

No.

21308-02

NOM

Castel

div. CFMG enc.



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3	1024653790424

Carte	Nom de la partie patronale A03	A04 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	CASTEL DIV DIE CFME INC	30/09/30	7/90/4/23	6080
A2				Employeur
A3	C P 490 QUÉBEC P Q	A06 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			Q21308002	000024
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND. INT. TRAV. IND. PÉTRIÈRE	6080		
A5	CHIMIQUE ET ATOMIQUE #9-720	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipale	Région					
A13 01	A14 01	A15 03	A16 312	A17 2014	A18 030	A19 4	A20 00	A21 99	A22	A23 21
01 Renouvellement 02 Nouvelle convention 03 Renouvellement 04 Renouvellement 05 Autre disposition	01 Un employeur ou état 02 Un syndicat 03 Un employeur et un syndicat 04 Un employeur et un syndicat 05 Plus employeurs et un syndicat 06 Plus employeurs et un syndicat 07 Plus employeurs et un syndicat 08 Plus employeurs et un syndicat 09 Plus employeurs et un syndicat 10 Plus employeurs et un syndicat 11 Plus employeurs et un syndicat 12 Plus employeurs et un syndicat 13 Plus employeurs et un syndicat 14 Plus employeurs et un syndicat 15 Plus employeurs et un syndicat 16 Plus employeurs et un syndicat 17 Plus employeurs et un syndicat 18 Plus employeurs et un syndicat 19 Plus employeurs et un syndicat 20 Plus employeurs et un syndicat 21 Plus employeurs et un syndicat 22 Plus employeurs et un syndicat 23 Plus employeurs et un syndicat 24 Plus employeurs et un syndicat 25 Plus employeurs et un syndicat 26 Plus employeurs et un syndicat 27 Plus employeurs et un syndicat 28 Plus employeurs et un syndicat 29 Plus employeurs et un syndicat 30 Plus employeurs et un syndicat 31 Plus employeurs et un syndicat 32 Plus employeurs et un syndicat 33 Plus employeurs et un syndicat 34 Plus employeurs et un syndicat 35 Plus employeurs et un syndicat 36 Plus employeurs et un syndicat 37 Plus employeurs et un syndicat 38 Plus employeurs et un syndicat 39 Plus employeurs et un syndicat 40 Plus employeurs et un syndicat 41 Plus employeurs et un syndicat 42 Plus employeurs et un syndicat 43 Plus employeurs et un syndicat 44 Plus employeurs et un syndicat 45 Plus employeurs et un syndicat 46 Plus employeurs et un syndicat 47 Plus employeurs et un syndicat 48 Plus employeurs et un syndicat 49 Plus employeurs et un syndicat 50 Plus employeurs et un syndicat 51 Plus employeurs et un syndicat 52 Plus employeurs et un syndicat 53 Plus employeurs et un syndicat 54 Plus employeurs et un syndicat 55 Plus employeurs et un syndicat 56 Plus employeurs et un syndicat 57 Plus employeurs et un syndicat 58 Plus employeurs et un syndicat 59 Plus employeurs et un syndicat 60 Plus employeurs et un syndicat 61 Plus employeurs et un syndicat 62 Plus employeurs et un syndicat 63 Plus employeurs et un syndicat 64 Plus employeurs et un syndicat 65 Plus employeurs et un syndicat 66 Plus employeurs et un syndicat 67 Plus employeurs et un syndicat 68 Plus employeurs et un syndicat 69 Plus employeurs et un syndicat 70 Plus employeurs et un syndicat 71 Plus employeurs et un syndicat 72 Plus employeurs et un syndicat 73 Plus employeurs et un syndicat 74 Plus employeurs et un syndicat 75 Plus employeurs et un syndicat 76 Plus employeurs et un syndicat 77 Plus employeurs et un syndicat 78 Plus employeurs et un syndicat 79 Plus employeurs et un syndicat 80 Plus employeurs et un syndicat 81 Plus employeurs et un syndicat 82 Plus employeurs et un syndicat 83 Plus employeurs et un syndicat 84 Plus employeurs et un syndicat 85 Plus employeurs et un syndicat 86 Plus employeurs et un syndicat 87 Plus employeurs et un syndicat 88 Plus employeurs et un syndicat 89 Plus employeurs et un syndicat 90 Plus employeurs et un syndicat 91 Plus employeurs et un syndicat 92 Plus employeurs et un syndicat 93 Plus employeurs et un syndicat 94 Plus employeurs et un syndicat 95 Plus employeurs et un syndicat 96 Plus employeurs et un syndicat 97 Plus employeurs et un syndicat 98 Plus employeurs et un syndicat 99 Plus employeurs et un syndicat 100 Plus employeurs et un syndicat	01 Sans objet 02 SAT CMI 03 IAT-CMI-CTC 04 CTC 05 FTO 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTO 10 UFA 11 indépendant international 12 indépendant national 13 indépendant provincial 14 indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet.	Inscrire le code de la localité ou référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ.	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac-M-Jean 030 Québec 040 Montérégie — Bois-Francs 050 Estrie 060 Montréal-Nord 070 Montréal-Sud 080 Montréal-Métro 090 Outaouais — Hull 100 Nord-Ouest 110 Côte-Nord 120 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Pen-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cadres 02 Vendeurs 03 Chaudiers-Lixiviers 04 Carriers et vendeurs 05 Chaudiers véhicules 06 Mécaniciens et emp. garage 07 Hummés d'entrepôt 08 Chaudiers et mécaniciens 09 Chaudiers et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Intendants 13 Fonctionnaires 14 Fonctionnaires municipaux 15 Plombiers et peintres 16 Mesuriers et assés 17 Bacheliers et emp. keto 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Étudiant administratif 05 Commerce alimentaire 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Intendant 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvriers et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Catégorie	Date	Verbaliseur							
A6	005	7/90/8/21	Chapuis Métier Sardes 7/90/8/21	007						

Microfilmé

Mr. Rodwell

21308-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

CASTEL

~~(une division de CPMG INC)~~

[Signature]
ST. LAWRENCE TANKERS LTD.

GESTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

JUN 20 1 37 PM '79

MINISTÈRE DU
TRAVAIL

corps politiques ayant leur siège social à Toronto et
à Québec, et ayant tous une place d'affaire dans la
Cité de Québec,

Ci-après appelé "L'Employeur"

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DES INDUSTRIES PETROLIERE, CHIMIQUE ET ATOMIQUE,
LOCAL 9-720

Ci-après appelé "Le Syndicat"

79
M/R 24 15 26

88

ARTICLE 1:

BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur, ses employés et le Syndicat, et d'établir des conditions de travail à être observées par les Parties.

ARTICLE 2:

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour et au nom des salariés couverts par ledit certificat, à savoir:

Tous les salariés au sens de la loi, à l'exception des employés de bureau", à l'emploi de:

Castel
(division de CFMG INC)
corps politique ayant son siège social à Toronto

(Son établissement à Québec)
(Son établissement à Chicoutimi)
(Son établissement à Rimouski)

et ceux à l'emploi de:

St. Lawrence Tankers Limited (17 octobre 1945)
corps politique ayant son siège social à Québec.

2.02 Aucune personne sauf celles incluses dans l'unité de négociation n'a le droit d'accomplir des travaux relevant de celle-ci. Cependant, ceci ne doit pas être interprété comme limitant le droit de l'Employeur de recourir à une aide extérieure pour accomplir les travaux qu'il ne peut exécuter à cause de manque d'équipement et de personnel, à la condition que les employés inclus dans l'unité de négociation ne subissent de ce fait aucun préjudice.

ARTICLE 3:

DROITS DE LA GERANCE

3.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, de diriger le personnel et de conduire son entreprise à son gré tout en conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, incluant sans restreindre la portée générale de ce qui précède:

- a) le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
- b) le droit de faire des règlements disciplinaires, de les amender, et, pour cause juste et suffisante, de suspendre, congédier ou autrement discipliner;
- c) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, démettre, transférer et assigner les employés de même que les classer;
- d) le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

pas
Ceci ne doit en aucun cas être interprété comme limitant ou restreignant l'exercice des droits d'un employé et/ou du Syndicat en vertu de la présente convention collective ou de la législation applicable.

ARTICLE 4:

DISCRIMINATION

- 4.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination n'est entreprise, tentée ou mise à exécution par l'Employeur contre n'importe quel employé pour n'importe quelle raison, c'est-à-dire, que dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5:

REPRESENTATION DU SYNDICAT

5.01 Liste des représentants de l'Employeur

L'Employeur fournit par écrit au Syndicat la liste de ses représentants dûment autorisés (surintendants, *surveillants* contremaîtres et autres).

5.02 Délégués du Syndicat

Le Syndicat peut désigner un délégué pour chacune des quatre (4) sections suivantes: St. Lawrence Tankers Limited, Castel, pour son garage à Québec, ses livreurs d'huile à Québec, de même que ses livreurs d'huile à Chicoutimi, pour le représenter dans chacune de ces sections, y compris à la première étape de la procédure de règlement des griefs. Les noms de ces délégués sont communiqués par écrit à l'Employeur par le Syndicat avec l'indication de la date de leur entrée en fonction comme délégué.

5.03 Délégué substitut

En cas d'absence d'un des délégués, le Syndicat a le droit de lui nommer un substitut, lequel assume automatiquement les pouvoirs et responsabilités du délégué pendant son absence.

ARTICLE 5:

5.04 Enquête sur griefs avec permission préalable

Aucune activité syndicale n'est permise durant les heures de travail; cependant, avec la permission préalable de l'Employeur, les délégués peuvent faire enquête sur les griefs pendant les heures de travail.

5.05 Comité syndical

Le Syndicat doit informer l'Employeur des noms de ceux qu'il a choisis ou élus pour former le comité syndical. Le comité syndical, composé de quatre (4) employés nommés par le Syndicat, est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème survenant entre l'Employeur et ses employés, ou entre l'Employeur et le Syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention, à l'exception des griefs à la première étape.

5.06 Eligibilité au Comité syndical:

Le Syndicat s'engage à ne choisir ou à n'élire comme membres du comité syndical que des employés de l'Employeur qui sont membres de la section locale du Syndicat.

ARTICLE 5:

5.07 Absence du travail pour rencontre avec l'Employeur

Les délégués et les membres du Comité Syndical peuvent après avoir obtenu la permission du contremaître immédiat, s'absenter pendant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire, pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention, participer à des rencontres avec les représentants de l'Employeur ou à celles convoquées par un Officier de Conciliation. Ces absences n'affectent en rien la position ni les droits d'ancienneté ou autres bénéfiques auxquels l'employé concerné a droit.

Les dispositions de ce paragraphe cessent de s'appliquer lorsque l'une des parties exerce son droit de grève ou de contre-grève de même que lors d'un arbitrage.

5.08 Représentants extérieurs du Syndicat

Si le Syndicat requiert les services de représentants extérieurs, l'Employeur s'engage à les recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau, pour ce qui a trait à l'application et la négociation de la convention collective.

ARTICLE 5:

5.09

Congrès, journées d'étude et autres activités syndicales similaires:

Des membres du Syndicat peuvent s'absenter sans solde pour assister à des congrès, journées d'étude et autres activités syndicales similaires. Dans une telle éventualité, il n'y a jamais plus d'un seul employé par classification absent en même temps, et jamais plus de cinq (5) pour cent du nombre total des employés de l'unité de négociation absent en même temps. Cependant, il est convenu et entendu qu'au moins deux (2) employés de l'unité de négociation peuvent être absents en même temps. Telles absences n'affectent en rien leur position ni leurs droits d'ancienneté.

Lorsque l'absence ne dépasse pas huit (8) jours de calendrier, ils donnent un avis de sept (7) jours de calendrier à l'Employeur. Dans tout autre cas, l'avis est d'au moins quinze (15) jours de calendrier.

ARTICLE 5:

5.10 Congé syndical pour employés occupant une fonction syndicale à plein temps

Sur demande du Syndicat, et préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier à l'Employeur, celui-ci consent à accorder un congé autorisé sans solde, à pas plus de deux (2) employés à la fois, pour une période maximum d'un (1) an, lorsqu'il s'agit d'un employé qui a été choisi pour une fonction à plein temps avec le Syndicat local, ou le Syndicat International.

Tel congé est renouvelé sur demande du Syndicat aussi longtemps qu'un employé continue à remplir la fonction à plein temps. L'ancienneté de cet employé s'accumule durant ces congés sans solde. Le Syndicat avise l'Employeur quinze (15) jours à l'avance de la date du retour au travail d'un tel employé.

L'Employeur se réserve le droit de refuser pareille demande au garage, au dépôt de Rimouski et au dépôt de Chicoutimi.

ARTICLE 5:

5.11 Nomination hors de l'unité de négociation

Tout employé ayant de l'ancienneté, nommé à une position exclue de l'unité de négociation, conserve son ancienneté et continue de l'accroître pour une période maximum de douze (12) mois, pourvu qu'il accepte au cours de cette période, la retenue et la remise au Syndicat d'une somme équivalente à la cotisation syndicale régulière.

Au cours de cette période de douze (12) mois, il retient tous les privilèges attachés à l'ancienneté, incluant le droit de retour à son ancien poste et reçoit au moins les bénéfices sociaux auxquels il avait droit avant ladite nomination. Après cette période de douze (12) mois, s'il demeure hors de l'unité de négociation, il perd ses droits d'ancienneté; sinon, il reprend son ancien poste avec tous ses droits et privilèges, pourvu que son ancienneté le lui permette.

ARTICLE 6:

AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 Avec la permission préalable de l'Employeur, le Syndicat peut afficher ses avis d'assemblée, et tout autre avis, sur un tableau installé à cette fin par l'Employeur dans chacun des établissements.

ARTICLE 7:

RETENUE SYNDICALE

7.01 Après avoir reçu de l'employé une autorisation à cette fin, l'Employeur s'engage à déduire chaque semaine, de la paie de chaque employé régi par cette convention, une somme équivalente à la cotisation syndicale et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, dans les huit (8) jours de la perception finale dans un mois donné, à la personne désignée à cette fin par le Syndicat. L'Employeur remet également au Syndicat la liste des cotisants.

7.02 Sécurité syndicale:

Comme condition du maintien de leur emploi, les employés doivent signer la formule d'autorisation prévue au paragraphe 7.03. Les nouveaux employés doivent signer cette formule à leur embauchage; dans ce dernier cas, la retenue syndicale commence avec la période de déduction suivante.

7.03 Formule de retenue syndicale:

"Je soussigné,
autorise l'Employeur à déduire chaque semaine de mon salaire, une somme équivalente à la cotisation syndicale hebdomadaire et à remettre cette somme en mon nom au trésorier du Syndicat International des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique, section locale 9-720.

ARTICLE 8:

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

8.01

Définition du grief:

Tout employé qui se croit justifié de se plaindre de l'interprétation ou de l'application de cette convention ou à la suite de son congédiement ou autre mesure disciplinaire, peut soumettre son grief selon la procédure suivante:

ARTICLE 8:

8.02

Première étape

L'employé concerné, accompagné de son délégué, doit, dans les quatorze (14) jours de calendrier de l'incident causant le grief (10 jours de calendrier dans un cas disciplinaire), soumettre le grief par écrit à son supérieur immédiat; celui-ci doit rendre sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours de calendrier suivants.

ARTICLE 8:

8.03 Seconde étape

Si un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le supérieur immédiat ou si aucune réponse écrite n'est soumise dans les quatre (4) jours de calendrier, le Comité Syndical peut alors, dans les sept (7) jours de calendrier suivants, soumettre tel grief au Directeur des Opérations de l'Employeur ou au Gérant de l'établissement, selon le cas. Celui-ci et/ou son délégué, rencontre le Comité Syndical et rend sa décision écrite dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la soumission du grief à la deuxième étape. Sur demande de l'une ou l'autre des Parties, l'employé qui soumet un grief peut assister à la réunion prévue à cette étape.

8.04 Troisième étape

Si la décision de l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante ou si aucune réponse écrite n'est soumise dans les quatorze (14) jours de calendrier suivants, le Syndicat doit, s'il entend référer un grief à l'arbitrage, aviser l'Employeur par écrit dans les vingt (20) jours de calendrier suivant l'expiration de ce délai, de son intention de soumettre un grief à l'arbitrage, tel écrit étant ci-après appelé la "demande d'arbitrage".

ARTICLE 8:

8.05 Demande d'arbitrage:

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, cette demande est faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention, et ladite partie indique en même temps la sélection de son arbitre. De plus, la nature du grief, la correction demandée et la section ou les sections de la convention qui sont supposées avoir été violées sont précisées dans la demande écrite pour arbitrage.

8.06 Grief de l'Employeur

L'Employeur peut soumettre, par écrit au Syndicat, dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier, tout grief résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention. Le Syndicat doit rendre sa décision par écrit, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réception d'un grief. Si la décision du Syndicat ne satisfait pas l'Employeur ou si cette décision n'est pas rendue dans le délai prescrit de trente (30) jours de calendrier, l'Employeur peut soumettre son grief à l'arbitrage selon la manière prévue aux paragraphes 8.04 et 8.05 ci-dessus.

ARTICLE 8:

8.07 Grief collectif du Syndicat:

Le Syndicat peut soumettre par écrit à l'Employeur, dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier, tout grief résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention. L'Employeur doit rendre sa décision par écrit, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réception d'un grief. Si la décision de l'Employeur ne satisfait pas le Syndicat ou si cette décision n'est pas rendue dans le délai prescrit de trente (30) jours de calendrier, le Syndicat peut soumettre son grief à l'arbitrage selon la manière prévue aux paragraphes 8.04 et 8.05 ci-dessus.

8.08 Présence du délégué au règlement d'un grief:

L'Employeur ne tente pas de régler un grief, durant le premier stade de la procédure de grief, sans la présence du délégué. Si le délégué n'est pas disponible, son substitut ou un membre du comité syndical local peut lui être substitué.

ARTICLE 3:

8.09 Substitut du délégué

Lorsqu'un délégué est personnellement impliqué dans un grief, son substitut ou un membre du comité syndical peut assumer la fonction de délégué et s'occuper dudit grief.

8.10 Avis au Syndicat d'un avis disciplinaire:

Aucune mesure disciplinaire ne peut être inscrite au dossier d'un employé sans que ce dernier et le syndicat en soient informés par écrit.

8.11 Signature d'un avis disciplinaire:

Si un employé signe un avis disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.

ARTICLE 9:

ARBITRAGE

- 9.01 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique désigné par les Parties ou, à défaut d'entente dans les quinze (15) jours de calendrier de la demande d'arbitrage prévue au paragraphe 8.05, au paragraphe 8.06, au paragraphe 8.07, désigné par le Ministre du Travail. La lettre demandant au Ministre du Travail de désigner un arbitre doit être faite, dans les trente (30) jours de la demande d'arbitrage.
- 9.02 Juridiction de l'arbitre.
L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier en tout ou en partie les clauses de cette convention collective de travail ou y substituer toute nouvelle clause.
- 9.03 Droit de discipliner pour cause juste et suffisante:
L'Employeur a le droit de discipliner pour cause juste et suffisante et l'arbitre peut réduire une sanction disciplinaire en tenant compte toutefois des us et coutumes de l'Employeur.
- 9.04 Droit de réembauchage et de fixer une compensation de salaire:
En cas de grief maintenu par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décréter le réembauchage de l'employé, s'il y a lieu, et la compensation de salaire en tenant compte toutefois des gains que l'employé a pu recevoir dans l'intervalle.

ARTICLE 9:

9.05 Décision de l'arbitre

La décision de l'arbitre est finale et lie les Parties à la présente convention.

9.06 Frais et honoraires de l'arbitre

Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à part égale par les Parties syndicale et patronale.

9.07 Présentation de la preuve à l'arbitre

Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, l'Employeur s'engage à faire la preuve le premier devant l'arbitre.

ARTICLE 10:

GREVE OU CONTRE-GREVE

10.01 Toute grève ou contre-grève est interdite en toutes circonstances pendant la durée de la présente convention collective de travail et après son expiration, tant et aussi longtemps que le droit à la grève et à la contre-grève n'est pas acquis en vertu de l'Article 46 du Code du Travail.

Ni le Syndicat, ni aucune personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonne, n'encourage ou ne supporte un ralentissement d'activité de la part des employés, non plus qu'une ligne de piquetage aux abords des établissements de l'Employeur.

10.02 Si les circonstances le justifient, l'Employeur peut ne pas donner instruction à ses employés de traverser une ligne de piquetage légalement constituée. Il est cependant convenu et entendu que ceci ne constitue pas une quelconque renonciation de la part de l'Employeur aux conditions ou stipulations contenues à la présente convention, et n'affecte ou ne préjudicie de quelque manière que ce soit, tout droit ou recours de l'Employeur.

ARTICLE 11:

ANCIENNETE

11.01

Définition

Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, l'ancienneté signifie la durée de service en n'importe quelle occupation régie par la convention collective.

Acquisition

L'ancienneté d'un employé ne compte pas tant qu'il n'a pas complété une période de soixante (60) jours travaillés à l'intérieur d'une période de dix-huit (18) mois de calendrier, dans l'unité de négociation.

Par entente entre les Parties, cette période peut être prolongée à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés à l'intérieur d'une période de dix-huit (18) mois de calendrier.

Jusqu'à ce qu'il ait des droits acquis d'ancienneté, un employé peut être congédié ou mis à pied sans recours à la procédure de règlement des griefs.

Après cette période de probation, l'ancienneté de l'employé rétroagit à sa date d'embauchage.

ARTICLE 11:

11.02 Listes d'ancienneté

Les listes d'ancienneté, de tous les employés de l'Employeur à l'intérieur du champ d'application de la Convention Collective de Travail, sont agréées par les Parties et ne peuvent être changées sauf de la façon prévue dans cet Article.

Ces listes excluent les employés de l'Employeur à Chicoutimi et à Rimouski; ces employés font partie d'une liste d'ancienneté locale et séparée.

La liste intégrée des livreurs d'huile de l'Etablissement de Québec et celle des employés de St. Lawrence Tankers Limited, sont affichées en permanence dans les établissements suivants:

Castel
(son garage à Québec)

St. Lawrence Tankers Limited
(au Foulon)

Les autres listes d'ancienneté sont affichées uniquement dans l'établissement local.

ARTICLE 11:

ANCIENNETE

11.03 a) Application de l'ancienneté par liste d'ancienneté

L'ancienneté d'un employé s'exerce uniquement dans la liste d'ancienneté du groupe pour lequel il travaille; à cette fin, l'on reconnaît les listes d'ancienneté suivantes:

1. Castel
(son garage à Québec)

2. Castel
Livreurs d'huile
(son établissement à Québec)

- et les employés de
St. Lawrence Tankers Limited
(au Foulon)

3. Castel
Livreurs d'huile
(son établissement à Chicoutimi)

4. Castel
Livreurs d'huile
(son établissement à Rimouski)

ARTICLE 11:

ANCIENNETE

b) Liste séparée pour les employés du garage:

Les employés faisant partie de la liste d'ancienneté du garage, ne peuvent exercer leurs droits d'ancienneté dans une autre liste d'ancienneté, sauf en cas de fermeture du garage ou de mise à pied, et sujet aux conditions du Paragraphe 11.04 ci-après.

Lorsqu'un employé est déplacé de son occupation par suite de l'application des dispositions contenues à ce paragraphe, il est considéré titulaire de l'occupation qu'il détenait antérieurement et il doit y retourner lorsque requis de le faire par l'Employeur.

c) Privilèges réduits des livreurs au garage:

Les employés des établissements désignés au point 2 à ce paragraphe 11.03 (a) peuvent exercer leurs droits d'ancienneté au garage selon la manière ci-après décrite:

- i) Lorsqu'il y a affichage pour un poste additionnel à combler au garage, mais seulement lorsque l'Employeur a recours à plus de quatre (4) hommes de service réguliers, et à la condition que ce ou ces employés possèdent au moins trois (3) ans d'ancienneté.

ARTICLE 11:

- ii) Dans le cas d'une mise à pied, l'employé concerné peut, sujet aux dispositions du paragraphe 11.04 ci-après, signifier son intention de déplacer un des hommes de service au garage. Toutefois, ce choix s'exerce seulement en regard du quatrième (4ième) homme de service au garage et/ou celui ou ceux en sus de ce nombre.

Lorsqu'un employé est déplacé de son occupation par suite de l'application des dispositions contenues à ce paragraphe (ii), il est considéré titulaire de l'occupation qu'il détenait antérieurement et il doit y retourner lorsque requis de le faire par l'Employeur.

11.04

Déplacement (bumpage)

Lorsqu'un employé est déplacé de son occupation, il peut exercer ses droits acquis d'ancienneté pour toute autre occupation, selon les dispositions de l'Article 11, à conditions qu'il ait les qualifications suffisantes pour le travail à accomplir.

ARTICLE 11:

11.05 Affichage des postes vacants:

L'Employeur affiche un avis informant les employés des postes vacants. Dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent l'affichage, les employés intéressés peuvent se porter candidats. Quand l'Employeur fait son choix, sa décision est affichée durant une période de quatre-vingt-seize (96) heures.

11.06 Affichage à l'avance d'un poste non encore disponible:

Dans certains cas, l'Employeur se réserve le droit d'afficher un poste qui n'est pas disponible immédiatement, afin de pouvoir entraîner un employé à l'avance, et de pouvoir avoir un employé disponible et en réserve. L'Employeur avise les employés ayant de l'ancienneté de cet affichage. Lorsque le poste devient disponible, il est comblé par l'Employé ayant été choisi au préalable et définitivement entraîné et qualifié pour ce poste.

11.07 Affichage pour poste additionnel à combler au garage.

L'Employeur affiche un avis informant les employés d'un poste vacant pour un surplus de personnel au garage.

11.08 Postes vacants:

Les nominations à des postes vacants (y compris toute nouvelle occupation) sont faites par l'Employeur en tenant compte de l'ancienneté et des qualifications. Lorsque les qualifications pour l'emploi à remplir sont relativement équivalentes, l'ancienneté est le facteur déterminant.

ARTICLE 11:

11.09 Substitut pouvant postuler en l'absence
d'un employé:

Un employé peut autoriser le Président du local 9 - 720 à postuler en son nom pour un poste ou un emploi vacant qui est affiché durant le temps qu'il est en vacances, ou absent à cause de maladie ou blessure. Le Président ou un officiel du Syndicat désigné par le Président peut faire la demande en écrivant le nom de l'employé sur l'avis, et en signant son nom en-dessous du nom inscrit. L'employé est considéré pour l'emploi suivant son ancienneté et ses qualifications, pourvu qu'il soit de retour au travail en-dedans de vingt et un (21) jours de calendrier de la date à laquelle l'avis est affiché. Jusqu'à son retour au travail, le poste ou l'emploi peut être comblé temporairement, en accord avec la procédure de cet Article.

Personnes autorisées à agir comme substituts:

Le Président avise l'Employeur par écrit du nom des officiels du Syndicat qu'il a désignés pour faire les demandes au nom des employés absents.

11.10 Choix du candidat:

Quand un poste vacant a été affiché durant la période prescrite et que l'Employeur juge qu'aucun des aspirants n'est qualifié pour remplir un tel poste, l'Employeur convoque le comité syndical auquel il expose les raisons qui motivent son jugement. S'il n'y a aucune protestation de la part du comité syndical, l'Employeur est libre de remplir le poste vacant de la façon qu'il juge à propos.

S'il y a protestation du Syndicat, l'Employeur peut engager qui il veut, mais le Syndicat se réserve le droit de formuler un grief.

ARTICLE 11:

11.11 Conditions de transfert d'un livreur
au garage:

Dans le cas où un employé des établissements désignés au point 2 du paragraphe 11.03 (a) est déplacé ou transféré selon les dispositions des paragraphes 11.03 (i) et 11.07 ci-dessus, il peut retourner au poste qu'il détenait antérieurement lorsqu'il y a ouverture à ce poste. A défaut de la part d'un tel employé de signifier son intention de retourner au poste qu'il détenait antérieurement, lorsqu'il y a ouverture, à ce poste, il ne peut y retourner, pour une période de douze (12) mois, sauf en cas de mise à pied, ou dans le cas où le surplus d'homme de service régulier n'est plus requis.

11.12 Employés affectés à la réparation saisonnière
due à la livraison d'huile:

Le Syndicat consent à ce que l'Employeur choisisse à son gré le personnel nécessaire à cette fin pourvu que:

- a) l'employé choisi y consente;
- b) l'employé choisi n'ait moins d'ancienneté que des employés mis à pied.

ARTICLE 11:

11.13 Mise à pied - Rappel

En cas de mise à pied ou de rappel au travail, l'ancienneté prévaut parmi les employés ayant des qualifications suffisantes pour le travail à accomplir.

Les employés ainsi rappelés doivent se rapporter au travail le plus rapidement possible à l'intérieur de la période de dix (10) jours prévue au Paragraphe 11.17 (d) ci-après. Il est cependant convenu et entendu qu'à l'intérieur de la période susmentionnée, l'Employeur procède à l'attribution du travail, selon la disponibilité et la diligence dont fait preuve l'employé rappelé, à se rapporter au travail.

11.14 Préavis en cas de mise à pied

Sauf les cas d'arrêts de travail touchant d'autres unités de négociation à l'intérieur des divisions de CFMG Inc., membres du S.I.T.I.P.C.A. rendant inopérant le travail fait par des employés de l'unité de négociation, un employé régulier doit recevoir un avis minimum de sept (7) jours de calendrier avant toute réduction de ses heures normales de travail ou avant toute mise à pied.

Une copie de cet avis doit être transmise au Syndicat. A défaut d'un tel avis, il reçoit une somme équivalente au salaire d'une semaine de travail. L'Employeur n'est pas tenu, en conformité avec cet Article, d'aviser une seconde fois un employé ayant reçu un tel avis, et qui est requis de travailler une période additionnelle de quinze (15) jours de sa date prévue de mise à pied.

ARTICLE 11:

11.15 Refus en cas de rappel

Un employé mis à pied peut refuser de retourner au travail s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier.

L'employé n'est pas tenu également d'accepter un rappel à une occupation moins bien rémunérée.

Dans l'un ou l'autre cas, il doit cependant, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis mentionné au paragraphe 11.17 (d) ci-après informer l'Employeur de ses intentions.

11.16 Période de réintégration:

Un employé qui, par suite de l'application du présent Article, est transféré de façon permanente à une autre occupation peut, dans les sept (7) jours ouvrables du transfert, choisir de retourner à son ancienne occupation. Cependant, si dans son ancienne occupation, il n'y a aucun titulaire ayant moins d'ancienneté que lui, il est alors considéré comme étant déplacé.

11.17 Perte d'ancienneté:

L'employé perd ses droits d'ancienneté pour l'une des raisons suivantes:

- a) abandon volontaire de l'emploi;
- b) congédiement justifié;
- c) absence continue de plus de trois (3) jours ouvrables sans avis préalable ou raison valable;

ARTICLE 11

- d) en cas de rappel à la suite d'une mise à pied, l'Employeur tente de rejoindre l'employé par téléphone. A défaut de pouvoir le faire, un membre du comité syndical en est immédiatement avisé et un avis de rappel est adressé sous pli recommandé à l'employé concerné, à sa dernière adresse connue de l'Employeur.

S'il ne donne pas suite à cet avis de rappel dans les dix (10) jours ouvrables suivant la mise à la poste de cette lettre recommandée, il perd ses droits d'ancienneté.

- e) la prolongation non-autorisée d'un congé, sauf en cas de force majeure;
- f) en cas de mise à pied, si l'employé n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois qui suivent la date de sa mise-à-pied, ou, dans le cas d'un employé ayant quatre (4) ans ou plus d'ancienneté, dans les vingt-quatre (24) mois;
- g) en cas de maladie ou d'accident (sauf en cas d'accident de travail reconnu par la Commission des Accident du Travail de la Province de Québec), si l'employé n'est pas de retour au travail dans les douze (12) mois qui suivent la date de son départ ou, dans le cas d'un employé ayant quatre (4) ans ou plus d'ancienneté, dans les trente-six (36) mois.

ARTICLE 12

SALAIRES

12.01 Salaires et classification:

Les employés sont payés selon leur occupation en conformité avec l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

12.02 Rémunération au rendement:

Le système de rémunération prévu à la présente convention ne peut être changé sans l'accord des parties aux présentes. Toutefois, ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'accorder aux employés, en vertu d'un système de récompense au rendement, une rémunération supérieure aux taux et conditions prévus dans la présente convention. Si un tel système est établi, le Syndicat a accès à toutes les informations voulues sur son opération. Le système établi s'applique de la même façon pour tous les employés affectés à une même tâche et la répartition du travail est juste et équitable.

12.03 Paye en cas de départ de l'employé:

Les employés congédiés ou mis à pied reçoivent, dans la mesure du possible, leur paie au moment du départ.

ARTICLE 12:

12.04 Occupation nouvelle ou substantiellement
modifiée:

Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est substantiellement modifiée, le salaire correspondant est décidé par l'Employeur en tenant compte des taux de salaire de la présente convention, pour des tâches équivalentes ou comparables. Après une période d'expérimentation d'au plus deux (2) mois, le Syndicat peut réclamer la revision du taux de salaire. A défaut d'entente dans les trente (30) jours de calendrier, le grief peut être soumis à l'arbitrage. Le salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date de l'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date. L'Annexe "A" est modifié automatiquement pour inclure l'occupation et le salaire correspondant. Une fois le salaire de la nouvelle occupation finalement décidé, cette occupation est considérée comme vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliquent

12.05 Versement de la rémunération:

Les salaires sont payés par chèque une fois la semaine au plus tard le jeudi, pour la semaine précédente.

12.06 Prime de nettoyage des réservoirs:

Un boni de cinquante cents (\$0.50) l'heure est ajouté au taux horaire pour tout travail de nettoyage à l'intérieur des réservoirs. L'Employeur fournit des vêtements adéquats pour la protection des employés.

ARTICLE 13:

CHANGEMENT TEMPORAIRE D'OCCUPATION

- 13.01 Lorsqu'un employé est appelé à occuper une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, cet employé est payé à son taux régulier sauf s'il est déplacé de son occupation régulière en vertu des règles d'ancienneté.
- 13.02 Un employé occupant un travail comportant une rémunération supérieure, reçoit pour cette nouvelle classification la rémunération supérieure.

ARTICLE 14:

HEURES DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE
TRAVAIL D'EQUIPE

14.01 Les cédules de travail des employés, selon les différentes classifications, sont ci-après décrites.

14.02 Journaliers de St. Lawrence Tankers Ltd.

Cinq (5) jours de huit (8) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, de sept (7) heures a.m. à quatre (4) heures p.m. avec une heure d'interruption pour le repas, quarante (40) heures par semaine.

14.03 Equipes rotatives à St. Lawrence Tankers Ltd.

L'Employeur peut également, après consultation avec le Syndicat, cédule ses employés de St. Lawrence Tankers Ltd. sur deux (2) équipes rotatives à raison de quatre (4) jours de travail de dix (10) heures à l'intérieur de six (6) jours. Dans un tel cas, la semaine de travail débute à 7:00 heures a.m. le lundi matin et se termine à six (6) heures a.m. le dimanche matin.

Equipe A

De 7.00 heures a.m. à 6.00 heures p.m., avec interruption d'une (1) heure pour le repas.

Equipe B

De 7.00 heures p.m. à 6.00 heures a.m. avec interruption d'une (1) heure pour le repas.

ARTICLE 14:

14.04 Livraison d'huile domestique: (petits camions)

- A) La semaine de travail est de quarante (40) heures, réparties en quatre (4) jours de dix (10) heures à l'intérieur d'une semaine de six (6) jours de calendrier, à savoir, du lundi au samedi inclusivement, selon le genre de cédules et d'horaires ci-dessous:

Horaires:

Equipe A:

De 7.00 heures a.m. à 6.00 heures p.m. avec une interruption d'une (1) heure pour le repas.

Equipe B:

De 7.00 heures p.m. à 6.00 heures a.m. avec une interruption d'une (1) heure pour le repas.
(Pour la période comprise entre le 15 octobre et le 30 avril)

ARTICLE 14:

Equipes C et D:

Pour les mois de décembre, janvier et février, la cédule de travail des employés assignés sur les équipes "C" et "D" est soumise aux conditions suivantes:

1. Un minimum de douze (12) employés sont cédulés de jour durant la semaine en cours sur l'équipe "A". Dans ces douze (12) employés, l'on inclut les quatre (4) employés en congé.
2. Un maximum de six (6) employés sont effectivement assignés à l'équipe "C" et un maximum de six (6) employés sont effectivement assignés à l'équipe "D" durant la semaine en cours. Dans ces six (6) employés, l'on inclut les deux (2) employés en congé sur chaque équipe.

Equipe "C"

De 12.00 heures p.m. (midi) à 11.00 heures p.m. avec une interruption d'une (1) heure pour le repas.

Equipe "D"

De 12.00 heures a.m. (minuit) à 11.00 heures a.m. avec une interruption d'une (1) heure pour le repas.

Il y a alternance de travail de jour et de nuit entre les équipes "C" et "D" à tous les six (6) jours ouvrables.

ARTICLE 14:

Cédule:

La cédule de travail de ces employés apparaît à l'Annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.

Equipe de 1.00 heure p.m. à 10.00 heures p.m.

Toutefois, pour la période comprise entre le trente (30) avril et le quinze (15) octobre, un (1) ou deux (2) employés peuvent être assignés par l'Employeur de 1.00 heure p.m. à 10.00 heures p.m. avec une interruption d'une (1) heure pour le repas, du lundi au vendredi inclusivement, à raison de cinq (5) jours de huit (8) heures.

B) Camion-remorques et Trains: (cédule rotative)

L'Employeur peut cédule ses employés dans les classifications susmentionnées de la manière suivante:

1. Soit à raison de quatre (4) jours de dix (10) heures cédulés à l'intérieur d'une semaine de six (6) jours de calendrier, à savoir, du lundi au samedi inclusivement, selon l'horaire suivant:

Equipe A:

De 7.00 heures a.m. à 6.00 heures p.m.
avec une interruption d'une (1)
heure pour le repas.

Equipe B:

De 7.00 heures p.m. à 6.00 heures a.m.
avec une interruption d'une (1)
heure pour le repas.

ARTICLE 14:

Cédule:

La cédule de travail de ces employés apparait à l'Annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.

Equipe de 1.00 heure p.m. à 10.00 heures p.m.

Toutefois, pour la période comprise entre le trente (30) avril et le quinze (15) octobre, un (1) ou deux (2) employés peuvent être assignés par l'Employeur de 1.00 heure p.m. à 10.00 heures p.m. avec une interruption d'une (1) heure pour le repas, du lundi au vendredi inclusivement, à raison de cinq (5) jours de huit (8) heures.

B) Camion-remorques et Trains: (cédule rotative)

L'Employeur peut cédule ses employés dans les classifications susmentionnées de la manière suivante:

1. Soit à raison de quatre (4) jours de dix (10) heures cédulés à l'intérieur d'une semaine de six (6) jours de calendrier, à savoir, du lundi au samedi inclusivement, selon l'horaire suivant:

Equipe A:

De 7.00 heures a.m. à 6.00 heures p.m.
avec une interruption d'une (1)
heure pour le repas.

Equipe B:

De 7.00 heures p.m. à 6.00 heures a.m.
avec une interruption d'une (1)
heure pour le repas.

ARTICLE 14:

2. Soit à raison de cinq (5) jours de huit (8) heures à l'intérieur d'une (1) semaine de cinq (5) jours de calendrier, à savoir, du lundi au vendredi inclusivement, selon l'horaire suivant:

Equipe A:

De 7.00 heures a.m. à 4.00 heures p.m.
avec une interruption d'une (1) heure
pour le repas.

Equipe B:

De 7.00 heures p.m. à 4.00 heures a.m.
avec une interruption d'une (1) heure
pour le repas.

ARTICLE 14:

- C) Mazout: (Bunker - petits camions)
(cédule non rotative)

La cédule de travail est de quarante (40) heures par semaine, réparties en quatre (4) jours de dix (10) heures à l'intérieur d'une (1) semaine de six (6) jours de calendrier, à savoir, du lundi au samedi inclusivement, selon le genre d'horaire prévu, ci-dessus, aux équipes "A" et "B" (livraison d'huile domestique - petits camions) et selon le genre de cédule prévue à l'Annexe "B" pour lesdites équipes, qui fait partie intégrante de la présente convention.

Equipe de cinq (5) jours de huit (8) heures

Toutefois, l'Employeur se réserve le droit d'assigner ses chauffeurs de petits camions Mazout, à raison de cinq (5) jours de travail de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement, de 7.00 heures a.m. à 4.00 heures p.m. et de 7.00 heures p.m. à 4.00 heures a.m., avec une interruption d'une (1) heure pour le repas. Cependant, la mise en place de l'équipe de 7.00 heures p.m. à 4.00 heures a.m. est limitée à la période comprise entre le 15 octobre et le 30 avril.

ARTICLE 14:

D) Cédule de travail aux établissements de Chicoutimi
et Rimouski:

L'Employeur peut céduer ses employés aux établissements susmentionnés de la manière suivante:

1. Soit à raison de cinq (5) jours de huit (8) heures à l'intérieur d'une (1) semaine de six (6) jours de calendrier, à savoir, du lundi au samedi inclusivement, selon l'un des genres d'horaires suivants et selon le genre de cédule à déterminer entre les parties.

Equipe A:

De 7.00 heures a.m. à 4.00 heures p.m. avec une interruption d'une (1) heure pour le repas.

Equipe B:

De 7.00 heures p.m. à 4.00 heures a.m. avec une interruption d'une (1) heure pour le repas.

ARTICLE 14:

2. soit à raison de quatre (4) jours de dix (10) heures cédulés à l'intérieur d'une semaine de six (6) jours de calendrier, à savoir, du lundi au samedi inclusivement, selon le genre de cédule à déterminer entre les parties et suivant l'un ou l'autre des horaires suivants:

Equipe A:

De 7.00 heures a.m. à 6.00 heures p.m. avec une interruption d'une (1) heure pour le repas.

Equipe B:

De 7.00 heures p.m. à 6.00 heures a.m. avec une interruption d'une (1) heure pour le repas.

E) Option pour repas:

Les livreurs d'huile peuvent opter pour une interruption d'une demi-heure (1/2 heure) au lieu d'une (1) heure pour le repas. Dans un tel cas, ils peuvent terminer leur journée normale de travail une demi-heure (1/2 heure) plus tôt.

ARTICLE 14:

F. Garage

Les employés du garage sont cédulés à raison de cinq (5) jours de huit (8) heures en six (6) jours de calendrier, soit du lundi au samedi inclusivement selon l'un ou l'autre des horaires suivants:

Equipe A:

De 7.00 heures a.m. à 4.00 heures p.m. avec une interruption d'une (1) heure pour le repas.

Equipe B:

De 3.00 heures p.m. à 12.00 heures a.m. (minuit) avec une interruption d'une (1) heure pour le repas.

Equipe C:

De 11.00 heures p.m. à 8.00 heures a.m. avec une interruption d'une (1) heure pour le repas.

Pour les mois de juin, juillet et août, les employés du garage sont cédulés du lundi au vendredi inclusivement.

ARTICLE 14:

Alternance des mécaniciens:

i) Mécaniciens:

Les mécaniciens alternent entre eux selon la cédule apparaissant à l'Annexe "B", sauf pour les deux (2) mécaniciens ayant le plus d'ancienneté qui sont toujours cédulés sur l'équipe "A".

ii) Les deux (2) mécaniciens ayant le plus d'ancienneté sont cédulés sur l'équipe "A" (voir Annexe "B")

iii) Hommes de service-garage:

Les hommes de service-garage alternent entre eux sur l'une ou l'autre des équipes "A", "B" et "C" ci-haut prévues au garage et selon la cédule apparaissant à l'Annexe "B", sauf pour le cas du préposé à la peinture qui, pendant la saison du débossage et de repeinturage, travaille sur l'équipe "A".

reparations de carrosserie et de peinture

ARTICLE 14:

14.05 Prime de quart

Une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure est versée par l'Employeur à tous les employés assignés à un quart d'après-midi et/ou de nuit.

14.06 Privilège d'équipe lorsqu'il n'y a pas d'alternance

Lorsqu'il n'y a pas d'alternance au sein des équipes de travail, les employés ont le privilège dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté, d'exercer leur préférence entre les quarts de jour d'après-midi ou de nuit.

ARTICLE 14:

11.07. Temps Supplémentaire

Tout travail exécuté par un employé en plus des heures ci-haut cédulées ou en dehors des limites horaires ci-haut déterminées ou en dehors des cédules d'équipe agréées par les Parties, est considéré comme du travail supplémentaire et est rémunéré comme suit:

- i) temps et demi du lundi au samedi inclusivement;
- ii) temps double le dimanche.
- iii) Temps double (en plus du salaire régulier de la journée prévue à l'Article 17); le jour de Noël, le Jour de l'An, la St-Jean-Baptiste et la Fête du Travail;
- iv) temps et demi (en plus du salaire régulier de la journée prévue à l'Article 17) pour toutes les heures travaillées l'un des jours de fête mentionnés au Paragraphe 17.01, sauf ceux ci-haut prévus.

Si le congé hebdomadaire de l'employé coïncide avec l'un de ces jours de fête, il jouit d'une journée de congé additionnelle, ajoutée à ses vacances annuelles.

ARTICLE 14:

14.08 Rappel hors cédule:

Tout employé rappelé au travail en dehors de sa cédule régulière est rémunéré à raison d'un minimum de deux (2) heures au taux applicable.

Ces dispositions s'appliquent seulement lorsqu'il n'y a pas continuité entre la cédule régulière et le travail supplémentaire.

ARTICLE 14:

14.09

Prime de disponibilité

Huile à fournaise

Entre le 15 octobre et le 30 avril, si le système actuel de "période de disponibilité" pour la livraison d'huile le dimanche est, par décision de l'Employeur, mis en opération, les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'exception du Paragraphe 14.10. Dans ce cas, le minimum garanti est de vingt-cinq (\$25.00) dollars pour la période comprise entre 6 heures a.m. le dimanche matin et 7 heures a.m. le lundi matin.

Entre le 1er mai et le 14 octobre 1979, une somme de soixante-dix-sept (\$77.00) dollars est versée à l'employé acceptant d'être en période de disponibilité pour la semaine. La semaine se définit comme débutant à 10:00 heures p.m. le samedi soir jusqu'au samedi soir 10:00 heures p.m. suivant.

A compter du 1er mai 1980, une somme de quatre-vingt-cinq (\$85.00) dollars est versée à l'employé acceptant d'être en période de disponibilité pour la semaine. Voir la définition de la semaine au paragraphe précédent.

Cependant, durant les mois de juin, juillet et août, la semaine se définit comme débutant à six heures p.m. le samedi soir jusqu'au samedi suivant à six heures p.m.

Bunker "C"

Si le système actuel "de période de disponibilité" pour la livraison de Bunker "C" le dimanche est, par décision de l'Employeur, mis en opération, les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'exception du Paragraphe 14.10.

Dans ce cas, le minimum garanti est de trente (\$30.00) dollars pour la période comprise entre 6 heures p.m. le dimanche matin et 7 heures a.m. le lundi matin.

ARTICLE 14:

14.10 Répartition équitable du temps supplémentaire

L'Employeur s'efforce de répartir le travail supplémentaire aussi équitablement que possible entre les employés affectés à une même tâche.

A défaut de disponibilité de tels employés, le travail supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre tous les employés qualifiés pour satisfaire aux exigences de la tâche à accomplir, à l'intérieur d'une même liste d'ancienneté et le tout au taux de salaire de la tâche à accomplir.

14.11 Correction d'erreur et description du système de répartition:

Tout employé se croyant lésé, comparativement à un autre employé dans le même département, dans la distribution du surtemps, et dont preuve est faite, peut réclamer l'opportunité d'un surtemps équivalent à la prochaine occasion. Il est entendu que les heures de temps supplémentaires refusées par un employé sont considérées comme ayant été effectivement travaillées par cet employé pour les fins de la répartition équitable du temps supplémentaire. Une liste du surtemps est affichée dans chaque division et est mise à jour à chaque semaine.

ARTICLE 14:

14.12 Temps supplémentaire - exception:

Il est convenu que le travail supplémentaire se fait sur une base volontaire. Toutefois, l'Employeur peut, en cas d'urgence, assigner à un chauffeur un travail constituant du travail supplémentaire, si l'urgence se produit dans la zone où le chauffeur se trouve au moment où l'assignation devient nécessaire, ou sur le chemin de retour de cet employé. Cependant, dans un tel cas, on ne peut exiger de l'employé un travail supplémentaire qui excède une (1) heure, à moins qu'il n'y soit consentant.

14.13 Non réduction de la semaine régulière de travail comme alternative à des mises à pied:

L'Employeur ne peut réduire la semaine régulière de travail comme alternative à des mises à pied.

ARTICLE 15:

ALLOCATIONS DIVERSES

15.01

Transfert durant les heures de travail

L'Employeur s'engage, lorsque des employés sont transférés d'un poste à un autre pendant leurs heures de travail, à leur payer le temps consacré à de tels transferts, à leur salaire horaire habituel. Si l'Employeur ordonne que de tels transferts soient faits par autobus, (transport en commun), l'Employeur paie le prix du passage.

ARTICLE 15:

15.02

Collations

L'Employeur s'engage à fournir une collation (à minuit) ou à payer une somme n'excédant pas trois dollars et soixante cents (\$3.60), à son choix, dans les cas imprévus où il demande aux employés de travailler après minuit pourvu que ce travail soit exécuté à temps supplémentaire. A compter du 1er janvier 1980, sujet aux conditions susmentionnées, la somme versée par l'Employeur n'excédera pas trois dollars et quatre-vingt-dix cents (\$3.90).

L'Employeur s'engage également à fournir une collation à l'heure du souper (six heures p.m.) ou à payer une somme n'excédant pas trois dollars et soixante cents (\$3.60) si les employés doivent travailler jusqu'à sept heures p.m. et qu'ils n'ont pas été informés au cours de la journée de travail précédente sauf si l'employé va dîner chez lui. A compter du 1er janvier 1980, sujet aux conditions susmentionnées, la somme versée par l'Employeur n'excédera pas trois dollars et quatre-vingt-dix cents (\$3.90).

La collation de minuit s'applique seulement aux employés de St. Lawrence Tankers Limited, cédulés à raison de cinq (5) jours de huit (8) heures.

La collation du souper s'applique seulement aux employés de St. Lawrence Tankers Limited, de même qu'aux employés de garage cédulés à raison de cinq (5) jours de huit (8) heures.

ARTICLE 15:

15.03 Transport garanti:

Si des employés finissent de travailler entre 11:35 heures du soir et 5:55 heures du matin, et s'il n'y a aucun moyen de transport à leur disposition sauf un taxi, l'Employeur leur paie une allocation de taxi de deux dollars et vingt-cinq cents (\$2.25)

15.04 Pension

Les employés requis par leur travail de coucher à l'extérieur de leur domicile sont remboursés pour le coût de leur chambre sur présentation d'un reçu.

ARTICLE 15:

15.05 Repas

Les employés requis par leur travail de prendre, aux heures régulières, un ou des repas à l'extérieur de Québec ou de leur domicile ont droit à une allocation de trois dollars et soixante cents (\$3.60) par repas. A compter du 1er janvier 1980, sujet aux conditions susmentionnées, une allocation de repas de trois dollars et quatre-vingt-dix cents (\$3.90) sera versée.

15.06 Retour de l'employé mis à pied hors de sa base de travail

Tout employé mis à pied à un endroit autre que sa base de travail doit y être transporté aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 15:

15.07 Déménagement:

Lorsqu'un employé est transféré, à la demande de l'Employeur, de Québec à Chicoutimi ou vice-versa, de Québec à Rimouski ou vice-versa, ou de Québec à tout autre établissement ou vice-versa, l'Employeur doit assumer le coût du déménagement, y compris son transport et celui de sa famille.

15.08 Dépense justifiée remboursée:

L'Employeur rembourse aux employés toute dépense justifiée encourue dans l'exercice de leurs fonctions.

15.09 Heure de repas:

Les employés requis de travailler pendant l'heure de repas sont rémunérés au taux de surtemps applicable.

ARTICLE 16:

VACANCES

- 16.01 Dans une année de calendrier, un employé n'ayant pas complété un (1) an d'ancienneté à compter de sa date d'entrée à l'emploi de l'employeur a droit à des vacances payées d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à une durée équivalente à deux (2) semaines régulières de travail. La paye de ces vacances représente quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le premier (1er) janvier de l'année en cours.
- 16.02 Un employé qui a complété ou qui complète durant l'année en cours un (1) an d'ancienneté à compter de sa date d'entrée à l'emploi de l'employeur a droit à deux (2) semaines de vacances payées par année.

ARTICLE 16:

- 16.03 Un employé qui a complété ou qui complète durant l'année en cours, quatre (4) ans d'ancienneté à compter de sa date d'entrée à l'emploi de l'Employeur a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année.
- 16.04 Un employé qui a complété ou qui complète durant l'année en cours, douze (12) ans d'ancienneté à compter de sa date d'entrée à l'emploi de l'Employeur a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année.
- 16.05 Un employé qui a complété ou qui complète durant l'année en cours, vingt (20) ans d'ancienneté à compter de sa date d'entrée à l'emploi de l'Employeur a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année.

ARTICLE 16:

16.06 Rémunération de vacances:

Le salaire payé pour chacune des semaines de vacances prévues aux paragraphes 16.02, 16.03, 16.04, et 16.05 équivaut à deux pourcent (2%) des revenus bruts de l'employé concerné durant la période de douze (12) mois précédant le premier (1er) janvier de l'année en cours.

Absence pour cause de maladie ou accident:

Cependant, la compensation de vacances d'un employé absent pour cause de maladie ou accident n'est pas inférieur à son salaire hebdomadaire multiplié par le nombre de semaines de vacances auquel il a droit.

Ces dispositions sont en vigueur pour une période de douze (12) mois en cas d'absence par maladie et de vingt-quatre (24) mois en cas d'absence suite à un accident de travail.

Lors du retour au travail d'un employé absent à cause de maladie ou accident, s'il n'a pas perdu ses droits de rappel, il a droit aux mêmes privilèges que ci-haut prévus, lors de sa première année de retour au travail.

ARTICLE 16:

16.07 Vacances et fêtes payées:

Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'Article 17 tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée de vacances additionnelles, laquelle est rémunérée à son taux régulier de salaire.

16.08 Choix des périodes de vacances:

A moins d'entente contraire, les vacances sont prises aux dates choisies par les employés au cours de la période commençant le 15 mars et se terminant le 1er décembre inclusivement, les employés ayant le choix selon l'ordre d'ancienneté.

Il y a deux (2) périodes où l'employé peut exprimer son choix de vacances.

L'employé qui désire prendre ses vacances entre le 15 mars et le 1er juin doit exprimer son choix à l'Employeur au cours du mois de février et l'Employeur affiche le choix de vacances entre le 1er et le 10 mars.

L'employé qui désire prendre ses vacances entre le 1er juin et le 1er décembre doit exprimer son choix à l'Employeur entre le 1er et le 15 mai et l'Employeur affiche le choix de vacances entre le 16 et le 31 mai.

ARTICLE 16:

Sauf pour les employés de l'Employeur aux établissements de Chicoutimi et Rimouski, le nombre total des employés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps est établi comme suit:

- a) Chauffeurs de camion-remorques:
trois (3) employés

- b) Chauffeurs de camion:
trois (3) employés

- c) Garage:
Un (1) mécanicien et un (1) homme
de service

- d) St. Lawrence Tankers Ltd.:
deux (2) employés

L'Employeur peut, lorsque possible, permettre à quatre (4) chauffeurs de camion-remorques et à quatre (4) chauffeurs de camion de prendre leurs vacances en même temps.

ARTICLE 16:

VACANCES PAYEES

16.09 Début d'une période de vacances et remise
de la paye de vacances

La période de vacances commence avec le début de la cédule de travail de l'employé concerné.

L'Employeur remet à un tel employé la paye de vacances à laquelle il a droit, le jeudi qui précède son départ en vacances.

ARTICLE 16:

VACANCES PAYEES

16.10 Rémunération de vacances en cas de
départ d'un employé

En plus de vacances prévues à l'Article 16, s'il n'en a pas encore bénéficié durant l'année en cours, un employé quittant l'emploi de l'Employeur ou congédié durant l'année en cours a droit à la rémunération suivante au lieu de vacances, et basée sur ses revenus bruts depuis le premier (1er) janvier de l'année en cours.

Moins de quatre (4) ans d'ancienneté:
quatre pourcent (4%)

Quatre (4) ans mais moins de douze (12) ans
d'ancienneté:
six pourcent (6%)

Douze (12) ans d'ancienneté mais moins de
vingt (20) ans d'ancienneté:
huit pourcent (8%)

vingt (20) ans et plus d'ancienneté:
dix pourcent (10%)

ARTICLE 17:

FETES

17.01 Énumération des fêtes chômées et payées:

Les jours de fête suivants sont chômés
et payés:

Jour de l'An
2 janvier
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
St-Jean-Baptiste
Confédération
1er lundi d'août
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël
26 décembre

17.02 Fête reportée:

Si, par proclamation des autorités
fédérales ou provinciales, une des fêtes
ci-haut mentionnées est reportée à un
autre jour, les dispositions de cet
article s'appliquent alors au jour
indiqué dans la proclamation.

ARTICLE 17:

17.03

Rémunération de la fête payée:

Un montant équivalent au salaire d'une pleine journée régulière est payée aux employés pour chaque jour de fête.

Eligibilité aux congés payés:

Afin de jouir de ces congés payés, les employés doivent avoir des droits d'ancienneté et doivent travailler le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant tels congés, à moins que l'absence soit motivée par l'une des raisons suivantes:

- a) Toute maladie ou accident, dans les trois (3) mois précédant le jour de fête, ou maladie sérieuse dans la famille immédiate le jour ouvrable précédant ou suivant un jour de fête;
- b) mortalité dans la famille immédiate;
- c) congé accordé en vertu de la présente convention;
- d) permission préalable obtenue de l'Employeur;
- e) mise-à-pied durant les vingt-et-un (21) jours de calendrier précédant la fête ou le jour ouvrable suivant la fête;
- f) tout autre incident valable, dont la preuve incombe à l'employé, à la satisfaction de l'Employeur.

ARTICLE 17:

17.04

Définition - dimanche et jour de fête

Pour les fins du calcul de la paie, les dimanches et les jours de fête sont comptés d'équipe à équipe.

ARTICLE 18:

CONGES SPECIAUX - CONGES DE DEUIL

18.01

Congé de deuil:

Quatre (4) jours:

Dans le cas du décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère de l'employé, l'Employeur accorde à l'employé ayant acquis des droits d'ancienneté, sans perte de salaire, un congé dit de deuil de quatre (4) jours du décès au lendemain des funérailles, pourvu que ces congés coïncident avec une journée ou l'employé est normalement cédulé pour travailler.

Deux (2) jours:

Dans le cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur, du gendre ou de la bru de l'employé l'Employeur accorde à l'employé ayant acquis des droits d'ancienneté, sans perte de salaire, un congé dit de deuil de deux (2) jours, soit le jour qui précède les funérailles de même que le jour des funérailles, pourvu que ces congés coïncident avec une journée ou l'employé est normalement cédulé pour travailler.

ARTICLE 18:

18.02 Elections:

Tout employé ayant le droit de vote au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires dispose, sans perte de salaire, de la période prescrite par la loi pour aller voter.

18.03 Assignations au tribunal:

Les employés ayant reçu une assignation à un tribunal sont autorisés à s'absenter pendant le temps nécessaire et reçoivent la différence entre leur paie normale et la somme payée ou due par le tribunal ou un bureau d'avocat, en compensation des services rendus. Ceci ne s'applique pas aux employés comparaisant à titre de plaignant, ou de défenseur. Les employés ont toutefois la responsabilité de se rapporter au greffier de la Cour pour réclamer leur indemnité.

18.04 Demande de congé sans solde:

L'Employeur peut accorder des permis d'absence sans solde à tout employé qui en fait la demande.

ARTICLE 19:

EXAMENS MEDICAUX

- a) Si un employé retourne au travail après avoir été absent pour cause de maladie ou d'incapacité physique, l'Employeur peut l'obliger à fournir un certificat signé par un médecin choisi par l'Employeur, attestant qu'il est physiquement capable de retourner au travail.

Si le médecin trouve que l'employé n'est pas physiquement capable de retourner au travail, l'employé peut obtenir à ses propres frais un examen médical par un second médecin choisi par lui.

Si le deuxième médecin détermine que l'employé est capable de retourner au travail, alors cet employé doit se soumettre à un examen par un troisième médecin accepté par l'Employeur et par l'employé, aux frais de l'Employeur, et la décision de ce troisième médecin est finale.

- b) Dans un tel cas, la décision finale dont il est fait mention au paragraphe (a) ci-dessus lie les Parties à la présente convention. De plus, les Parties à la présente convention renoncent à tout recours en regard de l'Article 9 et les dispositions à cet article sont considérées nulles et non avenues.

ARTICLE 20:

BENEFICES SOCIAUX

20.01

Régime de retraite d'assurance-maladie -
hospitalisation - frais médicaux -
assurance-vie - indemnité hebdomadaire
et invalidité prolongée:

Tout employé qui après la signature de
la présente convention complète son
douzième (12) mois de service accumulé
au service de l'Employeur, a l'obligation
de participer au régime de retraite de
l'Employeur.

Les régimes de retraite, d'assurance-maladie,
hospitalisation, frais médicaux, d'indemnité
hebdomadaire, d'invalidité prolongée et
d'assurance-vie actuellement en vigueur le
restent pendant la durée de la convention.

Le plus tôt possible, mais au plus tard à
compter du 1^{er} novembre 1976, les amendements
soumis lors de la négociation concernant
l'assurance-vie sont mis en vigueur.

Contributions aux Régimes de Retraite:

Le régime de retraite est modifié de façon
à maintenir les contributions combinées aux
régimes de (l'Etat et de l'Employeur)
retraite à trois pourcent (3%) par l'employé
et trois (3%) par l'Employeur lequel paie
en entier les frais d'administration du
régime supplémentaire de retraite.

ARTICLE 20:

20.02 Polices-maîtresses:

Une copie des polices-maîtresses de ces régimes est fournie au Syndicat par l'Employeur.

20.03 Information au Syndicat:

L'Employeur donne instruction aux assureurs de fournir au Syndicat toute information disponible sur le fonctionnement des régimes et copie de tout rapport financier ou autre fourni par les assureurs à l'Employeur.

20.04 Dividendes ou ristournes:

Tout dividende ou autre ristourne payé par les assureurs est divisé proportionnellement aux primes payées entre l'Employeur et les employés ou est par entente mutuelle, consacré à l'amélioration des régimes.

ARTICLE 20:

20.05 Répartition du coût des primes:

Les primes pour l'assurance-vie et l'indemnité hebdomadaire en vigueur au moment de la signature de cette convention, ainsi que les primes pour bénéficiaires en cas d'invalidité prolongée sont entièrement payées par l'Employeur. Les primes d'assurance-maladie, d'hospitalisation, frais médicaux et médical majeur sont payées à raison de cinquante pourcent (50%) chacun par les employés et l'Employeur.

L'Employeur assume le coût du solde des primes. Si les primes sont réduites pendant la durée de la convention, les deux Parties peuvent utiliser le montant de réduction aux fins d'amélioration des régimes. Dans le cas contraire, la réduction des primes est répartie selon les proportions des contributions actuelles.

En cas de hausse de primes, le coût additionnel est absorbé par l'Employeur et l'employé au pro-rata des contributions actuelles.

ARTICLE 20:

20.06 Rémunération en cas de maladie de quatre (4) jours
ou plus consécutifs

Sur présentation d'un certificat médical, l'Employeur verse à tout employé malade quatre (4) jours ou plus consécutifs, une compensation équivalente au pro-rata des jours de travail perdus par l'employé durant sa semaine normale de travail, sur la base d'une rémunération hebdomadaire maximale de cent quarante dollars (\$140.00) par semaine.

20.07 Age de retraite

Tous les employés prennent leur retraite à l'âge de soixante-cinq (65) ans, à moins qu'ils ne se prévalent d'une retraite dite "avancée", en vertu du régime de retraite.

ARTICLE 20:

20.08

Avances en cas d'accident ou maladie:

Sur soumission d'une preuve appuyant une réclamation de prestations hebdomadaires d'indemnités de la Commission des Accidents du Travail ou du Régime d'assurance-groupe, un employé peut demander une avance aux fins d'aide de revenu en attendant le paiement régulier d'indemnités pourvu qu'il signe les formules appropriées autorisant le paiement des bénéfices conjointement à l'Employeur et à l'employé.

Les avances sont faites selon le montant auquel l'employé a droit; cependant, elles ne peuvent être supérieures aux prestations hebdomadaires du Régime d'assurance-groupe.

Toutes les avances faites à un employé doivent être remboursées à l'Employeur dès le début des paiements réguliers d'indemnités.

ARTICLE 21:

SECURITE

21.01 Lois applicables:

L'Employeur et les employés conviennent de se conformer aux lois des établissements industriels et commerciaux de la province de Québec et aux lois de sécurité routière de la province de Québec.

21.02 Dispositions raisonnables et coopération:

L'Employeur convient de continuer à prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés; à ces fins, les employés s'engagent à coopérer avec l'Employeur.

ARTICLE 21:

21.03 Comité consultatif d'intérêts mutuels:

Un comité consultatif d'intérêts mutuels est formé à la suite de la signature de la présente convention; ce comité est formé de deux (2) représentants choisis par l'Employeur et de deux (2) représentants choisis par le Syndicat; il a pour fonction d'étudier tout sujet d'intérêt mutuel. Ce comité voit à formuler ses propres règlements qui doivent être ratifiés par les deux parties en cause.

21.04 Responsabilité en cas d'accident:

Un employé n'est pas tenu responsable d'un accident du seul fait de cet accident.

ARTICLE 22:

VETEMENTS DE TRAVAIL

22.01 Contribution de l'Employeur au coût d'un
costume-uniforme

Dans le cas de l'employé qui revient au travail,
le coût du costume-uniforme requis par l'Employeur
est payé comme suit:

<u>Ancienneté:</u>	<u>Par l'Employeur</u>	<u>Par l'employé</u>
Moins (1) an d'ancienneté	Costume-uniforme non-requis	
Après (1) an d'ancienneté	(25%)	(75%)
Après (2) ans d'ancienneté	(50%)	(50%)
Après (3) ans d'ancienneté	(100%)	

ARTICLE 22:

Description de l'uniforme requis

Un employé a à sa disposition, en tout temps, et selon les besoins de la période, un uniforme qui comprend:

une (1) petite casquette d'été et d'hiver;

quatre (4) chemises d'été et
quatre (4) chemises d'hiver;

deux (2) pantalons d'été
et deux (2) pantalons d'hiver;

une (1) tunique (coupe-vent);

deux (2) cravates;

un (1) parka ou une (1) veste.

Ces vêtements individuels sont remplacés au besoin, lorsque usés ou dépréciés.

ARTICLE 22:

Option pour le costume d'auto-neige:

Pour les employés qui possèdent trois (3) ans et plus d'ancienneté, l'Employeur peut mettre à la disposition des employés qui y ont droit, un costume d'auto-neige au lieu du Parka. Le coût du costume auto-neige est payé comme suit:

Employeur:

50% de la différence entre le coût du Parka et celui du costume d'auto-neige.

Employé:

50% de la différence entre le coût du Parka et celui du costume d'auto-neige.

ARTICLE 22:

22.02 Gants et Salopettes

- a) L'Employeur fournit aux employés de garage ainsi qu'aux journaliers de St. Lawrence Tankers Limited, un maximum de deux (2) salopettes qu'il fait nettoyer à ses frais.

- b) Pour chaque mois travaillé, l'Employeur s'engage à verser les montants ci-après à tout employé requis de porter les gants nécessaires à l'accomplissement du travail:

Bunker et Trailer

A compter de la date de la signature de la convention:

\$4.50 par mois

A compter du 1er janvier 1980:

\$5.00 par mois

F.F.O. - petits camions

A compter de la date de la signature de la convention:

\$ 9.00 par mois

A compter du 1er janvier 1980:

\$10.00 par mois

ARTICLE 23:

DIVERS

23.01 Modification de la convention:

Cette convention peut, pendant sa durée, être modifiée par entente mutuelle.

23.02 Copies de la convention:

L'Employeur doit fournir une copie de cette convention à chaque employé et vingt (20) copies au Syndicat.

23.03 Clause invalidité:

Toute disposition de cette convention qui enfreint la législation fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.

ARTICLE 23:

23.04 Liste des employés fournie au Syndicat:

L'Employeur doit fournir au Syndicat, à la signature de la convention, une liste de tous les employés inclus dans l'unité de négociation indiquant leur nom, date d'ancienneté, titre de leur occupation et salaire. Le Syndicat doit être immédiatement informé par écrit de toute modification, addition ou suppression à ladite liste.

23.05 Avis aux employés fourni au Syndicat:

L'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie de tout avis affiché par lui à l'intention de ses employés.

23.06 Adresse du Syndicat International:

Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé au secrétaire-correspondant du Syndicat International des Travailleurs des Industries Pétrolière, Chimique et Atomique, 6000 est, boul. Métropolitain, Chambre 122, Montréal, Québec - H1S 1B1

ARTICLE 18:

23.07

Période de repos:

Tous les employés ont droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes, chaque jour, durant leurs heures régulières de travail. L'horaire de ces périodes de repos est fixé par l'Employeur, après consultation avec le Syndicat.

23.08

Mazoutages:

L'Employeur reconnaît que lorsque les employés sont appelés à faire le plein des navires (mazoutages), le nombre d'employés requis pour la manoeuvre du ou des boyaux est comme suit:

Boiau de 4 pouces	-	2 hommes
Boiau de 6 pouces	-	3 hommes
Boiau de 8 pouces	-	4 hommes
Boiau de 10 pouces	-	4 hommes et un camion

Cependant, il est bien entendu que ce nombre d'employés n'est nécessaire que pour la durée du raccordement du boyau de même que pour la durée de l'enlèvement du boyau. Le nombre d'employés requis pour la surveillance d'un mazoutage est limité à deux.

Il est convenu que lors de l'arrivage de bateaux, les employés de l'Employeur prennent la première amarre afin d'en faciliter l'amarrage.

ARTICLE 24:

DUREE ET RENOUVELLEMENT

24.01 Durée

La présente convention est en vigueur à compter du 1er janvier 1979 jusqu'au 30 septembre 1980.

24.02 Début des négociations

Durant les cent vingt (120) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou modifier ladite convention, ou négocier une nouvelle convention.

24.03 Avis de rencontre

Si un avis est donné conformément au paragraphe 24.02, les deux parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.

ARTICLE 24:

24.04 Convention intérimaire:

Si un avis est donné conformément au paragraphe 24.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la signature d'une nouvelle convention.

24.05 Convention intérimaire si conforme au Code du Travail:

Les dispositions du paragraphe 24.04 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, chacune des Parties aux
présentes a signé cette convention par
l'entremise de ses représentants dûment
autorisés, à Québec, en date du
23 avril 1979.

CASTEL

~~Cette~~ division de CFMG INC)

[Signature]
N. Rivest

[Signature]
M. Gariépy

[Signature]
I. Harvey

ST. LAWRENCE TANKERS LIMITED

[Signature]
G. Laplante

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES
PETROLIERE, CHIMIQUE ET ATOMIQUE, LOCAL 9-720

[Signature]
Lucien St-Hilaire

[Signature]
Georges Duchesneau

[Signature]
Adrien Naud

[Signature]
Jules Seward

[Signature]
A. Aimé Raiche
PERMANENT DU S.I.T.I.P.C.A.

ANNEXE "A" -SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	A compter du 23 avril 1979	A compter du 1er decembre 1979
Chauffeur de camion-remorques	\$ 8.18	\$ 8.98
(3) (1) Chauffeur de camion-remorques (à l'essai)	7.88	8.68
(2) Chauffeur de camion	7.93	8.73
Mécanicien - Classe A	8.49	9.29
Mécanicien - Classe B	8.07	8.87
Mécanicien de machine fixe - Classe 3	8.07	8.87
Préposé à l'entretien de la tuyauterie	8.02	8.82
Journalier	7.45	8.25
(1) Journalier (à l'essai)	7.15	7.95
Homme de service	7.93	8.73
Homme de service et Gardien (pour toutes les heures travaillées, y compris les dimanches et les congés payés)	8.64	9.14

(1) Ce taux est en vigueur pour un maximum de trente (30) jours travaillés.

(2) L'admissibilité au taux de chauffeur de camion est établie et sera payable selon les modalités décrites ci-après:

- a) 1ère saison de travail: Le taux de salaire pour un chauffeur de camion est réduit de \$1.25 l'heure.
- b) 2ème saison de travail: Le taux de salaire pour un chauffeur de camion est réduit de \$0.50 l'heure.
- c) 3ème saison de travail: Admissibilité au taux de salaire régulier du chauffeur de camion.

(3) Une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure est payée lorsqu'un chauffeur de camion-remorque conduit un train.

PAIEMENT FORFAITAIRE:

Tous les employés à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la Convention Collective ont droit à un montant forfaitaire qui sera calculé et attribué comme suit:

- a) L'employé qui a travaillé à temps plein du 1er janvier 1978 au 31 décembre 1978 reçoit \$572.00, soit \$11.00 par semaine.
- b) L'employé qui a travaillé une période moindre que celle mentionnée au paragraphe (a) ci-dessus, reçoit \$11.00 pour chaque semaine travaillée.

CHEF DE GROUPE:

L'employeur peut, à sa discrétion, choisir un employé de l'unité de négociation pour agir comme "Chef de Groupe".

Un Chef de Groupe signifie un employé qui accomplit du travail et qui dirige le travail des autres.

Lorsque l'Employeur a à nommer un Chef de Groupe, il le fait d'après les exigences de la tâche à remplir et les qualifications requises pour le travail à accomplir.

John J. [Signature]
~~Il est convenu et entendu qu'il~~ est de la responsabilité de l'Employeur de désigner le quart de travail de l'employé nommé au poste de Chef de Groupe. Cependant, lorsqu'il s'agit de la nomination du Chef de Groupe au garage de l'Employeur, celui-ci doit nommer à ce poste un des employés assignés à l'équipe "A".

Pour la période durant laquelle l'employé agit comme Chef de Groupe, il reçoit une prime de soixante-quinze (\$0.75) cents l'heure en surplus de son salaire horaire régulier.

ANNEXE "E"
Cédula garage 4 5 méconiciens

	L	M	M	J	V	S		24	25	26	27	28	29		31	1	2	3	4	5
7 AM.	17	18	19	20	21	22														
1- Jean Guy Perron	T	T	T	T	T	-	1- J.C. Perron	T	T	T	T	T	-	1- J.C. Perron	T	T	T	T	-	T
2- Jean-Paul Marion	T	T	T	T	T	-	2- J.P. Marion	T	T	T	T	-	T	2- J.P. Marion	T	T	T	T	-	T
4- Charles Beaulieu	T	T	T	T	T	-	3- J.M. Gingras	T	T	T	T	-	T	4- G. Arceau	T	T	T	T	-	T
5- J.M. Gingras	-	T	T	T	T	T	4- G. Arceau	-	T	T	T	T	T	10- K. Girard	-	T	T	T	T	T
3 P.M. 4 minutes																				
3- M. Parent	T	T	T	T	T	-	6- A. A. Mee	T	T	T	T	-	T	9- R. Phil	T	T	T	T	-	T
6- A. A. Mee	T	T	T	T	T	-	9- R. Phil	T	T	T	T	-	T	3- M. Parent	T	T	T	T	-	T
8- G. Arceau	T	T	T	T	T	-	10- K. Girard	T	T	T	T	-	T	4- C. Beaulieu	T	T	T	T	-	T
11 P.M. 4 8 AM.																				
9- R. Phil	T	T	T	T	T	-	3- M. Parent	T	T	T	T	-	T	6- A. A. Mee	T	T	T	T	-	T
10- K. Girard	-	T	T	T	T	T	4- C. Beaulieu	-	T	T	T	T	T	3- J.M. Gingras	-	T	T	T	T	T
	7	9	9	9	7	4		7	9	9	9	7	4		7	9	9	9	7	4
7 AM.	7	8	9	10	11	12		14	15	16	17	18	19							
1- J.C. Perron	T	T	T	T	T	-	1- J.C. Perron	T	T	T	T	-	T							
2- J.P. Marion	T	T	T	T	T	-	2- J.P. Marion	T	T	T	T	-	T							
10- K. Girard	-	T	T	T	T	T	4- C. Beaulieu	-	T	T	T	T	T							
4- C. Beaulieu	T	T	T	T	T	-	3- J.M. Gingras	T	T	T	T	-	T							
3 P.M. 4 minutes																				
3- M. Parent	T	T	T	T	T	-	6- A. A. Mee	T	T	T	T	-	T							
6- A. A. Mee	T	T	T	T	T	-	9- R. Phil	T	T	T	T	-	T							
5- J.M. Gingras	T	T	T	T	T	-	8- G. Arceau	T	T	T	T	-	T							
11 P.M. 4 8 AM.																				
9- R. Phil	T	T	T	T	T	-	3- M. Parent	T	T	T	T	-	T							
8- G. Arceau	-	T	T	T	T	T	10- K. Girard	-	T	T	T	T	T	3 = méconiciens						
	7	9	9	9	7	4		7	9	9	9	7	4							

ANNEXE "B-1"
Cédula gorce & 6 mécaniciens

	L	M	M	J	V	S		24	25	26	27	28	29		31	1	2	3	4	5	
7 AM.	17	18	19	20	21	22															
1- J.G. Perron	T	T	T	T	-	T		1-	T	T	T	T	-		1-	T	T	T	T	-	1
2- J.P. Marlon	T	T	T	T	T	-		2-	T	T	T	T	-	T	2-	T	T	T	T	-	2
3- M. Parent	T	T	T	T	T	-		3-	T	T	T	T	-		3-	T	T	T	T	-	3
4- C. Beaulieu	T	T	T	T	T	-		5-	T	T	T	T	-		8-	T	T	T	T	-	10
5- J.M. Gingras	-	T	T	T	T	T		8-	-	T	T	T	T		10-	-	T	T	T	T	4
3 P.M.																					
6- A. A Mee No 1	T	T	T	T	-	T		7-	T	T	T	T	-	T	9-	T	T	T	T	-	6
7- A. B Mee No 1	T	T	T	T	T	-		9-	T	T	T	T	-		6-	T	T	T	T	-	7
8- C. Arteau	T	T	T	T	T	-		10-	T	T	T	T	-		4-	T	T	T	T	-	5
11 P.M.																					
9- B. Phillips	T	T	T	T	T	-		6-	T	T	T	T	-		7-	T	T	T	T	-	9
10- K. Girard	-	T	T	T	T	T		4-	-	T	T	T	T		5-	-	T	T	T	T	8
	8	10	10	10	8	4		8	10	10	10	8	4		8	10	10	10	8	4	

Mrs. Gadeau

21308-02

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

CASTEL, division de CFMG INC

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DES
INDUSTRIES PETROLIERE, CHIMIQUE ET ATOMIQUE
Local 9-720

MINISTERE DU
TRAVAIL

JUN 28 1 37 PM '79

SECTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

A. Rétroactivité:

Les parties conviennent que les taux de salaire correspondant aux classifications décrites à l'Annexe "A" de la convention collective de travail, lesquelles sont en vigueur à compter du 23 avril 1979, auront un effet rétroactif au 1er janvier 1979. En conséquence, pour toutes les heures payées à l'intérieur de la période comprise entre le 1er janvier 1979 et le 22 avril 1979 inclusivement, l'Employeur versera à chaque employé, au prorata de la période travaillée, la somme de \$0.75 l'heure, sauf l'homme de service et gardien qui lui recevra \$0.50 l'heure.

Il est convenu et entendu que les dispositions susmentionnées couvrent exclusivement les employés qui sont effectivement à l'emploi de l'Employeur en date de la signature de la convention collective de travail, à savoir le 23 avril 1979.

B. Paiement forfaitaire:

Il est convenu et entendu que tous les employés qui sont effectivement à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature de la convention collective de travail ont droit à un paiement forfaitaire qui est calculé et attribué comme suit:

- i) L'employé qui a travaillé à temps plein du 1er janvier 1978 au 31 décembre 1978 recevra \$572.00, soit \$11.00 par semaine travaillée.
- ii) L'employé qui a travaillé une période moindre que celle décrite au paragraphe (i) ci-dessus recevra \$11.00 pour chaque semaine travaillée.

...2/

'79
APR 24 15 19

- C. Les dispositions contenues aux paragraphes A et B ci-dessus s'appliqueront également à chacun des employés dont les noms apparaissent ci-après qui sera rappelé au travail selon l'article 11, paragraphe 11.17 (d) et qui donnera suite à un tel avis de rappel au travail conformément à ce paragraphe 11.17 (d) de la convention collective de travail.

Guy Trudel
Yvon Genest
J.A.R. Primeau
M. Tremblay
M. Lafleur
J. Pednault
M. Gilbert
J. Beaulieu
R. GAUDREAU

Dans un tel cas, la remise à l'employé de la rétroactivité et du paiement se fera lors du versement de la première rémunération de l'employé concerné.

D. Repas:

Only Staff
Sauf les modalités décrites à l'Article 15, paragraphes 15.02 et 15.05 qui seront en vigueur à compter du 1er janvier 1980, et sujet aux conditions stipulées à ces paragraphes, les dispositions contenues à ces paragraphes 15.02 et 15.05 de l'Article 15 de la convention collective de travail s'appliquent rétroactivement au 1er janvier 1979.

E) *La présente lettre d'intente fait partie intégrante de la convention collective de travail signée ce 23 avril 1979*
Fait à Québec ce vingt-troisième jour d'avril 1979.

L'Employeur

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Le Syndicat

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Enr. Gadeau

21308-02

MINISTÈRE DU
TRAVAIL

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

JUN 22 1 30 PM '79

ENTRE

SECTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

CASTEL, division de CFMG INC

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DES
INDUSTRIES PETROLIERE, CHIMIQUE ET ATOMIQUE
Local 9-720

Les parties aux présentes conviennent d'amender l'article 24, paragraphe 24.01 de la convention collective de travail présentement en vigueur et qui devait se terminer le 2 octobre 1979, tel que ci-après:

24.01 Durée:

La présente convention est en vigueur à compter du 3 octobre 1976 jusqu'au 22 avril 1979.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leur signature par leurs représentants dûment autorisés à Québec, ce vingt-troisième jour d'avril 1979.

L'Employeur

Le Syndicat

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

'79
APR 24 15
PP