



Bureau du commissaire  
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail  
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective  
renouvellement


Certificat no:87-03579

Déposant: Employeur  
Accréditation:Q-22064-004

```

*****
* Signature Dépot ** Du Au ** Nb *
* DATE: 87/05/28 87/06/04 ** DUREE: 87/05/28 88/05/31 ** Sal:000 012 *
* ** ** *
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* CASTEL, DIVISION D'ULTRAMAR CANADA ** SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE *
* INC. ** L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE, LOCAL *
* 345, RUE FORTIN ** 720 *
* VILLE VANIER, QUEBEC ** *
* G1M 1B2 ** 1290, RUE SAINT-DENIS *
* ** MONTREAL, QUEBEC *
* ** H2X 3J7 *
*****
* ** *
* ** Municipalité: 20260 *
* ** *
* ** Activité: 6089 *
* ** *
* 2428-1 ** Affiliation: F.T.Q. *
*****

```

  
-----  
Signature

87-07-15  
-----  
Date

Pour renseignements

425, St-Amable,  
Québec G1R 4Z1  
418 643-3208

255 est, rue Cremazie  
Montréal H2M 1L5  
514 873-2723

87 JUN -4 11 35

720-05

QR-009-01-75

date d'accréditation 06/06/75

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

CASTEL

Division d'Ultramar Canada Inc.  
345, rue Fortin, Ville de Vanier, Québec  
Ci-après appelée "La Compagnie"

partie de première part;

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ÉNERGIE  
ET DE LA CHIMIE, Local 720 (F.T.Q.)  
Ci-après appelé "Le Syndicat"

partie de deuxième part.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La compagnie reconnaît que le syndicat est le détenteur d'un certificat d'accréditation syndicale, qui lui a été émis le 6 juin 1975 par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, service du droit d'association, et qu'il est en conséquence l'agent négociateur exclusif pour tous et chacun des salariés qui travaillent au 345 rue Fortin, Ville de Vanier, Québec, à l'exception de ceux dont il est fait mention à l'annexe "A".
- 1.02 L'expression "unité de négociation" telle qu'employée au présent contrat comprend les employés dont le Syndicat est le représentant collectif en vertu du certificat d'accréditation syndicale précité.
- 1.03 Si une nouvelle occupation est établie et s'il y a un doute quant à son inclusion dans l'unité de négociation ou si à la suite de changements importants, une occupation incluse dans l'unité d'accréditation devient susceptible d'en être exclue, une réunion peut être demandée par la Compagnie ou le Syndicat, dans un délai de deux (2) semaines, pour régler la question. À défaut d'entente, le litige sera soumis à un commissaire du travail suivant les dispositions du Code du Travail.
- 1.04 a) La Compagnie ne peut, au préjudice des employés qui, à la date de la présente convention, ont des droits acquis d'ancienneté, faire exécuter par des personnes autres que ces employés des travaux qui sont actuellement ordinairement exécutés par des employés de la Compagnie.
- b) Le sous-paragraphe ci-dessus ne s'applique pas:
- i) aux travaux que la compagnie ne croit pas être en mesure de faire exécuter à sa satisfaction par ses employés; ou,

- (ii) aux travaux pour lesquels la Compagnie ne dispose pas, à son avis, de l'équipement nécessaire; ou,
  - (iii) aux travaux qu'il serait dans l'intérêt de la Compagnie, à son avis, de faire exécuter par des personnes autres que des employés de la Compagnie.
- c) La décision de la Compagnie, en vertu du sous-paragraphe (b) ci-dessus pourra faire l'objet d'un grief. Dans un tel cas, le Syndicat devra démontrer que cette décision n'est basée sur aucun motif raisonnable et est discriminatoire à l'égard d'un ou plusieurs employés réguliers.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA GÉRANCE

2.01 Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, de diriger le personnel et de conduire son entreprise à son gré, la Compagnie 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 classier;
- d) le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

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 3 - NON-DISCRIMINATION

3.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée contre un employé par la Compagnie ou le Syndicat à cause de son adhésion ou de sa non-adhésion au Syndicat, de sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical, ou de son refus d'accepter une fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation ou de sa non-participation aux activités syndicales, ou à raison du fait qu'il est impliqué dans un grief ou qu'il a refusé d'en formuler un, ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe ou de ses opinions politiques.

ARTICLE 4 - ACTIVITÉS SYNDICALES

4.01 Le Syndicat devra informer la Compagnie des noms de ceux qu'il a choisis pour former le comité syndical. Le comité syndical, composé de deux (2) employés compris dans l'unité et membres de l'exécutif du Syndicat, est mandaté pour s'occuper de toute gestion relevant de la présente convention ou de son interprétation ou application ou de tout problème survenant entre la direction et les employés ou le Syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention, à l'exception des griefs à la première étape.

4.02 Le Syndicat informera la Compagnie du nom du délégué qu'il a choisi parmi les employés compris dans l'unité.

4.03 Enquête sur griefs avec permission préalable

Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail; cependant, avec la permission préalable de la Compagnie, qui ne doit pas la leur refuser sans motif raisonnable, les délégués d'atelier pourront faire enquête sur les griefs pendant les heures de travail, sans perte de salaire régulier.

4.04 Le délégué d'atelier et les membres du comité syndical (l'exécutif) local peuvent, après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat, qui ne doit pas la leur refuser sans motif raisonnable, s'absenter de leur travail pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de la Compagnie ou telles rencontres convoquées par un officier de conciliation ou d'arbitrage.

Si ces rencontres ont lieu pendant les heures régulières de travail du délégué et des membres du comité syndical local qui y assistent, les employés suivants ne subissent de ce fait aucune perte de leur salaire régulier.

- a) S'il s'agit de séances de négociations directes en vue du renouvellement de la convention collective et des rencontres convoquées par un officier de conciliation, 2 membres du comité syndical.
  - b) S'il s'agit des rencontres autres que celles visées au sous-paragraphe a), deux (2) employés choisis par le Syndicat parmi les membres du comité syndical.
- 4.05 Les représentants extérieurs du Syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la Compagnie.
- 4.06 La Compagnie recevra à ses bureaux, sur rendez-vous, pendant les heures normales d'affaires, les représentants extérieurs du Syndicat pour discuter de toutes choses se rapportant à l'application de la présente convention collective.
- 4.07 Toute communication interne du Syndicat local pourra être affichée sur le tableau d'affichage installé par la Compagnie et qui ferme à clé, et ce, après avoir été approuvée par la Compagnie.
- 4.08 Moyennant un préavis écrit de deux (2) jours ouvrables indiquant le nom des délégués et de la durée de l'absence requise, à la demande du Syndicat, la Compagnie, eu égard cependant aux nécessités du service, accordera aux employés désignés par le Syndicat, mais dont le nombre n'excédera par un (1) à la fois, un congé sans solde d'une durée n'excédant pas trente (30) jours afin de leur permettre d'assister à des congrès, journées d'études ou autres activités syndicales similaires. Le total des congés pour l'ensemble des employés n'excédera pas soixante (60) jours par année civile. Durant ce congé, un employé bénéficiera des dispositions de la présente convention comme s'il avait été au travail, sauf que la Compagnie ne sera pas tenue de payer de rémunération. Cependant, la Compagnie fera une avance de fonds à l'employé qui jouit d'un tel congé sans solde, et ce, jusqu'à raison de son salaire

hebdomadaire. Le Syndicat sera facturé pour chaque avance de fonds faite par la Compagnie, et le Syndicat devra remettre à la Compagnie, dans les quinze (15) jours de la date indiquée à la facture, les sommes ainsi avancées.

4.09 En cas d'absence ou d'incapacité d'agir d'un délégué, le Syndicat peut lui nommer un substitut parmi les employés de l'unité de négociation, et ce substitut a les pouvoirs et responsabilités du délégué pendant qu'il est en fonction.

4.10 Congé syndical pour les employés occupant une fonction syndicale à plein temps

Sur demande du Syndicat, les parties se rencontreront pour déterminer la durée et autres modalités d'un congé sans solde à être accordé à un employé choisi pour occuper une fonction syndicale à plein temps avec le Syndicat local ou le Syndicat national.

4.11 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.

ARTICLE 5 - RETENUE SYNDICALE

- 5.01 Conformément aux dispositions du Code du Travail, la Compagnie s'engage à déduire, chaque mois, de la paie de chaque employé de l'unité de négociation, une somme équivalente à la cotisation syndicale et à remettre le total de ces déductions, par chèque, dans les huit (8) jours de la perception finale dans un mois donné, à la personne désignée à cette fin par le Syndicat. La Compagnie remet également au Syndicat la liste des cotisants.
- 5.02 Les employés réguliers de l'unité de négociation, membres en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et ceux qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 5.03 L'employé régulier à l'essai doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi.
- 5.04 Toutefois, il est convenu et entendu que la Compagnie n'est pas tenue de congédier ou de mettre fin à l'emploi d'un employé régulier parce que le Syndicat l'a éliminé de ses cadres. Cependant, un tel employé régulier reste soumis aux stipulations de l'article 5.01 ci-dessus.
- 5.05 La Compagnie indique annuellement sur les formules T4 et Relevé 1 les montants déduits pour les cotisations syndicales.

## ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

### 6.01 Définition du grief

Tout employé qui se croirait 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, pourra soumettre son grief selon la procédure suivante:

#### Note

Aucune disposition de la procédure de griefs n'a pour but d'entraver le privilège d'un employé de discuter personnellement de ses problèmes particuliers avec ses supérieurs sans l'assistance d'un délégué du Syndicat si tel est son désir.

### 6.02 Première étape

L'employé concerné, accompagné de son délégué, devra, dans les quinze (15) jours de calendrier du fait à l'origine du grief (7 jours de calendrier dans un cas disciplinaire), soumettre le grief par écrit à son supérieur immédiat; dans le cas d'erreur sur la paie, l'employé alors absent aura sept (7) jours de calendrier à partir de son retour au travail pour faire son grief.

Son supérieur immédiat devra rendre sa décision par écrit dans les quatre (4) jours de calendrier suivants.

### 6.03 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 le délai de quatre (4) jours de calendrier prévu à l'article 6.02, le grief devra être soumis par écrit par le comité syndical, dans les sept (7) jours de

calendrier suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 6.02, à la Compagnie, à la personne désignée. La Compagnie rencontrera le comité syndical et rendra une 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 soumettra un grief pourra assister à la réunion prévue à cette étape.

6.04 Si la Compagnie fait défaut de rendre sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours prévus au paragraphe 6.03 ou si aucune entente n'intervient dans ce délai, le Syndicat doit, dans les vingt (20) jours de calendrier suivant l'expiration de ce délai, aviser la Compagnie par écrit qu'il entend soumettre le grief à l'arbitrage, tel écrit étant ci-après appelé la "demande d'arbitrage".

6.05 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, cette demande sera faite par écrit, dans les délais prévus, et adressée à l'autre partie à la présente convention, et ladite partie indiquera en même temps la sélection de son arbitre, la nature du grief, la correction demandée et la section ou les sections de la convention qui sont supposées avoir été violées.

6.06 Grief collectif

Si plusieurs employés se croient justifiés de se plaindre de l'application ou de l'interprétation de cette convention, ceux-ci peuvent soumettre un grief collectif par écrit dans les quatorze (14) jours de calendrier du fait à l'origine du grief, à la deuxième étape, et la procédure prévue ci-dessus s'appliquera.

6.07 Grief du Syndicat

Si, par suite de l'application ou de l'interprétation de cette convention, le Syndicat comme tel est lésé dans ses droits et si aucun employé n'a l'intérêt requis pour formuler tel grief, le Syndicat peut lui-même

soumettre un grief par écrit dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier du fait à l'origine du grief à la deuxième étape et la procédure prévue ci-dessus s'appliquera.

6.08 Grief de la Compagnie

La Compagnie pourra soumettre, par écrit au Syndicat, dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier, du fait à l'origine du grief, tout grief résultant de l'interprétation ou de la violation prétendue des clauses de cette convention. Le Syndicat devra rendre sa décision par écrit, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivront la réception d'un grief. Si la décision n'est pas rendue dans le délai prescrit de trente (30) jours de calendrier, la Compagnie devra, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration de ce délai, adresser au Syndicat sa demande d'arbitrage. La procédure prévue aux présentes s'appliquera ensuite.

6.09 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 la demande d'arbitrage prévue au paragraphe 6.04, au paragraphe 6.06, au paragraphe 6.07 et au paragraphe 6.08, désigné par le Ministère du travail. La lettre demandant au Ministère du travail de désigner un arbitre doit être faite dans les trente (30) jours de la demande d'arbitrage.

6.10 La décision de l'arbitre chargé de décider d'un grief est finale et lie les parties à la présente convention, de même que les employés.

6.11 L'arbitre ne peut amender ni supprimer l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, y ajouter ou y suppléer.

6.12 Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire et/ou autre bénéfice à l'employé concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par l'employé lui soit remboursée en tout ou partie; l'arbitre peut également ordonner s'il le juge à propos, le réembauchage d'un

employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée, l'arbitre devant tenir compte cependant que la Compagnie a le droit de discipline pour cause juste et suffisante. En rendant sa décision, l'arbitre doit tenir compte des us et coutumes de la Compagnie.

6.13 Chaque partie paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre et tous les frais de ses représentants et témoins.

6.14 Présentation de la preuve à l'arbitrage

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

6.15 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Ils peuvent être modifiés par entente écrite des parties.

ARTICLE 7 - GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE

- 7.01 Toute grève ou contre-grève est interdite en toutes circonstances pendant la durée de la présente convention collective 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 58 du Code du Travail. Ni le Syndicat, ni aucune personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonneront, n'encourageront ou ne supporteront un ralentissement d'activités de la part des employés, non plus qu'une ligne de piquetage aux abords des établissements de la Compagnie.

## ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

- 8.01 Aux fins de cette convention et à moins de stipulation expresse contraire, l'ancienneté signifie la période pendant laquelle un employé a été dans l'unité de négociation, effectivement à l'emploi de la Compagnie, dans une occupation régie par la présente convention collective.
- 8.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé à l'essai doit avoir accompli quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs de travail. Cette période terminée, son ancienneté rétroagit à la date de son embauchage.

### Statut de l'employé

L'employé régulier signifie tout employé visé par la présente convention qui a de l'ancienneté.

L'employé à l'essai signifie tout employé visé par la présente convention, embauché pour remplir un poste régulier devenu vacant de façon permanente ou un nouveau poste régulier et qui compte moins de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs de travail dans ce poste.

Durant sa période d'essai, un nouvel employé n'a aucun droit d'ancienneté et la Compagnie peut le permuter, le rétrograder, le transférer, le mettre à pied ou le congédier, sans qu'il ait droit de recours à la procédure de grief.

L'employé temporaire signifie tout employé embauché pour une période indéfinie pour combler des absences pour cause de vacances, maladie, accidents, activités syndicales, congés autorisés ainsi que tout salarié embauché pour une semaine ou moins afin d'accomplir un surcroît de travail de caractère temporaire ou occasionnel.

L'employé temporaire n'a pas droit à la procédure de grief et n'acquiert pas d'ancienneté.

L'employé "saisonnier" signifie un employé temporaire embauché pour un surcroît saisonnier de travail dans la période du 1<sup>er</sup> novembre au 31 mars. Ces postes saisonniers seront remplis par les personnes que l'employeur embauchera. Si un tel employé compte plus de quatre-vingt-dix (90) jours de travail dans le même poste, il aura priorité d'embauchage dans ce poste la saison suivante, nonobstant toute autre disposition de l'article 8 de la présente convention. Au cas de refus de sa part, il perd ce droit.

Tout surcroît de travail de caractère temporaire ou occasionnel dans la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre pourra être effectué par un ou des employés saisonniers à la condition que celui-ci ou ceux-ci possèdent la compétence pour remplir avec efficacité les exigences normales de la tâche après une période de familiarisation. Au cas de refus de sa ou de leur part, la Compagnie pourra avoir recours à un ou des employés temporaires pour accomplir tel surcroît de travail de caractère temporaire ou occasionnel.

### 8.03 Définition

Pour les fins d'application de l'article, les expressions suivantes, transfert, période de familiarisation sont définies comme suit:

a) Transfert: signifie le passage d'un employé d'un poste à un autre.

b) Période de familiarisation:

signifie une période d'adaptation pour l'employé qui possède, outre la préparation de base appropriée, des connaissances suffisantes dans le genre de travaux compris dans l'occupation pour pouvoir les exécuter d'une manière satisfaisante une fois qu'il aura été mis au courant des détails et des procédés particuliers à l'occu-

pation visée et qu'il aura obtenu les renseignements relatifs à ces travaux. Cette période peut varier selon les occupations, mais elle doit être restreinte.

8.04 Transfert

La Compagnie pourra en tout temps transférer un employé d'une occupation à une autre, le tout sans discrimination.

Un employé régulier qui désire être transféré en informera la Compagnie sur la formule prévue à cette fin pour un poste à la fois.

Dans le cas d'une création d'une nouvelle occupation, la Compagnie affichera l'occupation pendant cinq (5) jours et choisira parmi les employés qui auront signifié leur intérêt envers cette occupation celui qui a la compétence pour remplir avec efficacité les exigences normales de la tâche après une période normale de familiarisation. À compétence à peu près égale entre deux ou plusieurs employés, l'ancienneté prévaudra.

8.05 De façon temporaire, la Compagnie pourra assigner un employé à une autre occupation que son occupation régulière pour une période d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours, sauf dans le cas de maladie, accident, congé syndical ou autre absence autorisée d'un plus long délai.

8.06 Réduction de personnel

Dans le cas de réduction du personnel, les règles suivantes s'appliquent:

- a) l'employé affecté par la réduction de personnel déplacera le plus jeune employé dans l'occupation dont il est jugé capable de remplir les exigences normales, après avoir complété une période raisonnable de familiarisation. Ce dernier employé déplacera le plus jeune employé à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation après avoir complété une période

raisonnable de familiarisation. Si ces conditions ne sont pas rencontrées, l'employé est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.

- b) Aucun employé régulier ne sera mis à pied de préférence à un employé à l'essai, saisonnier ou temporaire de la même unité de négociation à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

8.07 Rappel au travail des employés réguliers mis à pied

Dans le cas d'une occupation devenue vacante de façon permanente que la Compagnie désire combler, elle devra y appeler selon leur ancienneté les employés réguliers mis à pied avant d'embaucher des personnes qui n'ont pas de droits d'ancienneté: les employés ainsi rappelés devront cependant pouvoir remplir les exigences normales de l'occupation pour laquelle ils sont rappelés.

- 8.08 a) Un employé dûment rappelé par l'employeur devra revenir au travail dans les quinze (15) jours de calendrier de ce rappel, à défaut de quoi, il sera considéré comme ayant quitté volontairement son emploi, sauf s'il ne peut le faire à cause de maladie ou d'accident. Dans ce dernier cas, l'employé devra en informer sans délai l'employeur qui pourra lui exiger une preuve à sa satisfaction de son état de santé.
- b) Les dispositions du paragraphe 8.07 s'appliquent également aux occupations temporaires d'un délai prévisible de plus de cinq (5) jours ouvrables. Un employé régulier mis à pied pourra cependant refuser de retourner au travail s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier.

- 8.09 Si un employé ayant des droits acquis d'ancienneté dans l'unité de négociation est absent du travail à cause d'un congé autorisé, pour cause de maladie ou d'accident ou de suspension disciplinaire, son ancienneté s'accumule pendant cette absence, sujet cependant aux dispositions de l'article 8.14.

- 8.10 Nonobstant toute disposition contraire contenue aux présentes, un employé ayant des droits acquis d'ancienneté dans l'unité de négociation, qui est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident, ou de congé autorisé, ou de suspension disciplinaire, est considéré comme titulaire de son occupation. À son retour au travail, il reprend son occupation, sujet cependant à l'article 8.14.

Cependant, si durant la période d'absence, des changements dans le personnel sont intervenus par suite de l'application du présent article 8 et qu'il n'y ait dans son occupation, au moment de son retour au travail, aucun titulaire ayant moins d'ancienneté que lui, l'employé qui a été absent est considéré comme ayant été déplacé.

- 8.11 Le nom d'un employé régulier mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pendant une période de douze (12) mois, sauf si pendant cette période, il perd ses droits d'ancienneté en vertu de l'article 8.14.

8.12 Avis de mise à pied

Sauf les cas fortuits, de force majeure, arrêts de travail touchant d'autres unités de négociation à l'intérieur d'Ultramar Canada Inc., membres du Syndicat des Travailleurs de l'Énergie et de la Chimie, rendant inopérant le travail fait par les employés de l'unité de négociation, un employé régulier doit recevoir un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables avant sa mise à pied; copie de cet avis est transmise au Syndicat.

Dans le cas de changements technologiques importants qui pourraient amener directement la fermeture d'un département et la mise à pied d'employés réguliers en conséquence, la Compagnie avisera le Syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance.

- 8.13 La liste des employés réguliers au moment de la signature de la convention collective avec leur ancienneté respective a été agréée par les parties et ne peut être modifiée que de la façon prévue aux

présentes. Le Syndicat sera informé par écrit des modifications à cette liste qui apparaît à l'Annexe "C".

Une fois l'an, le ou vers le 15 janvier, la Compagnie affichera pendant dix (10) jours ouvrables, bien à la vue des employés, la liste d'ancienneté. Si cette liste contient des erreurs ou des omissions, elles seront discutées et corrigées par voie de grief, à moins que l'ancienneté de l'employé n'ait pas varié ou ne soit pas terminée depuis le dernier affichage d'une telle liste. Une copie de cette liste sera envoyée au Syndicat.

8.14 Perte des droits d'ancienneté

Un employé perd ses droits d'ancienneté:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause et que cette décision n'est pas renversée ou modifiée par les parties ou par décision d'un arbitre;
- c) lorsqu'il omet de donner suite à l'avis de rappel dans les quinze (15) jours de calendrier de l'avis de rappel qui lui a été adressé par la Compagnie à sa dernière adresse connue, par courrier recommandé ou s'il fait défaut de se rapporter au travail après avoir accepté un rappel pour une occupation temporaire;
- d) après avoir été mis à pied pour manque de travail, lorsqu'il n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois suivant sa mise à pied;
- e) si, par maladie ou accident autre qu'un accident de travail, il est absent de son travail pour une période consécutive de plus de vingt-quatre (24) mois;
- f) lorsqu'il prend sa retraite.

La Compagnie doit transmettre au Syndicat par courrier ordinaire, une copie de tout avis donné par elle en vertu du paragraphe (c) de l'article 8.14.

- 8.15 Un employé ne peut exercer ses droits d'ancienneté en vertu de l'article 8 qu'à l'égard d'employés ou de personnes de compétence à peu près équivalente ou inférieure.
- 8.16 L'employé régulier qui est devenu incapable de remplir les exigences de son occupation pourra demander par écrit à la Compagnie de passer dans une autre occupation. La Compagnie pourra affecter un tel employé dans tout poste vacant qu'elle désire combler, et ce, avant une demande de transfert.
- 8.17 Lorsqu'un employé est promu à un poste hors de l'unité d'accréditation, les parties conviennent de se rencontrer et de s'entendre sur les modalités de continuation et d'accumulation de l'ancienneté de cet employé.

ARTICLE 9 - SALAIRES ET OCCUPATIONS

9.01 Les employés occupant les fonctions mentionnées à l'Annexe "B" attachée à la présente convention, sont rémunérés aux taux de salaire hebdomadaire indiqués à telle annexe en regard de leur occupation respective, sujet cependant aux autres dispositions de la présente convention.

9.02 Occupation nouvelle ou substantiellement modifiée

Si une classification nouvelle est établie pendant la durée de la convention ou si une classification existante est substantiellement modifiée, les parties tenteront de s'entendre sur le taux de cette classification en prenant en considération le taux d'occupation similaire ou connexe mentionné aux annexes. À défaut d'entente, la Compagnie fixe le taux qu'elle considère approprié et le Syndicat peut formuler un grief à la deuxième étape prévue au paragraphe 6.03.

9.03 a) Les employés sont payés par chèque remis à tous les deux jeudis. Lorsque l'un des jours prévus pour la paie est un jour férié, les employés seront payés le jour précédent. Le paiement des heures supplémentaires faites par chaque employé sera effectué le même jour que la paie et comprendra normalement toutes les heures supplémentaires effectuées par chaque employé jusqu'à la période de paie précédente.

b) Chaque chèque de paie doit comporter les indications suivantes:

1. Nom et numéro de l'employé
2. Date et période de paie
3. Nombre d'heures travaillées si applicable
4. Montant brut de la paie
5. Détail des déductions
6. Montant net de la paie

7. Les heures supplémentaires travaillées ou le montant payé pour ce travail.

9.04 Le mot "semaine" employé dans le présent article désigne une période de paie de sept (7) jours, soit du lundi au dimanche inclusivement.

ARTICLE 10 - SEMAINE DE TRAVAIL

- 10.01 La semaine moyenne de travail sera de trente-sept (37) heures par semaine, ne comprenant pas la période de repas non payée, soit 1922 heures par année. Les horaires de travail seront déterminés par la Compagnie et affichés sur les lieux de travail. Les modalités d'application sont décrites à la lettre d'entente No. 5.
- 10.02 Les dispositions contenues au paragraphe 10.01 ci-dessus n'ont pas pour but de garantir un nombre d'heures par jour ou par semaine ni d'empêcher de cédule une semaine de travail plus courte ou plus longue lorsque les conditions d'affaire l'exigeront.
- 10.03 Les employés ont droit à deux périodes de repos de dix (10) minutes chacune par jour à un temps désigné par le directeur des services de bureau. Ils ont droit à une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes pour tout travail de temps supplémentaire d'au moins deux (2) heures, s'il y a continuité entre ce travail et leur cédule régulière de travail.
- 10.04 Les mots "temps supplémentaire" signifient le temps passé au travail à la demande de la Compagnie en dehors des heures normales de travail, le cas échéant, en dehors des heures déterminées dans les horaires fixés en vertu dudit article 10 ou convenus entre les parties.
- 10.05
- a) Le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie (1-1/2) le salaire horaire prévu à l'Annexe "B" pour l'occupation de l'employé.
  - b) Le temps supplémentaire accompli le dimanche est rémunéré à raison du double du salaire horaire prévu à l'Annexe "B" pour l'occupation de l'employé.
  - c) Le travail effectué un jour de fêtes mentionnées à l'article 11.01 est considéré comme du temps supplémentaire pour les employés qui ne

sont pas cédulés pour travailler ce jour-là et est rémunéré à raison d'une fois et demi (1-1/2) le salaire horaire régulier prévu à l'Annexe "B" pour l'occupation de l'employé; toutefois, dans le cas où le travail est effectué le jour de Noël ou le jour de l'An, l'employé sera rémunéré à raison de deux (2) fois le salaire horaire régulier prévu à l'Annexe "B" pour l'occupation de l'employé.

- 10.06 Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales a droit à un minimum de deux (2) heures au taux applicable.
- 10.07 Un employé régulier a le droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire qui excède trente (30) minutes, à moins que l'employeur n'ait pu trouver dans le service où tel travail doit être fait un autre employé de la même occupation et consentant à le faire. L'employeur peut dans un tel cas choisir d'offrir ce travail en temps supplémentaire à d'autres.
- 10.08 Le travail supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre les employés travaillant dans l'occupation et dans le service où tel travail doit être fait.

ARTICLE 11 - JOURS DE FÊTES

11.01 Les jours de fêtes suivants seront chômés:

Jour de l'An

Vendredi Saint

Fête de Dollard

St-Jean Baptiste

Confédération

1<sup>er</sup> lundi d'août

Fête du Travail

Action de Grâce

24 décembre (l'après-midi à compter de midi)

Noël

26 décembre

31 décembre (l'après-midi à compter de midi)

\* 1 congé mobile à être pris par entente entre employé et superviseur: si cette demande est pour le 2 janvier, elle ne sera pas refusée.

11.02 a) Lorsqu'un ou plusieurs jours de fêtes coïncident avec un ou plusieurs jours où l'employé régulier ou saisonnier jouit normalement d'un congé selon les cédules de travail fixées en vertu de cette convention, ce jour de fête ou ces jours de fêtes est reporté ou sont reportés au premier ou deux premiers jours ouvrables qui précèdent ou qui suivent tel congé.

b) Nonobstant les dispositions mentionnées au paragraphe (a) ci-dessus, si par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, l'une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions du présent article s'appliquent au jour indiqué dans la proclamation.

11.03 a) Sauf si l'employé reçoit une compensation en vertu du Programme d'Avantages Sociaux pour les employés réguliers, le salaire de

l'employé ne doit pas être réduit par suite du fait que l'un ou l'autre des jours de fêtes ci-dessus mentionnés tombe ou est reporté pendant leur semaine régulière de travail.

- b) Le paragraphe précédent est sans préjudice aux droits d'un employé d'être rémunéré conformément aux autres dispositions de cette convention, pour tout travail effectué pendant l'un des jours de fêtes ci-dessus mentionnés.

11.04 Pour avoir droit au bénéfice prévu au paragraphe 11.03 (a), un employé doit être un employé régulier ou saisonnier et avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1. Maladie ou accident. En tel cas, la Compagnie pourra exiger un certificat médical.
2. Congé autorisé et payé en vertu de la présente convention.
3. Service de juré ou de témoin prévu à la présente convention.
4. Permission préalable obtenue de la Compagnie.

De plus, l'employé saisonnier devra avoir complété quinze (15) jours de travail avant la fête dans la saison.

ARTICLE 12 - VACANCES

- 12.01 La période pendant laquelle un employé acquiert le droit aux vacances s'étend du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin. Cette période sert d'année de référence.
- 12.02 Un employé qui, au cours de l'année de référence, n'a pas complété un an d'ancienneté, a droit à un (1) jour de vacances payé par mois de travail (maximum 10 jours). La paye de ses vacances sera l'équivalent de quatre pourcent (4%) de son salaire total brut durant l'année de référence.
- 12.03 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété un an d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- 12.04 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété dix (10) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- 12.05 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété vingt (20) ans d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.
- 12.06 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété vingt-cinq (25) ans d'ancienneté a droit à six (6) semaines de vacances payées.
- 12.07 La rémunération des vacances prévues aux paragraphes 12.03 à 12.06 est basée sur le taux de salaire hebdomadaire régulier en vigueur à la prise des vacances.
- 12.08 Nonobstant le paragraphe 12.07 ci-dessus, la rémunération des vacances prévues aux paragraphes 12.03 à 12.06 de l'employé absent pour cause de maladie sur une période cumulative de six (6) mois ou plus au cours de l'année de référence ou mis à pied pour une période de trois (3) mois ou plus au cours de l'année de référence, équivaut à deux pourcent (2%) du salaire gagné durant l'année de référence pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit en raison de son ancienneté. Pour les fins de ce paragraphe seulement, le salaire gagné comprend les prestations

d'invalidité de courte durée versées en vertu du Programme d'Avantages sociaux.

12.09 La période de vacances sera du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année et la priorité pour le choix des dates de vacances annuelles sera accordée aux employés réguliers par ordre d'ancienneté. Afin de permettre aux employés réguliers de faire connaître leur choix de vacances annuelles à être prises au cours des mois de janvier, février, mars, avril et mai, la Compagnie affichera une liste du premier au dernier jour du mois de novembre de l'année qui précède la prise des vacances, le tout sujet à l'approbation de la Compagnie.

La Compagnie affichera une deuxième liste au mois d'avril de chaque année afin de permettre aux employés réguliers de faire connaître leur choix de vacances annuelles de juin à décembre inclusivement, le tout sujet à l'approbation de la Compagnie. Les vacances se prennent d'une manière continue en autant qu'il est possible de le faire, sauf qu'un employé ne peut choisir plus de trois (3) semaines consécutives de vacances.

12.10 L'employé reçoit sa paye de vacances avant son départ en vacances.

12.11 Un employé ne peut être rappelé au travail durant sa période de vacances.

12.12 Si l'une des fêtes mentionnées à l'article 11 survient ou est reportée dans la période de vacances d'un employé, cet employé aura droit à une (1) journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux de salaire régulier.

12.13 L'employé qui cesse d'être à l'emploi de la Compagnie par suite de congédiement, départ volontaire, mise à pied ou autre raison, a droit lors de son départ au paiement des vacances annuelles selon les modalités prévues aux paragraphes précédents, s'il ne les a pas alors prises, et en plus à une rémunération équivalente à 4, 6, 8, 10, 12% du salaire total

brut gagné depuis le 1<sup>er</sup> juillet précédant son départ, conformément au nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit en raison de son ancienneté.

- 12.14 Le congé de vacances auquel l'employé a droit doit être pris avant le 31 décembre de chaque année. L'employé qui est incapable de prendre son congé de vacances avant cette date à cause de maladie ou accident recevra la paie de vacances avant la fin de la période de prise du congé de vacances. Les prestations d'invalidité du Programme d'Avantages sociaux seront suspendues durant ce congé de vacances.

ARTICLE 13 - CONGÉ DE MATERNITÉ

13.01 Tout congé de maternité sera sujet aux critères prévus par la loi et les règlements sur les normes du travail. Toutefois, un tel congé pourra se prolonger jusqu'à une période maximum de deux (2) mois après la fin du congé de maternité.

ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 Toute mesure disciplinaire imposée à un employé doit lui être confirmée avec diligence par écrit, en indiquant les motifs de cette mesure. Une copie de cet avis doit en même temps être transmise au Syndicat.
- 14.02 La signature par un employé de tout avis ou document prévu au présent article n'implique pas reconnaissance par lui de la véracité des faits qui y sont mentionnés.
- 14.03 Une réprimande écrite au dossier d'un employé est automatiquement annulée après douze (12) mois sauf si cette réprimande est alors l'objet d'un grief non réglé.

ARTICLE 15 - DIVERS

- 15.01 Cette convention peut, pendant sa durée, être modifiée par entente mutuelle.
- 15.02 Toute disposition de cette convention, qui enfreindrait la législation fédérale ou provinciale, est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.
- 15.03 La Compagnie doit fournir une copie de cette convention à chaque employé et dix (10) copies au Syndicat.
- 15.04 La Compagnie 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, numéro d'emploi, 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.
- 15.05 Le Syndicat doit fournir par écrit à la Compagnie le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- La Compagnie fournira au Syndicat le nom des personnes à qui toute correspondance relative à la convention collective doit être adressée.
- 15.06 Disposition raisonnable et coopération
- La Compagnie convient de continuer à prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés; le Syndicat et les employés coopéreront avec la Compagnie à cette fin.
- 15.07 Tout avis ou document qui doit être adressé au Syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé à l'adresse suivante:

Syndicat des travailleurs de  
l'Énergie et de la Chimie  
4715, des Replats  
Suite 190  
Charlesbourg Ouest, Québec  
G2J 1B8

La Compagnie sera informée par le Syndicat si cette adresse devait être changée.

- 15.08 Lorsque les parties consentent expressément à renoncer à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.
- 15.09 La Compagnie ne peut considérer un employé responsable d'un accident, en raison du seul fait de cet accident.
- 15.10 La Compagnie transmettra au Syndicat au moins sept (7) jours avant leur entrée en vigueur le texte de tout nouveau règlement d'ordre général concernant la discipline.

Aucun règlement d'ordre général concernant la discipline qui comporterait l'application automatique de mesures disciplinaires mentionnées ne pourra être édicté par la Compagnie sans l'assentiment du Syndicat, qui ne devra cependant pas refuser cet assentiment sans motif raisonnable.

Le présent paragraphe ne restreint pas le droit de la Compagnie d'imposer à un employé pour juste et raisonnable cause une mesure disciplinaire.

ARTICLE 16 - SERVICE DE JURÉ OU TÉMOIN

16.01       Lorsqu'un employé régulier sera appelé à servir comme juré pendant ses heures normales de travail, il recevra la différence entre son indemnité de juré et le salaire régulier qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, pourvu qu'il se rapporte au travail le plus tôt possible après avoir été libéré.

16.02       Lorsqu'un employé régulier, durant ses heures normales de travail, est appelé à comparaître devant un tribunal autre qu'un tribunal d'arbitrage en sa qualité d'employé de l'employeur ou dans une cause impliquant l'employeur, il recevra, pour la période durant laquelle son absence est nécessaire à cette fin, la différence entre son indemnité comme témoin et le salaire régulier qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, pourvu qu'il se rapporte au travail le plus tôt possible après avoir été libéré.

Si le temps de voyage de cet employé exige un délai plus long, sur demande que l'employé fera avant le début de son absence, la Compagnie lui accordera, pour le temps nécessaire à ce voyage, un permis d'absence payé aux conditions énoncées ci-haut.

Les dispositions du présent article s'appliquent également à l'employé assigné par la Couronne à comparaître comme témoin devant un Tribunal dans une cause où il n'est pas partie ou intimé.

ARTICLE 17 - ÉLECTIONS

17.01 La Compagnie accordera, le jour du scrutin, à chaque employé électeur aux élections fédérales ou provinciales la période de congé nécessaire pour que celui-ci ait pendant les heures d'ouverture des bureaux de scrutin quatre (4) heures consécutives pour voter, sans tenir compte du temps normalement accordé pour le repas du midi, sans perte de salaire régulier. Le temps pour voter sera accordé à la convenance de la Compagnie.

ARTICLE 18 - CONGÉS SPÉCIAUX

18.01 a) Lorsqu'un décès survient parmi les proches parents d'un employé permanent travaillant à temps plein, celui-ci n'est pas pénalisé pour les heures de travail perdues pendant la période allant du jour du décès à celui de l'enterrement à condition que celle-ci ne dépasse pas trois (3) jours ouvrables. L'employé devra aviser son supérieur avant de s'absenter du travail.

On entend par proches parents le conjoint, les parents, les grands-parents, le frère, la soeur, le fils, la fille, les petits-enfants, la belle-mère, le beau-père, le beau-frère, la belle-soeur, le gendre, la bru.

b) Deux (2) jours consécutifs de calendrier dont le jour de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

c) À l'occasion d'un changement de domicile nécessitant le déménagement de son ameublement, le jour du déménagement.

ARTICLE 19 - PROGRAMMES D'AVANTAGES SOCIAUX POUR LES EMPLOYÉS RÉGULIERS

- 19.01 Le Programme d'avantages sociaux pour les employés réguliers actuellement en vigueur, le demeurera pendant la durée de la présente convention, sujet cependant à toute législation gouvernementale et/ou à toute modification apportée par l'assureur impliqué ou par la Compagnie. Il est entendu que tous les droits et interprétations sont régis par les textes officiels des régimes, les polices directives collectives publiées par les assureurs, les règlements gouvernementaux et la politique de la Compagnie.

ARTICLE 20 - TEMPÊTES

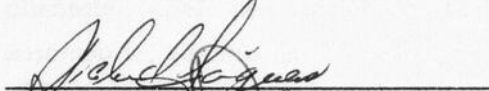


- 20.01 Dans le cas d'intempéries rendant impossible la circulation des autobus de la C.T.C.U.Q. à l'intérieur de son territoire et empêchant ainsi certains employés de se rendre au travail, la Compagnie accepte de payer à ces employés le salaire régulier auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé, à la condition qu'ils se rapportent dans l'heure qui suit la mise en circulation des autobus de la C.T.C.U.Q.

ARTICLE 21 - DURÉE DE LA CONVENTION

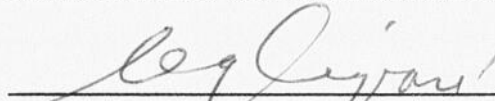
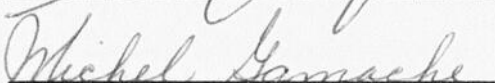
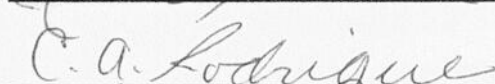
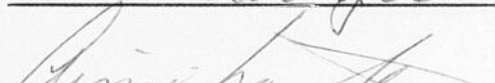
21.01 Cette convention collective de travail entrera en vigueur à la date de sa signature et se terminera le 31 mai 1988. Les clauses et les annexes faisant partie de la dite convention n'ont d'effets rétroactifs que lorsque expressément spécifié. Les lettres d'entente font partie de la présente convention.

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 28 mai 1987.

CASTEL, Division d'Ultramar Canada Inc.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ÉNERGIE ET DE LA CHIMIE, Local 720 (F.T.Q.)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

Reconnaissance et juridiction

Conformément à l'article 1.01, les parties conviennent de l'exclusion de certaines occupations mais non sans se limiter à la liste des occupations suivantes:

chef de service-centre de confort, chef de service-opérations, chef de service-ventes au détail, chef de section-crédit, chef de service-comptabilité, chef de section-livraisons, superviseur-service de brûleurs, chef de section-service à la clientèle, chef de section-comptabilité, directeur de zone-ventes au détail automobile, administrateur de zone, chef de service-groupe ressources, superviseur-groupe ressources, représentant aux ventes, coordonnateur-construction et secrétaire de direction.

ANNEXE "B"

Salaire hebdomadaire

	<u>Occupations</u>	<u>1er juin 86</u>	<u>1er juin 87</u>
Service de la comptabilité:	Commis-contrôle, stocks Commis-caisse	\$372.00	\$385.00
Service de crédit :	Commis-service à la clientèle	\$372.00	\$385.00
Service des brûleurs et livraison :	Commis-service à la clientèle	\$372.00	\$385.00
Service du secrétariat :	Téléphonistes/Réceptionnistes Employés de secrétariat	\$372.00	\$385.00

À compter du 1<sup>er</sup> juin 1986, s'ajoute au taux de salaire hebdomadaire précédemment mentionné une prime à l'ancienneté qui s'établit comme suit:

Après un an d'ancienneté	:	\$ 4.00	par semaine
Après deux ans d'ancienneté	:	\$ 5.00	par semaine
Après trois ans d'ancienneté	:	\$ 7.00	par semaine
Après quatre ans d'ancienneté	:	\$10.00	par semaine
Après cinq ans d'ancienneté	:	\$10.00	par semaine

pour un total maximum de \$36.00 par semaine pour la prime à l'ancienneté.

Note: L'employé à l'essai recevra \$10.00 en moins que le taux de salaire hebdomadaire ci haut-mentionné.

ANNEXE "C"

Liste des employés réguliers

Date d'emploi

Doré	Rachel	8	janvier	1963
Rodrigue	Charles-André	1	février	1969
Dupuis	Yolande	21	janvier	1970
Dupuis	Yolande	21	janvier	1974
Légaré	Jean-Guy	4	juillet	1972
Gamache	Michel	25	septembre	1972
Robitaille	Jean-Pierre	15	novembre	1973
Dussaut	Lise	28	janvier	1974
Magnan	Lucie	3	mai	1976
Giguère	Guy	28	juin	1976
Drolet	Colette	25	septembre	1978
Leclerc	Johanne	7	juillet	1980
Cadorette	Chantal	9	octobre	1980

Lettre d'entente no. 1

Les parties conviennent que pour le choix de prise de vacances et dans le cas de mise à pied, l'ancienneté de Madame Yolande Dupuis sera calculée en comptant sa dernière date d'entrée au service de la Compagnie.

Lettre d'entente no. 2

Les parties conviennent que si un ou une employé (e) se marie durant la présente convention, la Compagnie lui versera la somme de 20,00 \$ par année d'ancienneté minimum de 25,00 \$, maximum de 100,00 \$, comme boni de mariage.

Lettre d'entente no. 3

Les parties conviennent que durant la période du 15 novembre au 30 avril, un (1) employé par service, mais pas plus que deux (2) employés de bureau à la fois ne pourra être en vacances.

Lettre d'entente no. 4

Les parties conviennent que les heures supplémentaires travaillées par un employé régulier seront payées conformément aux dispositions contenues à l'Article 10 de la convention collective ou, au choix de l'employé, ce dernier prendra un temps équivalent en congé en plus et au moment de sa période de vacances annuelles. Toutefois, l'employé régulier ne peut accumuler plus d'une (1) semaine de temps équivalent en congé.

Lettre d'entente no. 5

- a) À compter du 1<sup>er</sup> juin 1987, les cédules de travail et les heures quotidiennes de travail seront réparties par la Compagnie de façon à permettre douze (12) vendredis de congé compensatoires aux employés réguliers seulement et par rotation de personnel.

- b) La semaine normale de travail sera de trente huit (38) heures et trois quart (3/4) excluant la période de repas non payée, lorsque la semaine normale de travail est établie du Lundi au Vendredi inclusivement.

La semaine de travail sera de trente et une (31) heures ne comprenant pas la période de repas non payée lorsque la semaine normale de travail est établie du Lundi au Jeudi inclusivement.

- c) Les cédules et les heures quotidiennes de travail seront de 08h00 à 16h45 avec une interruption d'une heure non rémunérée pour le repas. L'horaire de travail pourra être modifié de temps à autre afin de rencontrer les exigences des opérations. Toutefois, dans un tel cas, la moyenne des heures travaillées demeure la même.
- d) Lorsqu'un Vendredi de congé compensatoire coïncide avec une absence autorisée, à l'exception d'une absence reliée à une maladie, un accident ou une absence pour activités syndicales, il y aura remise du Vendredi de congé compensatoire.
- e) Pour chaque Vendredi de congé compensatoire qui coïncide avec un jour de vacances, l'employé bénéficiera d'un jour de congé payé additionnel qui sera pris avant ou après la période de vacances. L'employé ne pourra reprendre de cette façon qu'un seul Vendredi de congé compensatoire par année-vacances.
- f) Un employé régulier n'aura pas le droit de refuser de travailler lors d'un Vendredi de congé compensatoire. S'il est requis de travailler lors de son Vendredi de congé, ce Vendredi de congé compensatoire pourra être remis à une période convenue entre la Compagnie et l'employé régulier concerné.
- g) Un paiement forfaitaire de \$1,000.00 sera payable à la signature de la convention collective. Il est entendu que ce paiement est effectué en guise

de compensation pour la majoration des heures normales de travail et qu'il s'agit là d'un règlement unique et final.

Lettre d'entente no. 6

Dans le cas d'une relocalisation de la place d'affaires de la Compagnie, le Syndicat en sera informé aussitôt que possible et les représentants de la Compagnie rencontreront les représentants du Syndicat pour leur faire part des circonstances entourant une telle relocalisation.

Lettre d'entente no. 7

Dans le cas d'une mise à pied permanente, l'employé régulier reçoit une indemnité de fin d'emploi égale à une semaine de salaire de base pour chaque année complète d'ancienneté jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines. La Compagnie détermine, de plein droit, et à sa seule discrétion, s'il s'agit d'une mise à pied permanente. Dans le cas d'une mise à pied permanente, la somme appropriée est versée à l'employé régulier concerné et celui-ci perd ses droits d'ancienneté et son emploi est terminé de façon définitive.

Lettre d'entente no. 8

Au cours de la semaine suivant l'embauchage d'un nouvel employé, et à la demande du Syndicat, la Compagnie accordera une période maximum de trente (30) minutes au Président du S.T.E.C., local 720, pour lui permettre d'informer l'employé sur les programmes du Syndicat.

Lettre d'entente no. 9

Sur demande de l'employé régulier, et préavis d'au moins soixante (60) jours de calendrier à la Compagnie, celle-ci consent à accorder un congé sans solde à pas plus d'un (1) employé régulier à la fois, pour une période maximum d'un (1) an lorsqu'il s'agit d'un employé régulier qui s'inscrit et suit des cours de perfectionnement à temps plein auprès d'une institution reconnue par le Ministère de l'Éducation.

Pour être admissible à ce congé d'étude, l'employé régulier doit avoir au moins dix (10) ans d'ancienneté. L'ancienneté de l'employé régulier s'accumulera durant ce congé sans solde et il devra aviser la Compagnie trente (30) jours à l'avance de la date de son retour au travail. L'employé régulier sera limité à un seul congé par période de sept (7) ans. Certains avantages sociaux seront maintenus pour une période de six (6) mois au maximum, le tout sujet à la politique de la Compagnie à cet égard (exemple: assurance-vie, soins parahospitaliers, soins dentaires).

Lettre d'entente no. 10

- a) L'employé régulier, dont l'occupation est comprise à l'annexe "B" et qui est effectivement à l'emploi de la compagnie en date de la signature de la convention collective recevra à titre de salaire rétroactif la somme de 1 000 \$ pour la période allant du 1<sup>er</sup> juin 1986 à la date de signature de la convention collective.
- b) L'employé régulier qui a travaillé une période moindre que la période décrite ci-dessus recevra un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée. Ainsi, Mme Chantal Cadorette recevra un montant de 375,00 \$ (83,33 \$ X 4.5 mois).
- c) De plus, dans le cas de Mme Lucie Magnan, il est reconnu qu'elle a travaillé en partie à une occupation comportant un taux de salaire supérieur sans recevoir le salaire correspondant: en conséquence, elle recevra un montant de 130,00 \$ en plus du montant de 1 000 \$ dont il est fait mention au paragraphe a.

# Ultramar Canada Inc.

Division de l'Est



Le 1<sup>er</sup> juin 1987.

Monsieur le Commissaire Général du Travail  
255 rue Crémazie est  
Montréal, P.Q.  
H2M 1L5

Monsieur le Commissaire,

**Sujet: Dépôt de Convention Collective  
(Article 72, Code du Travail)**

La présente a pour but de vous informer que les parties à la convention collective ont conclu une entente le 28 mai 1987 et conformément aux dispositions du Code du Travail, nous vous transmettons cinq (5) copies originales du mémoire d'entente.

Nous désirons aussi vous faire savoir que douze (12) employés sont couverts par cette convention collective.

Veillez agréer, Monsieur le Commissaire, nos salutations distinguées.

Pierre F. Renault  
Chef de service  
Ressources humaines

499-6017

PFR/dw  
p.j.

cc: R. Lavigneur  
I Harvey  
A. Raiche  
J.G. Légaré (Castel)

RECEIVED  
JUN 11 1987

8703579

499-6111