

NO

14601-01

NOM

Propose M et M. Luc.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 20 05
M.T.M.S.R.

'83 AVR 13 14 54

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE LE _____

- Section 1
- Section 2
- Section 3
- Section 4
- Section 5
- Section 6
- Section 7
- Section 8
- Section 9
- Section 10
- Section 11
- Section 12
- Section 13
- Section 14
- Section 15
- Section 16
- Section 17
- Section 18
- Section 19
- Section 20
- Section 21
- Section 22
- Section 23
- Section 24
- Section 25
- Section 26
- Section 27
- Section 28
- Section 29
- Section 30
- Section 31
- Section 32
- Section 33
- Section 34
- Section 35
- Section 36
- Section 37
- Section 38
- Section 39
- Section 40
- Section 41
- Section 42
- Section 43
- Section 44
- Section 45
- Section 46
- Section 47
- Section 48
- Section 49
- Section 50
- Section 51
- Section 52
- Section 53
- Section 54
- Section 55
- Section 56
- Section 57
- Section 58
- Section 59
- Section 60
- Section 61
- Section 62
- Section 63
- Section 64
- Section 65
- Section 66
- Section 67
- Section 68
- Section 69
- Section 70
- Section 71
- Section 72
- Section 73
- Section 74
- Section 75
- Section 76
- Section 77
- Section 78
- Section 79
- Section 80
- Section 81
- Section 82
- Section 83
- Section 84
- Section 85
- Section 86
- Section 87
- Section 88
- Section 89
- Section 90
- Section 91
- Section 92
- Section 93
- Section 94
- Section 95
- Section 96
- Section 97
- Section 98
- Section 99
- Section 100

ENTRE:

PROPANE M & M INC., CORPORATION
légalement constituée, et ayant le
siège social de ses affaires au
1973, boulevard Talbot, Chicoutimi,

-et-

PROPANE M & M INC.,
pour son établissement situé à ALMA
ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE PROPANE
M & M (C.S.D.)

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

INDEX

<u>NOM DE L'ARTICLE</u>	<u>NUMERO DE L'ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
CARACTERE repréSENTaif	-1-	-1-
CondTions générales	-2-	-1-
SéCuriTé de l'EmploYeur et des salariés	-3-	-2-
SéCuriTé Syndicale	-4-	-2-
Retenue syndicale	-5-	-3-
Représentants du Syndicat	-6-	-3-
Ancienneté	-7-	-4-
Perfectionnement	-8-	-6-
Salaire	-9-	-6-
Heures de travail	-10-	-7-
Accidents de travail	-11-	-9-
Distribution de la paie	-12-	-10-
Congés statutaires	-13-	-10-
Congés annuels	-14-	-11-
Congés de décès	-15-	-13-
Assurance groupe	-16-	-14-
Procédure de griefs et arbitrage	-17-	-15-
Sanctions	-18-	-16-
Dispositions diverses	-19-	-17-
Durée de la convention	-20-	-17-

IL EST ENTENDU que l'Employeur et le Syndicat acceptent et conviennent mutuellement de ce qui suit:

ARTICLE 1.00 CARACTERE REPRESENTATIF

1.01 Reconnaissance

L'Employeur reconnaît que le Syndicat a dûment été accrédité comme seul agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail pour les salariés couverts par la présente convention et qu'il a tous les droits inhérents à telle accréditation.

1.02 Juridiction

Cette convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'Association de la Province de Québec, en faveur du Syndicat.

ARTICLE 2.00 CONDITIONS GENERALES

2.01 But

Le but visé par la convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations ouvrières, d'assurer un meilleur rendement de travail, d'établir des salaires, des heures et des conditions de travail qui rendent justice à tous.

2.02 Coopération

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et le Syndicat s'engage à favoriser la discipline et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

2.03 Affichage d'avis

L'Employeur convient de coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition un tableau pour y afficher des avis d'assemblée du Syndicat. Tout autre avis doit être soumis à l'Employeur et ne peut être affiché sans l'autorisation de celui-ci. Une copie de tout avis est transmise à l'Employeur par le Syndicat avant l'affichage. Le Syndicat ou ses représentants ne font sur les lieux du travail aucune distribution de circulaire ou autres imprimés, sauf avec la permission de l'Employeur.

- 2.04 Aucune renonciation aux droits ou aux obligations:
Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente et future, fédérale, provinciale ou municipale.
- 2.05 Validité:
Toute disposition de cette convention qui est à l'encontre de toute loi, ordonnance d'ordre fédéral, provincial ou municipal, est non avenue mais n'affecte pas d'autant la validité des autres dispositions de telle convention. Toute telle disposition qui est ou devient non avenue est révisée pour la rendre conforme.
- 2.06 Interprétation:
Les annexes ci-jointes sont parties intégrales et cette convention. Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble.

ARTICLE 3.00 SECURITE DE L'EMPLOYEUR ET DES SALARIES

- 3.01 Le salarié ne doit pas concurrencer son Employeur en exerçant son métier pour le compte d'un client ou d'un autre Employeur couvert ou non par la présente convention.
- 3.02 Le salarié qui manque aux dispositions de la clause 3.01 peut être sujet à des mesures disciplinaires de l'Employeur.
- 3.03 Droits de la direction:
Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'Employeur de diriger et de conduire ses affaires d'une façon qui n'est pas incompatible avec les dispositions de la convention, de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement.

ARTICLE 4.00 SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Condition d'emploi:
Tous les salariés permanents ou temporaires régis par cette convention doivent, comme condition d'emploi, payer un montant égal à la contribution syndicale déterminée par le Syndicat.

ARTICLE 5.00 RETENUE SYNDICALE

- 5.01 L'Employeur prélève sur les salaires de tous les salariés assujettis à la présente convention et ayant trente (30) jours d'emploi, la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le Syndicat.
- 5.02 Le pourcentage déterminé pour la contribution syndicale est fixé par le Syndicat et l'Employeur doit être avisé au moins trente (30) jours à l'avance du changement de ce pourcentage.
- 5.03 L'Employeur remet au Syndicat, au cours du mois suivant, l'argent ainsi perçu et il transmet en même temps une liste indiquant le nom de chaque salarié ainsi que le montant perçu de chacun d'eux.
- 5.04 Le Syndicat peut poursuivre l'Employeur devant les tribunaux civils pour toute réclamation ayant trait à la contribution syndicale, ceci si les contributions n'ont pas été reçues par le trésorier du Syndicat, quinze (15) jours après la date de la remise fixée dans la convention collective et tout retard porte intérêt de six pourcent (6%) l'an.

ARTICLE 6.00 REPRESENTANTS DU SYNDICAT

- 6.01 Le Syndicat peut désigner un délégué d'atelier dans l'établissement, à condition que son nom soit communiqué, par écrit, à l'Employeur. Ce délégué peut s'absenter temporairement de son travail pour accomplir les fonctions suivantes, à l'intérieur de l'entreprise, savoir:
- 1.- Accompanyer un salarié pour la présentation d'un grief suivant la clause 17.01, paragraphe a), de la présente convention;
 - 2.- Participer à une entrevue qui est fixée par l'Employeur. Toutefois, si l'entrevue a lieu en dehors des heures de travail, elle est sans rémunération.
- 6.02 Le délégué d'atelier et les officiers du Syndicat peuvent s'absenter sans solde de leur travail pour accomplir leurs fonctions syndicales en dehors de l'entreprise.
- Cependant, un seul salarié à la fois peut s'absenter pour vaquer à de telles activités syndicales et il doit, au préalable, avoir la permission de l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance,

- 6.02 à moins de force majeure ou urgence.
- 6.03 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller technique l'Employeur s'engage, à la demande du Syndicat, à reconnaître ce conseiller technique et à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement des griefs, comme représentant du Syndicat.

ARTICLE 7.00 ANCIENNETE

- 7.01 Définition:
Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de ses services continus pour l'Employeur, conformément aux clauses suivantes.
- 7.02 Période d'essai:
Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période d'essai de cent trente jours (130) travaillés dans une période d'une année pour l'Employeur. Après cette période, le salarié devient régulier et son ancienneté est calculée rétroactivement à la date de son embauchage.
- 7.03 Droit du salarié à l'essai:
Le salarié à l'essai jouit des droits et autres privilèges prévus à la présente convention. Il ne peut cependant présenter aucun grief s'il est congédié, transféré ou mis à pied au cours de cette période d'essai.
- 7.04 Accumulation de l'ancienneté:
Le salarié régulier continue d'accumuler son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Les samedis, les dimanches, les jours de fête chômés et payés et les jours de congé annuel.
 - b) Absence pour accident de travail ou maladie ne dépassant pas un (1) an.
 - c) Une mise à pied n'excédant pas douze (12) mois.
 - d) Une suspension pour raisons disciplinaires de moins de quinze (15) jours de calendrier.

7.05

Conservation de l'ancienneté:

Le salarié régulier conserve son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il est absent de son travail avec l'autorisation de son Employeur.
- b) Absence pour accident de travail, pour la durée d'un (1) an après le délai prévu au paragraphe 7.04 b).
- c) En cas de suspension pour des raisons disciplinaires, lorsque ladite suspension dépasse quinze (15) jours de calendrier. Dans ce cas, le service continu est maintenu à compter de la date de la suspension.

7.06

Perte de l'ancienneté:

Le salarié régulier perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il quitte volontairement l'Employeur.
- b) S'il est congédié pour juste cause.
- c) Mise à pied excédant douze (12) mois.
- d) Absence de son travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans donner avis ou sans excuse raisonnable.
- e) Refus ou négligence du salarié mis à pied de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier de son rappel par l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue du salarié.
- f) Absence pour accident ou maladie dépassant douze (12) mois.

Dans les cas d'accident de travail ou de maladie industrielle, la perte de l'ancienneté n'a lieu que si l'absence dépasse vingt-quatre (24) mois. Toutefois, l'Employeur peut prolonger ces délais en informant le Syndicat et l'employé par lettre.

7.07

Application de l'ancienneté:

Dans le cas de promotion, de déplacement, de transfert, de mise à pied et de réembauchage, l'Employeur convient d'accorder la préférence au salarié qualifié et capable pour remplir les exigences requises par la tâche et qui a le plus d'ancienneté.

L'ancienneté s'applique alors par département. Pour les fins de la présente clause, les départements de l'entreprise sont les suivants:

- 1.- Le département du bureau ou comptabilité

2.- Le département de livraison ou service.

7.08

Fonctions non couvertes:

Dans les cas de promotion à une fonction non couverte par la convention, une période d'essai loyal de quatre-vingt-dix (90) jours est accordée au candidat; si pendant la période d'essai ou à son expiration il est constaté par l'Employeur que le salarié n'a pas la compétence ou les aptitudes voulues pour remplir cette dite fonction ou si le salarié le désire, il peut sans préjudice, reprendre l'ancien poste qu'il occupait avant sa promotion, avec les mêmes avantages et dans les mêmes conditions qu'il était au moment de son transfert.

7.09

Retour dans l'unité de négociation:

Un salarié qui revient dans l'unité de négociation a droit à l'ancienneté calculée d'après sa période de service continu pour l'Employeur.

7.10

Liste d'ancienneté:

Les parties à la présente convention reconnaissent qu'une liste de l'ancienneté a été préparée par l'Employeur et elle est acceptée pour les fins des présentes, cette liste étant annexée à la convention pour en faire partie comme annexe "A".

par la suite, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, le quinze (15) janvier de chaque année, une liste complète de ses salariés couverts par la convention en indiquant la classification, l'ancienneté et le salaire de chaque salarié au trente et un (31) décembre précédent.

ARTICLE 8.00

PERFECTIONNEMENT

L'Employeur peut inviter tout salarié à assister, sans rémunération, à des cours de perfectionnement, après les heures de travail. Le Syndicat convient d'inciter ses membres à assister aux cours de perfectionnement.

ARTICLE 9.00

SALAIRE

9.01

Les classifications et les salaires minimaux de tous les salariés sont ceux qui apparaissent à l'annexe "A" de la présente convention.

- 9.02 Les taux de salaire supérieur à ceux de la présente convention ne peuvent être diminués. Toutefois, dans le cas d'un salarié qui, en raison de son âge, de son état de santé, ou pour toutes autres raisons particulières, est incapable de continuer d'accomplir sa tâche normalement, L'Employeur et le Syndicat peuvent, par entente mutuelle, établir un taux de salaire différent de celui qui figure à l'échelle des salaires de la présente convention.
- 9.03 Un salarié qui est mis à pied ne peut être réengagé à taux de salaire inférieur à celui qu'il a au moment de son congédiement, à moins qu'une période d'un (1) an se soit écoulé depuis son congédiement.
- 9.04 Il est interdit, en convenant d'un salaire plus élevé que celui fixé dans la présente convention, de stipuler que le supplément peut servir à acquitter tout montant dû par l'Employeur pour du travail supplémentaire.
- 9.05 Le salarié qui sur demande de l'Employeur, exécute un travail d'une catégorie inférieur à celle de sa classification, ne doit pas subir de diminution de salaire. Cela ne s'applique pas aux cas de mutation prévus à l'article 7.07.

ARTICLE 10.00 HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés est de quarante (40) heures.
- Pour tout travail exécuté entre 17.00h. et 08.00h., une prime de cinquante cents (\$0.50) l'heure est versée.
- 10.02 La semaine normale de travail pour les salariés de bureau est de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) de travail. La répartition des heures de travail est la suivante:
- du lundi au vendredi inclusivement, de huit heures (8.00) a.m. à midi (12.00) et de une heure trente (1.30) p.m. à cinq heures (5.00) p.m. avec interruption de une heure et demi ($1\frac{1}{2}$) pour le repas du midi.
- 10.03 Protection de la semaine régulière de travail:
- Si l'Employeur, pour raison de manque de travail ou autre motif, diminue ses activités, il procède par mise à pied en tenant compte

- 10.03 de l'ancienneté du salarié et non en diminuant le nombre d'heures de la semaine normale.
- 10.04 Garantie de travail:
Tout salarié rémunéré sur une base de taux horaire reçoit une rémunération quotidienne minimale équivalent au nombre d'heures ouvrables depuis son arrivée à l'établissement jusqu'à la fin de sa journée normale de travail. Toutefois, cette clause ne s'applique pas aux surnuméraires et aux temporaires.
- 10.05 Rappel au travail:
Tout salarié rappelé au travail après les heures régulières de travail, sans en avoir été avisé avant de quitter son travail de jour, reçoit un minimum de paie équivalent à deux (2) heures de travail à temps et demi, même si le temps travaillé est inférieur à cette période de temps. Cependant, si le temps réellement travaillé calculé sur la base de temps supplémentaire applicable, est un montant payable supérieur à deux (2) heures à temps et demi, le plus haut des deux montants est payé au salarié.
- 10.06 Semaine d'avis:
L'Employeur qui veut se libérer des services d'un salarié en cas de fermeture d'un département ou de renvoi définitif, doit lui donner une semaine d'avis. Si l'Employeur ne donne pas un tel avis d'une (1) semaine, ce salarié peut réclamer l'équivalent de son salaire régulier pour une semaine régulière de travail. De même, le salarié qui veut quitter son emploi doit donner une (1) semaine d'avis à moins d'entente contraire avec l'Employeur. Nonobstant ce qui précède, le salarié mis à pied pour manque temporaire de travail ou le salarié suspendu pour mesure disciplinaire ou congédié pour cause ou qui n'a pas terminé sa période d'essai n'a pas droit à cette d'avis.
- 10.07 Répartition du travail supplémentaire:
Le travail supplémentaire est volontaire. Cependant, l'Employeur peut faire travailler en temps supplémentaire qui il veut, quand il le veut et pour la période de temps qu'il désire. Si un travail particulier doit être poursuivi en continuité avec les heures normales, il doit être offert au salarié qui à déjà commencé tel travail.

10.08 Rémunération du travail supplémentaire:

Tout travail supplémentaire, en dehors des limites de la semaine régulière de travail est rémunéré au taux régulier majoré de sa moitié excepté lorsque le paragraphe 10.09 prévoit un autre taux.

10.09 Tout travail supplémentaire exécuté le dimanche et les fêtes chômées est rémunéré au taux double.

10.10 Service de garde:

L'Employeur peut désigner un salarié pour le service de garde après les heures et la semaine régulière de travail.

Le salarié requis par l'Employeur de demeurer en disponibilité à droit aux allocations quotidiennes suivantes:

SUR SEMAINE:

	1/9/82	1/9/83
de 17:00 heures à 8:00 heures:	\$6.75/jr.	\$7.40/jr.

LES SAMEDIS, DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS:

de 8:00 heures à 8:00 heures:	\$10.00/jr.	\$11.00/jr.
-------------------------------	-------------	-------------

Le salarié qui se rend au travail lorsqu'il est en disponibilité est rémunéré suivant la clause de rappel au travail 10.05.

10.11 Présence sur la route:

Tout salarié qui travaille avec un véhicule muni d'un radio-téléphone doit se rapporter au bureau de sa région après chaque visite de tous ses clients ainsi que pour la pause-café.

Pour les véhicules non muni de radio-téléphone, le salarié recevra les instructions de l'Employeur avant son départ pour le travail.

ARTICLE 11.00 ACCIDENT DE TRAVAIL

11.01 L'Employeur paie à tout salarié accidenté au travail:

- a) Le salaire perdu lors de la journée même de l'accident.
- b) Les heures prises durant sa journée de travail s'il doit quitter l'atelier pour des visites faites et exigées par l'Employeur ou le médecin pour lesquelles la Commission des Accidents du Travail ne verse aucune compensation, jusqu'à un maximum de trois (3) visites par accident ne dépassant pas trois (3) heures d'absence par visite.

Cependant, pour qu'un salarié ait droit aux bénéfices susmentionnés, il faut que cet accident soit conforme à l'article 3, par.1

a) et b) de la loi des Accidents du Travail du Québec.

ARTICLE 12.00 DISTRIBUTION DE LA PAIE

12.01 Le salaire est payable une fois par semaine, en monnaie légale du Canada ou en chèque, avec formule en français. Les détails suivants doivent être communiqués avec le salaire:

- 1.- Les nom et prénom du salarié,
- 2.- la date de la période de paie,
- 3.- le taux de salaire,
- 4.- le temps supplémentaire,
- 5.- les déductions consenties par le salarié ou permise par la loi,
- 6.- le montant payé,
- 7.- la paie est distribuée à toutes les semaines, le jeudi avant-midi, pour la semaine finissant le samedi précédent.

ARTICLE 13.00 CONGES STATUTAIRES

13.01 Il n'y a aucun travail régulier les samedis et dimanches, ainsi que les fêtes chômées suivantes:

- 1.- Le Jour de l'AN,
- 2.- le 2 janvier,
- 3.- le lundi de Pâques,
- 4.- la Saint-Jean-Baptiste,
- 5.- la Confédération,
- 6.- la Fête du Travail,
- 7.- l'Action de Grâces,
- 8.- la veille de Noël (50% des salariés)
- 9.- le Jour de Noël,
- 10.- le 26 décembre,
- 11.- la veille du Jour de l'An (autre 50% des salariés)

12.- Deux (2) congés mobiles pour les salariés ayant un (1) an de service ou plus et sujet aux conditions et modalités déterminés dans la clause 13.05.

Après entente avec l'Employeur, seulement la moitié des salariés peuvent bénéficier de ce congé pour la veille de Noël et l'autre moitié des salariés bénéficieront du congé pour la veille du Jour de l'An.

Si l'un des jours ci-dessus énumérés tombe sur un jour non-ouvrable, il peut être reporté au premier (1er) jour ouvrable suivant après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

- 13.02 Sous réserve de la clause 13.04, tout salarié reçoit pour une fête chômée mentionnée à la clause 13.01 une gratification équivalente à son gain pour une journée régulière de travail.
- 13.03 Tout arrêt en conseil, ordonnance ou loi fédérale, provinciale ou municipale qui transporte la célébration de l'un ou l'autre de ces congés chômés et payés susmentionnés s'applique de droit.
- 13.04 Ne doit recevoir pour aucun des jours de congés énumérés au paragraphe 13.01, une paie de congé statutaire, tout salarié qui:
- a) Est absent, sans permission, du travail la veille ou le lendemain dudit jour de congé, bien que requis de travailler par sa cédule normale de travail.
 - b) Pour n'importe quelle autre raison, est absent de son travail pendant trente (30) jours de calendrier précédant ledit jour de congé et est aussi absent, le premier (1er) jour normal de travail suivant ledit jour de congé.
- 13.05 Les congés mobiles peuvent être pris en tout temps au cours d'une année, sauf la veille ou le lendemain d'un jour chômé et payé énuméré à la clause 13.01. Cependant, l'Employeur ne peut être tenu de laisser partir plus d'un (1) salarié à la fois, celui ayant le plus d'ancienneté ayant priorité sur un autre salarié ayant moins d'ancienneté. Le salarié doit donner un avis de vingt-quatre (24) heures à l'Employeur

ARTICLE 14.00 CONGES ANNUELS

14.01 Droit au congé:

Tout salarié régi par la présente convention a droit, s'il a moins d'une (1) année de service continu au premier (1er) mai, à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible excède deux (2) semaines.

- 14.02 Tout salarié régi par la présente convention ayant une (1) année et plus de service continu au premier (1er) mai, a droit à un congé d'une durée minimale de deux (2) semaines

- 14.03 Tout salarié régi par la présente convention ayant cinq ans (5) et plus de service continu au premier (1er) mai, a droit à un congé d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- 14.04 1.- Tout salarié régi par la présente convention ayant dix ans (10) années et plus de service continu au premier (1er) mai, a droit à un congé d'une durée minimale de quatre (4) semaines.
- 2.- Tout salarié régi par la présente convention ayant vingt (20) années et plus de service continu au premier (1er) mai, a droit à un congé d'une durée minimale de cinq (5) semaines.
- 14.05 Indemnités de congé:
Le salarié régi par les dispositions des clauses 14.01 et 14.02 ci-dessus a droit pour son congé à une indemnité équivalente à quatre pourcent (4%) du salaire gagné pendant la période donnant droit au congé.
- 14.06 Le salarié régi par la clause 14.03 ci-dessus a droit pour son congé à une indemnité équivalente à six pourcent (6%) du salaire gagné pendant la période donnant droit au congé.
- Le salarié régi par la clause 14.04 1.-, ci-dessus a droit pour son congé à une indemnité équivalente à huit pourcent (8%) du salaire gagné pendant la période donnant droit au congé.
- Le salarié régi par la clause 14.04 2.-, ci-dessus a droit pour son congé à une indemnité équivalente à dix pourcent (10%) du salaire gagné pendant la période donnant droit au congé.
- 14.07 Salaire gagné:
Au sens du présent article, le salaire gagné comprend tout montant payé par l'Employeur au salarié durant la période donnant droit au congé.
- 14.08 Période de congé:
A moins d'entente contraire entre salarié et son Employeur, les semaines de congés annuels sont prises de la façon suivante:
- a) Les deux (2) première semaine se prennent entre le premier (1er) juin et le premier (1er) septembre suivant la fin de l'année donnant droit au congé.
 - b) La troisième, la quatrième et la cinquième semaine sont prises en dehors de la période prévue au paragraphe 14.08 a), ci-dessus et la date est déterminée après entente entre l'Employeur, selon l'ordre d'ancienneté.

- 14.09 La date des vacances de chaque salarié est déterminée par entente entre la salarié et l'Employeur, selon l'ordre d'ancienneté.
- 14.10 L'Employeur ne peut être tenu de laisser partir en congé plus d'un (1) salarié à la fois par département.
- 14.11 Date du Paiement:
Avant son départ pour vacances, le salarié doit recevoir l'indemnité due pour la période de congé.
- 14.12 Préavis:
Le salarié a le droit de connaître au moins seize (16) jours à l'avance la période de son congé.
- 14.13 Congé obligatoire:
Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice le congé annuel prescrit par le présent article.
- 14.14 Résiliation du contrat de travail:
Si un salarié quitte le service de l'Employeur, s'il est congédié ou mis à pied, il a droit aux bénéfices de vacances accumulées jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.
- 14.15 Si une des fêtes chômées ou payées surviennent pendant la période de congé annuel d'un salarié, cette journée ou ces journées lui sont remises par un ou des congés additionnels ou lui sont payés à taux simple après entente avec l'Employeur.
- 14.16 Un salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non guéri avant le début de la période choisie pour son congé, peut le prendre à une date, après entente avec l'Employeur.
- ARTICLE 15.00 CONGES DE DECES
- 15.01 Tout salarié régulier éprouvé par le décès de son conjoint a droit à cinq (5) jours de congé payés à son taux de salaire régulier, si ces jours tombent un jour ouvrable, entre le décès et les funérailles.
- 15.02 Tout salarié régulier éprouvé par le décès de son père, de sa mère, d'un enfant, a droit à trois (3) jours de congés payés à son taux de salaire régulier, si ces jours tombent un jour ouvrable entre le décès et les funérailles.
- 15.03 Tout salarié régulier éprouvé par le décès du père, de la mère, du frère

- re ou de la soeur de son conjoint, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé, a droit à trois (3) jours de congé payés à son taux de salaire régulier, si ces jours tombent un jour ouvrable entre le décès et les funérailles.
- 15.04 Tout salarié régulier éprouvé par le décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur de son conjoint, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé, a droit à un (1) jour de congé payé à son taux de salaire régulier si ce jour tombe un jour ouvrable, soit le jour des funérailles et qu'il y assiste.
- 15.05 Dans tous les cas, pour bénéficier de ces avantages, un salarié doit prévenir son Employeur avant de débiter la journée de travail si possible, ou au moins deux (2) heures après le début de sa journée régulière de travail.
- 15.06 Si le décès survient pendant la période de congé annuel du salarié, celui-ci n'aura pas droit au congé prévu aux clauses 15.01, 15.02, 15.03 et 15.04
- 15.07 Tout salarié régulier bénéficiant des avantages aux articles 15.02, 15.03 et 15.04 doit fournir une preuve du directeur des funérailles attestant sa présence auprès du défunt.

ARTICLE 16.00 ASSURANCE-GROUPE

- 16.01 Les parties conviennent de maintenir un plan d'assurance groupe pour la durée de la durée de la présente convention. L'Employeur paie cinquante pour-cent (50%) de la prime totale.
- 16.02 Jours de congés de maladie:
Chaque salarié accumule une (1) journée de congé par mois jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année du 1er décembre au 30 novembre de l'année suivante.
- 16.03 Pour avoir droit au paiement des jours de congés de maladie prévus à la clause 16.02 le salarié doit informer l'Employeur de sa maladie dès la (1ère) première journée de son absence. Le salarié absent de son travail plus de trois (3) jours consécutifs doit fournir à son Employeur un billet attestant sa maladie de la part de son médecin. Si l'Employeur le juge à propos le salarié se soumet à un examen médical par un médecin désigné et payé par l'Employeur.

- 16.04 Le salarié absent pour maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels n'a pas droit aux jours de congés de maladie.
- 16.05 Entre le 15 et le 22 décembre de chaque année le salarié verra ses journées de congés de maladie non utilisés payés à 50% par l'Employeur pour le salarié à son emploi à cette date.
- 16.06 La clause 16.02 et 16.05 prendra effet à compter de la signature de la présente convention.

ARTICLE 17.00 PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 17.01 Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention peut soumettre sa cause en suivant la procédure ci-après décrite:
- a) Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant immédiatement les faits qui ont donné lieu au grief, le salarié seul ou accompagné d'un représentant syndical, doit soumettre son grief par écrit à l'Employeur.
 - b) Si on ne parvient pas à une entente, le salarié ou le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage. Cette demande d'arbitrage doit se faire dans les trente (30) jours de calendrier suivant la remise du grief à l'Employeur, en faisant parvenir à celui-ci un avis à cet effet.
 - c) Dans les dix (10) jours de calendrier suivant la réception par l'Employeur de la demande d'arbitrage, les parties choisissent un arbitre pour juger du litige. Si elles ne s'entendent pas sur ce choix, l'une ou l'autre peut demander au Ministre du Travail de nommer un arbitre pour entendre le grief.
- 17.02 Toute sentence arbitrale doit être communiquée par écrit à chacune des parties.
- 17.03 La sentence arbitrale est finale et lie les parties. L'arbitre n'a autorité, dans aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier, ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 17.04 Les délais prévus à la présente convention sont de rigueur, mais les parties à cette convention peuvent, d'un commun accord, pour cause, les prolonger.

- 17.05 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont partagés également entre les parties.
- 17.06 Dans la présentation d'un grief soumis par écrit, on doit porter plus attention au fond du grief qu'à la forme de sa présentation.
- 17.07 Le Syndicat peut soumettre directement à l'Employeur des griefs de groupe ou qui concernent le Syndicat lui-même, en suivant la procédure de grief.
- 17.08 Toute plainte concernant les conditions de travail non prévues à la présente convention peut également être formulée à l'Employeur pour étude et discussion mais, dans ce cas, elle ne peut être soumise à l'arbitrage.

ARTICLE 18.00 SANCTIONS

- 18.01 Si l'Employeur désire sévir contre un salarié, il doit d'abord le réprimander, ensuite le suspendre avant de le renvoyer, sauf s'il s'agit d'une raison qui justifie une suspension ou un congédiement immédiat.
- 18.02 Après douze (12) mois, lesdites mentions au dossier d'un salarié ne peuvent être invoquées contre lui, à condition toutefois qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire au cours de ces douze (12) mois.
- 18.03 Tout congédiement, toute suspension imposés par l'Employeur peut faire l'objet d'un grief selon la procédure prévue par la convention.
- 18.04 Dans ce cas de mesure disciplinaire, l'Employeur a le fardeau de la preuve en arbitrage et l'arbitre a tous les pouvoirs nécessaires pour ordonner, dans le cas d'un salarié congédié ou suspendu, la réinstallation au travail avec ou sans compensation pour le salaire perdu, maintenir la décision de l'Employeur ou décider d'une sanction moins sévère qui lui paraît juste et équitable, et dans tout autre grief, l'arbitre pourra confirmer, annuler ou amender l'acte de L'Employeur ou trouver une solution au grief.

ARTICLE 19.00 DISPOSITIONS DIVERSES19.01 Dépenses de voyage

Lorsqu'un salarié doit, pour son travail se rendre en dehors de la région de son travail habituel, il a droit pour ses repas sur présentation de pièces justificatives, aux montants suivants:

Déjeuner: \$ 3.50

Dîner: \$ 7.00

Souper: \$ 7.00

Frais de chambre: Sur présentation de pièces justificatives à un prix raisonnable.

Toutefois, la présente clause ne s'applique pas aux préposés du transport en vrac du gaz propane de la raffinerie au réservoirs de l'Employeur.

19.02 Vêtements de travail:

L'Employeur paie cinquante (50%) du coût des vêtements qu'il exige que le salarié porte.

19.03 L'Employeur verra à procurer les gants appropriés aux salariés lorsque leur travail l'exige. L'Employeur assumera la totalité du coût de ces gants. Le salarié devra remettre à l'Employeur les gants à remplacer.

19.04 L'Employeur convient de fournir aux salariés gratuitement, les accessoires et vêtements de sécurité nécessaires pour un travail particulier si la sécurité sur le chantier l'exige.

19.05 Salle de repos et de repas

L'Employeur convient de fournir aux salariés un local maintenu dans des conditions hygiéniques. Ce local doit servir pour fin de repos et de repas. Les salariés utilisant ce local devront le maintenir propre en tout temps.

ARTICLE 20.00 DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est en vigueur à compter du premier (1er) septembre 1982 et demeurera en vigueur jusqu'au trente et un (31) août 1984.

ARTICLE 20.00 DUREE DE LA CONVENTION

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à Chicoutimi, ce ...8. AVRIL.....
..... 1983

PROPANE M & M INC.

PAR: Richard Sibolgen
PAR: Guig Poudjet
TEMOIN: Renmond Edmond

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE PROPANE M & M INC. (C.S.D)

PAR: Jean Claude Tremblay
PAR: William Lavoie
TEMOIN: Helene Tremblay

ANNEXE " A "

CLASSEMENT DES EMPLOYES AU 25 NOVEMBRE 1982

<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>	<u>CLASSE</u>
Lapointe Denis	23-01-78	4 - C
Larouche Thérèse	23-08-76	5 - 3
Lavoie Jean-Marie	01-01-72	3 - A
Lavoie William	10-01-66	4 - A
Plourde Jacques	12-09-52	4 - AA
Tremblay Jean-Claude	28-12-65	3 - A
Maltais Yves	26-05-78	4 - C
Boily Guy	25-05-79	4 - C
Tremblay Hélène	21-01-80	5 - 3
Lamarche Rémi	17-08-81	4 - B

		01-09-82	01-09-83
1. Préposé à la manutention de bouteilles et service	A	322.00	348.00
	B	306.00	330.00
	C	290.00	313.00
2. Préposé au remplissage des bouteilles	A	315.00	340.00
	B	295.00	319.00
	C	275.00	297.00
3. Préposé au transport et la manutention en vrac	A	347.00	375.00
	B	332.00	359.00
	C	317.00	342.00
4. Préposé à l'installation de la tuyauterie et au service d'appareil	AA	388.00	419.00
	A	360.00	389.00
	B	340.00	367.00
	C	324.00	350.00
5. Commis de bureau	1er échelon	247.00	267.00
	2ième échelon	267.00	288.00
	3ième échelon	290.00	312.00
6. Apprenti		275.00	297.00

ANNEXE "A"PREPOSE AU TRANSPORT EN VRAC AVEC CAMION REMORQUE

	01-09-82	01-09-83
Chargement à Montréal	10.50	11.75
Chicoutimi: Montréal Chicoutimi	150.00	160.00
Chicoutimi Montréal Alma Chicoutimi	165.00	175.00
Chicoutimi Chibougamau Chicoutimi	120.00	128.00
Déchargement à Chicoutimi (région)	10.50	11.75
Déchargement à Alma (région)	10.50	11.75
Déchargement à Chibougamau (région)	10.50	11.75

NOTE:

Le salaire du préposé au transport en vrac consiste à s'occuper lui-même de la bonne marche de son camion et de sa remorque en effectuant régulièrement des visites d'inspections préventives chez les garagistes acceptés par son employeur, il inclut aussi les coûts de repas effectués par cet employé.

Lors de circonstances extraordinaires, l'employeur peut défrayer certains coûts de voyages à l'employé après entente avec celui-ci.

ANNEXE "B"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

1.- Descriptions des tâches:

Apprenti: Salarié ayant moins de cent trente (130) jours de travail et d'expérience en matière de gas propane et détenant un certificat avec restriction de la Régie de l'Electricité et du Gaz du Québec dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée à son emploi.

Préposé à la manutention des bouteilles:

Classe "C" Salarié ayant terminé son apprentissage et détenant un certificat de compétence de catégorie 221 de la Régie de l'Electricité et du Gaz du Québec.

Classe "B" Salarié ayant travaillé au moins un (1) an comme préposé à la manutention des bouteilles de catégorie 221 de la Régie de l'Electricité et du Gaz du Québec.

Classe "A" Salarié ayant travaillé au moins un (1) an comme préposé à la manutention des bouteilles de classe "B", sans accident de propane et de véhicules moteurs, et ayant réussi un examen sans l'aide de manuel ou notes, devant un examinateur nommé par les deux (2) parties et ce en présence d'un représentant patronal et d'un représentant syndical. Il doit, de plus, avoir suivi avec succès un cours de conduite préventive.

Préposé au remplissage des bouteilles;

Classe "C" Salarié ayant terminé son apprentissage et détenant un certificat de compétence de catégorie 222 de la Régie de l'Electricité et du Gaz du Québec.

Classe "B" Salarié ayant travaillé au moins un (1) an comme préposé au remplissage des bouteilles de catégorie 222 de la Régie de l'Electricité et du Gaz du Québec.

Classe "A" Salarié ayant travaillé au moins un (1) an comme préposé au remplissage des bouteilles de classe "B", sans accident de propane et de véhicules moteurs, et ayant réussi un examen sans l'aide de manuels ou notes, devant un examinateur nommé par les deux (2) parties et ce, en présence d'un représentant patronal et d'un représentant syndical.

Préposé au transport et la manutention en vrac:

Classe "C" Salarié ayant terminé son apprentissage et détenant un certificat de compétence de catégorie 223 de la Régie de l'Electricité et du Gaz du Québec.

Classe "B" Salarié ayant travaillé au moins un (1) an comme préposé au transport et la manutention en vrac de catégorie 223 de la Régie de l'Electricité et du Gaz du Québec

Classe "A"

Salarié ayant travaillé au moins un (1) an comme préposé au transport et la manutention en vrac de Classe "B", sans accidents de véhicules moteurs et ayant réussi un examen sans l'aide de manuels ou notes devant un examinateur nommé par les deux (2) parties et ce, en présence d'un représentant patronal et d'un représentant syndical. Il doit, de plus, avoir suivi avec succès des cours de conduite préventive.

Préposé au transport en vrac: (Camion remorque)

Salarié ayant terminé son apprentissage et détenant un certificat de compétence de catégorie 224 de la Régie de l'Electricité et du Gaz du Québec. Il doit, de plus, avoir suivi avec succès un cours de conduite préventive.

Préposé à l'installation de la tuyauterie et au service d'appareil:Classe "C"

Salarié ayant terminé son apprentissage et détenant un certificat de compétence de catégorie 121 et 131 de la Régie de l'Electricité et du Gaz du Québec.

Classe "B"

Salarié ayant travaillé au moins un (1) an comme préposé à l'installation de la tuyauterie et au service d'appareil de catégorie 121 et 131 de la Régie de l'Electricité et du Gaz du Québec. Il devra de plus obtenir la catégorie 122 de la Régie de l'Electricité et du Gaz du Québec.

Classe "A"

Salarié ayant travaillé au moins un (1) an comme préposé à l'installation de la tuyauterie et au service d'appareil de Classe "B" sans accidents de véhicules moteurs et ayant réussi un examen sans l'aide de manuels ou notes devant un examinateur nommé par les deux (2) parties et ce, en présence d'un représentant patronal et d'un représentant syndical. Il doit, de plus, avoir suivi avec succès des cours de conduite préventive.

Classe "AA"

Salarié ayant travaillé au moins un (1) an comme préposé à l'installation de la tuyauterie et au service d'appareils de Classe "A" et ayant réussi un examen sans l'aide de manuels ou notes devant un examinateur nommé par les deux (2) parties et ce en présence d'un représentant syndical et d'un représentant patronal, et doit posséder la catégorie 132 de la Régie de l'Electricité et du Gaz du Québec.

Commis de bureau

1er échelon: 1ère année d'emploi

2ième échelon: 2ième année d'emploi

3ième échelon: 3ième année d'emploi

Les employés ne possédant pas de certificat de compétence de la Régie de l'Electricité et du Gaz du Québec, selon l'ordonnance S-10 du 8 avril 1976, seront sujets à être remplacés par les employés possédant un certificat de compétence.