus pour toute autre maladie sous les régimes d'assurance sont accordés aux employés qui acceptent un traitement approuvé médicalement; le tout, cependant, à la condition que ces maladies soient normalement couvertes par les assureurs.</p>
Employeur	Ville de Blainville	
Exp. C.c.	31-12-2016	
Art.	25 – Assurance collective	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	2301 (AM10056569)	<p>La Ville et le Syndicat reconnaissent les dépressions nerveuses, l'alcoolisme et autres toxicomanies comme des maladies contrôlables par les moyens thérapeutiques appropriés. Les mêmes bénéfices et privilèges prévus pour toute autre maladie sous les régimes d'assurance sont accordés aux employés qui acceptent un traitement approuvé médicalement; le tout, cependant, à la condition que ces maladies soient normalement couvertes par les assureurs de la Ville.</p>
Employeur	Ville de Blainville	
Exp. C.c.	31-12-2016	
Art.	24 – Assurance collective	
SECTION LOCALE	2118 (AM10009210)	<p>28.05 Alcoolisme et autres toxicomanies</p> <p>a) La Ville et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie que requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. Il est donc convenu que les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives en vertu de la présente convention collective de travail sont accordés aux salariés traités pour cette maladie.</p> <p>b) Par traitement s'entend la participation de l'employé à un programme de réadaptation sous contrôle médical ou octroyé par un organisme spécialisé reconnu par les parties.</p> <p>c) La Ville convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>d) Il est entendu que les règles de la confidentialité s'appliquent en cette matière. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toutes autres informations d'ordre personnel sont strictement confidentiels.</p>
Employeur	Ville de Mascouche	
Exp. C.c.	31-12-2016	
Art.	28 Conditions particulières	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	2777 (AM10009301)	<p>32.01 Tout employé dont la conduite d'un véhicule est requise dans l'exercice de sa fonction doit posséder un permis de conduire valide comme condition du maintien de son emploi. Nonobstant ce qui précède, l'employé régulier dont le permis de conduire est temporairement suspendu, sera assigné à un autre poste pour la durée de ladite suspension. Son salaire sera alors ajusté selon l'évaluation de la nouvelle fonction à laquelle il est assigné, sauf si son permis de conduire a été suspendu pour cause de maladie. Dans un tel cas, il conserve son salaire régulier pour la durée de l'assignation temporaire.</p> <p>Un employé ne peut bénéficier de l'application du présent paragraphe qu'une seule fois, dans le cas d'actes criminels, pendant la durée de son emploi à la Ville.</p> <p>Pour les fins de l'application du présent article, l'alcoolisme et la toxicomanie ne sont pas considérés comme une maladie.</p>
Employeur	Ville de Sainte-Catherine	
Exp. C.c.	31-12-2016	
Art.	32 Permis de conduire	
SECTION LOCALE	2777 (AM10009302)	<p>33.01 Tout employé régulier, en probation ou en surnuméraire, doit en tout temps posséder un permis de conduire valide comme condition du maintien de son emploi.</p> <p>Nonobstant ce qui précède, l'employé régulier dont le permis de conduire est temporairement suspendu sera assigné à un autre poste pour la durée de ladite suspension. Son salaire sera alors ajusté selon l'évaluation de la nouvelle fonction à laquelle il est assigné, sauf si son permis de conduire a été suspendu pour cause de maladie. Dans un tel cas, il conserve son salaire régulier pour la durée de l'assignation temporaire. Un employé ne peut bénéficier de l'application du présent paragraphe qu'une seule fois, dans les cas d'actes criminels, pendant la durée de son emploi à la Ville.</p> <p>Pour les fins de l'application du présent article, l'alcoolisme et la toxicomanie ne sont pas considérés comme une maladie.</p>
Employeur	Ville de Sainte-Catherine	
Exp. C.c.	31-12-2016	
Art.	33 Permis de conduire	

SECTION LOCALE	5128 (AM20014340)	<p>32.01 RÉGIME PARTICULIER S'APPLIQUANT À LA TOXICOMANIE</p> <p>Les parties conviennent de ce qui suit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Municipalité et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. Il est donc convenu que les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives en vertu de la présente convention collective de travail sont accordés aux personnes salariées traitées pour cette maladie, tels que prévus au contrat d'assurance collective; 2. Le terme "traitement" signifie la participation de la personne salariée à un programme de réadaptation sous contrôle médical; 3. La Municipalité convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux personnes salariées souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie; 4. Il est entendu que tout échange en cette matière est strictement confidentiel. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont strictement confidentiels, sauf en ce qui concerne les demandes de prestations d'invalidité auprès de l'assureur. <p>Le tout sans préjudice quant aux recours de la Municipalité.</p>
Employeur	Municipalité de La Macaza	
Exp. C.c.	31-07-2016	
Art.	32 Régime particulier s'appliquant à la toxicomanie	
SECTION LOCALE	2915 (AQ10037875)	<p>27.2 Le Syndicat et la Ville conviennent de former, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, un comité paritaire qui veillera à venir en aide aux salariés affectés par des problèmes de toxicomanie et/ou d'alcoolisme.</p> <p>Le comité est formé d'un (1) membre nommé par le Syndicat et d'un (1) membre nommé par la Ville.</p> <p>Les principes généraux suivants guideront les travaux du comité :</p> <ul style="list-style-type: none"> -le comité convient que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies et que c'est à ce titre qu'elles doivent être traitées; -le comité s'adjoit l'aide de spécialistes en la matière dans l'élaboration des solutions à apporter à un cas sous étude; -le comité a également comme mandat la mise en place d'un programme d'information et la prévention contre l'alcoolisme et la toxicomanie.
Employeur	Ville de Baie-Comeau	
Exp. C.c.	31-03-2016	
Art.	27 Conditions spéciales de travail	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	3535 (AM10023129)	<p>10:01:00 - Régime d'assurance salaire et de crédits de maladie</p> <p>10:01:04 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p> <p>SERVICE D'AIDE PERSONNELLE</p> <p>La Société des alcools du Québec désire communiquer ses intentions relativement au Service d'aide personnelle. Comme nous le faisons depuis quelques années, nous avons la ferme volonté de continuer à reconnaître le Service d'aide personnelle chargé d'offrir un support personnel aux employés souffrant notamment d'alcoolisme ou d'autres toxicomanies et de leur venir en aide.</p> <p>Seuls les employés à l'emploi de l'entreprise seront admissibles aux services offerts par le SAP, excluant les employés congédiés et mis à pied, à moins qu'ils ne bénéficient du service lors de leur mise à pied.</p> <p>Ce programme continuera à opérer en dehors du cadre des relations de travail proprement dit et de l'application rigide de la convention collective.</p> <p>Outre notre participation active à ce programme, nous avons également l'intention de poursuivre notre contribution financière permettant un bon fonctionnement ainsi que la formation nécessaire aux agents de référence</p>
Employeur	Société des alcools du Québec	
Exp. C.c.	31-03-2016	
Art.	Chapitre 10 – Régime de protection du revenu, Annexe A-6	
SECTION LOCALE	5059 (AM20013294)	<p>24.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.</p>
Employeur	Institut national de santé publique du Québec	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	24 Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	2992 (AQ10032497)	<p>Invalidité de plus de cent quatre (104) semaines</p> <p>32.04 Une période d'invalidité résultant de maladies ou blessures volontairement causées par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité, aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	Musée national des beaux-arts du Québec	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	32 – Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement	
SECTION LOCALE	3758 (AM10024288)	<p>25.12 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins du présent article.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité, aux fins du présent article, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	Société québécoise d'information juridique	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	25 Régime d'assurance-vie, maladie et traitement	
SECTION LOCALE	2667 (AM10047358)	<p>24.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.</p>
Employeur	Institut national de santé publique du Québec	
Exp. C.c.	30-03-2015	
Art.	24 Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	4671 (AQ10055229)	<p>24.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.</p>
Employeur	Institut National de santé publique	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	24 Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire	
SECTION LOCALE	5222 (AR20008854)	<p>5-10.05</p> <p>Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a été volontairement causée par la personne professionnelle elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes la période d'invalidité pendant laquelle la personne professionnelle reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones (CPNCF)	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	5-10.00 Régimes d'assurances vie, maladie et salaire	
SECTION LOCALE	4338 (AM10022591)	<p>6.10 Assurance salaire</p> <p>[...]</p> <p>Une période d'incapacité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'incapacité aux fins des présentes.</p> <p>Toutefois, la période d'incapacité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'incapacité.</p>
Employeur	Université de Montréal	
Exp. C.c.	30-04-2015	
Art.	6 Jours fériés, congés sociaux et autres congés	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	307 (AM10052106)	<p>36.01 La Ville de Longueuil met des ressources professionnelles à la disposition de ses personnes salariées au prise avec des difficultés personnelles ou professionnelles afin de leur venir en aide. Les difficultés rencontrées peuvent être de l'ordre psychologique, émotionnel, familial, conjugal, professionnel, financier, légal ou de surconsommation d'alcool, de drogues ou de médicaments ou encore reliées au stress ou au burnout.</p> <p>36.02 a) La Ville et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. La Ville accorde un congé pour la durée de toute cure suivie par la personne salariée en cours d'emploi. De plus, il est convenu que la personne salariée est considérée en maladie pour les fins d'application de la convention collective.</p> <p>b) Par traitement s'entend la participation de la personne salariée à un programme de réadaptation SOUS contrôle médical ou octroyé par un organisme reconnu accepté par les parties.</p>
Employeur	Ville de Longueuil	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	36 Programme d'aide aux employés	

SECTION LOCALE	930 (AM10052117)	<p>25.02 Programme d'aide aux employés</p> <p>L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'existence, chez certains employés, de problèmes personnels qui risquent de nuire à leur qualité de vie, à leur rendement au travail ainsi qu'à la qualité et disponibilité des services offerts par la Ville de Montréal.</p> <p>Les deux parties reconnaissent aussi que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des maladies et que l'employé atteint est responsable de recourir aux soins que requiert son état. En conséquence, les parties considèrent que des actions doivent être prises pour venir en aide aux personnes concernées.</p> <p>A) Considérant que l'Employeur offre des services professionnels de consultation et, le Syndicat un service de délégués sociaux, lesquels peuvent devenir complémentaires en matière d'aide aux employés, les deux parties s'entendent pour collaborer à la mise sur pied et au bon fonctionnement d'un programme conjoint d'aide aux employés. Ce programme a pour objectif d'offrir des services d'aide aux employés aux prises avec des problèmes personnels qui risquent de nuire à leur qualité de vie ou leur rendement au travail. Ce programme privilégie la prise en charge de l'employé en difficulté par lui-même et respecte les principes de participation volontaire, de confidentialité, d'anonymat et garantit à l'employé qu'il ne peut faire l'objet d'aucune mesure, du seul fait de participer à un tel programme. Les actions prises par l'Employeur dans le cadre du programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à son droit d'invoquer des mesures en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant.</p> <p>Les deux parties s'entendent pour sensibiliser les employés et les gestionnaires à l'existence du programme d'aide, des services qui y sont offerts ainsi qu'à favoriser une meilleure compréhension des problèmes de réadaptation.</p>
Employeur	Ville de Montréal	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	25 Égalité de traitement – Programme d'aide aux employés et harcèlement	

SECTION LOCALE	1299 (AM10009521)	<p>11.15 L'employeur et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé qui demande un traitement approprié.</p> <p>11.16 Par définition, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des maladies chroniques, progressives, un dérèglement du comportement caractérisé par la consommation répétée de substances intoxicantes à un niveau qui excède l'utilisation normale ou les habitudes sociales de la communauté. Cette habitude nuit à la santé, aux relations interpersonnelles ou au rendement au travail du toxicomane. Tout employé qui, à cause d'abus répétés ou constants d'alcool ou de drogues, ne peut accomplir ses tâches de façon efficace et sécuritaire et qui, pour les mêmes raisons, perd la confiance de ses pairs et de ses supérieurs, doit être considéré comme un toxicomane problème.</p> <p>11.17 La Ville et le Syndicat reconnaissent que la toxicomanie est une maladie qui peut être traitée et contrôlée. Avant tout, il incombe à l'employé lui-même de reconnaître son problème de toxicomanie. Un employé qui soupçonne avoir un problème d'alcool peut demander l'aide pour trouver des solutions à son problème. Il existe des organismes aptes à établir un diagnostic et une cure appropriés. La Ville quant à elle assure à l'employé que cette démarche ne mettra nullement en péril son emploi ou ses chances d'avancement, pourvu qu'il entreprenne un programme de réhabilitation qui lui permettra de maîtriser le problème s'il y a lieu.</p> <p>11.18 Si le diagnostic de toxicomanie est confirmé, la responsabilité de collaborer de plein gré au programme de réhabilitation n'appartient qu'à l'employé.</p> <p>11.19 La Ville accorde à l'employé un congé pour toute la durée de la cure. Cet employé est alors éligible aux avantages prévus au régime d'assurances collectives des employés de la Ville.</p> <p>1 1.20 L'employeur et le Syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées afin d'assurer le mieux être des personnes aux prises avec ce problème. L'employeur et le Syndicat acceptent une collaboration afin d'aider les employés à prendre les moyens nécessaires pour assurer leur réhabilitation et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.</p>
Employeur	Ville de Châteauguay	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	11.00 Sécurité et santé	

		<p>11.21 L'employeur et le Syndicat s'engagent à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace des intervenants en milieu de travail. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont rigoureusement confidentiels et ne peuvent être versés à leur dossier sauf si la personne accepte de donner les informations.</p> <p>En aucun cas, ces informations ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurance.</p> <p>11.22 De plus, l'employeur s'engage à défrayer la totalité des frais de séjour et/ou du suivi en clinique spécialisée reconnue dans le traitement d'alcoolisme et de toxicomanie et accréditée par les parties</p>
SECTION LOCALE	3648 (AM10022545)	<p>Les parties conviennent de ce qui suit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'employeur et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. Il est donc convenu que les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives en vertu de la présente convention collective de travail soient accordés au salarié traité pour cette maladie, tel que prévu au contrat d'assurance collective. 2. Par traitement s'entend la participation de l'employé à un programme de réadaptation sous contrôle médical. 3. L'employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide au travailleur souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie. 4. Il est entendu que tout échange en cette matière sera strictement confidentiel. Par, conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toutes autres informations d'ordre personnel sont strictement confidentiels, sauf en ce qui concerne les demandes de prestations d'invalidité auprès de l'assureur. <p>Le tout sans préjudice quant au recours de l'employeur.</p>
Employeur	Municipalité de Prévost	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	Annexe « F » Toxicomanie	

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

SECTION LOCALE	4790 (AQ20007533)	[...] - Alcoolisme / maladies nerveuses : En traitement et soins requis.
Employeur	Ville de L'Ancienne-Lorette	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	6. Assurance salaire long terme	

SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER (SCEP) (UNIFOR 2013)

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	169 (AM20010389)	<p>36.11 La compagnie et le syndicat s'engagent mutuellement à traiter de façon coopérative, constructive et confidentielle le problème de l'alcoolisme et la toxicomanie chez les employé(e)s.</p> <p>La compagnie et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées suivant les services couverts par les assurances collectives et gouvernementales.</p>
Employeur	ERCO Mondial, une division de Supérieur Plus SEC	
Exp. C.c.	30-11-2017	
Art.	36 Général	
SECTION LOCALE	145 (AQ10038485)	<p>10.07 Délégué social</p> <p>b) L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p>
Employeur	Bois Traités du Québec SEC	
Exp. C.c.	20-09-2017	
Art.	10 – Droits syndicaux	
SECTION LOCALE	128 (AQ10032395)	<p>8.10 Délégué social [...]</p> <p>b) L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>c) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées.</p>
Employeur	Industries John Lewis Itée	
Exp. C.c.	31-03-2017	
Art.	8 Représentation syndicale	

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)
(UNIFOR 2013)

SECTION LOCALE	196 (AQ10043492)	<p>7-1.09 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant d'une maladie ou d'une blessure volontairement causée par le salarié lui-même, de l'alcoolisme ou de la toxicomanie, de la participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels, ou du service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.</p> <p>Malgré l'alinéa précédent, lorsqu'il s'agit d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de son rétablissement est reconnue comme une période d'invalidité.</p>
Employeur	La Société du Centre des Congrès du Québec	
Exp. C.c.	31-03-2017	
Art.	Chapitre 7 Régimes collectifs	

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)
(UNIFOR 2013)

SECTION LOCALE	300 (AM20007161)	<p>Le 5 mars 2012 MONSIEUR JOHN CALUORI REPRÉSENTANT SYNDICAL SCEP - SECTION LOCALE 501</p> <p>Monsieur, Cette lettre confirme l'entente conclue entre les représentants de la compagnie et le syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier concernant le programme d'aide aux employés (p.a.e.)</p> <p>1. RECONNAISSANCE La compagnie et le syndicat, reconnaissent conjointement que les problèmes reliés à l'alcoolisme et la toxicomanie ainsi que le jeu pathologique peuvent être réglés s'ils sont décelés rapidement et si les personnes qui vivent ces problèmes sont acheminées vers les ressources appropriées.</p> <p>Nous sommes en mesure de constater que l'alcoolisme et la toxicomanie, de même que le jeu compulsif, sont des problèmes qui affectent le milieu dans lequel nous intervenons. À cette fin, la compagnie et le syndicat endossent l'avis médical définissant l'alcoolisme, la toxicomanie et le jeu pathologique comme des maladies à caractère progressif qui, si elles restent sans traitement, peuvent entraîner une incapacité permanente.</p> <p>L'alcoolisme, la toxicomanie et le jeu pathologique peuvent être traités dans la mesure où les personnes aux prises avec ces problèmes acceptent un traitement et jouissent du support de leur milieu.</p> <p>En conséquence, nous reconnaissons:</p> <p>a) qu'un employé souffrant de ces maladies recevra la même attention qu'un employé atteint de toute autre maladie;</p> <p>b) que le caractère de confidentialité doit être respecté en tout temps;</p> <p>c) que la responsabilité première pour résoudre ce problème appartient à l'employé et qu'il peut être aidé s'il en formule le désir;</p>
Employeur	Mabe Canada inc. MC Commercial inc.	
Exp. C.c.	04-03-2017	
Art.	Lettre d'entente 2	

		<p>d) que son consentement à suivre un traitement de réadaptation ne nuira nullement à sa sécurité d'emploi;</p> <p>e) qu'il touchera des prestations d'assurance-maladie au cours de la phase de traitement et de réadaptation approuvé par un organisme reconnu dans le domaine, tout comme s'il s'agissait de n'importe quelle autre maladie;</p> <p>f) que les employés qui s'inscrivent au programme ne bénéficieront d'aucun privilège spécial quant à l'application de pratiques courantes;</p> <p>g) que rien dans cette lettre d'entente ne déroge aux droits de la direction d'imposer des mesures disciplinaires ni aux droits de griefs du syndicat.</p> <p>La compagnie remboursera 50% des coûts de la thérapie pour résoudre des difficultés d'alcoolisme, de toxicomanie ou de jeu pathologique après une période de deux (2) ans sans rechute. La compagnie pourra répéter cette incitation si la seconde thérapie a lieu à l'extérieur de la période de deux (2) ans suivant la fin de la thérapie intensive.</p> <p>L'employé devra soumettre à l'attention de la compagnie, une démonstration ou preuve convaincante de l'absence de rechute durant la période de deux (2) ans suivant la fin de la thérapie intensive.</p> <p>Sylvain Rodrigue Directeur des ressources humaines</p>
--	--	---

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)
(UNIFOR 2013)

SECTION LOCALE	501 (AM20007160)	<p>Le 5 mars 2012 MONSIEUR JOHN CALUORI REPRÉSENTANT SYNDICAL SCEP - SECTION LOCALE 501</p> <p>Monsieur, Cette lettre confirme l'entente conclue entre les représentants de la compagnie et le syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier concernant le programme d'aide aux employés (p.a.e.)</p> <p>1. RECONNAISSANCE</p> <p>La compagnie et le syndicat, reconnaissent conjointement que les problèmes reliés à l'alcoolisme et la toxicomanie ainsi que le jeu pathologique peuvent être réglés s'ils sont décelés rapidement et si les personnes qui vivent ces problèmes sont acheminées vers les ressources appropriées.</p> <p>Nous sommes en mesure de constater que l'alcoolisme et la toxicomanie, de même que le jeu compulsif, sont des problèmes qui affectent le milieu dans lequel nous intervenons. À cette fin, la compagnie et le syndicat endossent l'avis médical définissant l'alcoolisme, la toxicomanie et le jeu pathologique comme des maladies à caractère progressif qui, si elles restent sans traitement, peuvent entraîner une incapacité permanente.</p> <p>L'alcoolisme, la toxicomanie et le jeu pathologique peuvent être traités dans la mesure où les personnes aux prises avec ces problèmes acceptent un traitement et jouissent du support de leur milieu.</p> <p>En conséquence, nous reconnaissons:</p> <p>a) qu'un employé souffrant de ces maladies recevra la même attention qu'un employé atteint de toute autre maladie;</p> <p>b) que le caractère de confidentialité doit être respecté en tout temps;</p> <p>c) que la responsabilité première pour résoudre ce problème appartient à l'employé et qu'il peut être aidé s'il en formule le désir;</p>
Employeur	Mabe Canada inc. MC Commercial inc.	
Exp. C.c.	04-03-2017	
Art.		

		<p>d) que son consentement à suivre un traitement de réadaptation ne nuira nullement à sa sécurité d'emploi;</p> <p>e) qu'il touchera des prestations d'assurance-maladie au cours de la phase de traitement et de réadaptation approuvé par un organisme reconnu dans le domaine, tout comme s'il s'agissait de n'importe quelle autre maladie;</p> <p>f) que les employés qui s'inscrivent au programme ne bénéficieront d'aucun privilège spécial quant à l'application de pratiques courantes;</p> <p>g) que rien dans cette lettre d'entente ne déroge aux droits de la direction d'imposer des mesures disciplinaires ni aux droits de griefs du syndicat.</p> <p>La compagnie remboursera 50% des coûts de la thérapie pour résoudre des difficultés d'alcoolisme, de toxicomanie ou de jeu pathologique après une période de deux (2) ans sans rechute. La compagnie pourra répéter cette incitation si la seconde thérapie a lieu à l'extérieur de la période de deux (2) ans suivant la fin de la thérapie intensive.</p> <p>L'employé devra soumettre à l'attention de la compagnie, une démonstration ou preuve convaincante de l'absence de rechute durant la période de deux (2) ans suivant la fin de la thérapie intensive.</p> <p>Sylvain Rodrigue Directeur des ressources humaines</p>
SECTION LOCALE	145 (AQ10038992)	<p>3.08 Délégué social [...]</p> <p>b) L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer pour venir en aide au salarié souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p>
Employeur	Les Machineries Pronovost inc.	
Exp. C.c.	31-12-2016	
Art.	3 – Droit de gérance	

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)
(UNIFOR 2013)

SECTION LOCALE	145 (AM10010780)	<p>RELATIVE À L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES</p> <p>L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat et ses intervenants pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie; De plus, les parties s'engagent à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace.</p>
Employeur	Imprimerie Drouin inc.	
Exp. C.c.	31-12-2016	
Art.	Lettre d'entente n° 3 (Alcoolisme et autres toxicomanies)	
SECTION LOCALE	3094 (AM10020757)	<p>13.04 Comités délégués sociaux</p> <p>Les parties conviennent de ce qui suit:</p> <p>a) L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux employés et travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>b) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent être traitées.</p>
Employeur	Norbord Industries inc.	
Exp. C.c.	30-06-2016	
Art.	13	
SECTION LOCALE	251 (AR20006963)	<p>Exclusions</p> <p>[...]</p> <p>v) Alcoolisme, ou abus de drogues, à moins que l'employé soit confiné dans un hôpital ou une institution accréditée pour dispenser les soins et traitements s'y rapportant, ou à moins que l'employé reçoive le traitement normal de réadaptation approuvé par l'assureur et un médecin.</p>
Employeur	Bowater produits forestiers du Canada inc.	
Exp. C.c.	30-04-2016	
Art.	Annexe E Régimes d'assurances	
SECTION LOCALE	2799 (AM10054040)	<p>27.04 La Compagnie convient d'avancer la totalité des frais de séjour et/ou du suivi en clinique spécialisée dans le traitement d'alcoolisme, de toxicomanie et autres dépendances exigeant un traitement approprié. S'il y a récurrence, les parties se rencontreront afin de prendre les actions appropriées. Le salarié bénéficiant d'une telle mesure remboursera selon l'article 2 1.02.</p>
Employeur	Groupe Lacasse inc.	
Exp. C.c.	30-04-2016	
Art.	XXVII Délégués sociaux	
SECTION LOCALE	2995 (AM10050561)	<p>6.08 L'Employeur affiche à l'usine la liste des services d'aide aux personnes disponibles dans la région avec leur numéro de téléphone. Cette liste est établie par le comité d'intérêt mutuel et inclut notamment les organismes qui viennent en aide aux employés souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p>
Employeur	Bowater pâtes et papiers Canada inc.	
Exp. C.c.	28-02-2015	
Art.	6 Représentation syndicale	

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)
(UNIFOR 2013)

SECTION LOCALE	245 (AM10049786)	<p>Exclusions [...] Alcoolisme, ou abus de drogues, à moins que l'employé soit confiné dans un hôpital ou une institution accréditée pour dispenser les soins et traitements s'y rapportant, ou à moins que l'employé reçoive le traitement normal de réadaptation approuvé par l'assureur et un médecin.</p>
Employeur	Emballages Rocktenn-Canada, s.e.c.	
Exp. C.c.	30-04-2015	
Art.	Régime d'assurances et régime de retraite	
SECTION LOCALE	3094 (AM20012716)	<p>8.15 Délégués sociaux Les parties conviennent de ce qui suit: a) L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux salariés et travailleurs souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie, de jeu compulsif et/ou autres dépendances. b) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme, la toxicomanie et le jeu compulsif sont des maladies qui peuvent être traitées. c) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter le principe de confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée. d) À cette fin, les deux (2) délégués sociaux bénéficieront d'une libération selon les règles de l'article 8.09. e) Enfin, l'Employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des délégués sociaux. Ces libérations serviront à des formations ou rencontres de délégués sociaux et un aperçu des ateliers sera donné au Directeur des ressources humaines avant chacune des libérations de même qu'un court résumé suite à la participation de façon à ce que l'entreprise puisse être informée des grandes tendances et orientations au sein des regroupements de délégués sociaux.</p>
Employeur	Forex inc.	
Exp. C.c.	30-04-2015	
Art.	8 Représentation syndicale	

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)
(UNIFOR 2013)

SECTION LOCALE	145 (AM20010486)	<p>Les parties reconnaissent l'importance d'avoir un programme d'assistance aux employés en difficulté. Dans cette optique l'Employeur favorise l'intervention du délégué social. Celui-ci aura comme rôle d'apporter une aide à ses confrères et consœurs qui en font la demande, de faciliter l'accès au programme d'aide aux employés et de supporter, écouter et accompagner l'employé. Celui-ci pourra, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, quitter son poste de travail sans perte de salaire, pour rencontrer un employé en cas de besoin.</p> <p>L'Employeur reconnaît un délégué social nommé par le syndicat pour apporter une relation d'aide aux employés. Le délégué social garantit la confidentialité aux employés dans la relation d'aide.</p> <p>L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme, le jeu compulsif et les autres toxicomanies sont des maladies. Ils considèrent également les problèmes personnels, familiaux ou sociaux comme des questions qui nécessitent une collaboration mutuelle puisqu'il sont susceptibles de nuire à la qualité de vie des salariés en affectant leur santé, leur sécurité, leur rendement et leurs comportements allant jusqu'à occasionner des frais évitables à l'Employeur.</p> <p>Les parties conviennent que le programme d'aide aux employés est un service confidentiel. Les employés en bénéficient sur une base libre et volontaire.</p>
Employeur	Groupe Ecco Boîtes Pliantes Itée	
Exp. C.c.	30-05-2015	
Art.	Lettre d'entente n° 2 Programme d'aide aux employés (PAE)	
SECTION LOCALE	658.01 (AM20013031)	<p>34.10. Programme d'aide aux salariés</p> <p>L'employeur met à la disposition des salariés un programme d'aide aux salariés. Il vise à permettre aux salariés de résoudre différentes problématiques liées à l'alcoolisme, à la toxicomanie, au jeu pathologique, etc. Le programme est conçu de manière à encourager les salariés à rechercher eux-mêmes l'assistance nécessaire à la solution de leurs problèmes.</p> <p>L'employeur défraie soixante quinze pour cent (75%) des coûts du programme et le salarié, vingt-cinq pour cent (25%) des coûts lors de la première (1re) utilisation. À sa discrétion, pour les utilisations subséquentes, l'employeur peut défrayer, vingt-cinq pour cent (25%) des coûts du programme et le salarié défraie soixante-quinze pour cent (75%) des coûts.</p> <p>Pour se prévaloir du programme ou pour demander des informations, le salarié doit s'adresser au service des ressources humaines.</p>
Employeur	Arborite, Division de ITW Canada	
Exp. C.c.	31-08-2015	
Art.	34. Prévention	

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)
(UNIFOR 2013)

SECTION LOCALE	658 (AM10030818)	<p>34.10. Programme d'aide aux salariés</p> <p>L'employeur met à la disposition des salariés un programme d'aide aux salariés. Il vise à permettre aux salariés de résoudre différentes problématiques reliées à l'alcoolisme, à la toxicomanie, au jeu pathologique, etc. Le programme est conçu de manière à encourager les salariés à rechercher eux-mêmes l'assistance nécessaire à la solution de leurs problèmes.</p> <p>L'employeur défraie soixante quinze pour cent (75%) des coûts du programme et le salarié, vingt-cinq pour cent (25%) des coûts lors de la première (1re) utilisation. À sa discrétion, pour les utilisations subséquentes, l'employeur peut défrayer, vingt-cinq pour cent (25%) des coûts du programme et le salarié défraie soixante-quinze pour cent (75%) des coûts.</p> <p>Pour se prévaloir du programme ou pour demander des informations, le salarié doit s'adresser au service des ressources humaines.</p>
Employeur	Arborite, Division de ITW Canada	
Exp. C.c.	31-08-2015	
Art.	34. Prévention	
SECTION LOCALE	108B (AM10008292)	<p>21.07 DÉLÉGUÉ SOCIAL</p> <p>[...]</p> <p>B. La compagnie et le syndicat conviennent de collaborer pour venir en aide au salarié souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p>
Employeur	Canada Métal (Est) (2010)	
Exp. C.c.	03-09-2015	
Art.	XXI Les comités	
SECTION LOCALE	2995 (AM10051671)	<p>6.08 Le Syndicat affiche au tableau d'affichage une liste qui inclut notamment les coordonnées des organismes régionaux venant en aide aux employés souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p>
Employeur	Transport Patrick Boudreau inc.	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	6 Représentation syndicale	

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU (SEPB)

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	573 (AM20013385)	<p>OBJET : Programme d'alcoolisme, de toxicomanie et de jeu pathologique. Les parties conviennent de maintenir, au cours de la présente convention, un programme conjoint ayant pour but de prêter assistance aux employés souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie et d'ajouter à ce programme un volet concernant le jeu pathologique.</p> <p>L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie et le jeu pathologique sont des maladies qui peuvent et qui doivent être traitées.</p> <p>L'Employeur et le Syndicat s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins que pour l'application des régimes d'assurance.</p> <p>L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et le jeu pathologique et les autres toxicomanies comme des maladies qui requièrent un traitement approprié. Il est donc convenu que les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives en vertu de la présente convention sont accordés aux employés souffrant de ces maladies.</p>
Employeur	Commission de la construction du Québec	
Exp. C.c.	30-09-2017	
Art.	Lettre d'entente 4 – Programme d'alcoolisme, de toxicomanie et de jeu pathologique	
SECTION LOCALE	571 (AM10030415)	<p>20.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	Régie de l'énergie	
Exp. C.c.	31-12-2016	
Art.	XX – Régimes d'assurance vie, maladie et traitement	

Syndicat des employées et employés professionnel-les et de bureau (SEPB)

SECTION LOCALE	57 (AR20000515)	<p>5-3.05</p> <p>Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	5-3.00 Régimes d'assurance vie, maladie et salaire	
SECTION LOCALE	571 (AR20007491)	<p>23.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.</p>
Employeur	Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	23 Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire	
SECTION LOCALE	577 (AR20008372)	<p>5-3.05</p> <p>Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones (CPNCA)	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	Chapitre 5-0.00 Sécurité sociale	

SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC (SPQ)

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE		
Employeur		
Exp. C.c.		
Art.		

SYNDICAT DES TEAMSTERS

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999 (AM20016556)	<p>Sécurité, santé et bien-être 10.13</p> <p>Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.</p>
Employeur	Verre concept Novatech inc.	
Exp. C.c.	02-12-2021	
Art.	10	
SECTION LOCALE	TEAMSTERS QUÉBEC, SECTION LOCALE 931 (AM10014769)	<p>Plan de bien-être</p> <p>L'Employeur s'engage à souscrire la somme de 1 200 \$ au Plan de bien-être et d'activités sociales de l'Union. Cette contribution devra être remise à l'Union de la façon suivante :</p> <p>400 \$ à la signature 400 \$ au 1er juillet 2016 400 \$ au 1er juillet 2017 400 \$ au 1er juillet 2018 400 \$ au 1er juillet 2019</p> <p>Les buts d'un tel Plan sont de venir en aide aux membres qui peuvent avoir des problèmes sociaux tels que l'alcoolisme ou la toxicomanie, des problèmes qui nuisent à leur qualité de vie personnelle ou professionnelle ainsi que pour les aider à mettre sur pied des activités sociales, dont l'aide est approuvée par l'Union.</p> <p>Il est entendu que l'attribution desdits fonds par l'Union devra être en conformité avec les buts mentionnés</p>
Employeur	Aramark Québec inc.	
Exp. C.c.	30-06-2020	
Art.	Annexe E	

SECTION LOCALE	LOCAL 931 (AM10026944)	<p>PLAN DE BIEN-ÊTRE L'Employeur s'engage à souscrire la somme de 1500 \$ par année au Plan de Bien-Être et d'activités sociales de l'Union. Cette contribution devra être remise à l'Union de la façon suivante :</p> <p>1500,00 \$ au 1er janvier 2015 1500,00 \$ au 1er janvier 2016 1500,00 \$ au 1er janvier 2017 1500,00 \$ au 1er janvier 2018 1500,00 \$ au 1er janvier 2019</p> <p>Les buts d'un tel Plan sont de venir en aide aux membres qui peuvent avoir des problèmes sociaux tels que l'alcoolisme ou la toxicomanie, des problèmes qui nuisent à leur qualité de vie personnelle ou professionnelle ainsi que pour les aider à mettre sur pied des activités sociales, dont l'aide est approuvée par l'Union. Il est entendu que l'attribution desdits fonds par l'Union devra être en conformité avec les buts mentionnés précédemment.</p> <p>EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective à Candiac, ce 21e jour du mois de novembre 2014.</p>
Employeur	Les industries fil métallique Major limitée	
Exp. C.c.	31-12-2019	
Art.	Lettre d'entente #4 Plan de bien-être	
SECTION LOCALE	1999 (AM20014951)	<p>31.01 L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie. 31.02 L'employeur et le syndicat reconnaissent que le salarié aux prises avec un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie doit être aidé et à cette fin, l'employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des intervenants syndicaux. 31.03 L'employeur s'engage à respecter le principe de confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances avec le consentement écrit de la personne intéressée.</p>
Employeur	Office municipal d'habitation de Laval	
Exp. C.c.	31-12-2018	
Art.	31 Programme d'aide pour alcoolique et toxicomane	

SECTION LOCALE	931 (AM200116592)	<p>Régime de Bien-Être</p> <p>L'Employeur contribue la somme annuelle de mille dollars (1 000\$) au Régime de Bien-Être du Syndicat. Cette contribution sera versée au Syndicat le 15 juillet de chaque année. Les buts d'un tel Plan sont de venir en aide aux membres qui peuvent avoir des problèmes sociaux tel que l'alcoolisme ou la toxicomanie, des problèmes qui nuisent à leur qualité de vie personnelle ou professionnelle, ainsi que pour les aider à mettre sur pied des activités sociales, dont l'aide est approuvée par le Syndicat.</p>
Employeur	Meloche Monnex assurance et services financiers inc.	
Exp. C.c.	31-12-2018	
Art.	27 dispositions générales	
SECTION LOCALE	931 (AM10008357)	<p>3.04 Congédiement et mesure disciplinaire pour cause.</p> <p>Par ailleurs, aucune disposition aux présentes ne peut en aucun cas limiter ou restreindre le droit de l'Employeur de congédier n'importe lequel de ses employés ou de prendre des mesures disciplinaires contre lui pour incompétence, malhonnêteté, conduite dangereuse, absorption de bière ou boisson alcoolique, usage de drogue non prescrite par un médecin alors qu'il est au travail, présentation sur la propriété de l'Employeur en état d'ébriété, insubordination délibérée ou pour toutes autres infractions aux règles de travail ou pour toutes autres causes suffisantes à l'Employeur pour justifier une telle action. Dans les cas de congédiement ou de discipline, lesquels sont sujets à la procédure de grief, le fardeau de la preuve incombera à l'Employeur.</p> <p>29.01 Contribution</p> <p>L'Employeur et l'employé régulier conviennent de contribuer chacun deux cents (0.02\$) de l'heure pour chaque heure régulière travaillée par chaque employé régulier couvert par la présente Convention au Plan de Bien-Être et d'activités sociales de l'Union. De telles contributions devront être envoyées à l'Union simultanément avec les cotisations syndicales mensuelles, sur un chèque séparé.</p> <p>Les buts d'un tel Plan sont de venir en aide aux membres qui peuvent avoir des problèmes sociaux tel que l'alcoolisme ou la toxicomanie, des problèmes qui nuisent à leur qualité de vie personnelle ou professionnelle ainsi que pour les aider à mettre sur pied des activités sociales, dont l'aide est approuvée par l'Union. Il est entendu que l'attribution desdits fonds par l'Union devra être en conformité avec les buts mentionnés précédemment.</p> <p>L'Employeur libérera le délégué en chef, sans perte de salaire, pour qu'il puisse assister aux réunions trimestrielles du Comité.</p>
Employeur	Geo. A. Hall inc.	
Exp. C.c.	01-11-2017	
Art.	3 Droits mutuels, 29 Plan de bien-être	

Syndicat des Teamsters

SECTION LOCALE	106 (AM20014949)	<p>Financement et but: L'Employeur convient de contribuer cent cinquante (150,00 \$) dollars par mois au Plan de Bien-Être et d'activités sociales du Syndicat. De telles contributions devront être envoyées au Syndicat simultanément avec les cotisations syndicales mensuelles, sur un chèque séparé. Les buts d'un tel plan sont plus particulièrement de créer un Fonds pour financer l'organisation syndicale, de venir en aide aux membres qui peuvent avoir des problèmes sociaux, tels que l'alcoolisme ou la toxicomanie, des problèmes qui nuisent à leur qualité de vie personnelle ou professionnelle ainsi que pour les aider à mettre sur pied des activités sociales dont l'aide est approuvée par le Comité du Fonds Social. EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Boucherville, ce 12e jour de septembre 2013.</p>
Employeur	9244-7903 Québec inc. (Résidence Montarville)	
Exp. C.c.	11-06-2017	
Art.	Lettre d'entente no 2 Plan de Bien-Être / Fonds social	
SECTION LOCALE	931 (AM10054123)	<p>L'Employeur s'engage à souscrire la somme de trois cents dollars (300,00 \$) au Plan de bien-être et d'activités sociales de l'Union. Cette contribution devra être remise à l'Union de la façon suivante : 100 \$ à la signature 100 \$ au 1er juillet 2015 100 \$ au 1er juillet 2016 Les buts d'un tel plan sont de venir en aide aux membres qui peuvent avoir des problèmes sociaux tels que l'alcoolisme ou la toxicomanie, des problèmes qui nuisent à leur qualité de vie personnelle ou professionnelle ainsi que pour les aider à mettre sur pied des activités sociales dont l'aide est approuvée par l'Union. Il est entendu que l'attribution desdits fonds par l'Union devra être en conformité avec les buts mentionnés précédemment.</p>
Employeur	Aramark Québec inc.	
Exp. C.c.	14-04-2017	
Art.	Annexe B Plan de Bien-être	
SECTION LOCALE	931 (AM20013862)	<p>17.10 Toxicomanie et alcoolisme Les parties s'engagent à se rencontrer et à se consulter concernant les problèmes reliés à la toxicomanie et l'alcoolisme et de suggérer des solutions.</p>
Employeur	Sleeman Unibroue inc.	
Exp. C.c.	31-12-2016	
Art.	17 – Santé et sécurité au travail	

SECTION LOCALE	931 (AM10030758)	<p>3.04 Congédiement et mesure disciplinaire pour cause. Par ailleurs, aucune disposition aux présentes ne peut en aucun cas limiter ou restreindre le droit de l'Employeur de congédier n'importe lequel de ses employés ou de prendre des mesures disciplinaires contre lui pour incompétence, malhonnêteté, conduite dangereuse, absorption de bière ou boisson alcoolique, usage de drogue non prescrite par un médecin alors qu'il est au travail, présentation sur la propriété de l'Employeur en état d'ébriété, insubordination délibérée ou pour toutes autres infractions aux règles de travail ou pour toutes autres causes suffisantes à l'Employeur pour justifier une telle action. Dans les cas de congédiement ou de discipline, lesquels sont sujets à la procédure de grief, le fardeau de la preuve incombera à l'Employeur.</p> <p>31.01 0,02\$ de contributions - Aides aux membres L'Employeur et l'employé régulier conviennent de contribuer chacun deux cents (0.02\$) de l'heure pour chaque heure régulière travaillée par chaque employé régulier couvert par la présente Convention au Plan de Bien-Être et d'activités sociales de l'Union. De telles contributions devront être envoyées à l'Union simultanément avec les cotisations syndicales mensuelles, sur un chèque séparé. Les buts d'un tel Plan sont de venir en aide aux membres qui peuvent avoir des problèmes sociaux tel que l'alcoolisme ou la toxicomanie, des problèmes qui nuisent à leur qualité de vie personnelle ou professionnelle ainsi que pour les aider à mettre sur pied des activités sociales, dont l'aide est approuvée par l'Union.</p>
Employeur	Entrepôt Lafrance inc.	
Exp. C.c.	30-09-2016	
Art.	3 : Droits mutuels, 31. Plan de bien-être	

SECTION LOCALE	931 (AM20009017)	<p>3.04 Congédiement et mesure disciplinaire pour cause Par ailleurs, aucune disposition aux présentes ne peut en aucun cas limiter ou restreindre le droit de l'Employeur de congédier n'importe lequel de ses employés ou de prendre des mesures disciplinaires contre lui pour incompétence, malhonnêteté, conduite dangereuse, absorption de bière ou boisson alcoolique, usage de drogue non prescrite par un médecin alors qu'il est au travail, présentation sur la propriété de l'Employeur en état d'ébriété, insubordination délibérée ou pour toutes autres infractions aux règles de travail ou pour toutes autres causes suffisantes à l'Employeur pour justifier une telle action. Dans les cas de congédiement ou de discipline, lesquels sont sujets à la procédure de grief, le fardeau de la preuve incombera à l'Employeur.</p> <p>31.01 0.02\$ de contributions - Aides aux membres L'Employeur et l'employé régulier conviennent de contribuer chacun deux cents (0.02\$) de l'heure pour chaque heure régulière travaillée par chaque employé régulier couvert par la présente Convention au Plan de Bien-Être et d'activités sociales de l'Union. De telles contributions devront être envoyées à l'Union simultanément avec les cotisations syndicales mensuelles, sur un chèque séparé. Les buts d'un tel Plan sont de venir en aide aux membres qui peuvent avoir des problèmes sociaux tel que l'alcoolisme ou la toxicomanie, des problèmes qui nuisent à leur qualité de vie personnelle ou professionnelle ainsi que pour les aider à mettre sur pied des activités sociales, dont l'aide est approuvée par l'Union. Il est entendu que l'attribution desdits fonds par l'Union devra être en conformité avec les buts mentionnés précédemment.</p>
Employeur	Location Brossard inc.	
Exp. C.c.	30-09-2016	
Art.	3 : Droits mutuels, 31. Plan de bien-être	
SECTION LOCALE	1999 (AQ10052914)	<p>45.01 Les parties conviennent de s'occuper des cas d'alcoolisme et de toxicomanie. Les parties pourront référer ces salariés à des organismes spécialisés en la matière pour être traités adéquatement. Lorsqu'un salarié reçoit un congé pour subir des traitements, il accumule son ancienneté durant son absence et à son retour au travail, il reprend l'occupation qu'il exerçait avant son départ ou à défaut, une autre occupation que son ancienneté lui permet de réclamer.</p>
Employeur	Agropur Coopérative	
Exp. C.c.	31-01-2016	
Art.	45.00 Alcoolisme et toxicomanie	

SECTION LOCALE	931 (AM10027034)	<p>27.06 Régime de Bien-Être</p> <p>L'Employeur contribue la somme annuelle de mille dollars (1000\$) au Régime de Bien-Être du Syndicat. Cette contribution sera versée au Syndicat le 15 juillet de chaque année. Les buts d'un tel Plan sont de venir en aide aux membres qui peuvent avoir des problèmes sociaux tel que l'alcoolisme ou la toxicomanie, des problèmes qui nuisent à leur qualité de vie personnelle ou professionnelle, ainsi que pour les aider à mettre sur pied des activités sociales, dont l'aide est approuvée par le Syndicat .</p>
Employeur	Meloche Monnex Assurance et Services Financiers inc. et Sécurité Nationale Compagnie d'Assurance	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	27 Dispositions générales	

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) EN TÉLÉCOMMUNICATIONS (STT)

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE		
Employeur		
Exp. C.c.		
Art.		

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES (STTP)

Détails section locale		Cluses
SECTION LOCALE		
Employeur		
Exp. C.c.		
Art.		

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES (SICG) (TEAMSTERS 2004)

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE		
Employeur		
Exp. C.c.		
Art.		

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE, TABAC ET MEUNERIE (SITBCTM)

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	480 (AQ10046725)	11.10 L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.
Employeur	Saputo Boulangerie (Boulangerie Vachon)	
Exp. C.c.	31-03-2017	
Art.	11 Permis d'absence et congés sociaux	
SECTION LOCALE	480 (AQ10039858)	19.09 L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer pour venir en aide aux salariés souffrant d'alcoolisme et de toxicomanie.
Employeur	Saputo Boulangerie inc. (Usine de Ste-Marie)	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	19 – Santé et sécurité	
SECTION LOCALE	480 (AQ20001718)	17.01 L'Employeur et le Syndicat expriment leur commune intention d'agir en collaboration pour résoudre les problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie parmi les salariés.
Employeur	GroupeTradition'l inc.	
Exp. C.c.	14-02-2017	
Art.	17 – L'alcoolisme et la toxicomanie	

**SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE,
SECTION LOCALE 298 (FTQ) SQEES-298 (FTQ)**

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	298 (AM20009512)	<p>L'Employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux personnes salariées qui ont des problèmes tels que : alcoolisme, toxicomanie, problèmes conjugaux, etc.</p> <p>L'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité qui est indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application de la présente ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée.</p>
Employeur	2863-9839 Québec inc. / Manoir Harwood	
Exp. C.c.	02-05-2019	
Art.	Lettre d'entente relative au programme d'aide	
SECTION LOCALE	800 (AM20009017)	<p>1. L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>2. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées.</p> <p>3. De plus, l'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée.</p> <p>4. À cette fin, les intervenants syndicaux bénéficient de libérations aux frais de l'employeur, selon les modalités à déterminer par les parties.</p> <p>5. Enfin, l'Employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des intervenants syndicaux (ex.: il met un local et un téléphone à leur disposition).</p>
Employeur	Gestion des déchets Malex inc.	
Exp. C.c.	23-09-2016	
Art.	Annexe B Alcoolisme et toxicomanie	

Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298
(FTQ) SQEES-298 (FTQ)

SECTION LOCALE	800 (AQ10044133)	<p>1. L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>2. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées.</p> <p>3. De plus, l'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurance, avec le consentement écrit de la personne intéressée.</p>
Employeur	Aramark Québec inc.	
Exp. C.c.	30-06-2016	
Art.	Annexe D - Alcoolisme et toxicomanie	
SECTION LOCALE	800 (AQ10038165)	<p>1. L'Employeur convient de collaborer avec le Ssyndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>2. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent être traitées.</p> <p>3. De plus, l'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurance, avec le consentement écrit de la personne intéressée.</p>
Employeur	Aramark Québec inc.	
Exp. C.c.	30-06-2016	
Art.	Annexe « D » alcoolisme et toxicomanie	
SECTION LOCALE	800 (AQ10038168)	<p>1. L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>2. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées.</p> <p>3. De plus, l'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurance, avec le consentement écrit de la personne intéressée;</p>
Employeur	Aramark Québec inc.	
Exp. C.c.	30-06-2016	
Art.	Annexe « D » Alcoolisme et toxicomanie	

Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298
(FTQ) SQEES-298 (FTQ)

SECTION LOCALE	298 (AM20009721)	<p>L'Employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux personnes salariées qui ont des problèmes tels que : alcoolisme, toxicomanie, problèmes conjugaux, etc.</p> <p>L'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité qui est indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurance, avec le consentement écrit de la personne intéressée.</p>
Employeur	Maison des aînés de St-Timothée inc.	
Exp. C.c.	14-03-2015	
Art.	Lettre d'entente n°.2 relative au programme d'aide	

SYNDICATS DES MÉTALLOS

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9599 (AQ20012099)	<p>Santé et sécurité</p> <p>11.14 Alcoolisme et toxicomanie</p> <p>Pour le salarié présentant des problèmes de dépendance à l'alcool ou autre toxique, l'Employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.</p>
Employeur	Gamma murs et fenêtres international inc..	
Exp. C.c.	15-03-2021	
Art.	11	
SECTION LOCALE	696 (AM10011752)	<p>5.08 Délégués sociaux</p> <p>a) Il y aura une représentation adéquate de délégués sociaux pour tous les quarts de travail et usines afin de donner de l'écoute active et d'aider les travailleurs pour des problèmes sociaux (ex. : Toxicomanie, alcoolisme, endettement, jeux, etc.). La nomination des délégués sociaux sera faite par le Syndicat en tenant compte de la quantité de personnes par quart de travail et par usine.</p> <p>L'Employeur sera avisé de toute nouvelle nomination par le Syndicat.</p> <p>Il est entendu que cet article est sujet à changement dans la mesure où un tel changement rendrait cet article inadéquat.</p> <p>b) Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit au moins à tous les six(6) mois des noms des délégués sociaux avant que l'Employeur ne soit requis de les reconnaître .</p> <p>c) Il est entendu que les délégués sociaux doivent accomplir leur charge régulière de travail pour le bénéfice de l'Employeur et s'il devient nécessaire de rencontrer un travailleur durant les heures de travail, ils devront s'entendre avec leur superviseur avant de quitter leur lieu de travail et devront aussi s'assurer de la permission du superviseur du travailleur ayant fait la demande.</p> <p>d) Le superviseur accordera une période d'absence aux délégués sociaux pour des raisons de formation reliées à ses fonctions à la condition que l'Employeur puisse les libérer et que le superviseur soit prévenu quarante-huit(48) heures à l'avance si possible.</p>
Employeur	Waterville T.G.inc.	
Exp. C.c.	31-07-2015	
Art.	Article V Représentation syndicale	

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 6951	<p>LETTRE D'ENTENTE - PROGRAMME CONJOINT D'ASSISTANCE AUX EMPLOYÉS</p> <p>Les parties reconnaissent que l'atout principal de l'entreprise est ses employés et qu'il est possible de traiter avec succès les problèmes humains, à condition qu'ils soient détectés très tôt dans leur évolution et qu'un effort individuel soit fait pour obtenir de l'aide auprès d'une instance appropriée. Qu'il s'agisse d'alcoolisme, de toxicomanie, de maladie, de stress mental ou émotif, de problèmes conjugaux ou financiers, de conflits familiaux, etc., ce sont des problèmes humains qui ont une grave incidence sur la vie d'un employé ainsi affligé ainsi que sur sa famille et sur son rendement au travail.</p> <p>Le Syndicat et la Compagnie désirent encourager et maintenir une attitude d'aide par rapport à ces problèmes quand un employé ou un membre de sa famille immédiate en est affligé. Par conséquent, les parties s'entendent pour établir et maintenir un programme d'assistance aux employés dont l'objectif est :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de prévenir ou de résoudre des problèmes personnels, sociaux ou de santé qui peuvent nuire au rendement d'un tel employé; 2. de permettre aux employés d'améliorer leur qualité de vie; et 3. d'aider tout employé ainsi affligé à prendre les mesures nécessaires pour recourir à des services appropriés à l'extérieur. <p>Les parties acceptent de mettre sur pied un comité relatif au programme C.A.E. à participation égale et ayant autorité d'appliquer, de gérer et de surveiller le fonctionnement du programme C.A.E. à l'intérieur de la structure suivante: La participation d'un employé au programme C.A.E. est confidentielle. Exception faite d'une information générale montrant l'existence et la disponibilité d'un programme C.A.E., les parties ne mentionneront pas la participation d'un employé à ce programme en cas d'arbitrage relatif à un cas de discipline. Une personne participant à l'administration du programme C.A.E. ne sera pas demandée par une des parties de servir de témoin concernant l'implication de l'employé dans le programme C.A.E.</p> <p>La Compagnie fera des efforts raisonnables pour faciliter la participation d'un employé au programme C.A.E., y compris l'assistance à un programme de consultation ou de traitement vers lequel un employé a été dirigé en vertu des dispositions du programme C.A.E.</p>
Employeur	ArcelorMittal Montréal inc.	
Exp. C.c.	31-07-2020	
Art.	Lettre d'entente	

		<p>La Compagnie paiera jusqu'à concurrence de trois mille (3000 \$) dollars pour une seule thérapie (alcoolisme, toxicomanie ou dépendance au jeu, etc.) par employé prescrite par un médecin.</p> <p>Le comité relatif au programme C.A.E. ne discutera pas des cas individuels et il n'aura pas accès à des informations concernant un cas en particulier.</p> <p>Chaque participant au programme C.A.E. a des droits et des devoirs spécifiques par rapport à ce programme. Tout employé participant à ce programme a droit de protéger sa vie privée. Toutes les mesures qui doivent être prises relatives à l'administration du programme seront exécutées de façon de garder un degré élevé de confidentialité et le respect de la vie privée. La participation d'un employé à ce programme ne devra pas mettre en danger son emploi ou avoir une influence discriminatoire sur toute possibilité de promotion. Tout participant est responsable de sa réadaptation personnelle, le programme C.A.E. ne fournissant que de l'assistance. L'employé doit choisir lui-même le type et l'envergure du programme de traitement, et il ne tiendra en aucun cas la Compagnie ou le Syndicat responsable des résultats du traitement ou de tout problème se posant par rapport au programme C.A.E. Il est admis que toute participation à ce programme se fait sur une base volontaire.</p> <p>Les dispositions de la présente lettre d'entente n'empêcheront pas la Compagnie de prendre des mesures disciplinaires contre un employé même s'il participe, a participé ou a l'intention de participer au programme C.A.E. La Compagnie maintient son droit à définir les normes de rendement et à gérer et appliquer sa politique disciplinaire établie parallèlement au programme C.A.E. Le Syndicat maintient son droit à garantir à ses membres un traitement juste et équitable et à protéger leurs droits conformément à la procédure de griefs établie.</p> <p>Si l'une ou l'autre des parties décidait de se retirer de cette entente, elle devra en aviser l'autre partie, par écrit, au moins trente (30) jours avant d'agir.</p> <p>Il est entendu que l'application du programme C.A.E. ne causera des coûts additionnels que dans la mesure OÙ ceux-ci seront acceptés par la Compagnie.</p>
--	--	--

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9538 (AQ10032439)	<p>Régime d'assurance collective</p> <p>14.04 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme période d'invalidité.</p>
Employeur	Société des traversiers du Québec	
Exp. C.c.	31-03-2020	
Art.	14	
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9538 (AQ20011534)	<p>Régime d'assurance</p> <p>14.4 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes. Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme période d'invalidité.</p>
Employeur	Société des traversiers du Québec	
Exp. C.c.	31-03-2020	
Art.	14	
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9611 (AQ20014692)	<p>Activités syndicales</p> <p>11.04 L'Employeur reconnaît un (1) délégué social. Le délégué social sera choisi par l'Exécutif syndical et sera actif en prévention primaire et secondaire.</p> <p>Son rôle, entre autres, sera surtout :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'apporter une aide à ses confrères et consœurs qui en font la demande; - de faciliter l'accès au programme d'aide aux salariés; - de sensibiliser les salariés en matière d'alcoolisme et d'accompagnement. <p>Le délégué a un rôle de support, d'écoute et d'accompagnement.</p> <p>Le délégué social peut être libéré à des fins d'intervention (relation d'aide) ou à des fins de formation après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat.</p> <p>Le délégué social bénéficie d'une allocation de 1 200 \$ par année, payable en deux (2) versements de 600 \$ chacun, le 1er mars et le 1er septembre de chaque année.</p>
Employeur	Industries Canatal inc.	
Exp. C.c.	12-03-2020	
Art.	11	

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9414 (AM10024879)	<p>Santé et sécurité 10.5 Alcoolisme et toxicomanie</p> <p>Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie ou reliés à d'autres dépendances dument reconnues par un médecin, l'Employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une thérapie auprès d'une institution reconnue, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière. Le salarié s'engage à fournir à l'employeur une preuve de prise en charge régulière et continue par une institution reconnue ainsi que tout document médical. Le salarié pourra monnayer ses vacances accumulées à ce moment en faisant une demande écrite à l'employeur.</p>
Employeur	A. et D. Prévost inc.	
Exp. C.c.	31-01-2020	
Art.	10	
SECTION LOCALE	UNION DES EMPLOYÉ(E)S DE LA RESTAURATION, SECTION LOCALE 9400 (AQ10039368)	<p>Dispositions particulières 25.06 Alcoolisme et toxicomanie</p> <p>Advenant le cas où un salarié serait reconnu comme toxicomane ou alcoolique, l'employeur s'engage à lui donner, sur présentation d'un certificat médical le recommandant, un congé sans solde avec accumulation de son ancienneté, en autant que ce dernier se fasse soigner dans une clinique reconnue.</p>
Employeur	Le groupe les manoirs du Québec inc.	
Exp. C.c.	31-12-2019	
Art.	25	
SECTION LOCALE	8964	<p>29.01 L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie;</p> <p>29.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées;</p> <p>29.03 De plus, l'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée;</p> <p>29.04 A cette fin, les intervenants syndicaux bénéficieront de libérations aux frais de l'Employeur, selon les modalités à déterminer par les parties;</p> <p>29.05 Enfin, l'Employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des intervenants syndicaux (exemple: il mettra un local et un téléphone à leur disposition);</p>
Employeur	Fonderie Laperle inc.	
Exp. C.c.	31-12-2019	
Art.	29. Toxicomanie	

SECTION LOCALE	L'UNION DES EMPLOYÉ(E)S DE LA RESTAURATION, SECTION LOCALE 9400 (AQ10050569)	<p>21.07 Alcoolisme et toxicomanie :</p> <p>a) Advenant le cas où un salarié serait reconnu comme alcoolique ou toxicomane, l'employeur s'engage à lui donner un congé sans solde, avec l'accumulation de son ancienneté, en autant que ce dernier se fasse désintoxiquer dans une clinique reconnue.</p> <p>b) Il est également entendu qu'un salarié qui est reconnu pour la raison mentionnée au premier paragraphe, ne perdra pas ses droits d'ancienneté et son emploi pour l'employeur en autant qu'il se conforme aux dispositions du premier paragraphe. La période de désintoxication ne devra pas dépasser trois (3) mois.</p> <p>c) Cependant, sur avis du médecin traitant spécialiste, cette désintoxication pourrait être prolongée d'au plus trois (3) mois additionnels.</p>
Employeur	Hôtel L'Urbania	
Exp. C.c.	31-12-2019	
Art.	21 Dispositions générales	
SECTION LOCALE	9450 (AQ10047695)	<p>22.08 Les parties reconnaissent que le salarié alcoolique ou toxicomane a besoin de support et d'encadrement dans sa démarche visant à sa réhabilitation et dans ce sens, s'engagent à collaborer afin d'aider celui-ci à vaincre son alcoolisme ou sa toxicomanie et prendront les dispositions nécessaires afin que celui-ci puisse subir les traitements nécessaires à sa réhabilitation, traitements prodigués selon les normes professionnelles reconnues.</p>
Employeur	Ouellet Canada inc.	
Exp. C.c.	31-12-2019	
Art.	22. Sécurité au travail	
SECTION LOCALE	L'UNION DES EMPLOYÉ(E)S DE LA RESTAURATION, 9400	<p>21.12 Alcoolisme et toxicomanie :</p> <p>a) Advenant le cas où un salarié serait reconnu comme toxicomane ou alcoolique, l'Employeur s'engage à lui donner un congé sans solde, avec l'accumulation de son ancienneté, en autant que ce dernier se fasse soigner dans une clinique reconnue.</p> <p>b) Il est également entendu qu'un salarié qui est reconnu pour la raison mentionnée au premier paragraphe ne perdra pas ses droits d'ancienneté et son emploi pour l'Employeur en autant qu'il se conforme aux dispositions du premier paragraphe. La période d'hospitalisation ne devra pas dépasser trois (3) mois.</p> <p>c) Cependant, sur avis du médecin traitant spécialiste, cette hospitalisation pourrait être prolongée d'au plus trois (3) mois additionnels.</p>
Employeur	Château Bonne Entente inc.	
Exp. C.c.	31-12-2019	
Art.	21 – Dispositions générales	

SECTION LOCALE	7885 (AM20013161)	17.6 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme une maladie qui exige un traitement approprié. Ils reconnaissent également que plusieurs problèmes peuvent survenir, qui peuvent demander l'intervention ou l'aide d'un délégué social pour répondre à un ou des salariés dans le besoin.
Employeur	R.P.M. Tech inc.	
Exp. C.c.	30-09-2019	
Art.	17 Officiers, comités et délégués du syndicat	
SECTION LOCALE	9414 (AM20001257)	9.13 Pour les salariés présentant des problèmes avec l'alcoolisme et la toxicomanie, l'Employeur accordera au salarié qui en fait la demande, un (1) congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, Dans tous les cas, sa demande devra être accompagnée d'un certificat médical.
Employeur	Plastiques Novaprofil inc.	
Exp. C.c.	31-12-2018	
Art.	9 Sécurité et santé	
SECTION LOCALE	4796 (AM10020894)	PROGRAMME D'AIDE AUX SALARIÉS L'Employeur et le Syndicat étant conscient que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des maladies qui peuvent être guéries, consentent à fournir une aide aux salariés afin de lutter contre ces maladies.
Employeur	Zuritt Corporation limitée	
Exp. C.c.	20-06-2018	
Art.	Annexe F	
SECTION LOCALE	9238 (AM10024847)	39.05 [...] Les frais engagés pour une cure dans le cas de toxicomanie, alcoolisme ou joueurs compulsif sont couverts à 100% jusqu'à concurrence de 2 600\$ viager par personne.
Employeur	General Dynamics Produits de défense et Systèmes tactiques-Canada inc.	
Exp. C.c.	31-05-2018	
Art.	39 Assurances et régime de retraite	
SECTION LOCALE	9421 (AM10051069)	23.04 Les frais engagés pour une cure dans le cas de toxicomanie, alcoolisme ou joueur compulsif sont couverts à 100% jusqu'à concurrence de 2 600\$ viager par personne.
Employeur	General Dynamics Produits de défense et Systèmes tactiques-Canada inc.	
Exp. C.c.	31-05-2018	
Art.	23 Assurances et REÉR collectif	

SECTION LOCALE	9238 (AM20001830)	25.04 Les frais engagés pour une cure dans le cas de toxicomanie, alcoolisme ou joueur compulsif sont couverts à 100% jusqu'à concurrence de 2 600\$ viager par personne.
Employeur	General Dynamics Produits de défense et Systèmes tactiques-Canada inc.	
Exp. C.c.	31-05-2018	
Art.	25 Assurances et régime de retraite	
SECTION LOCALE	9238 (AM10021579)	25.04 Les frais engagés pour une cure dans le cas de toxicomanie, alcoolisme ou joueur compulsif sont couverts à 100% jusqu'à concurrence de 2 600\$ viager par personne.
Employeur	General Dynamics Produits de défense et Systèmes tactiques-Canada inc.	
Exp. C.c.	31-05-2018	
Art.	25 Assurance et régime de retraite	
SECTION LOCALE	9291 (AM20011669)	Les parties s'engagent à se rencontrer advenant le cas où un des salariés visés par la présente convention collective nécessitait de l'aide dû à un problème de santé physique ou mentale découlant de l'alcoolisme, la toxicomanie, le jeu compulsif ou autre. À cette fin, les deux parties se rencontreront afin d'explorer toutes les avenues possibles afin d'aider ledit salarié, et ce, en autant que ledit salarié reconnaisse son problème et participe à l'élaboration de toute solution le concernant. En foi de quoi, les parties ont signé à Rouyn-Noranda, le 18 jour du mois de juillet 2013.
Employeur	DSI-Mining Canada Rouyn-Noranda	
Exp. C.c.	27-05-2018	
Art.	Lettre d'entente #1 Réseau d'entraide	
SECTION LOCALE	9291 (AM20008832)	16.10 a) L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux salariés souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie ou toute autre dépendance et reconnaît que ce sont des maladies qui peuvent être traitées.
Employeur	Thibault Chevrolet Cadillac Pontiac Buick GMC ltée	
Exp. C.c.	31-01-2018	
Art.	16 Santé et sécurité	

SECTION LOCALE	L'UNION DES EMPLOYÉS DE LA RESTAURATION, 9400 (AQ10039670)	<p>21 .09 Alcoolisme et toxicomanie:</p> <p>A) Advenant le cas où un salarié serait reconnu comme toxicomane ou alcoolique, l'Employeur s'engage à lui donner un congé sans solde en autant que ce salarié soit suivi dans une clinique reconnue.</p> <p>B) Il est également entendu qu'un salarié qui est reconnu comme alcoolique ou toxicomane ne perdra pas ses droits d'ancienneté et son emploi pour l'Employeur en autant qu'il se conforme aux dispositions du premier paragraphe. La période d'hospitalisation ne devra pas dépasser trois (3) mois.</p> <p>C) Cependant, sur avis du médecin traitant spécialiste, cette hospitalisation pourrait être prolongée d'au plus trois (3) mois additionnels.</p>
Employeur	Le Georgesville inc.	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	21 – Dispositions générales	
SECTION LOCALE	6131 (AM10014821)	<p>13. Frais pour chaque journée ou séjour dans un centre accrédité ou spécialisé dans le traitement de l'alcoolisme ou de la toxicomanie jusqu'à concurrence de trente (30) jours et sur recommandation d'un médecin autorisé, un montant n'excédant pas cent vingt-cinq dollars (125,00\$) par jour.</p>
Employeur	Glencore Canada Corporation / Mine Matagami	
Exp. C.c.	17-11-2017	
Art.	Régime d'assurance médicale complémentaire	
SECTION LOCALE	9599 (AQ20012355)	<p>12.01 Le Syndicat s'engage à ne pas soutenir l'incompétence, le refus de travailler ou l'absentéisme et tout dommage à la cargaison ou à l'équipement. Le Syndicat s'engage à ne pas soutenir la consommation d'alcool ou de drogue. Le Syndicat s'engage à travailler dans le même sens que l'Employeur en appliquant la politique santé et sécurité ainsi que le code de conduite en vigueur ou tout autre politique de l'Employeur. L'Employeur a le droit d'établir et de changer les règles et règlements que doivent respecter les Salariés.</p> <p>16.01. L'Employeur mettra à la disposition des Salariés apparaissant sur la liste d'ancienneté, un programme d'aide qui visera à aider les Salariés ayant des problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres.</p>
Employeur	Logistec Arrimage inc.	
Exp. C.c.	31-10-2017	
Art.	12.00 Mesures disciplinaires, 16.00 Avantages sociaux	

SECTION LOCALE	501 (AM10018678)	<p>20.22 L'Employeur s'engage à avancer à "l'organisme" accrédité par les parties, qui sera retenu pour le(s) traitement(s) d'alcoolisme et des autres toxicomanies, la totalité des frais de séjour ou de clinique spécialisée exigés dans le traitement.</p> <p>A la fin du traitement, le salarié devra rembourser à la compagnie les frais déboursés dans un délai ne dépassant pas un an après le traitement. Le montant sera remboursable sans intérêt selon des modalités préétablies. L'employé qui abandonnera ou ne terminera pas le(s) traitement(s) devra rembourser à la compagnie les frais payés à l'organisme chargé du traitement. Un plan de remboursement sera établi sans toutefois excéder un an.</p>
Employeur	Les Industries Cedan inc.	
Exp. C.c.	31-10-2017	
Art.	20 Sécurité, santé et bien-être	

SECTION LOCALE	15054 (AM20009036)	<p>Objectif : Les parties s'entendent pour faire un travail de prévention et d'information visant la santé et le mieux-être des personnes. Arclin Canada Ltée consent à fournir un lieu de travail sécurisant et sain pour les salariés et à cette fin, ont mis au point la politique suivante concernant l'abus de stupéfiants afin de protéger ses salariés, clients, produits, propriétés, communauté et possiblement l'environnement, tout en fournissant aussi un moyen d'identifier et d'aider les salariés qui ont utilisé des drogues illégales et des substances réglementées.</p> <p>Politique</p> <p>C'est la politique de Arclin Canada Ltée d'avoir une main-d'oeuvre exempte de stupéfiants et de fournir un lieu de travail qui est exempt de l'usage de drogues illégales et de substances réglementées. Cet engagement comprend le maintien de tout équipement, matériaux et dispositifs de protection en bon état et fournir les renseignements, les instructions et une surveillance nécessaires aux salariés afin de protéger leur santé et leur sécurité. En plus de fournir un lieu de travail sécurisant et sain à l'avantage des salariés dans la Compagnie, Arclin Canada Ltée est aussi obligée d'agir ainsi pour le bien du grand public.</p> <p>Les parties conviennent de mettre au point, pendant la durée de la présente convention, un programme commun ayant pour but de prêter assistance aux travailleurs souffrant d'alcoolisme et de toxicomanie.</p> <p>En vue de satisfaire cette politique, les obligations légales et morales et les exigences de son assureur, la Compagnie avec la coopération du Syndicat interdit l'usage, la vente, l'achat, le transfert ou la possession par tout salarié, de drogues illégales ou d'accessoires relatifs aux drogues ou à l'alcool pendant que le salarié est sur la propriété de la Compagnie, ou durant l'exécution des affaires de la Compagnie. La Compagnie interdit aussi l'emploi ou l'abus de drogues et/ou d'alcool lorsque ceci entrave la performance au travail d'un salarié, pose un risque de sécurité à un salarié, co-travailleur ou le public, affecte défavorablement le rendement au travail de tout autre salarié, ou est considéré au détriment des affaires ou de la réputation de la Compagnie.</p> <p>Définitions</p> <p>Les substances illégales - pour fins de cette politique comprennent :</p> <p>a) stupéfiants qui ne sont pas légalement disponibles au Canada;</p> <p>b) stupéfiants qui sont légalement disponibles mais qui sont employés d'une façon abusive ou illégale; et</p>
Employeur	Arclin Canada Ltée	
Exp. C.c.	08-09-2017	
Art.	Annexe « D » Lieu de travail exempt de stupéfiant	

		<p>c) stupéfiants qui sont légalement disponibles mais qui n'ont pas été obtenus d'une manière légale. Cette définition comprend mais n'est pas limitée à toute forme de narcotiques, sédatifs, stimulants ou hallucinogènes dont la vente, l'achat, le transfert, l'emploi ou la possession sont restreints par la loi.</p> <p>Substances réglementées</p> <p>a) médicaments sur ordonnance qui ne sont pas employés pour les fins de l'ordonnance ou de la manière prescrite;</p> <p>b) alcool.</p> <p>Formation</p> <p>Pour aider les salariés à comprendre et à éviter les périls de l'usage de drogues illégales et de l'abus de substances réglementées, Arclin Canada Ltée conjointement avec la section locale 15054 du Syndicat des Métallos, fournira un programme élaboré de sensibilisation à l'égard de l'exemption de drogues, qui utilisera les services d'un conseiller professionnel et fournira ce qui suit :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Faire connaître sa politique d'exemption d'alcool et de drogues à tous les salariés;2. Informer les salariés des dangers des stupéfiants illégaux et de l'abus de substances réglementées;3. Renseigner les salariés concernant la disponibilité de traitement et de conseils pour les salariés qui cherchent volontairement une telle aide;4. Décrire les sanctions que Arclin Canada Ltée imposera pour les violations de sa politique d'exemption de stupéfiants;5. Fournir des renseignements sur les services confidentiels de référence et de réadaptation pour ceux qui ont un problème d'abus de stupéfiants; et6. Établir et former un comité de l'usine pour détecter et encourager les salariés à consulter le conseiller professionnel. <p>Réadaptation</p> <p>Le point de mire de ce programme est la prévention et la réadaptation, et non pas la punition.</p> <p>L'abus de stupéfiants et la dépendance à l'égard des substances toxiques sont des comportements et des maladies qui peuvent être traités avec succès. Lorsqu'un salarié est identifié pour usage de substances toxiques, ce salarié recevra l'occasion de contacter un conseiller professionnel en vue d'obtenir de l'aide. Le conseiller professionnel agit confidentiellement et dans cette situation, fera rapport à la Compagnie seulement pour indiquer si oui ou non le salarié participe aux recommandations du traitement.</p> <p>Les salariés qui croient avoir peut-être un problème de stupéfiants et/ou d'alcool sont fortement encouragés à demander d'être référés à un conseiller professionnel sur</p>
--	--	---

leur propre initiative, plutôt que d'attendre jusqu'au moment de subir une mesure disciplinaire. Le salarié peut contacter directement le conseiller professionnel ou demander d'être référé au conseiller professionnel par l'entremise de son superviseur ou un membre du comité de l'usine. Il n'est pas nécessaire pour le salarié de révéler la nature du problème de drogue ou d'alcool en cause, et les contacts avec le conseiller professionnel demeureront confidentiels quant à son évaluation et ses recommandations. Arclin Canada Ltée sera seulement avisée si une évaluation a été faite et si une recommandation a été proposée et observée.

Programme de Traitement

Dans les cas graves, si le conseiller professionnel le recommande, le salarié peut être référé au centre de traitement ou de réadaptation et aura droit à un permis d'absence comme pour toute autre maladie. Pendant la durée de ce congé, le salarié continue de bénéficier de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention collective.

Le salarié en traitement thérapeutique sera admissible à des prestations conformément au régime d'assurances collectives prévues à la convention collective. Les frais de séjour en clinique spécialisée dans le traitement d'alcoolisme ou de toxicomanie sont couverts à 100 % par le régime d'assurances de l'Employeur, si recommandé par le conseiller professionnel. Le choix d'une telle clinique doit être approuvé par l'Employeur. L'Employeur assure le maintien de l'emploi et de l'ancienneté du salarié pour la période de l'absence due au programme de traitement et de réadaptation.

Confidentialité

L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à traiter de façon coopérative, constructive et confidentielle le problème de l'alcoolisme et de la toxicomanie chez les salariés. L'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace en milieu de travail. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont rigoureusement confidentiels et ne peuvent être versés à leur dossier. En aucun cas, ces informations ne pourront servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou du régime d'assurances.

Prévention et information

Les parties s'entendent pour faire un travail de prévention et d'information visant la santé et le mieux-être des salariés et de leur famille. Le comité de l'usine sera encouragé à utiliser les tableaux d'affichage dans un tel but.

		<p>Procédures disciplinaires</p> <p>Le but de cette politique est de promouvoir un endroit de travail sécurisant. Conséquemment, l'emploi continu pour les salariés actuels qui ont commencé un programme de traitement par l'entremise du conseiller professionnel, sera conditionnel à l'observation de certaines obligations de traitement telles qu'établies par le conseiller professionnel, et à des conditions de performance continue telles qu'établies par la Compagnie. Si un salarié refuse d'employer lui-même les services et le traitement prévus à la suite des recommandations du conseiller professionnel, cette personne sera sujette elle-même à une mesure disciplinaire jusqu'à et y compris la cessation immédiate de son emploi sans autre avis, paye au lieu d'avis de cessation ou paye de séparation.</p> <p>Tout salarié que l'on découvre employant toute substance illégale ou possédant un stupéfiant illégal ou des accessoires d'administration de drogues, ou de l'alcool sur la propriété de la Compagnie ou en exécutant des affaires de la Compagnie, sera sujet à une discipline immédiate jusqu'à et y compris le renvoi sous réserve du droit du salarié à la procédure de grief jusqu'à et y compris l'arbitrage. De plus, les autorités qui s'occupent de l'observation des lois appropriées peuvent être prévenues.</p> <p>Enseignement</p> <p>La Compagnie fournira périodiquement des renseignements sur l'abus des stupéfiants par l'entremise de ses publications et communications. Les éléments de la politique concernant le lieu de travail exempt de stupéfiants seront passés en revue par les gérants et superviseurs. Les salariés sont encouragés à se renseigner eux-mêmes sur les problèmes et le traitement disponible pour l'abus des substances toxiques.</p> <p>Responsabilités :</p> <p>Conseiller professionnel pour les salariés</p> <p>1. Fournir les services de conseiller à tous les salariés ou membres de leur famille immédiate en rapport aux facteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- évaluation- contrôle du cas- référence- conseil à court terme <p>Le conseiller professionnel sera disponible pendant les heures normales de travail, mais les services sont disponibles en soirée et en fin de semaine sur rendez-vous.</p> <p>2. Aider les salariés à identifier la nature et l'envergure de leurs problèmes, et développer un plan d'action qui aidera à résoudre certaines difficultés que le salarié éprouve.</p>
--	--	---

		<p>3. Maintenir l'aspect confidentiel en s'assurant qu'aucun n'échange de renseignements confidentiels ou personnels n'a lieu entre le conseiller professionnel et toute autre personne, sans le consentement reconnu, volontaire et écrit du salarié.</p> <p>4. Agir comme liaison entre l'agence sociale et les représentants nommés au travail, par la direction et le Syndicat.</p> <p>5. Offrir l'appui et l'encouragement au salarié pour suivre le plan d'action qui a été mis au point.</p> <p>6. Faire le suivi avec le salarié à des moments appropriés afin d'obtenir ses réactions concernant l'efficacité des services fournis par les agences sociales.</p> <p>7. Se réunir avec le comité de l'usine et fournir l'aide concernant les procédés au lieu de travail ou modifications au programme.</p> <p>8. Participer aux programmes de promotion, de formation et d'enseignement tel que requis par le comité de l'usine.</p> <p>9. Aviser Arclin Canada Ltée que le salarié a été référé, et indiquer le programme de traitement.</p> <p>Comité de l'usine</p> <p>1. Le comité sera composé d'une représentation égale de Arclin Canada Ltée et de la section locale 15054 du Syndicat des Métallos.</p> <p>2. Concevoir et coordonner la campagne de sensibilisation sur le lieu de travail.</p> <p>3. Faire la liaison avec le conseiller professionnel des salariés dans la mise au point, la mise en œuvre et l'évaluation du programme.</p> <p>4. Mettre au point et mettre en œuvre une formation constante pour le personnel superviseur approprié, les officiers du Syndicat et autres personnes, selon le besoin.</p> <p>5. S'assurer que l'aspect confidentiel est maintenu dans l'exercice des responsabilités du comité de l'usine.</p> <p>6. Évaluer les services rendus par le conseiller professionnel des salariés et de son personnel.</p> <p>Références</p> <p>1. Les références personnelles comprennent le contact individuel avec le conseiller professionnel, directement de leur propre initiative. Aucune autre personne n'a besoin d'être impliquée dans l'exécution de ce genre de référence.</p> <p>2. Les références assistées sont celles qui impliquent une personne autre que la personne qui a besoin du service. La personne fournissant l'aide peut être un superviseur, un délégué syndical, un officier médical, un co-travailleur ou un membre de la famille. Une formation sera fournie pour les personnes-clés concernant l'attribution d'une telle aide.</p>
--	--	---

		<p>Cependant, il est nécessaire pour les individus eux-mêmes de prendre contact avec le conseiller professionnel avant qu'une aide puisse être fournie. Toute personne qui désire aider une autre personne à employer les services du conseiller professionnel, peut téléphoner au conseiller professionnel pour certaines idées sur la façon de référer une autre personne pour l'aider.</p> <p>3. Références obligatoires ou transmises par la direction si, selon le jugement de Arclin Canada Ltée ou de la section locale 15054 du Syndicat des Métallos ou d'un membre du comité de l'usine, il existe un doute raisonnable qu'un salarié est ou a été en violation de cette politique, tel salarié sera requis de se présenter lui-même ou elle-même au conseiller professionnel pour une évaluation.</p> <p>Une décision par une partie ou l'autre de se retirer de cette entente doit être reçue par écrit par l'autre partie, pas moins de trente (30) jours du calendrier civil avant une telle action.</p>
--	--	--

SECTION LOCALE	8664 (AQ10034269)	<p>Objet : Maintien d'un Programme d'Aide aux Employés (PAE) Le 8 avril 2011 Mesdames, Messieurs,</p> <p>1. Le programme Les parties conviennent de mettre en application, pendant la durée de la présente convention, un programme commun ayant pour but de prêter assistance aux employés souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres problèmes/maladies affectant leur vie personnelle et/ou professionnelle.</p> <p>2. La confidentialité La confidentialité est indispensable à une intervention efficace en milieu de travail. La Compagnie et le Syndicat s'engagent mutuellement à respecter le principe de la confidentialité, à traiter celle-ci de façon coopérative, constructive. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont rigoureusement confidentiels et ne peuvent être portés au dossier de l'employé. En aucun cas, ces informations ne pourront servir à d'autres fins qu'à l'application du présent programme.</p> <p>3. L'accès libre et volontaire La Compagnie et le Syndicat conviennent que la participation au programme doit demeurer libre et volontaire. L'employé affecté par l'alcoolisme et toutes formes de toxicomanies ou de maladies ne doit subir aucune discrimination.</p> <p>4. La reconnaissance de l'alcoolisme et autres toxicomanies comme maladie qui exigent un traitement approprié, rendant l'employé admissible aux dispositions du régime des avantages d'assurances prévu à la convention collective. Les parties reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié, rendant l'employé admissible aux dispositions du régime des avantages d'assurances prévu à la convention collective. Le traitement de ces maladies peut comprendre une période de réintégration.</p>
Employeur	Arcelormittal Mines Canada inc.	
Exp. C.c.	28-02-2017	
Art.	Lettre NO. 17	

		<p>5. Tous les droits, privilèges et obligations de l'employé doivent être maintenus, qu'il demande ou refuse l'aide offerte dans le cadre du PAE. Aucune mesure disciplinaire ne doit être imposée à partir d'informations ayant trait à la situation de la personne. De même, l'existence d'un tel programme ainsi que la participation ou non d'un employé à celui-ci ne seront pas invoqués dans une cause d'arbitrage.</p> <p>6. Un comité conjoint au PAE est responsable d'encadrer le programme de formation, d'information et de prévention, de faire le suivi et d'évaluer les résultats du programme.</p>
--	--	--

SECTION LOCALE	7401 (AQ10034270)	<p>Objet : Maintien d'un Programme d'Aide aux Employés (PAE) Le 8 avril 2011 Mesdames, Messieurs,</p> <p>1. Le programme Les parties conviennent de mettre en application, pendant la durée de la présente convention, un programme commun ayant pour but de prêter assistance aux employés souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres problèmes/maladies affectant leur vie personnelle et/ou professionnelle.</p> <p>2. La confidentialité La confidentialité est indispensable à une intervention efficace en milieu de travail. La Compagnie et le Syndicat s'engagent mutuellement à respecter le principe de la confidentialité, à traiter celle-ci de façon coopérative, constructive. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont rigoureusement confidentiels et ne peuvent être portés au dossier de l'employé. En aucun cas, ces informations ne pourront servir à d'autres fins qu'à l'application du présent programme.</p> <p>3. L'accès libre et volontaire La Compagnie et le Syndicat conviennent que la participation au programme doit demeurer libre et volontaire. L'employé affecté par l'alcoolisme et toutes formes de toxicomanies ou de maladies ne doit subir aucune discrimination.</p> <p>4. La reconnaissance de l'alcoolisme et autres toxicomanies comme maladie qui exigent un traitement approprié, rendant l'employé admissible aux dispositions du régime des avantages d'assurances prévu à la convention collective. Les parties reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié, rendant l'employé admissible aux dispositions du régime des avantages d'assurances prévu à la convention collective. Le traitement de ces maladies peut comprendre une période de réintégration.</p>
Employeur	Arcelormittal Mines Canada inc.	
Exp. C.c.	28-02-2017	
Art.	Lettre NO. 17	

		<p>5. Tous les droits, privilèges et obligations de l'employé doivent être maintenus, qu'il demande ou refuse l'aide offerte dans le cadre du PAE. Aucune mesure disciplinaire ne doit être imposée à partir d'informations ayant trait à la situation de la personne. De même, l'existence d'un tel programme ainsi que la participation ou non d'un employé à celui-ci ne seront pas invoqués dans une cause d'arbitrage.</p> <p>6. Un comité conjoint au PAE est responsable d'encadrer le programme de formation, d'information et de prévention, de faire le suivi et d'évaluer les résultats du programme.</p>
--	--	--

SECTION LOCALE	7401 (AQ10034271)	<p>Objet : Maintien d'un Programme d'Aide aux Employés (PAE) Le 8 avril 2011 Mesdames, Messieurs,</p> <p>1. Le programme Les parties conviennent de mettre en application, pendant la durée de la présente convention, un programme commun ayant pour but de prêter assistance aux employés souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres problèmes/maladies affectant leur vie personnelle et/ou professionnelle.</p> <p>2. La confidentialité La confidentialité est indispensable à une intervention efficace en milieu de travail. La Compagnie et le Syndicat s'engagent mutuellement à respecter le principe de la confidentialité, à traiter celle-ci de façon coopérative, constructive. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont rigoureusement confidentiels et ne peuvent être portés au dossier de l'employé. En aucun cas, ces informations ne pourront servir à d'autres fins qu'à l'application du présent programme.</p> <p>3. L'accès libre et volontaire La Compagnie et le Syndicat conviennent que la participation au programme doit demeurer libre et volontaire. L'employé affecté par l'alcoolisme et toutes formes de toxicomanies ou de maladies ne doit subir aucune discrimination.</p> <p>4. La reconnaissance de l'alcoolisme et autres toxicomanies comme maladie qui exigent un traitement approprié, rendant l'employé admissible aux dispositions du régime des avantages d'assurances prévu à la convention collective. Les parties reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié, rendant l'employé admissible aux dispositions du régime des avantages d'assurances prévu à la convention collective. Le traitement de ces maladies peut comprendre une période de réintégration.</p>
Employeur	Arcelormittal Mines Canada inc.	
Exp. C.c.	28-02-2017	
Art.	Lettre NO. 17	

		<p>5. Tous les droits, privilèges et obligations de l'employé doivent être maintenus, qu'il demande ou refuse l'aide offerte dans le cadre du PAE. Aucune mesure disciplinaire ne doit être imposée à partir d'informations ayant trait à la situation de la personne. De même, l'existence d'un tel programme ainsi que la participation ou non d'un employé à celui-ci ne seront pas invoqués dans une cause d'arbitrage.</p> <p>6. Un comité conjoint au PAE est responsable d'encadrer le programme de formation, d'information et de prévention, de faire le suivi et d'évaluer les résultats du programme</p>
--	--	---

SECTION LOCALE	5778 (AQ10034272)	<p>Objet : Maintien d'un Programme d'Aide aux Employés (PAE) Le 8 avril 2011 Mesdames, Messieurs,</p> <p>1. Le programme Les parties conviennent de mettre en application, pendant la durée de la présente convention, un programme commun ayant pour but de prêter assistance aux employés souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres problèmes/maladies affectant leur vie personnelle et/ou professionnelle.</p> <p>2. La confidentialité La confidentialité est indispensable à une intervention efficace en milieu de travail. La Compagnie et le Syndicat s'engagent mutuellement à respecter le principe de la confidentialité, à traiter celle-ci de façon coopérative, constructive. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont rigoureusement confidentiels et ne peuvent être portés au dossier de l'employé. En aucun cas, ces informations ne pourront servir à d'autres fins qu'à l'application du présent programme.</p> <p>3. L'accès libre et volontaire La Compagnie et le Syndicat conviennent que la participation au programme doit demeurer libre et volontaire. L'employé affecté par l'alcoolisme et toutes formes de toxicomanies ou de maladies ne doit subir aucune discrimination.</p> <p>4. La reconnaissance de l'alcoolisme et autres toxicomanies comme maladie qui exigent un traitement approprié, rendant l'employé admissible aux dispositions du régime des avantages d'assurances prévu à la convention collective. Les parties reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié, rendant l'employé admissible aux dispositions du régime des avantages d'assurances prévu à la convention collective. Le traitement de ces maladies peut comprendre une période de réintégration.</p>
Employeur	Arcelormittal Mines Canada inc.	
Exp. C.c.	28-02-2017	
Art.	Lettre NO. 17	

		<p>5. Tous les droits, privilèges et obligations de l'employé doivent être maintenus, qu'il demande ou refuse l'aide offerte dans le cadre du PAE. Aucune mesure disciplinaire ne doit être imposée à partir d'informations ayant trait à la situation de la personne. De même, l'existence d'un tel programme ainsi que la participation ou non d'un employé à celui-ci ne seront pas invoqués dans une cause d'arbitrage.</p> <p>6. Un comité conjoint au PAE est responsable d'encadrer le programme de formation, d'information et de prévention, de faire le suivi et d'évaluer les résultats du programme</p>
SECTION LOCALE	7885 (AQ10032082)	<p>22.02 Aide aux employés: Le Syndicat et l'Employeur conviennent de collaborer ensemble pour venir en aide aux travailleurs et travailleuses avec des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie. Les modalités de cet aide seront établies par entente mutuelle.</p>
Employeur	Les Produits industriels de haute température Pyrotek inc.	
Exp. C.c.	31-12-2016	
Art.	22 Régime d'assurance	
SECTION LOCALE	7065 (AQ20006870)	<p>19.5 Substances toxiques La Compagnie et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié. Ils s'engagent mutuellement à coopérer de façon confidentielle pour aider un employé aux prises avec ces problèmes. L'employé a droit à un permis d'absence d'environ un (1) mois pour suivre un traitement dûment reconnu. Pendant ce traitement, l'employé sera admissible à l'assurance salaire courte durée prévue au régime d'assurance collective. La Compagnie assumera jusqu'à concurrence de mille (1000 \$) dollars de traitement en clinique privée pour l'employé qui compte plus de trente-six (36) mois de service. Un employé ne pourra se prévaloir de cette clause plus d'une fois dans sa carrière.</p>
Employeur	Lynk Auto Products inc.	
Exp. C.c.	30-10-2016	
Art.	19 – Sécurité et congés sociaux	
SECTION LOCALE	9996 (AQ20013834)	<p>L'Employeur continuera de mettre à la disposition des salariés un programme d'aide qui vise à aider les salariés ayant des problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres.</p>
Employeur	Cliffs Natural Resources inc.	
Exp. C.c.	09-09-2016	
Art.	Annexe E – Programme d'aide	

SECTION LOCALE	UNION DES AGENTS DE SÉCURITÉ DU QUÉBEC, SECTION LOCALE 8922 (AM10018536)	<p>ASSURANCE MÉDICALE COMPLÉMENTAIRE</p> <p>13. Pour chaque journée de séjour dans un centre accrédité et spécialisé dans le traitement de l'alcoolisme, ou de la toxicomanie ou de santé mentale, jusqu'à concurrence de trente (30) jours et sur recommandation d'un médecin autorisé, un montant n'excédant pas cent vingt cinq (125 \$) dollars par jour.</p> <p>Lors d'un premier séjour, tel que ci-haut défini, le délai de carence prévu au régime d'indemnité hebdomadaire ne sera pas appliqué. Pour les séjours subséquents, le délai de carence s'applique.</p>
Employeur	Glencore Canada Corporation – Affinerie CCR	
Exp. C.c.	30-05-2016	
Art.	Résumé des régimes d'assurance groupe	
SECTION LOCALE	6887 (AM10051397)	<p>ASSURANCE MÉDICALE COMPLÉMENTAIRE</p> <p>13. Pour chaque journée de séjour dans un centre accrédité et spécialisé dans le traitement de l'alcoolisme ou de la toxicomanie ou de santé mentale, jusqu'à concurrence de trente (30) jours et sur recommandation d'un médecin autorisé, un montant n'excédant pas cent vingt-cinq dollars (125,00 \$) par jour.</p> <p>Lors d'un premier séjour, tel que ci-dessus défini, le délai de carence prévu au régime d'indemnités hebdomadaires ne sera pas appliqué. Pour les séjours subséquents, le délai de carence s'applique.</p>
Employeur	Glencore Canada Corporation – Affinerie CCR	
Exp. C.c.	30-05-2016	
Art.	Résumé des régimes d'assurance groupe	
SECTION LOCALE	8644 (AQ10037507)	<p>ARTICLE 24 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS</p> <p>24.01</p> <p>A) L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme, toxicomanie et de jeu compulsif;</p> <p>B) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme, la toxicomanie et le jeu compulsif sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées;</p> <p>C) À cette fin, les délégués sociaux et les intervenants syndicaux bénéficieront de libérations pour la formation et de l'information (salaire, inscription et transport) toutes les dépenses occasionnées seront remboursées à la section locale 8644;</p> <p>D) De plus, l'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou régime d'assurance avec le consentement écrit de la personne intéressée;</p> <p>E) Enfin, l'Employeur s'engage à faciliter le travail des délégués sociaux et des intervenants syndicaux.</p>
Employeur	Chantiers de Chibougameau	
Exp. C.c.	31-03-2016	
Art.	24 Programme d'aide aux employés	

SECTION LOCALE	4796 (AM10023334)	<p>8.06 Dans l'intérêt des salariés, l'Employeur et le Syndicat consentent à étudier les divers aspects dans le but de venir en aide aux salariés qui seront ou qui pourraient être sujets à un renvoi, dû à un problème de santé provenant de l'alcoolisme et/ou de drogue, reconnaissant par le fait même que l'alcoolisme et les toxicomanies sont des maladies.</p>
Employeur	Centraide Abitibi Témiscamingue et Nord-du-Québec	
Exp. C.c.	12-03-2016	
Art.	8 Procédure de règlement des griefs	

SECTION LOCALE	(AM20009164)	<p>29.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent le besoin d'aider conjointement les salariés à surmonter l'alcoolisme et l'abus de substances toxiques et de les référer, dans la mesure du possible, à des personnes compétentes pour qu'ils suivent le traitement approprié lorsque nécessaire. L'alcoolisme et la dépendance envers les drogues sont reconnus comme maladie par les autorités médicales et de santé publique, par la Compagnie et par le Syndicat. Par conséquent, les dépenses médicales reconnues par le régime d'assurance collective seront défrayées par ce régime pendant que le salarié suit un traitement externe ou d'hospitalisation sous réserve que le salarié soit admis dans tel établissement de traitements sur la recommandation d'un médecin licencié choisi conjointement par la Compagnie et le Syndicat. Ces frais seront défrayés en autant que le salarié respecte le programme de réhabilitation qui lui a été prescrit. Cette entente couvre uniquement les salariés actifs et non les personnes à charge. La Compagnie accepte de défrayer les coûts excédentaires du montant prévu à l'actuel régime d'assurance collective jusqu'à un maximum de sept cent cinquante dollars (750,00\$). Il est entendu qu'un seul traitement à vie est défrayé par salarié.</p> <p>Lorsqu'un salarié subit un traitement médical pour alcoolisme ou abus de substances toxiques dans un établissement médical, il se voit octroyer, s'il y est admissible, des prestations d'assurance-salaire conformément aux dispositions du régime d'assurance-collective.</p> <p>Il est d'une grande importance que tous les renseignements reliés à la participation du salarié à un programme de lutte contre la dépendance à l'alcool ou aux substances toxiques soient maintenus strictement confidentiels. En ce qui a trait aux dossiers du programme, il est convenu que, dans l'intérêt des salariés, ces dossiers soient maintenus d'une façon confidentielle.</p> <p>Dans le cadre de cet article, la compagnie convient de reconnaître un délégué social.</p> <p>Celui-ci pourra, après avoir obtenu l'autorisation du directeur du personnel ou de son adjoint, quitter son occupation sans perte de salaire, pour aider un salarié en cas de besoin. Cette permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable.</p>
Employeur	Nova Bus, division Groupe Volvo Canada Inc.	
Exp. C.c.	15-02-2016	
Art.	29 : Alcoolisme et toxicomanie	

		<p>Même si les parties ont l'intention d'agir en collaboration au sujet de cette question, elles conviennent que rien dans la présente ne doit être interprété comme constituant une renonciation de la responsabilité de la compagnie de maintenir la discipline ni de son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite qui puisse résulter de l'usage de l'alcool ou de drogues ou y être relié. Le syndicat maintient aussi son droit d'intenter et de traiter des griefs concernant de tels cas conformément à la présente convention.</p>
SECTION LOCALE	8644 (AQ20013725)	<p>24.01</p> <p>A) L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme, toxicomanie et de jeu compulsif;</p> <p>B) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme, la toxicomanie et le jeu compulsif sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées;</p> <p>C) À cette fin, les délégués sociaux et les intervenants syndicaux bénéficieront de libérations pour la formation et de l'information (salaire, inscription et transport) toutes les dépenses occasionnées seront remboursées à la section locale 8644;</p> <p>D) De plus, l'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou régime d'assurance avec le consentement écrit de la personne intéressée;</p> <p>E) Enfin, l'employeur s'engage à faciliter, pour autant qu'il puisse le faire, le travail des délégués sociaux et des intervenants syndicaux.</p>
Employeur	Foresterie Nordic inc.	
Exp. C.c.	11-02-2016	
Art.	24 Programme d'aide aux employés	
SECTION LOCALE	6643 (AM10019328)	<p>16.10 Alcoolisme et toxicomanie</p> <p>Sans violer les droits et obligations des parties prévus aux autres dispositions de cette convention, la compagnie et le syndicat s'entendent pour coopérer, au niveau de l'établissement, afin d'encourager les employés qui s'adonnent à l'alcoolisme ou aux drogues, à entreprendre un programme de réhabilitation.</p>
Employeur	Les Entreprises d'emballages métalliques Crown Canada, S.E.C.	
Exp. C.c.	07-02-2016	
Art.	16 Santé et sécurité	

SECTION LOCALE	9538 (AR10050366)	<p>7-1 0.06</p> <p>Une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme comme période d'invalidité aux fins des présentes la la personne</p>
Employeur	Comité patronal de négociation des collègues (CPNC)	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	7-10.00 – Régimes d'assurance vie, maladie et traitement	
SECTION LOCALE	7625 (AM20000655)	<p>6. Les deux (2) parties reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies.</p> <p>Il est mutuellement convenu que les deux (2) parties coordonneront leurs efforts afin d'assister les salariés concernés pour les diriger vers les traitements médicaux ou les organismes appropriés dans le but d'une réadaptation future.</p>
Employeur	6037402 Canada inc. Distribution acier Pointe-Claire	
Exp. C.c.	30-04-2015	
Art.	Maladie et accident	
SECTION LOCALE	7065 (AQ20013715)	<p>L'employeur pourra mettre à la disposition des salariés, un programme d'aide qui visera à aider les travailleurs et les travailleuses ayant des problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres.</p>
Employeur	Labrador Iron Mines limited	
Exp. C.c.	30-11-2015	
Art.	Annexe « D » Programme d'aide	

TRAVAILLEURS CANADIENS DE L'AUTOMOBILE (TCA) (UNIFOR 2013)

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIAL, DU TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA (AM10051899)	<p>30.01 (04) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le besoin d'aider conjointement les salariés à surmonter l'alcoolisme et l'abus des substances toxiques et les référer, dans la mesure du possible, à des personnes compétentes pour qu'ils suivent le traitement approprié, lorsque nécessaire.</p> <p>Il est d'une grande importance que tous les renseignements reliés à la participation du salarié à un programme de lutte contre la dépendance à l'alcool ou aux substances toxiques soient maintenus strictement confidentiels.</p>
Employeur	Château M.T. inc. Fairmont Tremblant	
Exp. C.c.	31-12-2016	
Art.	31 – Alcoolisme et l'abus de substances toxiques	
SECTION LOCALE	(AM10020575)	<p>23.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié. Ils s'engagent mutuellement à coopérer de façon confidentielle pour aider un employé aux prises avec ces problèmes.</p> <p>L'employé a droit à un permis d'absence pour traitement et réadaptation comme pour toute autre maladie. Pendant un traitement, l'employé sera admissible à des prestations en vertu du programme d'assurance collective.</p> <p>L'employeur assumera jusqu'à concurrence de 3 000\$ de traitement en clinique privée pour l'employé qui compte plus de trente-six (36) mois de service.</p> <p>Un employé ne pourra se prévaloir de cette clause plus d'une fois pendant sa carrière.</p>
Employeur	UAP inc.	
Exp. C.c.	31-01-2015	
Art.	23 – Programme d'aide aux employés	

Travailleurs Canadiens de l'Automobile (TCA) (Unifor 2013)

SECTION LOCALE	(AQ10052706)	<p>L'Employeur et le Syndicat expriment leur commune intention d'agir en collaboration pour résoudre le problème de l'alcoolisme et de toxicomanie parmi les salariés de Tapis Venture inc. représentés par les TCA.</p> <p>L'alcoolisme et la dépendance envers les drogues sont reconnues comme des maladies par la profession médicale et les services publics de santé, l'Employeur et les TCA.</p> <p>L'alcoolisme et la toxicomanie chez les salariés affaiblissent leurs facultés, contribuent de plus en plus à l'absentéisme, aux retards et aux violations des règlements de travail. Ceci a un effet nocif sur les horaires de travail et entraîne le mécontentement de la majorité des salariés qui s'efforcent consciencieusement de bien travailler. La combinaison de ces facteurs a pour résultat un effet dommageable sur l'efficacité à l'usine et met en danger la sécurité d'emploi des salariés.</p> <p>Les causes de l'alcoolisme et de la dépendance envers les drogues ne sont pas bien comprises et les cures sont difficiles. Néanmoins, l'Employeur et les TCA croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème qui est une cause majeure de ruptures de foyers et est directement relié à des cas de dépression et de violence au sein de la communauté.</p> <p>1. L'OBJECTIF</p> <p>L'objectif de cet effort commun est d'aider les salariés qui sont victimes d'alcoolisme et de dépendance envers les drogues.</p> <p>L'effort commun de l'Employeur et du Syndicat sera de créer un système permettant de diagnostiquer promptement ces problèmes chez un salarié, de le référer à des personnes compétentes pour qu'il suive le traitement approprié et avoir un suivi de son cas par la suite.</p> <p>L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que ni la supervision, ni les officiers du syndicat ne peuvent isolément susciter dans chaque cas le degré de motivation requis par le salarié alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager le salarié à suivre un traitement, dans la mesure où il en a besoin, à être réceptif à ce traitement et à tenir sa résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.</p>
Employeur	Tapis Venture inc. – Venture Carpets inc.	
Exp. C.c.	21-04-2015	
Art.	Mémoire d'entente Programme de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie	

		<p>2. LES PRINCIPES D'ADMINISTRATION L'Employeur et le Syndicat s'efforceront de collaborer l'un avec l'autre et d'impliquer dans cette collaboration les membres de la supervision et les officiers et délégués du Syndicat. A cet égard, il est important de:</p> <ol style="list-style-type: none">1. créer un climat au niveau de l'usine qui élimine les effets de la stigmatisation sociale associée à l'alcoolisme et à la dépendance envers les drogues qui empêche l'adoption des mesures positives pour y remédier;2. encourager la direction locale et la section locale, à tous les niveaux, à faire de leur mieux afin de réaliser l'objectif de déceler tôt ces problèmes chez un salarié et de l'inciter à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter;3. assurer le caractère confidentiel du travail fait avec le salarié;4. accorder au salarié sympathie et compréhension relativement à son problème;5. aider à la création d'une documentation éducative et d'information pour usage au niveau de l'usine. Cette documentation pourra être complétée par la documentation que l'Employeur ou le Syndicat pourront émettre séparément;6. les parties reconnaissent que les interventions des membres de ce comité sont généralement faites en dehors des heures de travail. Dans le cas contraire, les frais sont couverts par chacune des parties. <p>3. LE COMITE LOCAL CONTRE L'ABUS DE L'ALCOOLISME L'Employeur et le Syndicat désigneront respectivement un représentant pour travailler ensemble, indépendamment des griefs, à la solution de ces problèmes. Les responsabilités de ce comité local sont entre autres:</p> <ol style="list-style-type: none">1. d'étudier la disponibilité des ressources communautaires et la qualité des services offerts et le coût de ces derniers. Si les traitements disponibles sont inadéquats ou s'il n'y en a pas de disponibles, de s'efforcer d'améliorer la situation.2. d'élaborer des méthodes afin de déceler la maladie dans ses premiers stades et d'encourager et d'aider le salarié à se faire soigner sans délai. Il est reconnu que le salarié peut être mieux soigné, s'il y a collaboration entre l'Employeur et le Syndicat.3. d'aider le salarié à comprendre qu'il peut, de façon absolument confidentielle, consulter le directeur médical de l'usine ou une agence ou tout autre organisme qualifié de l'extérieur au sujet de son problème, sans craindre des mesures disciplinaires à cause de telle consultation.
--	--	--

		<p>4. de voir à expliquer au salarié et aux autres personnes impliquées dans quelle mesure le traitement recommandé donne droit à des prestations en vertu des divers régimes d'avantages sociaux de Tapis Venture inc.</p> <p>L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT RECONNAISSENT QUE:</p> <p>1. rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de l'Employeur de maintenir la discipline ou à son droit d'imposer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de ou relié à l'usage de l'alcool ou de drogues; le Syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas, conformément à la Convention Collective liant Tapis Venture inc. et les TCA.</p> <p>2. pendant ou après le traitement, le salarié concerné ne doit s'attendre à aucun privilège particulier ni à aucune exemption des règles normales régissant le personnel.</p> <p>3. lorsqu'un permis d'absence est nécessaire pour permettre à un salarié de suivre un traitement médical pour alcoolisme ou toxicomanie dans ou auprès d'une institution appropriée, conformément au programme et que le salarié ait volontairement consenti à ce traitement sans que son ancienneté ne soit déjà interrompue, il obtient un permis d'absence pour maladie et sera admissible s'il y a lieu à des prestations conformément au régime d'avantages sociaux de Tapis Venture inc., tel que négocié avec le Syndicat.</p> <p>4. Ce mémoire d'entente n'entre en vigueur et ne demeure en vigueur que si les règlements et les procédures administratives qui en découlent sont approuvés par les deux parties signataires.</p> <p>EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé ce Mémoire d'entente par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, ce 10ième jour d'août 2012.</p>
--	--	---

Travailleurs Canadiens de l'Automobile (TCA) (Unifor 2013)

SECTION LOCALE	SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIAL, DU TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA (AQ10033306)	<p>La Compagnie et le Syndicat reconnaissent le besoin d'aider conjointement les salariés à surmonter l'alcoolisme et toute autre forme de dépendance et les référer dans la mesure du possible à des personnes compétentes pour qu'ils suivent le traitement approprié lorsque nécessaire. L'alcoolisme et la dépendance envers les drogues est reconnue comme une maladie par les autorités médicales et de santé publique, par la compagnie et par le syndicat. En conséquence, les dépenses médicales reconnues par le régime d'assurance collective seront défrayées par ce régime pendant que le salarié suit un traitement externe ou d'hospitalisation sous réserve que le salarié soit admis dans tel établissement de traitements sur la recommandation d'un médecin licencié choisi conjointement par la Compagnie et le Syndicat. Ces frais seront défrayés en autant que le salarié respecte le programme de réhabilitation qui lui a été prescrit. Cette entente couvre uniquement les salariés actifs et non les personnes à charge.</p> <p>Lorsqu'un salarié subit un traitement médical pour alcoolisme ou autres formes de dépendance ou abus de substances toxiques dans un établissement médical, il se voit octroyer, s'il y est admissible, des prestations d'assurance-salaire conformément aux dispositions du régime d'assurance collective.</p> <p>Il est d'une grande importance que tous les renseignements reliés à la participation du salarié à un programme d'aide contre la dépendance à l'alcool ou autres formes de dépendance soient maintenus strictement confidentiels. En ce qui a trait aux dossiers du programme, il est convenu que, dans l'intérêt des salariés, ces dossiers soient maintenus d'une façon confidentielle.</p> <p>Dans le cadre de cette annexe, la compagnie convient de reconnaître un délégué social. Celui-ci aura comme rôle d'apporter une aide à ses confrères et consœurs qui en font la demande, de faciliter l'accès au programme d'aide et de supporter, écouter et accompagner le salarié. Celui-ci pourra, après avoir obtenu l'autorisation du supérieur immédiat, quitter son poste de travail sans perte de salaire, pour aider un salarié en cas de besoin. Cette permission pourra être refusée pour des motifs raisonnables. De plus, la compagnie s'engage à défrayer les frais de déplacement pour le délégué social lorsqu'il aura à intervenir à l'extérieur de son lieu de travail. Ces déplacements doivent être autorisés au préalable par un responsable des relations de travail.</p>
Employeur	Groupe Volvo Canada inc. (Division Prévost)	
Exp. C.c.	30-06-2015	
Art.	Annexe 9 Programme d'aide contre l'alcoolisme et toute autre forme de dépendance	

		<p>Même si les parties ont l'intention d'agir en collaboration au sujet de cette question, elles conviennent que rien dans la présente ne doit être interprété comme constituant une renonciation de la responsabilité de la compagnie de maintenir la discipline ni de son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite qui puisse résulter de l'usage de l'alcool ou de drogues ou y être relié. Le Syndicat maintient aussi son droit d'intenter et de traiter des griefs concernant de tels cas conformément à la présente convention.</p>
--	--	---

Travailleurs Canadiens de l'Automobile (TCA) (Unifor 2013)

SECTION LOCALE	SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIAL, DU TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA (A Q10033305)	<p>La Compagnie et le Syndicat reconnaissent le besoin d'aider conjointement les salariés à surmonter l'alcoolisme, les maladies à caractère psychologique et toute autre forme de dépendance et les référer dans la mesure du possible à des personnes compétentes pour qu'ils suivent le traitement approprié lorsque nécessaire.</p> <p>L'alcoolisme et la dépendance envers les drogues est reconnue comme une maladie par les autorités médicales et de santé publique, par la Compagnie et par le Syndicat. En conséquence, les dépenses médicales reconnues par le régime d'assurance collective seront défrayées par ce régime pendant que le salarié suit un traitement externe ou d'hospitalisation sous réserve que le salarié soit admis dans tel établissement de traitements sur la recommandation d'un médecin licencié choisi conjointement par la Compagnie et le Syndicat. Ces frais seront défrayés en autant que le salarié respecte le programme de réhabilitation qui lui a été prescrit. Cette entente couvre uniquement les salariés actifs et non les personnes à charge. Advenant des demandes spécifiques reliées au présent paragraphe, les parties se rencontreront afin d'analyser les possibilités pouvant accommoder le salarié.</p> <p>Lorsqu'un salarié subit un traitement médical pour alcoolisme ou autres formes de dépendance dans un établissement médical, il se voit octroyer, s'il y est admissible, des prestations d'assurance-salaire conformément aux dispositions du régime d'assurance collective.</p> <p>Il est d'une grande importance que tous les renseignements reliés à la participation du salarié à un programme d'aide contre la dépendance à l'alcool ou autres formes de dépendance soient maintenus strictement confidentiels. En ce qui a trait aux dossiers du programme, il est convenu que, dans l'intérêt des salariés, ces dossiers soient maintenus d'une façon confidentielle.</p> <p>Dans le cadre de cette annexe, la compagnie convient de reconnaître un délégué social. Celui-ci aura comme rôle d'apporter une aide à ses confrères et consœurs qui en font la demande, de faciliter l'accès au programme d'aide et de supporter, écouter et accompagner le salarié. Celui-ci pourra, après avoir obtenu l'autorisation du supérieur immédiat, quitter son poste de travail sans perte de salaire, pour aider un salarié en cas de besoin.</p>
Employeur	Groupe Volvo Canada inc. (Division Prévost)	
Exp. C.c.	30-06-2015	
Art.	Annexe 9 Programme d'aide contre l'alcoolisme et toute autre forme de dépendance	

		<p>Cette permission pourra être refusée pour des motifs raisonnables. De plus, la compagnie s'engage à défrayer les frais de déplacement pour le délégué social lorsqu'il aura à intervenir à l'extérieur de son lieu de travail. Ces déplacements doivent être autorisés au préalable par un responsable des relations de travail.</p> <p>Lorsque le délégué doit effectuer des heures en temps supplémentaire pour rencontrer un salarié, elles seront rémunérées selon les clauses de temps supplémentaire et ce, seulement après avoir obtenu l'autorisation d'un représentant des ressources humaines.</p> <p>Le délégué social doit fournir un rapport mensuel au responsable des relations de travail et aux membres du comité syndical de ses activités effectuées durant le mois ainsi qu'un rapport mensuel dont les informations suivantes doivent être couvertes i.e., le nombre de salariés rencontrés, la nature des difficultés ainsi que la référence (PAE, CLSC, etc.). Une copie d'un rapport similaire effectué par le conseiller externe du programme d'aide aux salariés sera remise au délégué social afin de donner aux deux parties une image complète de la situation.</p> <p>Même si les parties ont l'intention d'agir en collaboration au sujet de cette question, elles conviennent que rien dans la présente ne doit être interprété comme constituant une renonciation de la responsabilité de la compagnie de maintenir la discipline ni de son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite qui puisse résulter de l'usage de l'alcool ou de drogues ou y être relié. Le syndicat maintient aussi son droit d'intenter et de traiter des griefs concernant de tels cas conformément à la présente convention collective.</p> <p>Cette annexe fait partie intégrante de la convention collective et toute plainte relevant de l'application des présentes sera assujettie à la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 7 de la présente convention collective.</p>
--	--	---

Travailleurs Canadiens de l'Automobile (TCA) (Unifor 2013)

SECTION LOCALE	SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIAL, DU TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA (AQ10041124)	<p>6.13 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent le besoin d'aider conjointement les employés à surmonter l'alcoolisme et toute autre forme de dépendance et les référer dans la mesure du possible à des personnes compétentes pour qu'ils suivent le traitement approprié lorsque nécessaire.</p> <p>La compagnie reconnaît le délégué social nommé par le syndicat afin de venir en aide aux employés qui sont dans le besoin.</p>
Employeur	Alex Coulombe Itée	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	6 Activités syndicales	

TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE (TUAC)

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	501 (AM20015484)	<p>AFFAIRES SYNDICALES</p> <p>b) L'Employeur reconnaît à l'Union le droit de désigner un (1) délégué social. L'Employeur convient de coopérer avec l'Union et le délégué social pour venir en aide aux salariés éprouvant différents problèmes d'ordre sociaux, tels toxicomanie et l'alcoolisme. Le délégué social est assujetti à l'article 5.05.</p>
Employeur	Agromex inc.	
Exp. C.c.	02-12-2023	
Art.	5	
SECTION LOCALE	500 (AM10019732)	<p>Clauses générales</p> <p>20.1 Problème d'alcoolisme et de toxicomanie</p> <p>A) L'Employeur et l'Union s'engagent à traiter de façon coopérative, constructive et confidentielle le problème de l'alcoolisme et de la toxicomanie chez les salariés.</p> <p>B) L'Employeur consent à libérer sans solde tout salarié devant subir un traitement de désintoxication.</p> <p>Problème d'alcoolisme et de toxicomanie (suite)</p> <p>C) Après son traitement, l'Employeur réinstalle le salarié à son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté.</p> <p>D) Les dispositions de la présente clause ne sont utilisées qu'une seule fois pour chaque salarié.</p>
Employeur	Industries 3 R inc.	
Exp. C.c.	22-02-2021	
Art.	XX	
SECTION LOCALE	500 (AM10017942)	<p>Alcoolisme et toxicomanie</p> <p>Lorsqu'il arrive qu'un salarié rencontre des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie ou autres problèmes sociaux, il peut s'avérer opportun de lui venir en aide. L'Employeur convient d'intervenir s'il y a lieu de le faire. Un membre de l'unité de négociation nommé responsable au sein du groupe de salariés, peut agir conjointement avec l'Employeur selon des modalités à convenir compte tenu des circonstances.</p>
Employeur	Supermarché Collin inc.	
Exp. C.c.	05-05-2020	
Art.	Annexe G	

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)

SECTION LOCALE	509 (AM20013181)	<p>Programme d'aide aux employés</p> <p>26.01 Les parties reconnaissent que l'alcoolisme, les autres toxicomanies et certains autres problèmes personnels peuvent exiger des approches particulières et des traitements appropriés et que ces problèmes peuvent entraîner une détérioration de la qualité de vie du salarié tant privée que dans son travail.</p> <p>Chaque salarié a la responsabilité d'éviter ou de corriger toute situation qui aurait pour effet d'affecter sa prestation de travail.</p> <p>Dans cette perspective, l'Employeur maintient un programme d'aide aux employés (PAE) à la disposition des salariés qui demandent de l'aide. La participation d'un salarié au PAE ne menace pas son emploi. Un salarié qui prend conscience de ses difficultés et qui accomplit des démarches dans le but de trouver et d'appliquer les solutions appropriées, ne peut qu'être encouragé et appuyé dans sa démarche.</p> <p>Afin de faciliter la démarche et la réhabilitation d'un salarié, l'Employeur reconnaît un ou des délégués sociaux (maximum un (1) par quart de travail) nommés par le Syndicat.</p> <p>Les délégués sociaux peuvent, après entente avec l'Employeur, agir à ce titre, et ce, sans perte de salaire. Les délégués sont nommés par le Syndicat parmi les salariés qui auront reçu la formation appropriée pour ce rôle.</p>
Employeur	Supermétal Québec inc.	
Exp. C.c.	30-04-2020	
Art.	26	
SECTION LOCALE	500 (AM10025797)	<p>Comité d'aide aux membres</p> <p>1- Le responsable du comité d'aide aux membres peut se libérer de son travail en avisant préalablement son directeur d'établissement pour aider tout salarié en difficulté avec l'alcoolisme ou autres toxicomanies ou autres problèmes sociaux.</p> <p>2- L'alcoolisme ou autres toxicomanies sont reconnus comme toutes autres maladies concernant l'assurance collective.</p> <p>3- L'Employeur maintient sa pratique concernant une thérapie dans les cas d'alcoolisme ou autres toxicomanies.</p>
Employeur	Loblaws inc., faisant affaires sous Provigo	
Exp. C.c.	18-03-2020	
Art.	Annexe D	
SECTION LOCALE	500 (AM10028931)	<p>Santé et sécurité au travail</p> <p>19.05 L'Employeur et l'Union considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé.</p>
Employeur	9055-7273 Québec inc.	
Exp. C.c.	17-03-2020	
Art.	XIX	

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)

SECTION LOCALE	1991-P (AQ20008865)	<p>27.08 Alcoolisme, toxicomanie et le jeu pathologique (délégué social)</p> <p>a) Les parties reconnaissent le bien-fondé d'avoir un programme d'assistance aux salariés en difficulté. Dans cette optique, l'Employeur et le Syndicat favorisent l'intervention du délégué social. L'Employeur reconnaît un délégué social nommé par le Syndicat pour apporter une relation d'aide aux salariés. L'Employeur, le Syndicat et le délégué social garantissent au salarié que le dossier de relation d'aide sera géré de façon strictement confidentielle. Le délégué social n'a pas à effectuer de la gestion de relation de travail.</p> <p>b) Ces relations d'aide s'effectuent en dehors des heures de travail. Cependant, lors de situations urgentes ou exceptionnelles, ces relations d'aide peuvent s'effectuer durant les heures de travail.</p> <p>c) L'Employeur reconnaît que la toxicomanie et le jeu pathologique sont des maladies qui peuvent requérir des traitements médicaux, professionnels ou spécialisés, il est donc convenu que lors d'une période d'invalidité où le salarié reçoit des traitements ou des soins médicaux, dans le cadre d'une désintoxication ou de sa réadaptation auprès d'un établissement spécialité à cet effet, il pourrait avoir droit à l'assurance-invalidité courte durée en conformité avec les dispositions du régime d'assurance-collective.</p>
Employeur	9078-7623 Québec inc.	
Exp. C.c.	24-10-2019	
Art.	27 – Dispositions générales	

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)

SECTION LOCALE	1991-P (AQ20008611)	<p>27.08 Alcoolisme, toxicomanie et le jeu pathologique (délégué social)</p> <p>a) Les parties reconnaissent le bien-fondé d'avoir un programme d'assistance aux salariés en difficulté. Dans cette optique, l'Employeur et le Syndicat favorisent l'intervention du délégué social. L'Employeur reconnaît un délégué social nommé par le Syndicat pour apporter une relation d'aide aux salariés. L'Employeur, le Syndicat et le délégué social garantissent au salarié que le dossier de relation d'aide sera géré de façon strictement confidentielle. Le délégué social n'a pas à effectuer de la gestion de relation de travail.</p> <p>b) Ces relations d'aide s'effectuent en dehors des heures de travail. Cependant, lors de situations urgentes ou exceptionnelles, ces relations d'aide peuvent s'effectuer durant les heures de travail.</p> <p>c) L'Employeur reconnaît que la toxicomanie et le jeu pathologique sont des maladies qui peuvent requérir des traitements médicaux, professionnels ou spécialisés, il est donc convenu que lors d'une période d'invalidité où le salarié reçoit des traitements ou des soins médicaux, dans le cadre d'une désintoxication ou de sa réadaptation auprès d'un établissement spécialité à cet effet, il pourrait avoir droit à l'assurance-invalidité courte durée en conformité avec les dispositions du régime d'assurance-collective.</p>
Employeur	Transformation B.F.L. (9071-3975 Québec inc.)	
Exp. C.c.	24-10-2019	
Art.	27 – Dispositions générales	
SECTION LOCALE	500 (AM20013206)	<p>19.05 L'Employeur et l'Union considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé.</p>
Employeur	9250-5783 Québec inc.	
Exp. C.c.	09-10-2019	
Art.	XIX Santé et sécurité au travail	
SECTION LOCALE	500 (AM20013161)	<p>19.05 L'Employeur et l'Union considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé.</p>
Employeur	Gestion Royal Vézina inc.	
Exp. C.c.	06-07-2019	
Art.	XIX Santé et sécurité au travail	

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)

SECTION LOCALE	500 (AM20009009)	19.05 L'Employeur et l'Union considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé.
Employeur	9096-7365 Québec inc.	
Exp. C.c.	29-05-2019	
Art.	XIXSanté et sécurité au travail	

SECTION LOCALE	501 (AM20010137)	<p>6.08 Alcoolisme et toxicomanie et problème de jeux L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux salariés souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie ou problème de jeux.</p> <p>L'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances.</p> <p>L'Employeur s'engage à assumer soixante pour cent (60%) des frais encourus, jusqu'à un maximum de 1 400,00\$, en maison spécialisée pour les traitements en alcoolisme, toxicomanie ou problème de jeux pour tous les salariés qui pourraient avoir besoin de ces traitements. L'établissement choisi sera approuvé par le Comité d'Assurances (art. r21.02). Il est entendu que ces frais en maison spécialisée ne s'appliqueront que lorsque ceux-ci seront requis, sur recommandation médicale.</p> <p>L'Employeur s'assure aussi que l'assurance-salaire qu'il contracte pour l'invalidité courte durée, couvre la perte de salaire au pourcentage prévu avec avis médical pendant l'absence au travail afin de suivre son traitement.</p> <p>En aucun temps, l'Employeur ne pourra invoquer contre le salarié l'échec des traitements reçus en maison spécialisée.</p> <p>LETTRE D'ENTENTE ENTENTE RELATIVE AUX DÉLÉGUÉS SOCIAUX CONSIDÉRANT la volonté des parties de miser sur la prévention en ayant des employés sur place formés pour prêter assistance aux collègues de travail, victimes de harcèlement ou souffrant de maladies mentales, de problèmes de jeu, d'alcoolisme ou autres toxicomanies. CONSIDÉRANT QUE nous souhaitons que ces activités de prévention se fassent, le plus possible, durant les heures personnelles des employés. LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un (1) employé de l'usine, désigné par le syndicat, pourra suivre la formation complète de délégué social au frais du syndicat. 2. Les délégués sociaux formés pourront assister à la journée de formation annuelle au frais du syndicat. 3. Le concept sera à l'essai pendant toute la durée de la présente convention et sera sujet à ré-évaluation lors des prochaines négociations.
Employeur	Diageo Canada inc.	
Exp. C.c.	30-04-2019	
Art.	VI – Santé et sécurité, Lettre d'entente	

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)

SECTION LOCALE	500 (AM20011765)	<p>1- Un responsable du Comité d'aide aux membres peut se libérer de son travail pour aider tout salarié en difficulté avec l'alcoolisme et autres toxicomanies ou autres problèmes sociaux.</p> <p>Lorsque le responsable du Comité d'aide aux membres est libéré pour aider un membre du Local 500, la clause 4.02 s'applique.</p> <p>2- Tout salarié souffrant d'alcoolisme ou autres toxicomanies peut faire une demande de prestations d'invalidité hebdomadaire le tout tel que prévu au régime d'assurance collective si un salarié reçoit des traitements ou des soins en vue de sa réadaptation.</p> <p>3- L'Employeur maintient sa politique concernant le coût d'une thérapie dans le cas d'alcoolisme ou autres toxicomanies.</p>
Employeur	9216-0209 Québec inc.	
Exp. C.c.	08-02-2019	
Art.	Annexe E Comité d'aide aux membres	
SECTION LOCALE	1991-P	<p>23.04 La Compagnie et l'Union conviennent de mettre de l'avant un programme pour encourager le traitement des problèmes de l'abus des substances toxiques et pour l'alcoolisme.</p>
Employeur	Congébec inc.	
Exp. C.c.	31-01-2019	
Art.	23 Assurance-groupe	
SECTION LOCALE	500 (AM20009791)	<p>19.06 L'Employeur et l'Union considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé.</p>
Employeur	Les Rôtisseries St-Hubert Ltée	
Exp. C.c.	30-01-2019	
Art.	XIX Santé et sécurité au travail	
SECTION LOCALE	500 (AM20014052)	<p>19.85 L'Employeur et l'Union considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé.</p>
Employeur	9263-9319 Québec inc. (Les Rôtisseries St-Hubert Amherst)	
Exp. C.c.	18-11-2018	
Art.	XIX Santé et sécurité au travail	

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)

SECTION LOCALE	509 (AQ20014438)	<p>26.01 Les parties reconnaissent que l'alcoolisme, les autres toxicomanies et certains autres problèmes personnels peuvent exiger des approches particulières et des traitements appropriés et que ces problèmes peuvent entraîner une détérioration de la qualité de vie du salarié, tant privée que dans son travail.</p> <p>Chaque salarié a la responsabilité d'éviter ou de corriger toute situation qui aurait pour effet d'affecter sa prestation de travail.</p> <p>Afin de faciliter la démarche et la réhabilitation d'un salarié, l'Employeur reconnaît un délégué social nommé par le Syndicat. Le délégué social peut, après entente avec l'Employeur, agir à ce titre, et ce, sans perte de salaire.</p> <p>Le délégué est nommé par le Syndicat parmi les salariés qui auront reçu la formation appropriée pour ce rôle et cette nomination doit être approuvée par l'Employeur.</p>
Employeur	GDI Services (Qu.bec) S.E.C.	
Exp. C.c.	3-09-2018	
Art.	26 Délégués sociaux	
SECTION LOCALE	500 (AM20015420)	<p>19.06 L'Employeur et l'Union considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé.</p>
Employeur	Projet Sol	
Exp. C.c.	19-10-2018	
Art.	XIX Santé et sécurité au travail	

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)

SECTION LOCALE	1991-P (AM20009904)	<p>21.01 Les parties reconnaissent le bien-fondé d'avoir un programme d'assistance aux employés en difficulté. L'Employeur reconnaît un délégué social par quart de travail, nommé et formé par l'Union pour apporter une relation d'aide aux employés en difficulté, dont les problèmes d'alcoolisme, toxicomanie et jeu pathologique. Les interventions du délégué social se font en dehors des heures de travail, à moins d'accords avec l'Employeur. La direction et le délégué assurent aux employés la confidentialité dans la relation d'aide. Les salariés sont informés également des services offerts par le régime d'assurance à cet égard.</p> <p>21.02 Les parties reconnaissent le bien-fondé d'avoir un programme d'assistance aux salariés en difficulté. Dans cette optique, l'Employeur et le Syndicat favorisent l'intervention du délégué social. L'Employeur reconnaît un délégué social nommé par le Syndicat pour apporter une relation d'aide aux salariés. L'Employeur, le Syndicat et le délégué social garantissent au salarié que le dossier de relation d'aide sera géré de façon strictement confidentielle. Le délégué social n'a pas à effectuer de la gestion de relation de travail.</p> <p>21.03 Concernant les démarches pour la désintoxication d'un salarié, l'Employeur paiera un montant de deux cent cinquante dollars (250,00 \$) au terme de la cure de désintoxication.</p>
Employeur	Olymel S.E.C.	
Exp. C.c.	31-05-2018	
Art.	21 - Délégués sociaux	
SECTION LOCALE	501 (AM10024607)	<p>b) L'Employeur reconnaît à l'Union le droit de désigner deux (2) délégués sociaux. L'Employeur convient de coopérer avec l'Union et les délégués sociaux pour venir en aide aux salariés éprouvant différents problèmes d'ordres sociaux, tels toxicomanie et l'alcoolisme. Les délégués sociaux sont assujettis à l'article 5.05.</p>
Employeur	Agromex inc. (Division des viandes)	
Exp. C.c.	01-04-2018	
Art.	5 Affaires syndicales	
SECTION LOCALE	500 (AM10026563)	<p>19.03 L'Employeur et l'Union considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé.</p>
Employeur	Club de golf Milby inc.	
Exp. C.c.	31-03-2018	
Art.	XIX Santé et sécurité au travail	

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)

SECTION LOCALE	500 (AM20014912)	19.03 L'Employeur et l'Union considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé.
Employeur	3908259 Canada inc. (St-Eustache)	
Exp. C.c.	16-11-2017	
Art.	XIX Santé et sécurité au travail	
SECTION LOCALE	500 (AM20013161)	19.05 L'Employeur et l'Union considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé.
Employeur	Gestion Royal Vézina inc.	
Exp. C.c.	01-11-2017	
Art.	XIX Santé et sécurité au travail	
SECTION LOCALE	500 (AM20013288)	19.05 L'Employeur et l'Union considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé.
Employeur	Royal Vézina inc.	
Exp. C.c.	08-03-2017	
Art.	XIX Santé et sécurité au travail	
SECTION LOCALE	1991-P (AM20000243)	7.15 L'Employeur et l'Union conviennent de mettre de l'avant un programme pour encourager le traitement des problèmes de l'abus des substances toxiques et pour l'alcoolisme. Le salarié sera admissible aux prestations de maladie conformément au régime d'assurance.
Employeur	Abattoir St-Germain inc.	
Exp. C.c.	31-01-2017	
Art.	7 – Assurance collective	
SECTION LOCALE	500 (AM20008216)	19.05 L'Employeur et l'Union considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé.
Employeur	Les Rôtisseries St-Hubert Itée Rôtisserie 020 Saint-Denis	
Exp. C.c.	29-12-2016	
Art.	XIX Santé et sécurité au travail	

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)

SECTION LOCALE	1991-P (AM10022820)	<p>Alcoolisme, toxicomanie et le jeu pathologique (délégué social) 27.09</p> <p>a) Les parties reconnaissent le bien-fondé d'avoir un programme d'assistance aux salariés en difficulté. Dans cette optique, l'Employeur et le Syndicat favorisent l'intervention du délégué social. L'Employeur reconnaît un délégué social nommé par le Syndicat pour apporter une relation d'aide aux salariés. L'Employeur, le Syndicat et le délégué social garantissent au salarié que le dossier de relation d'aide sera géré de façon strictement confidentielle. Le délégué social n'a pas à effectuer de la gestion de relation de travail.</p> <p>b) Ces relations d'aide s'effectuent en dehors des heures de travail. Cependant, lors de situations urgentes ou exceptionnelles, ces relations d'aide peuvent s'effectuer durant les heures de travail. Les libérations sont prises à même la banque d'heures des libérations prévues à 6.07.</p> <p>c) L'Employeur reconnaît que la toxicomanie et le jeu pathologique sont des maladies qui peuvent requérir des traitements médicaux, professionnels ou spécialisés, il est donc convenu que lors d'une période d'invalidité où le salarié reçoit des traitements ou des soins médicaux, dans le cadre d'une désintoxication ou de sa réadaptation auprès d'un établissement spécialisé à cet effet, il a droit à l'Assurance-Emploi maladie selon les dispositions dudit régime.</p> <p>d) Concernant les démarches pour la désintoxication d'un salarié, l'Employeur paiera un montant de deux cent cinquante dollars (250,00 \$).</p>
Employeur	Olymel, société en commandite et Olymel inc. (son commandite)	
Exp. C.c.	30-11-2016	
Art.	27 – Disposition générales	
SECTION LOCALE	1991-P	<p>20.13 Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour suivre un traitement médical prescrit par un médecin pour jeu pathologique, alcoolisme ou autres toxicomanies dans ou auprès d'une institution appropriée et que le salarié a volontairement consenti à ce traitement, il obtiendra un congé de maladie et sera admissible aux prestations de maladie conformément aux régimes d'assurance. Durant un tel congé, le salarié accumulera son ancienneté.</p>
Employeur	Provimi Canada ULC	
Exp. C.c.	18-10-2016	
Art.	20 - Assurance	

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)

SECTION LOCALE	1991-P (AM20008901)	7.13 Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour suivre un traitement médical prescrit par un médecin pour jeu pathologique, alcoolisme ou autres toxicomanies dans ou auprès d'une institution appropriée et que le salarié a volontairement consenti à ce traitement, il obtiendra un congé de maladie et sera admissible aux prestations de maladie conformément aux régimes d'assurance. Durant un tel congé, le salarié accumulera son ancienneté.
Employeur	Avicomax inc.	
Exp. C.c.	30-04-2016	
Art.	7 – Assurance collective	
SECTION LOCALE	1991-P (AM10021731)	23.04 La Compagnie et l'Union conviennent de mettre de l'avant un programme pour encourager le traitement des problèmes de l'abus des substances toxiques et pour l'alcoolisme.
Employeur	Congébec inc.	
Exp. C.c.	31-01-2015	
Art.	23 – Assurance-groupe	

UNIFOR QUÉBEC

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	UNIFOR, SECTION LOCALE 142 (AM20014049)	<p>Autres particularités</p> <p>c) Régime d'Assurance indemnité d'invalidité prolongée</p> <p>Exclusions</p> <p>[...]</p> <p>v) Alcoolisme, ou abus de drogues, à moins que l'employé soit confiné dans un hôpital ou une institution accréditée pour dispenser les soins et traitements s'y rapportant, ou à moins que l'employé reçoive le traitement normal de réadaptation approuvé par l'assureur et un médecin.</p>
Employeur	Produits forestiers résolu inc.	
Exp. C.c.	30-04-2020	
Art.	Annexe E	

SECTION LOCALE	(AQ10039161)	<p>LA COMPAGNIE SIEMENS CANADA LIMITÉE, Opération de Drummondville, ci-après appelée "La Compagnie" et Syndicat national de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleurs du Canada (TCA-Canada)</p> <p>PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ALCOOLISME ET L'ABUS DE SUBSTANCES TOXIQUES</p> <p>La compagnie et le syndicat reconnaissent le besoin d'aider conjointement les employés à surmonter l'alcoolisme et l'abus des substances toxiques et les référer dans la mesure du possible à des personnes compétentes pour qu'ils suivent le traitement approprié lorsque nécessaire. L'alcoolisme et la dépendance envers les drogues est reconnue comme une maladie par les autorités médicales et de santé publique, par la compagnie et par le syndicat. En conséquence, les dépenses médicales reconnues par le régime d'assurance collective seront défrayées par ce régime pendant que l'employé suit un traitement externe ou d'hospitalisation sous réserve que l'employé soit admis dans tel établissement de traitements sur la recommandation d'un médecin licencié choisi conjointement par la compagnie et le syndicat. Ces frais seront défrayés en autant que l'employé respecte le programme de réhabilitation qui lui a été prescrit Cette entente couvre uniquement les salariés actifs et non les personnes à charge. Lorsqu'un salarié subit un traitement médical pour alcoolisme ou abus de substances toxiques dans un établissement médical, il se voit octroyer, s'il y est admissible, des prestations d'assurance-salaire conformément aux dispositions du régime d'assurance collective.</p> <p>Il est d'une grande importance que tous les renseignements reliés à la participation de l'employé à un programme de lutte contre la dépendance à l'alcool ou aux substances toxiques soient maintenus strictement confidentiels En ce qui a trait aux dossiers du programme, il est convenu que, dans l'intérêt des salariés, ces dossiers soient maintenus d'une façon confidentielle.</p> <p>Même si les parties ont l'intention d'agir en collaboration au sujet de cette question, elles conviennent que rien dans la présente ne doit être interprété comme constituant une renonciation de la responsabilité de la compagnie de maintenir la discipline ni de son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite qui puisse résulter de l'usage de l'alcool ou des drogues ou y être relié. Le syndicat maintient aussi son droit d'itnenter et de traiter des griefs concernant de tels cas conformément à la présente convention.</p>
Employeur	Siemens Canada Itée	
Exp. C.c.	13-02-2016	
Art.	Mémoire d'entente 12 – Alcoolisme et abus de substances toxiques	

SECTION LOCALE	UNIFOR	
Employeur	Compagnie Kenworth du Canada, une division de Paccar du Canada Ltée	
Exp. C.c.	30-11-2019	
Art.	VIII – Discipline, Annexe C	<p>8.03 Les parties conviennent que les salariés peuvent être tenus, sous réserve de soupçons raisonnables ou d'un accident industriel, de se soumettre à un test de dépistage de l'alcool ou de drogues. Tout salarié dont le test est positif est automatiquement suspendu jusqu'à la fin d'un traitement médical pour alcoolisme ou toxicomanie conformément à l'annexe C.</p> <p>Au retour d'un tel traitement, le salarié est réintégré au travail sans perte d'ancienneté et doit se soumettre à des tests au hasard d'alcool ou de drogues pendant une période de douze mois suivant son retour.</p> <p>Toute mesure disciplinaire, sauf pour raison d'absence, enregistrée contre un salarié, est automatiquement annulée après douze (12) mois, en autant qu'aucune autre mesure disciplinaire, pour infraction sérieuse, ne soit inscrite au dossier dans les 12 mois suivants. Un avis annulé ne peut être invoqué par la suite.</p> <p>ANNEXE C - Aide aux salariés pour vaincre les abus de substances toxiques.</p> <p>La Compagnie et le Syndicat expriment leur commune intention d'agir en collaboration pour résoudre le problème d'abus de substances toxiques parmi les salariés de la compagnie représentés par Unifor.</p> <p>L'alcoolisme et la dépendance envers les drogues sont reconnus comme des maladies par la profession médicale et les services publics de santé et Unifor. L'abus de substances toxiques est reconnu comme un grave problème pour les salariés, leurs familles et la communauté. Ces abus occasionnent pour leurs victimes des souffrances physiques et morales majeures qui aboutissent souvent à la commission d'actes antisociaux.</p> <p>Cet abus, chez les salariés, nuit à leur capacité de travail, contribue à un absentéisme et à des retards accrus, ainsi qu'à la violation des règlements d'usine. Ces facteurs à leur tour désorganisent les horaires de travail et sèment l'insatisfaction chez la majorité des salariés qui s'efforcent sincèrement de remplir consciencieusement leurs fonctions. La combinaison de ces facteurs a pour résultat un effet dommageable sur l'efficacité à l'usine et met en danger la sécurité d'emploi des salariés. La Compagnie et le Syndicat ont donc intérêt à encourager un traitement prompt et complet dans le but de réhabiliter les salariés affectés.</p>

Les causes de l'alcoolisme et de la dépendance envers les drogues ne sont pas bien comprises et les cures sont difficiles. Néanmoins, la Compagnie et Unifor croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème, qui est une cause majeure de ruptures de foyers et est directement relié à des cas de dépression et de violence au sein de la communauté.

1. L'OBJECTIF

L'objectif de cet effort commun est d'aider les salariés qui sont victimes d'alcoolisme et de dépendance envers les drogues. L'effort commun de la compagnie et du syndicat est de créer un système permettant de diagnostiquer promptement ces problèmes chez un salarié, de le référer à des personnes compétentes pour qu'il suive le traitement approprié et de continuer à suivre son cas par la suite.

La compagnie et le syndicat reconnaissent que ni la direction, ni le syndicat ne peut isolément fournir dans chaque cas le degré de motivation requis du salarié alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager le salarié à suivre un traitement, dans la mesure où il en a besoin, à être réceptif à ce traitement et à tenir sa résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.

II. LES PRINCIPES D'ADMINISTRATION

La Compagnie et le Syndicat s'efforcent de collaborer l'un avec l'autre et d'administrer les programmes en consultation avec les membres de la direction et du syndicat, dont ils recherchent la collaboration. À cet égard, il est important de:

1. Créer un climat au niveau de l'usine qui élimine les effets de la stigmatisation sociale associée à l'alcoolisme et à la dépendance envers les drogues qui empêche l'adoption de mesures positives pour y remédier;
2. Encourager la direction et le syndicat, à tous les niveaux, à faire de leur mieux afin de réaliser l'objectif de déceler tôt ces problèmes chez un salarié et de le motiver à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter;
3. Assurer le caractère confidentiel du travail fait avec le salarié;
4. Accorder au salarié sympathie et compréhension relativement à son problème;
5. Aider à la création d'une documentation éducative et d'information pour usage au niveau de l'usine.

Cette documentation peut être complétée par la documentation que la Compagnie ou le Syndicat peuvent émettre séparément.

		<p>III. LE COMITÉ LOCAL CONTRE L'ABUS DES SUBSTANCES TOXIQUES</p> <p>La Compagnie et le Syndicat désignent respectivement un représentant de la direction et un représentant du syndicat pour travailler ensemble, indépendamment du mode de règlement des griefs, à la solution de ces problèmes. Les responsabilités de ce comité local sont, entre autres:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. D'étudier les ressources communautaires pour déterminer la disponibilité des traitements appropriés et le coût de ces derniers. Si les traitements disponibles sont inadéquats ou s'il n'y en a pas de disponibles, de s'efforcer d'améliorer la situation. 2. D'élaborer des méthodes afin de déceler la maladie dans ses premiers stades et d'encourager et d'aider le salarié à se faire soigner sans délai. Il est reconnu que le salarié peut être mieux soigné, s'il y a collaboration entre la direction et le syndicat. 3. D'aider le salarié à comprendre que le salarié peut, de façon absolument confidentielle, consulter le directeur médical de l'usine ou une agence ou autre organisme qualifié de l'extérieur, au sujet de son problème, sans craindre des mesures disciplinaires par suite de telle consultation. 4. D'assurer la présence de l'administrateur du régime d'assurance collective ou du représentant syndical aux assurances dans le but d'expliquer au salarié et aux autres personnes impliquées dans quelle mesure le traitement recommandé donne droit à des prestations en vertu du régime. <p>La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la direction de maintenir la discipline ou à son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues; le syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas conformément à la convention collective; <p>Pendant ou après le traitement, le salarié concerné ne doit s'attendre à aucun privilège particulier ni à aucune exemption des règles normales régissant le personnel;</p> <p>Lorsqu'un permis d'absence est nécessaire pour permettre au salarié de suivre un traitement médical pour alcoolisme ou toxicomanie dans ou auprès d'une institution appropriée conformément au programme et que le salarié a volontairement consenti à ce traitement sans que son ancienneté ne soit déjà interrompue, le salarié obtient un permis d'absence et est admissible à des prestations conformément au régime d'assurance collective prévue à la convention collective.</p>
--	--	---

SECTION LOCALE	3094 (AM10022052)	<p>*13.17 Comité délégués sociaux</p> <p>a) Les parties conviennent de ce qui suit : L'employeur convient de collaborer avec le syndicat et les salariés et travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie pour venir en aide aux salariés et travailleuses souffrant de ce problème.</p> <p>b) L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent être traitées, en autant que la personne qui en souffre ait la volonté de régler ce problème.</p> <p>c) L'employeur et le syndicat s'engagent à respecter le principe de confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée.</p> <p>d) À cette fin, le délégué social bénéficie d'une libération avec solde au besoin, après entente et autorisation de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.</p> <p>e) Enfin, l'employeur s'engage à faciliter pour autant que faire se peut, le travail des délégués sociaux.</p>
Employeur	Roberge & Fils inc.	
Exp. C.c.	31-03-2019	
Art.	13 – Conditions générales	

SECTION LOCALE	(AM20013106)	<p>24.02 a) L'Employeur et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des problèmes médicaux et sociaux sérieux qui peuvent affecter les salariés. Ainsi, lorsqu'un cas est porté à l'attention de l'une ou l'autre des parties, ils s'engagent à travailler conjointement afin d'offrir les ressources nécessaires aux salariés pour résoudre les problèmes liés à l'alcoolisme et la toxicomanie, en autant que le salarié accepte cet aide.</p> <p>b) Même si les parties ont l'intention d'agir en collaboration au sujet de cette question, elles conviennent que rien dans le présent article ne doit être interprété comme constituant une renonciation de la responsabilité de l'Employeur de maintenir la discipline ni de son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite qui puisse résulter de l'usage de l'alcool ou de drogues ou y être relié. Le syndicat maintient aussi son droit d'intenter et de traiter des griefs concernant de tels cas conformément à la présente convention collective.</p>
Employeur	Les industries de moules & plastiques V.I.F. Itée	
Exp. C.c.	29-03-2019	
Art.	24 Conditions spéciales de travail	
SECTION LOCALE	318 (AM10024308)	<p>C. La Compagnie convient de payer une cure en maison fermée pour le jeu, l'alcoolisme et la toxicomanie, une fois par salarié, jusqu'à un montant de 1 500 \$ sur présentation de pièces justificatives.</p>
Employeur	Henry Company Canada Inc.	
Exp. C.c.	31-12-2018	
Art.	Annexe 1	
SECTION LOCALE	318 (AM10024209)	<p>20.07 La Compagnie convient de payer une cure en maison fermée pour le jeu, l'alcoolisme et la toxicomanie, une fois par salarié, jusqu'à un montant de 1 500 \$, sur présentation de pièces justificatives.</p>
Employeur	Henry Company Canada Inc.	
Exp. C.c.	31-12-2018	
Art.	20 Assurance groupe	
SECTION LOCALE	318 (AM10024210)	<p>20.07 La Compagnie convient de payer une cure en maison fermée pour le jeu, l'alcoolisme et la toxicomanie, une fois par salarié, jusqu'à un montant de 1 500 \$, sur présentation de pièces justificatives.</p>
Employeur	Henry Company Canada	
Exp. C.c.	31-12-2018	
Art.	20 Assurance groupe	

SECTION LOCALE	5020 (AM20013012)	18.1.2 Est reconnue aussi comme période d'invalidité, aux fins des présentes, la période pendant laquelle l'employée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie.
Employeur	L'association des manœuvres inter-provinciales (AMI) FTQ-Construction	
Exp. C.c.	31-12-2018	
Art.	XVIII- Congé maladie	
SECTION LOCALE	3057-47 (AM20011324)	<p>8.14</p> <p>Comité des délégués sociaux</p> <p>Les parties conviennent de ce qui suit :</p> <p>a) L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux employé(e) souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>b) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent être traitées.</p> <p>c) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter le principe de confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée.</p> <p>d) À cette fin, les deux (2) délégués sociaux bénéficieront d'une libération selon les règles de l'article 8.07.</p> <p>e) Enfin, l'Employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des délégués sociaux.</p>
Employeur	Eaux Vives Water inc.	
Exp. C.c.		
Art.	8 – Représentation syndicale	

SECTION LOCALE	3057 (AM20007550)	<p>13.16 B) a) L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux salariés souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>b) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent être traitées.</p> <p>c) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter le principe de confidentialité indispensable à une intervention efficace.</p> <p>d) À cette fin, le délégué social peut sur l'autorisation de l'employeur obtenir une libération pour l'exercice de ses fonctions à l'usine.</p> <p>e) Enfin, l'Employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail du délégué social.</p> <p>f) Les délégués sociaux bénéficieront de deux (2) jours (8 heures à taux simple) chacun par an une année sur deux. L'année suivante les délégués sociaux auront droit à un maximum de trois (3) jours par an (8 heures à taux simple) chacun si un congrès est organisé à l'extérieur de l'Abitibi-Témiscamingue. Ces libérations serviront à des formations ou rencontres de délégués sociaux et un aperçu des ateliers sera donné au coordonnateur des ressources humaines avant chacune des libérations de même qu'un court résumé suite à la participation de façon à ce que l'entreprise puisse être informée des grandes tendances et orientations au sein des regroupements de délégués sociaux.</p>
Employeur	Tembec Industries inc.	
Exp. C.c.	31-07-2018	
Art.	13 : Conditions générales de travail	
SECTION LOCALE	23 (AQ20015087)	<p>3. Invalidité de longue durée</p> <p>g) Exclusions [...]</p> <p>v) alcoolisme ou accoutumance aux drogues, à moins que le Salarié suive un traitement reconnu par un spécialiste afin de guérir et traiter son alcoolisme ou son accoutumance à la drogue ou que le Salarié suive un traitement de réhabilitation approuvé par l'assureur et un physicien licencié.</p>
Employeur	Produits forestiers Arbec inc. (Division St-Georges)	
Exp. C.c.	31-07-2018	
Art.	Annexe B Régime d'assurance collective	

SECTION LOCALE	177 (AM10018574)	Comité de sécurité [...] 25.12 La compagnie et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies et qu'ils feront tous les efforts pour aider les travailleurs qui en sont victimes.
Employeur	Holcim (Canada) inc. / bureau	
Exp. C.c.	28-05-2018	
Art.	25 Sécurité	
SECTION LOCALE	177 (AM10018575)	Examen médical [...] 25.15 La compagnie et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies et qu'ils feront tous les efforts pour aider les travailleurs qui en sont victimes.
Employeur	Holcim (Canada) inc. / usine	
Exp. C.c.	28-05-2018	
Art.	25 Sécurité	
SECTION LOCALE	24-2Q (AQ10055947)	La Compagnie reconnaît l'alcoolisme et la toxicomanie comme étant des maladies et sont admissibles au régime d'assurance aux conditions résumées à l'annexe "C".
Employeur	FibreK S.E.N.C.	
Exp. C.c.	30-04-2018	
Art.	16 Alcoolisme et toxicomanie	
SECTION LOCALE	24-Q	La Compagnie reconnaît l'alcoolisme et la toxicomanie comme étant des maladies et sont admissibles au régime d'assurances aux conditions résumées à l'annexe "D" de la convention collective.
Employeur	FibreK S.E.N.C.	
Exp. C.c.	30-04-2018	
Art.	36.0 Alcoolisme et toxicomanie	
SECTION LOCALE	3057 (AM20001961)	13.13 A) L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux salariés souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie. 13.13 B) L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent être traitées.
Employeur	Tembec industries inc. (G.P.F.) Usine de La Sarre	
Exp. C.c.	30-04-2018	
Art.	13 Conditions générales de travail	
SECTION LOCALE	209 (AQ10044843)	19.10 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme, les toxicomanies et les problèmes de fonctionnement sont des situations qui requièrent de l'aide si l'employé le désire. À cet effet, tout employé pourra se prévaloir du Programme d'aide aux employés offert par l'usine, et ce, sans préjudice ni traitement de faveur à son égard.
Employeur	PF Résolu Canada inc. Usine Laurentide	
Exp. C.c.	30-04-2018	
Art.	19 Règlements de bureau	

SECTION LOCALE	139 (AQ10044842)	<p>28.13 Programme d'aide aux employés (P.A.E.) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme, les toxicomanies et les problèmes de fonctionnement sont des maladies qui peuvent être soignées si l'employé le désire. À cet effet, tout employé pourra se prévaloir du Programme d'aide aux employés offert par l'usine, et ce, sans préjudice ni traitement de faveur à son égard.</p>
Employeur	PF Résolu Canada inc. Usine Laurentide	
Exp. C.c.	30-04-2018	
Art.	28 Règlements de l'usine	
SECTION LOCALE	145 (AQ10044772)	<p>6.06 Délégué social [...] b. L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p>
Employeur	Shermag Import inc.	
Exp. C.c.	31-03-2018	
Art.	6 Droits syndicaux	

SECTION LOCALE	(AQ10042872)	<p>La Compagnie et le Syndicat reconnaissent le besoin d'aider conjointement les salariés à surmonter l'alcoolisme et l'abus des substances toxiques et de les référer dans la mesure du possible à des personnes compétentes pour qu'ils suivent le traitement approprié, lorsque nécessaire. À cet effet, les coûts de traitement sont directement assumés par l'employeur, après entente avec le salarié, auprès de l'établissement donnant ces soins.</p> <p>L'employeur s'entend alors avec le salarié pour convenir des modalités de remboursement du traitement aux conditions suivantes :</p> <p>a) Obtenir une confirmation écrite d'un établissement reconnu qui indique que le salarié a participé conformément aux exigences demandées du traitement.</p> <p>b) Obtenir une lettre d'engagement du salarié reconnaissant, d'une part, le montant de la dette envers l'employeur et, d'autre part, les modalités de remboursement de celle-ci, après entente avec l'employeur.</p> <p>c) Advenant rupture du lien d'emploi avant l'acquittement du plein montant de la dette encourue, l'employeur se réserve le droit de débiter le montant résiduel équivalent de toutes sommes dues au salarié au moment de la fermeture de son dossier chez l'employeur.</p> <p>L'alcoolisme et la dépendance envers les drogues sont reconnus comme une maladie par les autorités médicales et de santé publique, par la compagnie et le syndicat.</p> <p>En conséquence, les dépenses médicales reconnues par le régime d'assurance collective sont défrayées par ce régime pendant que le salarié suit un traitement externe ou d'hospitalisation sous réserve que le salarié soit admis dans tel établissement de traitements s'il y a recommandation d'un médecin licencié choisi conjointement par la compagnie et le syndicat. Ces frais sont défrayés en autant que le salarié respecte le programme de réhabilitation qui lui a été prescrit. Cette entente couvre uniquement les salariés actifs et non les personnes à charge.</p> <p>Lorsqu'un salarié subit un traitement médical pour alcoolisme ou abus de substances toxiques dans un établissement médical, il se voit octroyer, s'il y est admissible, des prestations d'assurance salaire conformément aux dispositions du régime d'assurance collective.</p>
Employeur	Prelco inc.	
Exp. C.c.	28-02-2018	
Art.	Annexe « D » Programme d'aide, alcoolisme et toxicomanie	

		<p>Il est d'une grande importance que tous les renseignements reliés à la participation du salarié à un programme de lutte contre la dépendance à l'alcool ou aux substances toxiques soient maintenus strictement confidentiels.</p> <p>En ce qui a trait aux dossiers du programme, il est convenu que, dans l'intérêt des salariés, ces dossiers soient maintenus de façon confidentielle.</p> <p>Même si les parties ont l'intention d'agir en collaboration au sujet de cette question, elles conviennent que rien dans la présente ne doit être interprété comme constituant une renonciation de la responsabilité de la compagnie de maintenir la discipline, ni de son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite qui puisse résulter de l'usage de l'alcool ou de drogues ou y être relié. Le syndicat maintient aussi son droit d'intenter et de traiter des griefs concernant de tels cas, conformément à la présente convention.</p> <p>Pour atteindre leurs objectifs, les parties conviennent de reconnaître des délégués sociaux, nommés par le syndicat, qui agissent auprès des salariés. Ces délégués sociaux sont membres de l'unité d'accréditation et participent à la vie syndicale. Leur implication syndicale privilégie l'entraide avec les membres qui rencontrent des difficultés personnelles. L'entraide se base sur l'écoute, en vue de référer les membres, qui en expriment le besoin, à des ressources syndicales, communautaires et professionnelles.</p> <p>L'aide offerte par les délégués sociaux porte sur des problèmes liés à la toxicomanie, à la famille, à la santé mentale, à l'endettement et à bien d'autres situations que vivent les membres. L'important pour les délégués sociaux est de répondre aux besoins du milieu.</p> <p>Les délégués sociaux : c'est un réseau sur lequel peuvent compter les salariés dans leur milieu de travail; il contribue à l'amélioration de la qualité de vie au travail.</p> <p>Il est permis au délégué social de quitter son travail, sans perte de salaire, primes et avantages sociaux, pour exercer son rôle auprès des salariés une heure par mois, après avoir obtenu le consentement de l'employeur; consentement qui ne lui est pas indûment refusé.</p>
--	--	--

SECTION LOCALE	(AQ20008688)	
Employeur	Geck Alliance	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	Annexe D : Programme d'aide contre l'alcoolisme et toute autre forme de dépendance (toxicomanie, jeu, etc.)	<p>L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le besoin d'aider conjointement les salariés à surmonter l'alcoolisme et toute autre forme de dépendance et les référer dans la mesure du possible à des personnes compétentes pour qu'ils suivent le traitement approprié lorsque nécessaire.</p> <p>L'alcoolisme et la dépendance envers les drogues sont reconnus comme des maladies par les autorités médicales et de santé publique, par l'employeur et par le syndicat. En conséquence, les dépenses médicales reconnues par le régime d'assurance collective sont défrayées par ce régime pendant que le salarié suit un traitement externe ou d'hospitalisation sous réserve que le salarié soit admis dans tel établissement de traitements sur la recommandation d'un médecin licencié choisi conjointement par l'employeur et le syndicat. Ces frais sont défrayés en autant que le salarié respecte le programme de réhabilitation qui lui a été prescrit. Cette entente couvre uniquement les salariés actifs et non les personnes à charge.</p> <p>Advenant des demandes spécifiques reliées au présent paragraphe, les parties se rencontrent afin d'analyser les possibilités pouvant accommoder le salarié.</p> <p>Lorsqu'un salarié subit un traitement médical pour alcoolisme ou autres formes de dépendance dans un établissement médical, il se voit octroyer, s'il y est admissible, des prestations d'assurance-salaire conformément aux dispositions du régime d'assurance collective.</p> <p>Il est d'une grande importance que tous les renseignements reliés à la participation du salarié à un programme d'aide contre la dépendance à l'alcool ou autres formes de dépendance soient maintenus strictement confidentiels. En ce qui a trait aux dossiers du programme, il est convenu que, dans l'intérêt des salariés, ces dossiers soient maintenus d'une façon confidentielle.</p> <p>Même si les parties ont l'intention d'agir en collaboration au sujet de cette question, elles conviennent que rien dans la présente ne doit être interprété comme constituant une renonciation de la responsabilité de l'employeur de maintenir la discipline ni de son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite qui puisse résulter de l'usage de l'alcool, de drogues ou toute autre dépendance ou y être reliée. Le syndicat maintient aussi son droit d'intenter et de traiter des griefs concernant les cas de mesures disciplinaires conformément à la présente convention collective.</p>

SECTION LOCALE	841 (AM20013241)	<p>3.1 Exclusion</p> <p>L'assurance telle que prévue dans cette police ne couvre pas:</p> <p>[...]</p> <p>b) Alcoolisme ou intoxication par drogue, à moins que l'employé suive un programme reconnu par un spécialiste dans les soins et traitements de l'alcoolisme et intoxication, ou si l'employé suit un traitement régulier de réhabilitation approuvé par l'assureur et un médecin licencié.</p>
Employeur	Compagnie WestRock du Canada inc.	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	Annexe « C » Régime d'invalidité à long terme	
SECTION LOCALE	480 (AM20006392)	<p>9.10 DELEGUÉ SOCIAL</p> <p>[...]</p> <p>b) La Compagnie convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>c) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées.</p>
Employeur	AirBoss produits d'ingénierie inc.	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	9 Libérations syndicales	
SECTION LOCALE	145 (AQ10039172)	<p>6.16 Délégué social</p> <p>b) L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer pour venir en aide à tout salarié souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie, de jeu pathologique ainsi que de tout autre problème d'ordre psychosocial.</p> <p>c) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme, la toxicomanie et le jeu pathologique sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées.</p>
Employeur	Les tricots Duval et Raymond ltée	
Exp. C.c.	30-11-2017	
Art.	6 - Représentation	

SECTION LOCALE	(AM10022206)	<p>S'applique uniquement aux employés réguliers</p> <p>24.01 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié. Ils s'engagent mutuellement à coopérer de façon confidentielle pour aider un employé aux prises avec ces problèmes.</p> <p>L'employé a droit à un permis d'absence pour traitement et réadaptation comme pour toute autre maladie. Pendant un traitement thérapeutique, l'employé sera admissible à des prestations en vertu du programme d'assurance collective L'EMPLOYEUR assumera jusqu'à concurrence de 3,000\$ de traitement en clinique privée pour l'employé qui compte plus de trente-six (36) mois de service. Un employé ne pourra se prévaloir de cette clause plus d'une fois pendant sa carrière.</p>
Employeur	T.W. Distribution (Division de UAP Inc)	
Exp. C.c.	30-11-2017	
Art.	24 Programme d'aide aux employés	
SECTION LOCALE	(AQ20005344)	<p>22.10 Substance toxique</p> <p>L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié. Ils s'engagent mutuellement à coopérer de façon confidentielle pour aider un salarié aux prises avec ces problèmes.</p> <p>Le salarié a droit à un permis d'absence pour traitement et réadaptation comme pour toute autre maladie. Pendant un traitement thérapeutique, le salarié est admissible à des prestations en vertu du programme d'assurance collective. L'Employeur assume jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$) de traitement en clinique privée pour le salarié qui compte plus de trente-six (36) mois de service. Un salarié ne peut se prévaloir de cette clause plus d'une fois pendant sa carrière.</p>
Employeur	UAP inc.	
Exp. C.c.	01-11-2017	
Art.	22 Sécurité sociale	

SECTION LOCALE	(AQ10041940)	<p>L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le besoin d'aider conjointement un salarié à surmonter l'alcoolisme et l'abus des substances toxiques et les référer dans la mesure du possible à des personnes compétentes pour qu'il suive le traitement approprié lorsque nécessaire.</p> <p>L'alcoolisme et la dépendance envers les drogues sont reconnus comme maladie par les autorités médicales et de santé publique, par l'Employeur et par le Syndicat.</p> <p>En conséquence, les dépenses médicales reconnues par le régime d'assurance collective sont défrayées par ce régime pendant que le salarié suit un traitement externe ou d'hospitalisation sous réserve que le salarié soit admis dans tel établissement de traitement sur la recommandation d'un médecin licencié choisi conjointement par l'Employeur et le Syndicat.</p> <p>Ces frais sont défrayés en autant que le salarié respecte le programme de réhabilitation qui lui a été prescrit.</p> <p>Lorsqu'un salarié subit un traitement médical pour alcoolisme ou abus de substances toxiques dans un établissement médical, il se voit octroyer, s'il est admissible, des prestations d'assurance salaire conformément aux dispositions du régime d'assurance collective.</p> <p>Il est d'une grande importance que tous les renseignements reliés à la participation du salarié à un programme de lutte contre la dépendance à l'alcool ou aux substances toxiques soient maintenus strictement confidentiels. En ce qui a trait aux dossiers du programme, il est convenu que, dans l'intérêt du salarié, ce dossier soit maintenu d'une façon confidentielle.</p> <p>Même si les parties ont l'intention d'agir en collaboration au sujet de cette question, elles conviennent que rien dans la présente ne doit être interprété comme constituant une renonciation de la responsabilité de l'Employeur de maintenir la discipline ni de son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite qui puisse résulter de l'usage de l'alcool ou de drogues ou y être relié. Le Syndicat maintient aussi son droit d'intenter et de traiter des griefs concernant de tels cas conformément à la convention.</p>
Employeur	Julien inc.	
Exp. C.c.	31-10-2017	
Art.	Annexe D – Programme de lutte contre l'alcoolisme, l'abus de substances toxiques et le jeu compulsif	

SECTION LOCALE	145 (AM10026857)	<p>OBJET: ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES Les parties s'entendent que l'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat et ses intervenants pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie; De plus, les parties s'engagent à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. Signé à Montréal, ce 10 décembre 2014.</p>
Employeur	Les industries Poly inc.	
Exp. C.c.	19-10-2017	
Art.	Lettre d'entente n°1	
SECTION LOCALE	299 (AM10008685)	<p>7.1 1 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS A) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié en thérapie dans un établissement reconnu par l'assureur. Il est donc convenu que les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives, en vertu de la présente convention collective de travail soient accordés au salarié qui en souffre et si c'est jugé nécessaire par le salarié une avance lui permettant de défrayer le paiement initial du coût de sa thérapie. B) L'Employeur doit collaborer avec les intervenants syndicaux pour venir en aide aux salariés souffrants d'alcoolisme et de toxicomanie. C) L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer quatre (4) délégués sociaux afin de venir en aide aux salariés aux prises avec divers problèmes de toxicomanie, des problèmes d'ordre personnel, familial ou professionnel et qui ont ou sont susceptibles d'avoir une incidence dans leur travail. Les parties conviennent mutuellement à traiter de façon coopérative, constructive et confidentiels ces problèmes chez les salariés. D) Il est entendu que les délégués sociaux peuvent agir à titre d'accompagnateurs dans la démarche de prise en mains de l'employé, avec l'aide des différents services d'aide offerts par l'Employeur et pourront s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour exercer leurs fonctions, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur qui ne sera pas refusée sans raison valable.</p>
Employeur	Bestar inc.	
Exp. C.c.	31-07-2017	
Art.	7 – Assurance groupe	

SECTION LOCALE	(AQ20014360)	<p>7.12 Délégués sociaux L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le besoin d'aider conjointement les salariés à surmonter l'alcoolisme et toute autre forme de dépendance et de les référer, dans la mesure du possible, à des personnes compétentes dans le but qu'ils bénéficient d'un traitement approprié lorsque nécessaire. L'Employeur reconnaît le délégué social ou les délégués sociaux nommé(s) par le Syndicat afin de venir en aide aux salariés qui sont dans le besoin.</p>
Employeur	Autobus La Québécoise inc.	
Exp. C.c.	30-06-2017	
Art.	7 – Activités syndicales	

SECTION LOCALE	(AM20012495)	<p>27.01 Disposition et reprcsentant L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des problèmes médicaux et sociaux sérieux qui peuvent affecter les salariés. Il est dans le meilleur intérêt du salarié, du syndicat et de l'employeur de favoriser un traitement précoce et d'accompagner le salarié jusqu'à son complet rétablissement. L'employeur est conscient de l'importance qu'il y ait un effort de collaboration entre ses gestionnaires et le syndicat à cet égard. Il est approprié qu'Unifor et l'employeur analysent et discutent des problèmes de ce type, dans l'optique d'apporter de l'aide aux salariés dépendants en confomiité avec leur attitude par rapport au problème. Cette aide peut comprendre, sans nécessairement s'y limiter, la tâche d'identifier le problème dès les premières manifestations, d'inciter la personne à chercher de l'aide, de référer la personne aux ressources appropriées en ce qui a trait aux traitements et aux maisons de rétablissement, et d'assurer l'éducation continue des représentants aussi bien de la direction que du syndicat pour être en mesure de reconnaître et de traiter de façon constructive les problèmes de ce type lorsqu'il s'en présente. Tout salarié qui s'engage dans un processus prescrit de rétablissement sera admissible aux prestations de maladie-accident conformément au régime d'assurance en cas de maladie-accident. REPRÉSENTANT(E) EN ALCOOLISME ET TOXICOMANIE L'employeur et le syndicat reconnaissent la contribution que peut apporter le (la) représentant(e) d'Unifor en alcoolisme et toxicomanie au chapitre de l'éducation en milieu de travail, de l'alcoolisme et de la toxicomanie, du counseling et des services de référence dans des cas individuels d'alcoolisme ou de toxicomanie. Pour que ce niveau de contribution continue d'être assuré, il est convenu que le (la) représentant(e) en alcoolisme et toxicomanie a droit à des congés d'une durée raisonnable lorsqu'un salarié manifeste un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie, de façon à pouvoir l'aider par le biais de counseling, de référence et de suivi.</p>
Employeur	Kempex inc.	
Exp. C.c.	31-05-2017	
Art.	27 – Disposition sur l'alcoolisme et toxicomanie	

		<p>Le (la) représentant(e) en alcoolisme et toxicomanie ne quittera pas son poste sans avoir préalablement obtenu l'autorisation de son (sa) superviseur(e). Cette autorisation ne lui sera pas indûment refusée.</p> <p>En outre, les parties reconnaissent que le (la) représentant(e) en alcoolisme et toxicomanie pourra traiter plus efficacement des problèmes liés à l'alcoolisme et la toxicomanie s'il (si elle) bénéficie d'une formation appropriée. Par conséquent, l'employeur octroie une période raisonnable de congé au (à la) représentant(e) en alcoolisme et toxicomanie afin qu'il (elle) puisse suivre des cours dans le cadre du programme de conseiller en alcoolisme et toxicomanie.</p> <p>L'employeur et le syndicat reconnaissent que la consommation de drogue ou d'alcool et l'alcoolisme ou la toxicomanie sont des problèmes médicaux et sociaux sérieux qui peuvent être traités efficacement. Il est dans le meilleur intérêt du salarié, du syndicat et de l'employeur de favoriser une intervention et un traitement précoce afin d'accompagner le salarié et les membres de sa famille jusqu'au complet rétablissement. Cette aide peut comprendre, sans s'y limiter, la tâche d'identifier le problème dès les premières manifestations, d'inciter la personne à chercher de l'aide, de référer la personne aux ressources appropriées en ce qui a trait aux traitements et aux maisons de rétablissement, et d'assurer l'éducation continue des représentants aussi bien de la direction que du syndicat pour être en mesure de reconnaître et de traiter de façon constructive les problèmes de ce type lorsqu'il s'en présente.</p> <p>Tout salarié qui s'engage dans un processus prescrit de rétablissement sera admissible aux prestations de maladie-accident conformément au régime d'assurance en cas de maladie-accident.</p>
--	--	--

SECTION LOCALE	(AM20012728)	<p>23.01 1. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et les autres toxicomanies, comme des maladies qui exigent un traitement approprié. Il est donc convenu que les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives, en vertu de la présente convention collective de travail soient accordés aux salariés qui en souffrent. Ceci étant sujet à l'approbation des termes et conditions du programme des assurances collectives de l'employeur.</p> <p>2. Le salarié a droit à un permis d'absence pour traitements et réadaptation comme pour toute autre maladie. Pendant la durée de ce congé, le salarié continue de bénéficier de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention collective comme les autres salariés en congé sans solde.</p> <p>3. Le salarié qui a été accepté par l'assurance collective de l'employeur en traitement thérapeutique, sera admissible à des prestations conformément au régime d'assurances collectives prévu à la convention collective.</p> <p>23.02 Lorsque l'employeur est informé qu'un salarié a eu recours au programme d'aide aux employés et qu'il désire avoir recours aux services offerts par ledit programme, il rencontre alors le président du syndicat. Le salarié a alors droit à un montant de trois mille dollars (3 000 \$) afin de pouvoir avoir accès à un traitement en cure fermée. Le versement de ladite somme de trois mille dollars (3 000 \$) est conditionnel à ce que le salarié complète le traitement. Le présent arrangement n'est disponible pour le salarié qu'une (1) fois au cours de son emploi au sein de l'employeur. De plus, le salarié sera éligible à une avance sur le montant qui lui est dû comme vacances; maximum de quatre (4) semaines.</p>
Employeur	Gate Gourmet Canada inc.	
Exp. C.c.	31-05-2017	
Art.	23 Programme d'aide aux salariés	
SECTION LOCALE	(AQ20012963)	<p>Garanties [...] Clinique privée alcoolisme et toxicomanie: Non</p>
Employeur	Niobec inc.	
Exp. C.c.	3-04-2017	
Art.	Annexe « F » Assurance collective	

SECTION LOCALE	(AQ10039433)	<p>1.Programme d'alcoolisme et de toxicomanie Les parties se rencontreront afin de discuter avec l'assureur de la possibilité d'intégrer à la police maîtresse un programme d'alcoolisme et de toxicomanie.</p>
Employeur	Centre du camion Beaudoin inc.	
Exp. C.c.	31-03-2017	
Art.	Lettre d'entente no 1 Alcoolisme et toxicomanie	
SECTION LOCALE	(AM20012138)	<p>PROGRAMME D'ASSISTANCE AUX EMPLOYÉS L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer pour venir en aide aux salariés souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie et de différents problèmes personnels en offrant un programme d'aide aux employés. La participation au programme est volontaire et confidentielle.</p>
Employeur	Koyo Bearings Canada inc.	
Exp. C.c.	14-03-2017	
Art.	Lettre d'entente no 3	

SECTION LOCALE	2889, (AM20015202)	<p>SUJET : PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ABUS DES SUBSTANCES TOXIQUES</p> <p>La Compagnie et le Syndicat expriment leur commune intention d'agir en collaboration pour résoudre le problème d'abus de substances toxiques parmi les salariés de THALES CANADA, DÉFENSE ET SÉCURITÉ, OPTRONIQUE représentés par le local 2889 d'UNIFOR. L'alcoolisme et la dépendance envers les drogues sont reconnus comme des maladies par la profession médicale et les services publics de santé, la compagnie et UNIFOR. L'abus de l'alcool et des autres drogues par les travailleurs affaiblit leurs facultés, contribue de plus en plus à l'absentéisme, aux retards et aux violations des règlements de travail. Ceci a un effet nocif sur les horaires de travail et entraîne le mécontentement de la majorité des travailleurs qui s'efforcent consciencieusement de bien travailler. La combinaison de ces facteurs a pour résultat un effet dommageable sur l'efficacité à l'usine et met en danger la sécurité d'emploi des travailleurs.</p> <p>Les causes de l'alcoolisme et de la dépendance envers les drogues ne sont pas bien comprises et les cures sont difficiles. Néanmoins, la compagnie et UNIFOR croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème, qui est une cause majeure de ruptures de foyers et est directement relié à des cas de dépression et de violence au sein de la communauté.</p> <p>1. L'OBJECTIF</p> <p>L'objectif de cet effort commun est d'aider les salariés qui sont victimes d'alcoolisme et de dépendance envers les drogues. L'effort commun de la compagnie et du syndicat sera de créer un système permettant de diagnostiquer promptement ces problèmes chez un salarié, de le référer à des personnes compétentes pour qu'il suive le traitement approprié et de continuer à suivre son cas par la suite. La compagnie et le syndicat reconnaissent que ni la supervision, ni les officiers du syndicat ne peuvent isolément fournir dans chaque cas le degré de motivation requis du salarié alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager le salarié à suivre un traitement, dans la mesure où il en a besoin, à être réceptif à ce traitement et à tenir sa résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.</p>
Employeur	Thales Canada, Défense et Sécurité, Optronique	
Exp. C.c.	04-03-2017	
Art.	Mémoire d'entente no 13	

2. LES PRINCIPES D'ADMINISTRATION

La compagnie et le syndicat s'efforceront de collaborer l'un avec l'autre et d'impliquer dans cette collaboration les membres de la supervision et les officiers et délégués du syndicat. A cet égard, il est important de:

1) créer un climat au niveau de l'usine qui élimine les effets de la stigmatisation sociale associée à l'alcoolisme et à la dépendance envers les drogues qui empêche l'adoption de mesures positives pour y remédier; encourager la direction locale et la section locale, à tous les niveaux, à faire de leur mieux afin de réaliser l'objectif de déceler tôt ces problèmes chez un salarié et de le motiver à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter; assurer le caractère confidentiel du travail fait avec le salarié; accorder au salarié sympathie et compréhension relativement à son problème; et aider à la création d'une documentation éducative et d'information pour usage au niveau de l'usine. Cette documentation pourra être complétée par la documentation que la compagnie ou le syndicat pourront émettre séparément.

LE COMITE LOCAL CONTRE L'ABUS DES SUBSTANCES TOXIQUES

La compagnie et le syndicat désigneront respectivement un (1) représentant pour travailler ensemble indépendamment des griefs à la solution de ces problèmes. Les responsabilités de ce comité local seront, entre autres: d'étudier les ressources communautaires pour déterminer la disponibilité des traitements appropriés et le coût de ces derniers. Si les traitements disponibles sont inadéquats ou s'il n'y en a pas de disponibles, de s'efforcer d'améliorer la situation; d'élaborer des méthodes afin de déceler la maladie dans ses premiers stades et d'encourager et d'aider le salarié à se faire soigner sans délai. Il est reconnu que le salarié peut être mieux soigné, s'il y a collaboration entre la direction et le syndicat; d'aider le salarié à comprendre qu'il peut, de façon absolument confidentielle, consulter le directeur médical de l'usine ou une agence ou autre organisme qualifié de l'extérieur, au sujet de son problème, sans craindre des mesures disciplinaires par suite de telle consultation; de voir à expliquer au salarié et aux autres personnes impliquées dans quelle mesure le traitement recommandé donne droit à des prestations en vertu des divers régimes d'avantages sociaux de THALES CANADA, DÉFENSE ET SÉCURITÉ, OPTRONIQUE.

		<p>La compagnie et le syndicat reconnaissent que: rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la direction de maintenir la discipline ou à son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de, ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues; le syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas, conformément à la convention collective liant THALES CANADA, DÉFENSE ET SÉCURITÉ, OPTRONIQUE et le syndicat local 2889 d'UNIFOR; pendant ou après le traitement, le salarié concerné ne doit s'attendre à aucun privilège particulier ni à aucune exemption des règles normales régissant le personnel; et lorsqu'un permis d'absence sera nécessaire pour permettre à un salarié de suivre un traitement médical pour alcoolisme ou toxicomanie dans ou auprès d'une institution appropriée, conformément au programme et que le salarié ait volontairement consenti à ce traitement sans que son ancienneté ne soit déjà interrompue, il obtiendra un permis d'absence pour maladie et sera admissible à des prestations, conformément au régime d'avantages sociaux de THALES CANADA, DÉFENSE ET SÉCURITÉ, OPTRONIQUE, tel que négocié avec le syndicat; la compagnie assumera, s'il y a lieu, le paiement du coût du traitement chargé au salarié qui est envoyé dans un centre de cure pour l'alcoolisme et drogues pour et en autant que:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le centre de cure a été approuvé par un médecin choisi b) le salarié est activement impliqué dans le programme de lutte contre l'abus des substances toxiques; et c) le salarié est envoyé en traitement sur la recommandation du médecin choisi par l'entreprise. <p>Tout salarié, qui commence le traitement dans un centre de cure et qui quitte le centre avant que le traitement soit terminé, sera considéré comme un salarié qui refuse et n'a pas besoin de traitement et sera considéré comme tout autre salarié.</p> <p>5) Ce mémoire d'entente n'entre en vigueur et ne demeure en vigueur que si les règlements et les procédures administratives qui en découlent sont approuvés par les deux parties signataires.</p> <p>Le 13 janvier 1988</p>
--	--	--

SECTION LOCALE	(AM10012040)	<p>Objet : Programme d'aide aux salariés</p> <p>Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, en ce qui concerne le programme d'aide aux employés.</p> <p>La Direction et le Syndicat expriment leur commune intention d'agir en collaboration pour résoudre le problème d'abus de substances toxiques chez certains salariés de Pratt & Whitney Canada représentés par le Syndicat.</p> <p>Reconnaissance de la maladie</p> <p>La Direction et le Syndicat, tout comme la profession médicale et les services publics de santé, reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies.</p> <p>L'abus de l'alcool et des autres drogues par les travailleurs affaiblit leurs facultés et est une cause majeure de ruptures de foyers, et est directement relié à des cas de problèmes de santé mentale et de violence au sein de la communauté. De plus, l'abus de l'alcool et des autres drogues par les travailleurs contribue de plus en plus à l'absentéisme, aux retards et aux violations des règlements de travail. Ceci a un effet nocif sur les horaires de travail et entraîne le mécontentement de la majorité des travailleurs qui s'efforcent consciencieusement de bien travailler. La combinaison de ces facteurs a pour résultat un effet dommageable sur l'efficacité à l'usine et la sécurité des salariés.</p> <p>Objectifs</p> <p>Les causes de l'alcoolisme et de la dépendance envers les drogues ne sont pas bien comprises et les cures sont difficiles. Néanmoins, la Direction et le Syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème.</p> <p>Dans cette optique, les deux parties uniront leurs efforts afin de venir en aide au salarié qui fait face à ces problèmes et, le référer à des personnes compétentes pour qu'il suive le traitement approprié et assurer un suivi par la suite. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager le salarié à suivre un traitement, dans la mesure où il en a besoin, à être réceptif à ce traitement et à tenir sa résolution d'éviter l'alcool et/ou les drogues après ce traitement.</p>
Employeur	Pratt & Whitney Canada cie	
Exp. C.c.	28-02-2017	
Art.	Lettre 10	

		<p>Principes d'administration</p> <p>La Direction et le Syndicat s'engagent à respecter le principe de confidentialité concernant toute information obtenue dans le cadre du programme d'aide aux employés.</p> <p>La Direction et le Syndicat s'engagent à créer un climat au niveau de l'usine qui élimine la stigmatisation sociale associée à l'alcoolisme et la dépendance envers les drogues.</p> <p>En aucun cas les informations obtenues dans le cadre du programme d'aide aux employés ne seront versées au dossier du salarié, ni ne nuiront à la progression d'un salarié dans sa carrière.</p> <p>La participation au programme d'aide aux employés demeure libre et volontaire. Le salarié aux prises avec l'alcoolisme et les toxicomanies a droit, lors d'un traitement entraînant l'absence du travail, aux mêmes bénéfices que pour toute autre maladie.</p> <p>Le salarié en traitement thérapeutique actif sera admissible aux prestations d'invalidité hebdomadaires, tel que prévu dans le régime d'assurance collective.</p> <p>Également, la Direction s'engage, par l'entremise du régime d'assurance collective, à assumer 100% des frais de traitement et de séjour en autant que le Directeur médical ou son représentant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - juge qu'il y a indication au traitement clinique spécialisé - juge de la modalité externe ou interne - détermine l'identité de l'institution traitant le salarié participe activement au traitement. <p>Comité conjoint</p> <p>L'intervention en matière d'aide au salarié sera assurée par le programme d'aide aux employés, un nouveau comité conjoint et le réseau des délégués sociaux. Chacun de ces intervenants aura ses responsabilités respectives.</p> <p>Un comité conjoint sera formé et comprendra deux (2) représentants patronaux et deux (2) représentants syndicaux. Le responsable actuel du programme d'aide aux employés ainsi que le Directeur Médical ou son délégué agiront comme représentants patronaux; deux (2) délégués sociaux ou un (1) délégué social et un (1) représentant du Syndicat agiront comme représentants syndicaux. Ce comité sera actif en prévention primaire et secondaire, tandis que les activités de prévention tertiaire et les traitements relèveront du programme d'aide aux employés.</p> <p>La Direction reconnaîtra quatre (4) délégués sociaux pour assurer une représentation dans les 6 zones syndicales définies à l'annexe "F".</p>
--	--	---

		<p>Rôles respectifs Afin d'optimiser les services du programme d'aide aux employés, les trois composantes de la nouvelle structure auront un rôle à la fois complémentaire et distinct.</p> <p>Programme d'aide aux employés Le responsable du programme d'aide aux employés assumera la responsabilité du bon fonctionnement de cette nouvelle structure. Entre autres, le programme d'aide aux employés continuera de fonctionner sous sa forme actuelle et sera actif surtout en prévention tertiaire. À cet effet, il choisira des modes de traitement, identifiera les ressources externes et les institutions, assurera la qualité des soins ainsi que le suivi des employés. Il sera responsable du comité conjoint. Il verra à l'administration générale et financière du programme.</p> <p>Comité conjoint Ce comité sera actif en prévention primaire et secondaire. Entre autres, il :</p> <ul style="list-style-type: none"> - verra à l'élaboration de programmes de sensibilisation; - sera à l'écoute des attentes des employés; - verra à assurer la satisfaction des utilisateurs du programme; - fera la promotion du programme et des délégués sociaux; <p>Le comité conjoint voit à uniformiser le travail des délégués sociaux dans leurs interventions telles que prévues aux présentes.</p> <p>Aucun dossier d'employé ne sera discuté à ce comité. Le comité ne dispense pas de services d'aide directe.</p> <p>Délégués sociaux Les délégués sociaux seront choisis par le Syndicat et seront actifs en prévention primaire et secondaire. Leur rôle, entre autres, sera surtout :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'apporter une aide à leurs confrères et consœurs qui en font la demande; - de faciliter l'accès au programme d'aide aux salariés; - de sensibiliser les employés en matière d'alcoolisme et toxicomanie. <p>Les délégués ont un rôle de support, d'écoute et d'accompagnement.</p> <p>Modalités administratives diverses La Direction accorde le temps raisonnablement nécessaire aux délégués pour leur participation au programme d'aide aux employés tel que prévue aux présentes. La Direction se réserve le droit de limiter le nombre d'heures utilisées à ces fins.</p> <p>Aussi, la Direction considère l'abandon volontaire d'un traitement comme une dérogation significative.</p>
--	--	---

		<p>La Direction et le Syndicat reconnaissent que rien dans la présente lettre d'entente ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la direction de maintenir la discipline ou à son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de, ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues; le Syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas, conformément à la convention collective.</p>
--	--	--

SECTION LOCALE	(AQ10034101)	<p>S'applique uniquement aux employés réguliers</p> <p>27.01 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié. Ils s'engagent mutuellement à coopérer de façon confidentielle pour aider un employé aux prises avec ces problèmes.</p> <p>L'employé a droit à un permis d'absence pour traitement et réadaptation comme pour toute autre maladie. Pendant un traitement thérapeutique, l'employé sera admissible à des prestations en vertu du programme d'assurance collective. L'EMPLOYEUR assumera jusqu'à concurrence de 3000\$ de traitement en clinique privée pour l'employé qui compte plus de trente-six (36) mois de service. Un employé ne pourra se prévaloir de cette clause plus d'une fois pendant sa carrière. De plus, l'employeur fera une avance d'un maximum de 5000\$ pour permettre à un employé de suivre une thérapie fermée pour abus d'alcool et/ou poly-toxicomanie. Pour obtenir cette avance l'employé devra signer en faveur de la compagnie une cession de créance pour les montants ainsi avancés et devra de plus autoriser, par écrit, la compagnie à déduire de ses salaires futurs les montants d'argent ainsi avancés par la compagnie.</p> <p>L'employé devra rembourser le montant avancé par des versements raisonnables après s'être entendu avec l'employeur. Le remboursement ne devra pas excéder une période de six (6) mois suivant le retour au travail de l'employé à moins d'entente contraire avec l'employeur. L'Employeur pourra effectuer une retenue sur le salaire, en conformité avec l'article 49 de la Loi sur les normes du travail, afin de se faire rembourser cette avance.</p>
Employeur	UAP inc.	
Exp. C.c.	31-01-2017	
Art.	27 – Programme d'aide aux employés	

SECTION LOCALE	(AM10014753)	<p>S'applique uniquement aux employés réguliers.</p> <p>27.01 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié. Ils s'engagent mutuellement à coopérer de façon confidentielle pour aider un employé aux prises avec ces problèmes.</p> <p>L'employé a droit à un permis d'absence pour traitement et réadaptation comme pour toute autre maladie. Pendant un traitement thérapeutique, l'employé sera admissible à des prestations en vertu du programme d'assurance collective. L'EMPLOYEUR assumera jusqu'à concurrence de 3000\$ de traitement en clinique privée pour l'employé qui compte plus de trente-six (36) mois de service. Un employé ne pourra se prévaloir de cette clause plus d'une fois pendant sa carrière. De plus, l'employeur fera une avance d'un maximum de 5000\$ pour permettre à un employé de suivre un thérapie fermée pour abus d'alcool et/ou poly-toxicomanie. Pour obtenir cette avance l'employé devra signer en faveur de la compagnie une cession de créance pour les montants ainsi avancés et devra de plus autoriser, par écrit, la compagnie à déduire de ses salaires futurs les montants d'argent ainsi avancés par la compagnie.</p> <p>L'employé devra rembourser le montant avancé par des versements raisonnables après s'être entendu avec l'employeur. Le remboursement ne devra pas excéder une période de six (6) mois suivant le retour à moins d'entente contraire avec l'employeur.</p> <p>L'Employeur pourra effectuer une retenue sur le salaire, en conformité avec l'article 49 de la Loi sur les normes du travail, afin de se faire rembourser cette avance.</p>
Employeur	UAP inc.	
Exp. C.c.	31-01-2017	
Art.	27 – Programme d'aide aux employés	

SECTION LOCALE	(AM10025871)	<p>PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ABUS DES SUBSTANCES TOXIQUES</p> <p>La compagnie et le syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié. Il est convenu que les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives en vertu de la présente convention collective sont maintenus pour les salariés souffrant d'alcoolisme et de toxicomanie.</p> <p>À titre expérimental, les parties conviennent de mettre au point, au cours de la présente convention collective, un programme ayant pour but de prêter assistance aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie en les référant aux personnes et/ou organismes appropriés qui prendront alors le salarié en charge.</p> <p>Les parties s'engagent à respecter le principe de la confidentialité.</p> <p>L'alcoolisme et la toxicomanie doivent être démontrés médicalement. Il est reconnu que l'application de ce programme n'est pas sujette à la procédure de grief. Il est également reconnu que cette annexe "D" et un tel programme ne relèvent aucun salarié de ses obligations notamment en matière d'assiduité et de prestation normale de travail.</p> <p>Le syndicat pourra nommer un délégué pour agir à titre de personne ressource. Celui-ci pourra s'absenter de son travail, sans perdre de salaire, pour exercer ses fonctions, après avoir obtenu l'autorisation du Directeur de l'usine. Cette autorisation n'est pas refusée, à moins de motif raisonnable.</p> <p>À l'expiration de la convention collective, une évaluation coût-bénéfices sera faite afin de déterminer si ce programme devrait tenir compte du mieux-être des salariés concernés.</p>
Employeur	Produits de bâtiment Gentek ltée	
Exp. C.c.	15-11-2016	
Art.	Annexe « D »	

SECTION LOCALE	(AQ20008320)	<p>14.13 ALCOOLISME, TOXICOMANIE ET DÉPENDANCE AU JEU</p> <p>S'il en fait la demande pour la première fois, l'Employeur accorde à un salarié régulier présentant des problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie ou de dépendance au jeu un congé sans solde afin de lui permettre de suivre une cure de désintoxication.</p> <p>14.14 Reconnaissant que dans l'exploitation d'un établissement comme celui de l'Employeur, l'alcoolisme et la toxicomanie sont des problèmes graves, le Syndicat appuie l'Employeur dans les actions qu'il prend dans le but de sensibiliser tout salarié qui pourrait être présent au travail alors qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de la drogue et dans le but que cesse de se produire toute situation du genre.</p>
Employeur	Robover inc.	
Exp. C.c.	30-09-2016	
Art.	14 – Santé et sécurité	
SECTION LOCALE	(AM20008357)	<p>s) Traitement pour alcoolisme et toxicomanie</p> <p>Les dépenses de chambre et pension encourues durant un traitement de désintoxication dans un centre reconnu se spécialisant dans la réhabilitation des alcooliques et/ou des toxicomanes, sous la supervision d'un médecin et d'une infirmière licenciée. Maximum 80 \$ par jour, maximum 2500 \$ par 120 mois.</p>
Employeur	Solutions énergétiques Sermatech S.E.C.	
Exp. C.c.	30-09-2016	
Art.	B. Assurance-Santé	

SECTION LOCALE	(AM20014329)	<p>17.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le besoin d'aider les employés à surmonter l'alcoolisme, la toxicomanie et l'épuisement confirmé par un certificat médical.</p> <p>Ensemble, ils collaboreront à mettre en place des campagnes d'information à l'intention des employés et des programmes d'aide pour les employés.</p> <p>17.02 Les frais reliés au traitement de l'alcoolisme et de la toxicomanie, aux cures de désintoxication ainsi que les indemnités de salaire des employés pendant ces cures sont payées par la compagnie d'assurance selon les dispositions prévues au contrat d'assurance. Seuls les employés actifs de l'employeur ont droit aux dispositions d'assurance concernant l'alcoolisme et la toxicomanie. L'employeur comblera, s'il y a lieu, la différence entre le montant maximum payé par la compagnie d'assurance pour une cure et le coût réel de cette cure.</p> <p>Pour être admissible au paiement d'une cure, un employé devra fréquenter un établissement agréé par les parties. Il est convenu que les parties détermineront conjointement une liste d'établissements régionaux offrant des cures de désintoxication.</p> <p>17.03 Il est d'une grande importance que tous les renseignements reliés à la participation de l'employé à un programme d'aide soient maintenus strictement confidentiels.</p> <p>En ce qui a trait aux dossiers du programme, il est convenu que, dans l'intérêt des employés, ces dossiers soient maintenus d'une façon confidentielle. Le président du comité syndical et le responsable des ressources humaines adoptent, par consentement mutuel, les mesures nécessaires à cette fin.</p> <p>17.04 Les parties conviennent également que le président du comité syndical a la permission de quitter son travail pour aider un employé en cas de besoin après en avoir avisé le responsable des ressources humaines.</p> <p>17.05 Même si les parties ont l'intention d'agir en collaboration au sujet de cette question, elles conviennent que rien dans la présente ne doit être interprété comme constituant une renonciation de la responsabilité de la direction de maintenir la discipline ni de son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite qui puisse résulter de l'usage d'alcool ou de drogues ou y être relié; le syndicat maintient aussi son droit d'intenter et de traiter des griefs concernant de tels cas conformément à la présente convention.</p>
Employeur	Nova Bus, division de Groupe Volvo Canada inc.	
Exp. C.c.	31-07-2016	
Art.	17 – Alcoolisme et toxicomanie	

SECTION LOCALE	(AM20009111)	<p>27.01 La compagnie et le syndicat reconnaissent le besoin d'aider conjointement les salariés à surmonter l'alcoolisme et l'abus des substances toxiques et les référer dans la mesure du possible à des personnes compétentes pour qu'ils suivent le traitement approprié lorsque nécessaire. L'alcoolisme et la dépendance envers les drogues est reconnue comme une maladie par les autorités médicales et de santé publique, par la compagnie et le syndicat. La compagnie et le syndicat reconnaissent aussi le besoin d'aider conjointement les salariés à surmonter les problèmes d'abus de jeux ainsi que la violence conjugale, et de les référer dans la mesure du possible à des personnes compétentes pour qu'ils suivent le traitement approprié lorsque nécessaire.</p> <p>27.02 Les frais reliés au traitement de l'alcoolisme et de la toxicomanie, aux cures de désintoxication ainsi que les indemnités de salaire des salariés pendant ces cures sont payés par la compagnie d'assurance selon les dispositions prévues au contrat d'assurance. Seuls les salariés actifs de la compagnie ont droit aux dispositions d'assurance concernant l'alcoolisme et la toxicomanie. La compagnie comblera, s'il y a lieu, la différence entre le montant maximum payé par la compagnie d'assurance pour une cure et le coût réel de cette cure. Pour être admissible au paiement d'une cure, un salarié devra fréquenter un établissement agréé par les parties. Il est convenu que les parties détermineront conjointement une liste d'établissements régionaux offrant des cures de désintoxication, au plus tard trente (30) jours après la signature de la convention collective.</p> <p>27.03 Il est d'une grande importance que tous les renseignements reliés à la participation du salarié à un programme d'aide soient maintenus strictement confidentiels. En ce qui a trait aux dossiers du programme, il est convenu que, dans l'intérêt des salariés, ces dossiers soient maintenus d'une façon confidentielle. Le président du comité syndical et le directeur des ressources humaines adoptent, par, consentement mutuel, les mesures nécessaires à cette fin.</p> <p>27.04 La compagnie convient de reconnaître un "délégué social" dans le cadre de l'application de cet article. Celui-ci pourra, après avoir obtenu la permission du directeur des ressources humaines ou son remplaçant, quitter son poste de travail, sans perte de salaire, pour aider un salarié en cas de besoin. Cette permission pourra être refusée pour des motifs raisonnables.</p>
Employeur	Nova Bus, division de Groupe Volvo Canada inc.	
Exp. C.c.	31-07-2016	
Art.	27 – L'alcoolisme et la toxicomanie	

		<p>27.05 Même si les parties ont l'intention d'agir en collaboration au sujet de cette question, elles conviennent que rien dans la présente ne doit être interprété comme constituant une renonciation de la responsabilité de la direction de maintenir la discipline ni de son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite qui puisse résulter de l'usage d'alcool ou de drogues ou y être relié; le syndicat maintient aussi son droit d'intenter et de traiter des griefs concernant de tels cas conformément à la présente convention.</p>
--	--	--

UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	800 (AM10008982)	<p>31.01 L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.</p> <p>31.02 L'employeur et le syndicat reconnaissent que le salarié aux prises avec un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie doit être aidé et à cette fin, l'employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des intervenants syndicaux.</p> <p>31.03 L'employeur s'engage à respecter le principe de confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances avec le consentement écrit de la personne intéressée.</p>
Employeur	L'Office municipal d'habitation de Laval	
Exp. C.c.	13-12-2018	
Art.	31 Alcoolisme et toxicomanie	
SECTION LOCALE	800 (20002499)	<p>1, L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie;</p> <p>2. L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées:</p> <p>3, De plus, l'employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace, En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée;</p> <p>4. À cette fin, les intervenants syndicaux bénéficient de libérations aux frais de l'employeur, selon les modalités à déterminer par les parties;</p> <p>5, Enfin, l'employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des intervenants syndicaux (ex. : il met un local et un téléphone à leur disposition)</p>
Employeur	Industries de maintenance Empire S.E.C.	
Exp. C.c.	28-05-2018	
Art.	Lettre d'entente – Alcoolisme et toxicomanie	

Union des employés et employées de service

SECTION LOCALE	800 (AM10015600)	<p>30.01 L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux salariés aux prises avec des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie ou autres problèmes d'ordre personnel ou familial qui ont ou qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur leur travail. L'employeur s'engage à faciliter pour autant que faire se peut, le travail des intervenants syndicaux.</p>
Employeur	L'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal	
Exp. C.c.	30-04-2018	
Art.	30 Alcoolisme et toxicomanie	
SECTION LOCALE	800 (AM10011920)	<p>24.01 L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme et de toxicomanie.</p> <p>24.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées.</p> <p>24.03 De plus, l'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace.</p>
Employeur	Atelier Abaco inc.	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	24 Alcoolisme et toxicomanie	
SECTION LOCALE	800 (AM10011326)	<p>25.3.3 Une période d'invalidité qui résulte d'une maladie ou d'une blessure que le salarié s'est lui-même volontairement posé ou qui résulte d'alcoolisme, de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente convention. Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de cette réhabilitation.</p>
Employeur	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur fabrication d'équipement de transport et de machines	
Exp. C.c.	31-12-2017	
Art.	25 Régimes collectifs	

SECTION LOCALE	800 (AM20011650)	<p>22.03 Perte de permis de conduire [...] ii. dans le cas de la conduite d'un véhicule de l'Employeur alors que les facultés de la personne salariée étaient affectées par l'alcool ou une drogue (tolérance zéro); 27.06 a) La personne salariée régulière qui ne peut continuer à remplir sa fonction de conducteur à cause d'une déficience physique qui n'est pas due à l'absorption de boissons alcooliques ou de drogues, amenant le retrait de son permis de conducteur d'autobus est mise à pied, les dispositions prévues à l'article 13.09 1) s'appliquent. b) Le cas échéant, si après révision de son dossier, la personne salariée récupère son permis à l'intérieur de la période prévue à l'article 13-09 1), elle est réintégrée au poste qu'elle occupait au moment de sa mise à pied, Si ce poste n'existe plus, ladite personne salariée exerce les droits dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait été au travail. c) Si un salarié régulier souffre d'une incapacité partielle permanente l'empêchant de continuer d'occuper sa fonction, les parties conviennent de se consulter pour permettre, en autant que possible, au salarié de garder son travail.</p> <p>ANNEXE D - ALCOOLISME ET TOXICOMANIE 1. L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie; 2. L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées; 3. De plus, l'employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace, En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée; 4. À cette fin, les intervenants syndicaux bénéficient de libérations sans solde, selon les modalités à déterminer par les parties; 5. Enfin, l'employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des intervenants syndicaux (ex.: il met un local et un téléphone à leur disposition, si nécessaire).</p>
Employeur	Brandon Transport inc.	
Exp. C.c.	31-07-2017	
Art.	22 Congés sans solde, 27 Santé et sécurité au travail, Annexe D Alcoolisme et toxicomanie	

Union des employés et employées de service

SECTION LOCALE	800 (AQ20009469)	<p>13.2 [...] 10) Conduire un véhicule de l'employeur après avoir consommé des boissons alcooliques ou de la drogue.</p> <p>ANNEXE C ALCOOLISME ET TOXICOMANIE</p> <p>1 L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie;</p> <p>2. L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées;</p> <p>3. De plus, l'employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée;</p> <p>4. À cette fin, les intervenants syndicaux bénéficient de libérations sans solde, selon les modalités à déterminer par les parties;</p> <p>5. Enfin, l'employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des intervenants syndicaux (ex.: il met un local et un téléphone à leur disposition, si nécessaire).</p>
Employeur	Autobus Citadelle inc.	
Exp. C.c.	31-07-2017	
Art.	13 Ancienneté, Annexe C Alcoolisme et toxicomanie	

Union des employés et employées de service

SECTION LOCALE	800 (AQ10046158)	<p>13.12 [...] 10) Conduire un véhicule de l'employeur après avoir consommé des boissons alcooliques ou de la drogue.</p> <p>ANNEXE C ALCOOLISME ET TOXICOMANIE</p> <p>1 L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie;</p> <p>2. L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées;</p> <p>3. De plus, l'employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée;</p> <p>4. À cette fin, les intervenants syndicaux bénéficient de libérations sans solde, selon les modalités à déterminer par les parties;</p> <p>5. Enfin, l'employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des intervenants syndicaux (ex.: il met un local et un téléphone à leur disposition, si nécessaire).</p>
Employeur	Autobus Nordiques inc.	
Exp. C.c.	31-07-2017	
Art.	Annexe C alcoolisme et toxicomanie	
SECTION LOCALE	800 (AQ10034702)	<p>20.05 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS</p> <p>a) Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent l'alcoolisme et la toxicomanie comme maladie et que tout salarié a droit à un traitement et à une attention appropriés.</p>
Employeur	Compagnie RockTenn du Canada inc.	
Exp. C.c.	31-07-2017	
Art.	20 Santé et sécurité au travail	

Union des employés et employées de service

SECTION LOCALE	800 (AM20006379)	<p>L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie;</p> <p>L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie peuvent et doivent être traités comme toute maladie;</p> <p>De plus, l'employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application de la présente annexe ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée;</p> <p>L'employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des intervenants syndicaux.</p>
Employeur	Industries Mailhot inc.	
Exp. C.c.	31-12-2016	
Art.	Annexe B – Alcoolisme et toxicomanie	
SECTION LOCALE	UNION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES INDUSTRIELLES ET DE SERVICE (UTIS) (AM10009897)	<p>L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des problèmes de nature médicale. Les parties s'engagent à travailler en collaboration pour encourager les victimes d'alcoolisme et de toxicomanie à suivre des traitements appropriés et à se soumettre aux prescriptions que leur état nécessite afin qu'ils évitent l'alcool et les drogues après les traitements. Dans ce but, l'Employeur s'engage à accorder un congé sans solde, en une occasion, pour permettre à l'employé qui le désire de suivre, à ses frais, les traitements appropriés.</p> <p>L'énoncé des paragraphes précédents ne doit pas être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la direction de maintenir la discipline ou son droit d'imposer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultante ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues.</p> <p>EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 18ième jour de janvier 2010.</p>
Employeur	Galvan métal inc.	
Exp. C.c.	30-11-2016	
Art.	Lettre d'entente alcoolisme et toxicomanie	
SECTION LOCALE	800 (AQ10052686)	<p>6.1 1 L'Employeur reconnaît que l'alcoolisme et les autres formes de toxicomanie sont des maladies. Dans ces cas, il accorde au salarié qui en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication. Dans tous les cas, la demande doit être accompagnée d'un certificat médical.</p>
Employeur	Les produits de bois St-Agapit inc.	
Exp. C.c.	30-11-2016	
Art.	6. Santé et sécurité au travail	

Union des employés et employées de service

SECTION LOCALE	740 (AM20009374)	<p>1. L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie;</p> <p>2. L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées;</p> <p>3. De plus, l'employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée.</p>
Employeur	116862 Canada inc.	
Exp. C.c.	09-06-2016	
Art.	Annexe B – Alcoolisme et toxicomanie	
SECTION LOCALE	800 (AM20000733)	<p>1, L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie;</p> <p>2, L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées;</p> <p>3. De plus, l'employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée;</p> <p>4. À cette fin, les intervenants syndicaux bénéficient de libérations sans solde, selon les modalités à déterminer par les parties;</p> <p>5. Enfin, l'employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des intervenants syndicaux (ex.: il met un local et un téléphone à leur disposition, si nécessaire).</p>
Employeur	Société immobilière Courbec inc.	
Exp. C.c.	30-04-2016	
Art.	Annexe C Alcoolisme et toxicomanie	

Union des employés et employées de service

SECTION LOCALE	800 (AR20008844)	<p>5-3.05</p> <p>Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones (CPNCA)	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	Chapitre5-0.00 Sécurité sociale	
SECTION LOCALE	298 (AR20007490)	<p>23.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.</p>
Employeur	Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	23 Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire	
SECTION LOCALE	800 (AM10004031)	<p>30.01 L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer pour venir en aide aux salariés souffrant d'alcoolisme et de toxicomanie.</p>
Employeur	La corporation d'habitation Jeanne-Mance	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	30 Alcoolisme et toxicomanie	

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE, MOULEURS, POTERIE, PLASTIQUE ET AUTRES (VMP)

Détails section locale		Cluses
SECTION LOCALE		
Employeur		
Exp. C.c.		
Art.		

AUTRES

Détails section locale		Clauses
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES TRAVAILLEURS UNIS DU QUÉBEC (AQ20010542)	Alcoolisme et toxicomanie Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'Employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde, afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.
Employeur	La société V.I.A. INC.	
Exp. C.c.	31-12-2019	
Art.	10.13	
SECTION LOCALE	FRATERNITÉ INDÉPENDANTE DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS (AM20009729)	Santé et sécurité 10.11 Alcoolisme et toxicomanie Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un seul congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.
Employeur	Métalec, Portes et Cadres d'acier (2972-6924 Québec inc.)	
Exp. C.c.	28-02-2021	
Art.	10	
SECTION LOCALE	FRATERNITÉ INDÉPENDANTE DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS (AM20014973)	Santé et sécurité 10.14 Alcoolisme et toxicomanie Pour le salarié présentant des problèmes l'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.
Employeur	Les entreprises Marchand ltée	
Exp. C.c.	05-05-2020	
Art.	10	
SECTION LOCALE	FRATERNITÉ INDÉPENDANTE DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS (AQ20013520)	10.14 Alcoolisme et toxicomanie Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.
Employeur	Multiver Ltée (division Isover)	
Exp. C.c.	31-10-2019	
Art.	10 Santé et sécurité	

SECTION LOCALE	FRATERNITÉ INDÉPENDANTE DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS (AM20009202)	19.05 Alcoolisme et toxicomanie Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'Employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde d'une durée maximale de trois (3) mois, afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière avec document à l'appui.
Employeur	Boulons de l'Estrie inc.	
Exp. C.c.	26-03-2019	
Art.	19 Santé et sécurité	
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES TRAVAILLEURS UNIS DU QUÉBEC (AQ20004452)	10.14 Alcoolisme et toxicomanie Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.
Employeur	Miroirs Laurier Itée	
Exp. C.c.	14-03-2018	
Art.	10 Santé et sécurité	
SECTION LOCALE	FRATERNITÉ INDÉPENDANTE DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS (AQ20016235)	10.13 Alcoolisme et toxicomanie Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.
Employeur	Miroir Laurier Itée	
Exp. C.c.	14-03-2018	
Art.	10 Santé et sécurité	
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES TRAVAILLEURS UNIS DU QUÉBEC (AQ20004430)	10.14 Alcoolisme et toxicomanie Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.
Employeur	Qualum inc.	
Exp. C.c.	15-03-2017	
Art.	10 Santé et sécurité	
SECTION LOCALE	FRATERNITÉ INDÉPENDANTE DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS, SECTION LOCALE 200 (AQ20008254)	10.12 L'employeur reconnaissant que l'alcoolisme et les autres formes de toxicomanie sont des maladies, l'employeur accordera au salarié qui en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication. Dans tous les cas, sa demande devra être accompagnée d'un certificat médical.
Employeur	DAP Technologies Itée	
Exp. C.c.	30-06-2016	
Art.	10 Santé et sécurité	

SECTION LOCALE	FRATERNITÉ INDÉPENDANTE DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS (AM20011407)	10.13 Alcoolisme et toxicomanie Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.
Employeur	Service Matrec inc.	
Exp. C.c.	31-05-2016	
Art.	10 Santé et sécurité	
SECTION LOCALE	FRATERNITÉ INDÉPENDANTE DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS (AM20011173)	10.13 Alcoolisme et toxicomanie Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière. 22.03 [...] b) Font partie de la convention collective les règlements établis par l'employeur concernant la loi 430 (voir annexe B) ainsi que les règlements concernant l'alcoolisme et la toxicomanie, le tout n'allant pas à l'encontre du Code du travail.
Employeur	Service Matrec inc.	
Exp. C.c.	16-04-2016	
Art.	10 Santé et sécurité. 22 Durée de la convention	
SECTION LOCALE	FRATERNITÉ INDÉPENDANTE DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS (AM20010840)	10.14 Alcoolisme et toxicomanie Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.
Employeur	Vitrierie Claude Itée	
Exp. C.c.	15-03-2016	
Art.	10 Santé et sécurité	
SECTION LOCALE	SYNDICAT DES TRAVAILLEURS UNIS DU QUÉBEC (AM20004428)	10.14 Alcoolisme et toxicomanie Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.
Employeur	Vitrierie Chatelle & Simard inc.	
Exp. C.c.	15-03-2016	
Art.	10 Santé et sécurité	

SECTION LOCALE	SYNDICAT DES TRAVAILLEURS UNIS DU QUÉBEC (AM20004442)	10.14 Alcoolisme et toxicomanie Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière. Le salarié pourra se prévaloir de ce congé une (1) seule fois.
Employeur	Unicel Architectural Corp.	
Exp. C.c.	15-03-2016	
Art.	10 Santé et sécurité	
SECTION LOCALE	FRATERNITÉ INDÉPENDANTE DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS (AM20010842)	11.14 Alcoolisme et toxicomanie Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.
Employeur	Oldcastle Glass Montréal	
Exp. C.c.	15-03-2015	
Art.	11 – Santé et sécurité	
SECTION LOCALE	ASSOCIATION DES JURISTES DE L'ÉTAT (AQ20007859)	149. Lorsqu'un juriste se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, le sous-ministre peut le mettre en congé sans traitement. 330. À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par le juriste lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle le juriste refuse ou néglige sans raison valable les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la convention. Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins de la convention, la période pendant laquelle le juriste reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.
Employeur	Le Protecteur du citoyen	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	5.8 Congés sans traitement, 8.1 Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement	

SECTION LOCALE	ASSOCIATION DES JURISTES DE L'ÉTAT (AQ20012737)	<p>149. Lorsqu'un juriste se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, le président directeur général peut le mettre en congé sans traitement.</p> <p>À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par le juriste lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle le juriste refuse ou néglige sans raison valable les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la convention.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins de la convention, la période pendant laquelle le juriste reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	Agence de revenu du Québec	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	5.8 Congés sans traitement, 8.1 Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement	
SECTION LOCALE	LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES MARINS CANADIENS	<p>14.5 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.</p> <p>Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme période d'invalidité.</p>
Employeur	Société des traversiers du Québec	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	14 Régime d'assurance	

SECTION LOCALE	ASSOCIATION DES JURISTES DE L'ÉTAT	<p>149. Lorsqu'un juriste se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, le sous-ministre peut le mettre en congé sans traitement.</p> <p>330. À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par le juriste lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle le juriste refuse ou néglige sans raison valable les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la convention.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins de la convention, la période pendant laquelle le juriste reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	Gouvernement du Québec Direction des relations professionnelles Conseil du trésor	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	5.8 Congés sans traitement, 8.1 Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement	
SECTION LOCALE	ASSOCIATION DES JURISTES DE L'ÉTAT (AM20002219)	<p>153. Lorsque le juriste se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de la consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, l'Employeur peut le mettre en congé sans traitement.</p> <p>263. À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par le juriste lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la convention.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins de la convention, la période pendant laquelle le juriste reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	L'Autorité des marchés financiers	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	4.7 Congés sans traitement	

SECTION LOCALE	ASSOCIATION DES JURISTES DE L'ÉTAT	<p>88. Lorsqu'un juriste se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, l'Employeur peut le mettre en congé sans traitement.</p> <p>À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par le juriste lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle le Juriste refuse ou néglige sans raison valable les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la convention.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins de la convention, la période pendant laquelle le Juriste reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	Investissement Québec	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	6.7 Congés sans traitement, 9.1 Régimes d'assurances	
SECTION LOCALE	ASSOCIATION DES JURISTES DE L'ÉTAT	<p>200. A l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par le juriste lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle le juriste refuse ou néglige sans raison valable les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la convention.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins de la convention, la période pendant laquelle le juriste reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.</p>
Employeur	Régie de l'Énergie	
Exp. C.c.	31-03-2015	
Art.	9.1 – Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement	

SECTION LOCALE	L'UNION DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT LOCAL & INDUSTRIES DIVERSES, SECTION LOCALE 931 (AM10021481)	<p>10.01 Congédiement et mesure disciplinaire pour cause Aucune disposition aux présentes ne peut en aucun cas limiter ou restreindre le droit de l'Employeur de congédier n'importe lequel de ses salariés ou de prendre des mesures disciplinaires contre lui pour incompétence, malhonnêteté, conduite dangereuse, absorption de bière ou boissons alcooliques, usage de drogue non prescrite par un médecin alors qu'il est au travail, présentation sur la propriété de l'Employeur en état d'ébriété, insubordination délibérée ou pour toute autre infraction aux règles de travail ou pour toute autre cause suffisante à l'Employeur pour justifier une telle action. Dans les cas de congédiement ou de discipline, lesquels sont sujets à la procédure de grief, le fardeau de la preuve incombera à l'Employeur.</p> <p>35.01 Financement et buts L'Employeur s'engage à souscrire la somme de mille (1000 \$) dollars par année de Convention au Plan de Bien-Être et d'activité sociale du Syndicat. Ces contributions devront être remises au Syndicat le, ou vers le 1er janvier de chaque année, et ce, à compter de l'année 2000. Les buts d'un tel Plan sont plus particulièrement de créer un Fonds pour venir en aide aux membres qui peuvent avoir des problèmes sociaux tel que l'alcoolisme ou la toxicomanie, des problèmes qui nuisent à leur qualité de vie personnelle ou professionnelle ainsi que pour les aider à mettre sur pied des activités sociales, dont l'aide est approuvée par le Comité du Fonds Social. Il est entendu que l'attribution desdits fonds par le Syndicat devra être en conformité avec les buts mentionnés dans les règlements dudit Fonds.</p>
Employeur	Service du personnel Riverain inc.	
Exp. C.c.	31-12-2015	
Art.	10 Mesures disciplinaires, 35 Plan de bien-être – Fonds Social	