

NOM

NO 02465-3

C.A.E. 6080 NO.CONV. 24653
AFFIL. 7 NB.EMPL. 30
EMP.COUV. 8 ET.GEOG. 20230 30
PERS.VIS. 0 NO.ACC. Q22064006
DATE ENR.840507

Signature: 84-12-31

2^e dépôt

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 2 1 8 6** 02465-3

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 22064-06
Date	Signature: 84-12-14 Reception: 84-02-17	Durée: Du 83-12-20 Au 86-05-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 30

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Énergie et de la Chimie Local 720 495, rue Bayard Québec, Qc G1K 4S7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Castel, division d'Ultramar Canada Inc. 345, rue Fortin Ville Vanier, Qc G1M 1B2 Att: M. Marcel Gariépy, Dir. des opé.

Unité de négociation

Dépôt de la convention collective consolidée, signée le 14 février 1984, faisant suite au mémoire d'entente que les parties ci-haut mentionnées ont signé le 20 décembre 1983 et déposée le 25 janvier 1984. Un certificat de dépôt #84 01 217 a été émis le 27 janvier 1984 pour ce dit mémoire d'entente, lequel modifiait la convention précédente signée le 1er décembre 1980.

Région 03-03	Activité 6089-08	Affiliation FTQ(7)
---------------------	-------------------------	---------------------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
Voir au verso pour les codes →

Remarques					
<p style="font-size: small; opacity: 0.5;"> Ce nombre de copies à être... Les copies ne sont... Le dépôt de... Le dépôt de... Le dépôt de... </p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature: <i>Christine Demers</i></td> <td style="width: 20%;">Date: 84-02-22</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature: <i>Christine Demers</i>	Date: 84-02-22
Pour le commissaire général du travail					
Signature: <i>Christine Demers</i>	Date: 84-02-22				

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

B.C.G.T.
QUÉBEC

'84 FEV 17 15:58

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

CASTEL, DIVISION D'ULTRAMAR CANADA INC.

ci-après appelée "l'Employeur"

et

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

ci-après appelé "le Syndicat"

[Handwritten signatures and initials]
R.C.

ARTICLE 1

BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 Les buts de cette convention sont d'encourager et d'améliorer les relations industrielles et économiques ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, les employés couverts par la présente convention et le Syndicat, de définir les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions de travail et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant la durée de ladite convention.
- 1.02 L'Employeur, ses employés et le Syndicat conviennent de coopérer pleinement, individuellement et collectivement, à la réalisation desdits buts.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent exclusif des négociations collectives pour et en faveur de tous et chacun des employés visés par la décision rendue par le Commissaire général du travail, le 6 décembre 1976, et amendée le 5 juin 1979, à savoir: "Tous les employés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau" à l'emploi de Castel, Division d'Ultramar Canada Inc., à son établissement situé au 6055 Boulevard Pierre-Bertrand, Québec et celui du Rang St-Martin à Chicoutimi.
- 2.02 L'expression "unité de négociation" telle qu'employée à la présente convention comprend les employés dont le Syndicat est le représentant collectif en vertu du certificat d'accréditation syndicale précité.
- 2.03 L'expression "employé régulier" telle qu'employée à la présente convention signifie tout employé visé par la présente convention qui a de l'ancienneté
- 2.04 L'expression "employé temporaire" telle qu'employée à la présente convention signifie tout employé embauché pour une période n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours pour combler des absences pour vacances, maladie, accidents, activités syndicales, congés autorisés ainsi que pour accomplir un surcroît de travail de caractère temporaire ou occasionnel.
- 2.05 L'expression "employé saisonnier" telle qu'employée à la présente convention signifie un employé temporaire embauché pour un surcroît saisonnier de travail dans la période du 1^{er} octobre au 1^{er} mai.

- 2.06 Le mot "employé" tel qu'utilisé à la présente convention signifie les groupes d'employés définis aux Articles 2.03, 2.04 et 2.05 ci-dessus.
- 2.07 Chaque fois que le contexte l'exige dans la présente convention, le singulier comprend le pluriel et le masculin comprend le féminin.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, de diriger le personnel et de conduire son entreprise à son gré tout en conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, incluant sans restreindre la portée générale de ce qui précède:
- a) le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
 - b) le droit de faire des règlements disciplinaires, de les amender, et, pour cause juste et suffisante, de suspendre, congédier ou autrement discipliner;
 - c) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, démettre, transférer et assigner les employés de même que les classifier;
 - d) le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

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

ARTICLE 4

NON-DISCRIMINATION

- 4.01 L'Employeur, le Syndicat et les employés conviennent qu'il ne sera exercée aucune discrimination directement ou indirectement, à l'endroit de tout employé, à cause de sa race, ses croyances, sa couleur, son sexe, ses origines ethniques, de son appartenance ou non-appartenance au Syndicat ou de l'exercice d'un droit reconnu par la présente convention ou par la Loi.

ARTICLE 5

REPRESENTATION DU SYNDICAT

- 5.01 Le Syndicat peut désigner un délégué pour chacune des trois (3) sections suivantes: le garage à Québec, les chauffeurs de camion-remorques à Québec et les chauffeurs de camion-remorques du Rang St-Martin à Chicoutimi. Le délégué représente le Syndicat dans chacune de ces sections, y compris à la première étape de la procédure de règlement des griefs. Les noms de ces délégués sont communiqués par écrit à l'Employeur par le Syndicat avec l'indication de la date de leur entrée en fonction comme délégué.
- 5.02 En cas d'absence d'un des délégués, le Syndicat a le droit de lui nommer un substitut, lequel assume automatiquement les pouvoirs et responsabilités du délégué pendant son absence.
- 5.03 Aucune activité syndicale n'est permise durant les heures de travail; cependant, avec la permission préalable de l'Employeur, les délégués peuvent faire enquête sur les griefs pendant les heures de travail. Cette permission n'est pas déraisonnablement refusée par l'Employeur.
- 5.04 Le Syndicat doit informer l'Employeur des noms de ceux qu'il a choisis ou élus pour former le comité syndical. Le comité syndical, composé de quatre (4) employés nommés par le Syndicat, est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème survenant entre l'Employeur et ses employés, ou entre l'Employeur et le Syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention, à l'exception des griefs à la première étape.
- 5.05 Le Syndicat s'engage à ne choisir ou à n'élire comme membres du Comité syndical et/ou délégués du Syndicat que des employés réguliers de l'Employeur qui sont membres du Syndicat local.
- 5.06 Les délégués et les membres du comité syndical peuvent après avoir obtenu la permission du contremaître immédiat, laquelle n'est pas déraisonnablement refusée, s'absenter pendant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire, pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention, participer à des rencontres avec les représentants de l'Employeur ou à celles convoquées par un officier de conciliation. Ces absences n'affectent en rien la position ni les droits d'ancienneté ou autres bénéfices auxquels l'employé régulier concerné a droit.

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

- 5.07 Si le Syndicat requiert les services du représentant extérieur, l'Employeur s'engage à le recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau, pour ce qui a trait à l'application et la négociation de la convention collective.
- 5.08 Des employés réguliers peuvent s'absenter sans solde pour assister à des congrès, journées d'étude et autres activités syndicales similaires. Dans une telle éventualité, il n'y a normalement pas plus d'un (1) employé régulier par occupation absent en même temps, et jamais plus de cinq (5) pourcent du nombre total des employés réguliers de l'unité de négociation absent en même temps.
- Lorsque l'absence ne dépasse pas huit (8) jours de calendrier, ils donnent un avis de sept (7) jours de calendrier à l'Employeur. Dans tout autre cas, l'avis est d'au moins quinze (15) jours de calendrier.
- 5.09 Sur demande du Syndicat, et préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier à l'Employeur, celui-ci consent à accorder un congé autorisé sans solde, à pas plus 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 a été choisi pour une fonction à plein temps avec le Syndicat. L'ancienneté de cet employé régulier s'accumule durant ce congé sans solde. Le Syndicat doit aviser l'Employeur quinze (15) jours à l'avance de la date du retour au travail d'un tel employé régulier.
- 5.10 Un employé régulier nommé à une position exclue de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accroître pour une période maximum de douze (12) mois, pourvu qu'il accepte au cours de cette période, la retenue et la remise au Syndicat d'une somme équivalente à la cotisation syndicale régulière.
- Au cours de cette période de douze (12) mois, il retient tous les privilèges attachés à l'ancienneté, incluant le droit de retour à son ancien poste et reçoit au moins les bénéfices sociaux auxquels il avait droit avant ladite nomination. Après cette période de douze (12) mois, il perd ses droits d'ancienneté; sinon, il reprend son ancien poste avec tous les droits et privilèges, pourvu que son ancienneté le lui permette.

ARTICLE 6

AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 Avec la permission préalable de l'Employeur, laquelle n'est pas déraisonnablement refusée, le Syndicat peut afficher ses avis d'assemblée, et tout autre avis, sur un tableau qui ferme à clé et installé à cette fin par l'Employeur à son établissement de Québec. Le tableau d'affichage utilisé à l'établissement du Rang St-Martin à Chicoutimi est également mis à la disposition du Syndicat pour les fins susmentionnées.

ARTICLE 7

RETENUE SYNDICALE

- 7.01 Conformément aux dispositions du Code du Travail, l'Employeur 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. L'Employeur remet également au Syndicat la liste des cotisants.
- 7.02 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.
- 7.03 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.
- 7.04 Toutefois, il est convenu et entendu que l'Employeur n'est pas tenu 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 7.01 ci-dessus.
- 7.05 L'Employeur indique annuellement sur les formules T4 et TP4 les montants déduits pour les cotisations syndicales.

ARTICLE 8

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 Par "grief", on entend une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective. L'employé pourra soumettre son grief selon la procédure suivante.
- 8.02 Première étape: L'employé concerné, accompagné de son délégué, doit, dans les quatorze (14) jours de calendrier de l'incident causant le grief (10 jours de calendrier dans un cas disciplinaire), soumettre le grief par écrit à son supérieur immédiat; celui-ci doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours de calendrier suivants.

- 8.03 Deuxième étape: Si un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le supérieur immédiat ou si aucune réponse écrite n'est soumise dans les sept (7) jours de calendrier, le comité syndical peut alors, dans les sept (7) jours de calendrier suivants, soumettre tel grief au directeur des opérations de l'Employeur ou au gérant de l'établissement, selon le cas. Celui-ci et/ou son délégué, rencontre le comité syndical et rend sa décision écrite dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la soumission du grief à la deuxième étape. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, l'employé qui soumet un grief peut assister à la réunion prévue à cette étape.
- 8.04 Troisième étape: Si la décision de l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante ou si aucune réponse écrite n'est soumise dans les quatorze (14) jours de calendrier suivants, le Syndicat doit, s'il entend référer un grief à l'arbitrage, aviser l'Employeur par écrit dans les vingt (20) jours de calendrier suivant l'expiration de ce délai, de son intention de soumettre un grief à l'arbitrage, tel écrit étant ci-après appelé la "demande d'arbitrage".
- 8.05 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, cette demande est faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention, et ladite partie indique en même temps la sélection de son arbitre. De plus, la nature du grief, la correction demandée et la section ou les sections de la convention qui sont supposées avoir été violées sont précisées dans la demande écrite pour arbitrage.
- 8.06 L'Employeur peut soumettre, par écrit au Syndicat, dans les vingt et un (21) jours de calendrier, tout grief résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention. Le Syndicat doit rendre sa décision par écrit, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réception d'un grief. Si la décision du Syndicat ne satisfait pas l'Employeur ou si cette décision n'est pas rendue dans le délai prescrit de trente (30) jours de calendrier, l'Employeur peut soumettre son grief à l'arbitrage selon la manière prévue aux paragraphes 8.04 et 8.05 ci-dessus.
- 8.07 Le Syndicat peut soumettre par écrit à l'Employeur, dans les vingt et un (21) jours de calendrier, tout grief résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention. L'Employeur doit rendre sa décision par écrit, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réception d'un grief. Si la décision de l'Employeur ne satisfait pas le Syndicat ou si cette décision n'est pas rendue dans le délai prescrit de trente (30) jours de calendrier, le Syndicat peut soumettre son grief à l'arbitrage selon la manière prévue aux paragraphes 8.04 et 8.05 ci-dessus.
- 8.08 L'Employeur ne tente pas de régler un grief, durant le premier stade de la procédure de grief, sans la présence du délégué. Si le délégué n'est pas disponible, son substitut ou un membre du comité syndical local peut lui être substitué.

- 8.09 Lorsqu'un délégué est personnellement impliqué dans un grief, son substitut ou un membre du comité syndical peut assumer la fonction de délégué et s'occuper dudit grief.
- 8.10 Aucune mesure disciplinaire ne peut être inscrite au dossier d'un employé régulier sans que ce dernier et le Syndicat en soient informés par écrit. Lorsque l'employé régulier signe un avis disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.
- 8.11 L'employé temporaire ou saisonnier peut être congédié ou mis à pied à la seule discrétion de l'Employeur et dans un tel cas il ne peut avoir recours à la procédure de règlements des griefs.

ARTICLE 9

ARBITRAGE

- 9.01 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans les quinze (15) jours de calendrier de la demande d'arbitrage prévue au paragraphe 8.05, au paragraphe 8.06, au paragraphe 8.07, désigné par le Ministre du Travail. La lettre demandant au Ministre du Travail de désigner un arbitre doit être faite, dans les trente (30) jours de la demande d'arbitrage.
- 9.02 L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier en tout ou en partie les clauses de cette convention collective de travail ou y substituer toute nouvelle clause.
- 9.03 L'Employeur a le droit de discipliner pour cause juste et suffisante et l'arbitre peut réduire une sanction disciplinaire en tenant compte toutefois des us et coutumes de l'Employeur.
- 9.04 En cas de grief maintenu par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décréter le réembauchage de l'employé régulier, s'il y a lieu, et la compensation de salaire en tenant compte toutefois des gains que l'employé régulier aurait pu recevoir dans l'intervalle.
- 9.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à la présente convention.
- 9.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à part égale par le Syndicat et l'Employeur.
- 9.07 Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, l'Employeur s'engage à faire la preuve le premier devant l'arbitre.

ARTICLE 10

GREVE OU LOCK-OUT

10.01 Toute grève ou lock-out est interdit en toutes circonstances pendant la durée de la présente convention collective de travail et après son expiration, tant et aussi longtemps que le droit à la grève et au lock-out 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'ordonne, n'encourage ou ne supporte un ralentissement d'activités de la part des employés, non plus qu'une ligne de piquetage aux abords des établissements de l'Employeur.

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

ARTICLE 11

ANCIENNETE

11.01 Aux fins de cette convention et à moins de stipulation expresse contraire, l'ancienneté signifie la période pendant laquelle un employé régulier a été dans l'unité de négociation, effectivement à l'emploi de l'Employeur, dans une occupation régie par la présente convention collective.

11.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé régulier doit compléter une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs de travail. Cette période terminée, son ancienneté rétroagit à la date de son embauchage.

11.03 Durant sa période d'essai, un employé régulier n'a aucun droit d'ancienneté et l'Employeur peut le permuter, le rétrograder, le transférer, le mettre à pied ou le congédier à sa seule discrétion, sans qu'il ait droit de recours à la procédure de règlement des griefs.

11.04 L'employé temporaire ou saisonnier n'a aucun droit d'ancienneté et l'Employeur peut le permuter, le rétrograder, le transférer, le mettre à pied ou le congédier à sa seule discrétion, sans qu'il ait droit de recours à la procédure de règlement des griefs.

- 11.05 Les listes des employés réguliers, avec leur ancienneté respective en date de la signature de la convention collective, ont été établies par l'Employeur et le Syndicat et sont reproduites dans la présente convention à l'Annexe "B".
- 11.06 L'ancienneté d'un employé régulier s'exerce uniquement dans la liste d'ancienneté du groupe pour lequel il travaille; à cette fin, l'on reconnaît les listes d'ancienneté suivantes:
1. Castel, division d'Ultramar Canada Inc.
(son garage à Québec)
 2. Castel, division d'Ultramar Canada Inc.
(ses chauffeurs de camion-remorque à son établissement de Québec)
 3. Castel, division d'Ultramar Canada Inc.
(ses chauffeurs de camion-remorque à son établissement du Rang St-Martin à Chicoutimi)
 4. Castel, division d'Ultramar Canada Inc.
(ses chauffeurs de camion et autres salariés à son établissement de Québec - Voir Annexe "B")
- 11.07 Dans le cas d'un poste régulier devenu vacant de façon permanente, que l'Employeur désire combler, il affiche un avis informant les employés réguliers du poste vacant. Dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent l'affichage, les employés réguliers intéressés peuvent se porter candidats. Quand l'Employeur fait son choix, sa décision est affichée durant une période de quatre-vingt-seize (96) heures.
- 11.08 Dans certains cas, l'Employeur se réserve le droit d'afficher un poste qui n'est pas disponible immédiatement, afin de pouvoir entraîner un employé à l'avance, et de pouvoir avoir un employé disponible et en réserve. L'Employeur avise les employés réguliers de cet affichage. Lorsque le poste devient disponible, il est comblé par l'employé régulier ayant été choisi au préalable et définitivement entraîné et qualifié pour ce poste.
- 11.09 Les nominations à des postes vacants (y compris toute nouvelle occupation) sont faites par l'Employeur en tenant compte de l'ancienneté et des qualifications. Lorsque les qualifications pour l'emploi à remplir sont relativement équivalentes, l'ancienneté est le facteur déterminant. Quant un poste vacant a été affiché durant la période prescrite et que l'Employeur juge qu'aucun des aspirants n'est qualifié pour remplir un tel poste, l'Employeur convoque le comité syndical auquel il expose les raisons qui motivent son jugement.

- 11.10 Un employé régulier peut autoriser le président du Syndicat à postuler en son nom pour un poste ou un emploi vacant qui est affiché durant le temps qu'il est en vacances, ou absent à cause de maladie ou blessure. Le président ou un officiel du Syndicat désigné par le président peut faire la demande en écrivant le nom de l'employé sur l'avis, et en signant son nom en-dessous du nom inscrit. L'employé régulier est considéré pour l'emploi suivant son ancienneté et ses qualifications, pourvu qu'il soit de retour au travail en dedans de vingt et un (21) jours de calendrier de la date à laquelle l'avis est affiché. Jusqu'à son retour au travail, le poste ou l'emploi peut être comblé temporairement, en accord avec la procédure de cet Article. Le président avise l'Employeur par écrit du nom des officiels du Syndicat qu'il a désignés pour faire les demandes au nom des employés réguliers absents.
- 11.11 En cas de mise à pied ou de rappel au travail, l'ancienneté prévaut parmi les employés réguliers ayant des qualifications suffisantes pour le travail à accomplir. Les employés réguliers ainsi rappelés doivent se rapporter au travail le plus rapidement possible à l'intérieur de la période de dix (10) jours prévue au paragraphe 11.12 d) ci-après. Il est cependant convenu et entendu qu'à l'intérieur de la période susmentionnée, l'Employeur procède à l'attribution du travail, selon la disponibilité et la diligence dont fait preuve l'employé régulier ainsi rappelé, à se rapporter au travail.
- 11.12 L'employé régulier perd ses droits d'ancienneté et son emploi est terminé pour l'une des raisons suivantes:
- a) abandon volontaire de l'emploi;
 - b) congédiement justifié;
 - c) absence continue de plus de trois (3) jours ouvrables sans avis préalable ou raison valable;
 - d) en cas de rappel à la suite d'une mise à pied, l'Employeur tente de rejoindre l'employé par téléphone. A défaut de pouvoir le faire, un membre du comité syndical en est immédiatement avisé et un avis de rappel est adressé sous pli recommandé à l'employé concerné, à sa dernière adresse connue de l'Employeur. S'il ne donne pas suite à cet avis de rappel dans les dix (10) jours ouvrables suivant la mise à la poste de cette lettre recommandée, il perd ses droits d'ancienneté et son emploi est terminé;
 - e) la prolongation non autorisée d'un congé, sauf en cas de force majeure;
 - f) en cas de mise à pied, si l'employé régulier n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois qui suivent la date de sa mise à pied;

- g) en cas de maladie ou d'accident (sauf en cas d'accident de travail reconnu par la C.S.S.T.), si l'employé régulier n'est pas de retour au travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ.

ARTICLE 12

SALAIRES ET OCCUPATIONS

- 12.01 Les employés sont payés selon leur occupation en conformité avec l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 Les employés congédiés ou mis à pied reçoivent, dans la mesure du possible, leur paie au moment du départ.
- 12.03 Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est substantiellement modifiée, le salaire correspondant est décidé par l'Employeur en tenant compte des taux de salaire de la présente convention, pour des tâches équivalentes ou comparables. Après une période d'expérimentation d'au plus deux (2) mois, le Syndicat peut réclamer la révision du taux de salaire. A défaut d'entente dans les trente (30) jours de calendrier, le grief peut être soumis à l'arbitrage. Le salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date de l'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date. L'Annexe "A" est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le salaire correspondant. Une fois le salaire de la nouvelle occupation finalement décidé, cette occupation est considérée comme vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliquent.
- 12.04 Les employés sont payés par chèque remis à tous les deux jeudis. Lorsque l'un des jours prévus pour la paie est un jour de fête, les employés sont payés le jour précédent. Le paiement des heures supplémentaires faites par chaque employé est effectué le même jour que la paie et comprend normalement toutes les heures supplémentaires effectuées par chaque employé jusqu'à la période de paie précédente.

ARTICLE 13

CHANGEMENT TEMPORAIRE D'OCCUPATION

- 13.01 Lorsqu'un employé régulier est appelé à occuper une fonction pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, cet employé est payé à son taux régulier sauf s'il est déplacé de son occupation régulière en vertu des règles d'ancienneté.

- 13.02 Lorsqu'un employé régulier est appelé à occuper une fonction pour laquelle est prévue une rémunération supérieure, cet employé reçoit la rémunération supérieure.

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine normale de travail de l'employé est de quarante (40) heures réparties en quatre (4) journées normales de travail de dix (10) heures chacune ou en cinq (5) journées normales de travail de huit (8) heures chacune, du lundi au samedi inclusivement, ne comprenant pas la période de repas d'une (1) heure non payée.
- 14.02 Les heures du début et de la fin de la journée et de la semaine normale de travail sont fixées par l'Employeur selon un horaire de travail qui est affiché le jeudi pour la semaine qui suit.
- 14.03 Sauf pour les employés du garage, les employés peuvent opter pour une interruption d'une demi-heure (1/2 heure) au lieu d'une (1) heure pour le repas. Dans un tel cas, ils peuvent terminer leur journée normale de travail une demi-heure (1/2 heure) plus tôt.
- 14.04 Chaque employé a droit, au cours de chaque demi-journée de travail, à une période de repos de quinze (15) minutes payées.
- 14.05 Une prime de quart de 4% du taux de salaire horaire régulier est versée par l'Employeur à tous les employés réguliers assignés à un quart d'après-midi, et une prime de quart de 6% du taux de salaire horaire régulier est versée par l'Employeur à tous les employés réguliers assignés à un quart de nuit.
- 14.06 Sauf au garage, lorsqu'il n'y a pas d'alternance au sein des équipes de travail, les employés réguliers ont le privilège, dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté, d'exercer leur préférence entre les quarts de jour, d'après-midi ou de nuit.

ARTICLE 15

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Toutes les heures travaillées par un employé en plus de dix (10) heures dans une journée normale de travail de dix (10) heures ou, selon le cas, en plus de huit (8) heures dans une journée normale de travail de huit (8) heures, ou en plus de quarante (40) heures dans une semaine normale de travail, sont considérées comme temps supplémentaire et sont payées au taux d'une fois et trois quarts (1 3/4) le taux horaire régulier de salaire.

- 15.02 Le taux d'une fois et trois quarts (1 3/4) le taux horaire régulier de salaire est payé à l'employé régulier pour toutes les heures travaillées le dimanche. Toutefois, l'employé régulier dont la journée normale de travail commence à minuit ou avant minuit le samedi soir et se termine le dimanche, est rémunéré à son taux régulier de salaire pour toutes les heures travaillées le dimanche.
- 15.03 L'employé rappelé au travail en dehors de sa cédule régulière est rémunéré à raison d'un minimum de deux (2) heures au taux applicable. Ces dispositions s'appliquent seulement lorsqu'il n'y a pas continuité entre la cédule régulière et le travail supplémentaire.
- 15.04 L'employé régulier qui travaille lors d'un jour où un jour de fête est observé, est payé une fois et trois quarts (1 3/4) son taux horaire régulier de salaire pour toutes les heures travaillées lors d'un tel jour de fête. Toutefois, l'employé régulier dont la journée normale de travail commence à minuit un jour de fête ou avant minuit le jour précédant un jour de fête, est rémunéré à son taux régulier de salaire pour toutes les heures travaillées un jour de fête.
- 15.05
- a) Lorsque l'Employeur juge que le temps supplémentaire est nécessaire, il le répartit aussi équitablement que possible entre les employés qui sont désireux de l'effectuer pourvu qu'ils aient les qualifications suffisantes pour le travail à accomplir. Ainsi, ces employés peuvent signifier leur désir de faire du temps supplémentaire en apposant leur nom sur une liste de temps supplémentaire qui est affichée à cette fin.
 - b) Le temps supplémentaire refusé est considéré comme temps supplémentaire travaillé aux fins de la répartition aussi équitable que possible du temps supplémentaire. L'employé régulier se croyant lésé comparativement à un autre employé régulier assigné à une même tâche dans la distribution du temps supplémentaire, et dont preuve est faite, peut réclamer l'opportunité d'un surtemps équivalent à la prochaine occasion. Une liste de temps supplémentaire est affichée dans chaque département et est mise à jour à chaque mois.
 - c) Il est cependant convenu et entendu que l'employé ne peut refuser et doit compléter toute livraison qui lui a été assignée au début de sa journée normale de travail, même si une telle assignation comporte du temps supplémentaire, lorsque cela est rendu nécessaire dû au fait que le temps requis pour l'effectuer du point de départ au point de retour, excède les heures de sa journée normale de travail.
- 15.06 L'employé régulier peut, à son choix, choisir d'être rémunéré pour le temps supplémentaire selon les dispositions de cet article 15 ou de prendre un temps équivalent en congé en plus et au moment de sa période de vacances annuelles. Toutefois, l'employé régulier ne peut accumuler plus de trois (3) semaines de temps équivalent en congé.

- 15.07 L'employé dont la journée normale de travail et le temps supplémentaire de cette même journée comportent douze (12) heures consécutives ou plus de travail, reçoit une allocation de repas de 5,75 \$ et de 6,50 \$ à compter du 1^{er} février 1985.
- 15.08 L'employé requis de travailler pendant l'heure du repas est rémunéré au taux de surtemps applicable.

ARTICLE 16

VACANCES ANNUELLES

- 16.01 L'employé qui, au 1^{er} juillet de chaque année, n'a pas complété un (1) an d'ancienneté, a droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu, sans toutefois que la durée totale de ses vacances n'excède deux (2) semaines. La paie pour de telles vacances annuelles est de quatre pourcent (4%) du salaire gagné entre la date de son embauchage et la fin de l'année de référence.
- 16.02 L'employé régulier qui, au 1^{er} juillet de chaque année, a complété un (1) an et a moins de dix (10) ans d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de vacances.
- 16.03 L'employé régulier qui, au 1^{er} juillet de chaque année, a complété dix (10) ans et moins de vingt (20) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 16.04 L'employé régulier qui, au 1^{er} juillet de chaque année, a complété vingt (20) ans et moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 16.05 L'employé régulier qui, au 1^{er} juillet de chaque année, a complété vingt-cinq (25) ans d'ancienneté a droit à six (6) semaines de vacances.
- 16.06 Le salaire payé pour chacune des semaines de vacances prévues aux paragraphes 16.02, 16.03, 16.04 et 16.05 équivaut à deux pour cent (2%) du salaire gagné par l'employé régulier durant la période de douze (12) mois précédant le premier (1^{er}) janvier de l'année courante. 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.
- 16.07 L'employé régulier qui quitte volontairement son emploi a droit au paiement des vacances qu'il pourra ne pas avoir prises pour l'année précédente, plus le paiement proportionnel des jours de vacances accumulés depuis le 1^{er} janvier de l'année courante, selon le mode de paiement établi précédemment.

- 16.08 La paie de vacances annuelles est remise à l'employé régulier avant son départ pour vacances.
- 16.09 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'Article 17 ci-après tombe pendant les vacances annuelles d'un employé régulier, ce dernier a droit à une journée de vacances additionnelle, laquelle est rémunérée à son taux régulier de salaire.
- 16.10 La période de vacances sera du 1^{er} 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 à mai inclusivement, l'Employeur 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 l'Employeur.
- L'Employeur 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 l'Employeur. L'employé régulier ayant droit à quatre (4) semaines et plus de vacances ne sera normalement pas autorisé à prendre plus de trois (3) semaines de vacances durant les mois de juin, juillet et août. Toutefois, si les exigences d'opération le permettent et sujet à l'approbation de l'Employeur à cet égard, l'employé régulier pourra être autorisé à prendre plus de trois (3) semaines de vacances durant les mois précités.
- 16.11 Les vacances avec paie auxquelles l'employé régulier a droit doivent être prises avant le 31 décembre de chaque année. L'employé régulier, qui est incapable de prendre ses vacances avec paie avant cette date à cause de maladie ou accident recevra la paie de vacances avant la fin de la période de prise de vacances avec paie. Les prestations d'invalidité du Programme d'avantages sociaux seront suspendues durant cette période de vacances avec paie.
- 16.12 La période de vacances annuelles commence avec le début de la cédule de travail de l'employé régulier concerné.

ARTICLE 17

FETES

- 17.01 Les jours de fête suivants sont considérés comme des jours fériés payés:
- Jour de l'An
2 janvier
lundi de Pâques
fête de Dollard
St-Jean-Baptiste
Confédération
1er lundi d'août
Fête du Travail
Action de Grâces
Noel
26 décembre
- 17.02 Si, par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.
- 17.03 Sauf si l'employé régulier reçoit une compensation en vertu du Programme d'avantages sociaux pour les employés réguliers, un montant équivalent au salaire d'une pleine journée normale de travail est payé à l'employé régulier pour chaque jour de fête.
- 17.04 Afin de jouir de ces fêtes payées, l'employé régulier doit avoir acquis le droit à l'ancienneté et travailler le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant telles fêtes, à moins que l'absence soit motivée par l'une des raisons suivantes:
- a) toute maladie sérieuse dans la famille immédiate le jour ouvrable précédant ou suivant un jour de fête;
 - b) mortalité dans la famille immédiate;
 - c) congé accordé en vertu de la présente convention;
 - d) permission préalable obtenue de l'Employeur;
 - e) tout autre incident valable, dont la preuve incombe à l'employé régulier, à la satisfaction de l'Employeur.
- 17.05 Pour les fins de calcul de la paie, les dimanches et les jours de fête sont comptés d'équipe à équipe.

ARTICLE 18

CONGES SPECIAUX - CONGES DE DEUIL

- 18.01 Dans le cas du décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère de l'employé régulier, l'Employeur accorde à l'employé régulier, sans perte de salaire, un congé dit de deuil de quatre (4) jours du décès au lendemain des funérailles, pourvu que ces congés coïncident avec une journée où l'employé régulier est normalement cédulé pour travailler.
- Dans le cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur, du gendre ou de la brue de l'employé régulier, l'Employeur accorde à l'employé régulier sans perte de salaire, un congé dit de deuil de deux (2) jours, soit le jour qui précède les funérailles de même que le jour des funérailles, pourvu que ces congés coïncident avec une journée où l'employé régulier est normalement cédulé pour travailler.
- 18.02 L'employé ayant le droit de vote au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires dispose, sans perte de salaire, de la période prescrite par la Loi pour aller voter.
- 18.03 L'employé régulier ayant reçu une assignation à un tribunal est autorisé à s'absenter pendant le temps nécessaire et reçoit la différence entre sa paie normale et la somme payée ou due par le tribunal ou un bureau d'avocat, en compensation des services rendus. Ceci ne s'applique pas à l'employé régulier comparaisant à titre de plaignant, ou de défendeur. L'employé a toutefois la responsabilité de se rapporter au greffier de la Cour pour réclamer son indemnité.
- 18.04 L'Employeur prend en considération et, lorsque possible, accorde une permission d'absence sans solde à tout employé qui en fait la demande.

ARTICLE 19

EXAMENS MEDICAUX

- 19.01 Les postulants à l'embauchage et tout employé rappelé après une mise à pied doivent se soumettre à un examen médical par un médecin désigné par l'Employeur et son opinion, à savoir, si l'état de santé physique du postulant rencontre les normes minimales requises par l'Employeur, est finale.
- 19.02 Si un employé régulier retourne au travail après avoir été absent pour cause de maladie ou d'incapacité physique, l'Employeur peut l'obliger à fournir un certificat signé par un médecin choisi par l'Employeur, attestant qu'il est physiquement capable de retourner au travail.

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

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

- 19.03 Dans un tel cas, la décision finale dont il est fait mention au paragraphe 19.02 ci-dessus lie les parties à la présente convention. De plus, les parties à la présente convention renoncent à tout recours en regard de l'Article 9 et les dispositions à cet Article sont considérées nulles et non avenues.

ARTICLE 20

PROGRAMME D'AVANTAGES SOCIAUX

- 20.01 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 la compagnie d'assurance impliquée et ce, sans contribution de la part de l'employé régulier. Ces polices d'assurance collective sont régies par les termes et conditions particulières contenus dans les polices maîtresses desdites polices d'assurance.

ARTICLE 21

ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 21.01 L'employé régulier qui, à la suite d'un accident de travail, reçoit un traitement médical le jour de tel accident et ne peut en conséquence revenir au travail, est payé à son taux horaire régulier de salaire pour le reste de sa journée normale de travail, à la condition qu'il fournisse à l'Employeur un certificat médical justifiant son absence.
- 21.02 Si un employé régulier est incapable de travailler à la suite d'un accident de travail et que l'Employeur n'entend pas contester la validité ou le bien-fondé de sa réclamation, l'Employeur convient d'avancer à l'employé régulier des bénéfices hebdomadaires égaux à ceux qu'il doit recevoir de la C.S.S.T. jusqu'à ce que cet employé reçoive son premier chèque de compensation. Pour avoir droit à de telles avances, l'employé régulier doit s'engager à rembourser à l'Employeur toutes les sommes ainsi avancées.

ARTICLE 22

VETEMENTS DE TRAVAIL

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

- une (1) petite casquette d'été et d'hiver;
- quatre (4) chemises d'été et quatre (4) chemises d'hiver;
- deux (2) pantalons d'été et deux (2) pantalons d'hiver;
- une (1) tunique (coupe-vent);
- deux (2) cravates;
- un (1) parka ou une (1) veste.

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

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

Employeur:

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

Employé régulier:

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

22.03 L'Employeur fournit aux employés réguliers au garage, une (1) paire de bottines de sécurité à tous les douze (12) mois. L'Employeur fournit également aux employés réguliers au garage un maximum de deux (2) salopettes qu'il fait nettoyer à ses frais.

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

	<u>A compter du</u> <u>1er février 1984</u>	<u>A compter du</u> <u>1er février 1985</u>
Chauffeur de camion-remorque:	7,25 \$ par mois	8,00 \$ par mois
Chauffeur de camion:	12,00 \$ par mois	13,00 \$ par mois

ARTICLE 23

DISPOSITIONS GENERALES

- 23.01 Cette convention peut, pendant sa durée, être modifiée par entente mutuelle.
- 23.02 L'Employeur doit fournir une copie de cette convention à chaque employé et dix (10) copies au Syndicat.
- 23.03 Toute disposition de cette convention qui enfreint la législation fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela n'affecte la validité des autres dispositions de la convention.
- 23.04 L'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie de tout avis affiché par lui à l'intention de ses employés.
- 23.05 Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé au secrétaire-correspondant du Syndicat des Travailleurs de l'Energie et de la Chimie, Local 720, 495 rue Bayard, Québec, G1K 4S7.
- 23.06 L'Employeur convient de continuer à prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés; à ces fins, les employés s'engagent à coopérer avec l'Employeur.
- 23.07 Un employé n'est pas tenu responsable d'un accident du seul fait de cet accident.

ARTICLE 24

DUREE ET RENOUVELLEMENT

- 24.01 La présente convention est en vigueur du 1^{er} février 1984 au 31 mai 1986.
- 24.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou modifier ladite convention, ou négocier une nouvelle convention.
- 24.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 24.02, les deux parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.

- 24.04 Si un avis est donné conformément au paragraphe 24.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la signature d'une nouvelle convention.
- 24.05 Les dispositions du paragraphe 24.04 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, à Québec, en date du 14 février 1984.

CASTEL
Division d'Ultramar Canada Inc.

Syndicat des Travailleurs de l'Energie
et de la Chimie, Local 720

J. B. B. B.

Marcel Gaudet

Linda Harvey

Jucien Michale

Rosario Tremblay

Arrien Nard

Jacques Beaulieu

Arnie Pault

ANNEXE "A"

SALAIRES ET OCCUPATIONS

Taux de salaire horaire à compter du 1er février 1984:

	<u>A l'embauche</u>	<u>Après six (6) mois</u>	<u>Après douze (12) mois</u>
Chauffeur de camion-remorque	13,52	14,08	14,64
Chauffeur de camion	10,57	11,03	11,33
Mécanicien - Classe "A"	13,12	13,68	14,24
Mécanicien - Classe "B"	12,35	12,91	13,47
Homme de Service	10,57	11,03	11,33
Mécanicien de machine fixe - Classe 3	10,38	10,94	11,50
Journalier	9,12	9,60	10,10

Révision des taux de salaire - 1985:

1. Au 1^{er} février 1985, le salaire horaire du chauffeur de camion-remorque sera révisé, en consultation entre les parties à la présente convention, pour être égal au salaire moyen payé par les compagnies pétrolières de la région de Québec aux chauffeurs de camion-remorque faisant un travail équivalent.
2. Au 1^{er} février 1985, le salaire horaire des autres occupations contenues à l'Annexe "A" sera augmenté du même pourcentage que celui utilisé pour le calcul du salaire horaire du chauffeur de camion-remorque.

Chef de Groupe:

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

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

Lorsque l'Employeur a à nommer un Chef de Groupe, il le fait d'après le travail à accomplir.

Il est de la responsabilité de l'Employeur de désigner le quart de travail de l'employé régulier nommé au poste de Chef de Groupe.

Pour la période durant laquelle l'employé régulier agit comme Chef de Groupe, il reçoit une prime de soixante-quinze (0,75 \$) cents de l'heure en surplus de son salaire horaire régulier.

ANNEXE "B"

Liste des employés réguliers - Chauffeurs de camion-remorque - Québec:

<u>Nom</u>		<u>Date de naissance</u>	<u>Date d'embauche</u>
JULIEN,	Adrien	14.12.22	02.06.47
LACHANCE,	Marcel	10.03.21	23.04.48
BERGERON,	Gérard	12.03.21	03.08.52
LEMELIN,	Wilbrod	21.03.23	10.12.55
FAUCHER,	André	21.10.32	29.11.60
THIBOUTOT,	Claude	19.12.30	20.11.61
FORTIN,	Jacques	22.07.32	09.01.62
HAMEL,	Marc-André	12.02.36	01.02.62
GOSSELIN,	Albert	11.12.23	23.11.64
GINGRAS,	Jean-Marie	26.04.31	09.01.66
NAUD,	Adrien	17.05.39	28.11.66
LEGARE,	Magella	16.06.35	29.11.66
SIMARD,	Jean-Guy	07.09.31	16.11.67
DUCHESNEAU,	Georges	19.06.36	01.05.68
ST-HILAIRE,	Lucien	21.02.38	01.11.68
COUTURE,	Denis	08.03.40	15.11.68
TREMBLAY,	Rosario	03.05.31	26.11.68

Liste des employés réguliers - Autres salariés - Québec:

CANTIN,	Jean-Louis	18.02.32	21.11.52
DESCHENES,	J. Edouard	05.04.22	02.07.48

Liste des employés réguliers au Garage - Québec:

MARION,	Jean-Paul	16.05.39	17.01.72
SAVARD,	Jules	24.06.49	20.10.76

Hommes de Service - Québec:

<u>Nom</u>		<u>Date de naissance</u>	<u>Date d'embauche</u>
ARTEAU,	Georges-Henri	13.11.24	17.12.55
GIRARD,	Robert	11.07.31	01.11.58

Liste des employés temporaires - Chauffeurs de camion - Québec:

RENAUD,	Jean-Paul
DION,	Jean-Marc

Liste d'ancienneté aux fins de l'attribution des vacances seulement - Québec:

DUCHESNEAU,	Georges	.11.55	Bérubé
ARTEAU,	Georges-Henri	02.08.71	Homme de service
GIRARD,	Robert	26.07.71	Homme de service
GINGRAS,	Jean-Marie	01.12.59	Madden
"	"	10.07.72	Homme de service
LEGARE,	Magella	06.11.62	Madden
ST-HILAIRE,	Lucien	01.11.63	E.P. Bérubé
GAUDREAU,	Raymond	24.05.65	J.A.Y. Bouchard

Liste des employés réguliers - Rang St-Martin - Chicoutimi:

BOLDUC,	Joseph	20.01.25	23.11.63
DUCHESNES,	Albert	27.03.30	15.12.64
PECTEAU,	Germain	22.09.27	26.06.72
FILLION,	Clermont	24.10.49	03.11.75
SAVARD,	Laurent	09.05.44	20.10.76

Les lettres d'entente ci-dessous sont partie intégrante de la présente convention.

1. LETTRE D'ENTENTE

Le Programme de sécurité pour les employés réguliers dont il est fait mention à l'Article 20 de la présente convention entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1981.

2. LETTRE D'ENTENTE

Sauf dans le cas d'un employé régulier déjà absent à cause de maladie ou accident, l'employé régulier requis par l'Employeur de se soumettre à un examen médical a droit à deux (2) heures de paie à son taux régulier de salaire lorsqu'un tel examen se tient en dehors des heures normales de travail.

3. LETTRE D'ENTENTE

- a) Le chauffeur de camion-remorque qui a travaillé à temps plein la période comprise entre le 1^{er} février 1983 et le 1^{er} février 1984 recevra la somme de 1 643,00 \$ comme salaire rétroactif. Le chauffeur de camion-remorque qui a travaillé une période moindre que celle décrite ci-dessus recevra un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée.
- b) Le chauffeur de camion et l'homme de service qui ont travaillé à temps plein la période comprise entre le 1^{er} février 1983 et le 1^{er} février 1984 recevront la somme de 1 268,00 \$ comme salaire rétroactif. Le chauffeur de camion et l'homme de service qui ont travaillé une période moindre que celle décrite ci-dessus recevront un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée.
- c) Le mécanicien - classe "A" qui a travaillé à temps plein la période comprise entre le 1^{er} février 1983 et le 1^{er} février 1984 recevra la somme de 1 643,00 \$ comme salaire rétroactif. Le mécanicien - classe "A" qui a travaillé une période moindre que celle décrite ci-dessus recevra un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée.
- d) Le mécanicien - classe "B" qui a travaillé à temps plein la période comprise entre le 1^{er} février 1983 et le 1^{er} février 1984 recevra la somme de 686,00 \$ comme salaire rétroactif. Le mécanicien - classe "B" qui a travaillé une période moindre que celle décrite ci-dessus recevra un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée.

- e) Le mécanicien de machine fixe - classe 3 qui a travaillé à temps plein la période comprise entre le 1^{er} février 1983 et le 1^{er} février 1984 recevra la somme de 1 289,00 \$ comme salaire rétroactif. Le mécanicien de machine fixe - classe 3 qui a travaillé une période moindre que celle décrite ci-dessus recevra un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée.
- f) Le journalier qui a travaillé à temps plein la période comprise entre le 1^{er} février 1983 et le 1^{er} février 1984 recevra la somme de 1 200,00 \$ comme salaire rétroactif. Le journalier qui a travaillé une période moindre que celle décrite ci-dessus recevra un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée.
- g) Toutes les autres clauses et annexes de la convention entreront en vigueur le jour de la signature de la convention sans effet rétroactif.

4. LETTRE D'ENTENTE:

Indemnité de fin d'emploi

Dans le cas d'une mise à pied permanente, l'employé régulier recevra la somme de 1 250,00 \$ pour chaque année complète d'ancienneté jusqu'à un maximum de treize (13) années. L'Employeur 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. La somme totale à être versée à l'employé régulier comprendra une allocation de retraite et une allocation de préavis de mise à pied permanente. Toutefois, un paiement distinct et séparé sera fait pour couvrir l'allocation de retraite et l'allocation de préavis de mise à pied permanente.

5. LETTRE D'ENTENTE:

Indemnité de fin d'emploi:

Une indemnité de fin d'emploi est versée aux personnes mentionnées ci-après:

Jacques Genest	:	16 250,00 \$
Roméo Thiboutot	:	13 750,00 \$
Guy Trudelle	:	12 500,00 \$
Rosaire Gagnon	:	12 500,00 \$
Jacques Beaulieu	:	8 750,00 \$
Louis Mercier	:	5 000,00 \$

6. LETTRE D'ENTENTE:

Employés temporaires:

Une liste d'employés temporaires est établie et les noms suivants y apparaissent:

Jean-Paul Renaud
Jean-Marc Dion

Le recours au service de ces personnes comme employés temporaires sera à la seule discrétion de l'Employeur, et, lorsqu'au travail l'employé temporaire recevra le taux horaire prévu à l'Annexe "A" pour l'employé qui a douze (12) mois d'ancienneté.

Si l'Employeur décide que les services de ces personnes ne sont plus requis, les noms apparaissant à la liste des employés temporaires seront rayés et une indemnité de fin d'emploi de 29 000,00 \$ sera versée à chacune des personnes lorsque leur emploi sera terminé de façon définitive. La somme totale à être versée à l'employé temporaire comprendra une allocation de retraite et une allocation de préavis de mise à pied permanente. Toutefois, un paiement distinct et séparé sera fait pour couvrir l'allocation de retraite et l'allocation de préavis de mise à pied permanente. Nonobstant les dispositions susmentionnées, l'indemnité de fin d'emploi ne sera pas versée à J.P. Renaud tant et aussi longtemps qu'il sera admissible aux prestations d'invalidité de courte ou de longue durée. De plus, l'indemnité de fin d'emploi ne sera pas versée à J.P. Renaud s'il demeure admissible aux prestations d'invalidité de longue durée jusqu'à 65 ans.

7. LETTRE D'ENTENTE

Retraite volontaire

Dans le but de palier à l'éventualité de mises à pied sur la durée de la convention collective de travail, l'Employeur s'engage à permettre une retraite volontaire aux employés réguliers qui, au 1^{er} janvier 1984, ont 58 ans et plus. Les discussions et les offres de l'Employeur quant à la retraite volontaire se feront en consultation avec le Président du S.T.E.C., local 720.

Une mise à pied pressentie ne sera finalisée qu'après avoir exploré la possibilité de départs volontaires à la retraite, à la condition que l'employé régulier concerné par une mise à pied éventuelle soit qualifié pour combler l'occupation de l'employé régulier affecté par une retraite volontaire. La décision de l'employé régulier quant à la retraite volontaire devra être signifiée à l'Employeur au plus tard le 6 février 1984. Les dispositions contenues à cette lettre d'entente seront nulles et sans effet à compter de cette date.

8. LETTRE D'ENTENTE

Conformément aux dispositions contenues à l'Article 14 de la présente convention, les heures du début et de la fin de la journée et de la semaine normale de travail sont fixées par l'Employeur selon un horaire de travail qui est affiché le jeudi pour la semaine qui suit.

Compte tenu de la nature des opérations de l'Employeur, des produits manipulés et/ou livrés ou de l'échantillonnage de sa clientèle connue à ce jour, l'Employeur maintiendra les horaires de travail suivants:

A. Chauffeur de camion-remorque et Bunker

7:00 a.m. à 6:00 p.m. - 7:00 p.m. à 6:00 a.m.

7:00 a.m. à 4:00 p.m. - 7:00 p.m. à 4:00 a.m. (du lundi au vendredi inclusivement)

B. Chauffeur de camion et autres employés

7:00 a.m. à 6:00 p.m. - 7:00 p.m. à 6:00 a.m.

7:00 a.m. à 4:00 p.m. - 7:00 p.m. à 4:00 a.m.

1:00 p.m. à 10:00 p.m. (du 15 avril au 15 octobre)

11:00 a.m. à minuit - minuit à 11:00 a.m. (Décembre, janvier, février)

C. Garage

6:00 a.m. à 3:00 p.m. - 3:00 p.m. à minuit

7:00 a.m. à 4:00 p.m.

11:00 p.m. à 8:00 a.m.

Toutefois, les horaires de travail décrits ci-dessus ne doivent pas être interprétés comme limitant le droit de l'Employeur de modifier les horaires de travail selon les besoins d'opération et afin d'accomoder les situations découlant d'un changement dans la nature du travail, des produits manipulés et/ou livrés ou de l'échantillonnage de sa clientèle. Dans une telle éventualité, les horaires de travail peuvent être modifiés par l'Employeur. Ces horaires de travail modifiés seront fixés par l'Employeur après consultation avec le syndicat suivi d'un préavis d'une (1) semaine.

9. LETTRE D'ENTENTE

L'employé régulier, embauché en 1968 ou avant cette date, dont le nom apparaît à la "Liste des employés réguliers - chauffeurs de camion-remorque - Québec", liste qui est reproduite dans la présente convention à l'Annexe "B", est considéré comme employé régulier à temps plein et ne peut être mis à pied entre la date de la signature de la présente convention et le 30 mai 1986, le tout sujet aux conditions décrites ci-après, lesquelles auront pour effet d'annuler le statut d'employé régulier à temps plein:

- a) Cette lettre d'entente sera nulle et sans effet en cas de feu dans un établissement visé par la présente convention, de guerre ou de problèmes généraux d'approvisionnement qui seraient de nature à interrompre ou retarder l'accomplissement des obligations de l'Employeur envers sa clientèle.
- b) Le statut d'employé régulier à temps plein conféré aux employés réguliers embauchés en 1968 ou avant cette date, dont les noms apparaissent à la "Liste des employés réguliers - chauffeurs de camion-remorque - Québec" est basé sur une retraite volontaire de la part de cinq (5) de ces employés réguliers dont les noms apparaissent à ladite liste d'employés réguliers conformément à la lettre d'entente no. 7. Si le nombre de ces retraités volontaires est inférieur à cinq (5), le ou les employés réguliers ayant le moins d'ancienneté parmi ceux embauchés en 1968 ou avant cette date dont les noms apparaissent à la "Liste des employés réguliers - chauffeurs de camion-remorque - Québec", ne sera (seront) pas considéré(s) comme un (des) employé(s) régulier(s) à temps plein et il(s) pourra (pourront) être mis à pied. (Le nombre de mises à pied correspondra au nombre de personnes qui déclinera l'offre d'une retraite volontaire).
- c) L'employé régulier ainsi mis à pied recevra une indemnité de fin d'emploi de 20 000,00 \$ lors du départ définitif. La somme totale à être versée à cet employé régulier comprendra une allocation de retraite et une allocation de préavis de mise à pied permanente. Toutefois, un paiement distinct et séparé sera fait pour couvrir l'allocation de retraite et l'allocation de préavis de mise à pied permanente.
- d) Bien qu'il soit prévu que cette lettre d'entente est en vigueur du 1^{er} février 1984 au 30 mai 1986, sa durée pourra se prolonger jusqu'au 1^{er} septembre 1986 si un accord quant au renouvellement de la convention collective n'est pas intervenu avant cette date.

10. LETTRE D'ENTENTE

Dans l'éventualité de la mise à pied d'employés réguliers, l'Employeur rencontrera le Syndicat pour en discuter.

11. LETTRE D'ENTENTE

Au cours de la semaine suivant l'embauchage d'un nouvel employé, et à la demande du Syndicat, l'Employeur 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.

12. LETTRE D'ENTENTE

Monsieur Raymond Foisy sera rappelé au travail le plus rapidement possible et aura la possibilité de travailler à temps plein jusqu'à sa mise à pied permanente et définitive le 31 mai 1984. Il recevra une indemnité de fin d'emploi de 17 500,00 \$ lors de son départ définitif. La somme totale à être versée à Monsieur Foisy comprendra une allocation de retraite et une allocation de préavis de mise à pied permanente. Toutefois, un paiement distinct et séparé sera fait pour couvrir l'allocation de retraite et l'allocation de préavis de mise à pied permanente.

De plus, Monsieur Raymond Foisy, lors de son départ définitif se verra offrir l'opportunité de devenir entrepreneur-livraison d'huile à un moment qui sera opportun pour l'Employeur de ce faire.

13. LETTRE D'ENTENTE

Monsieur Denis Couture et Monsieur Rosario Tremblay seront rappelés au travail le plus rapidement possible et auront la possibilité de travailler à temps plein jusqu'au 31 mai 1984. La possibilité d'emploi après cette date sera sujette aux conditions prévues à la lettre d'entente no. 9 et la lettre d'entente no. 14.

14. LETTRE D'ENTENTE

Comme alternative à la mise à pied de l'employé régulier qui a le moins d'ancienneté à la "Liste des employés réguliers - Chauffeurs de camion-remorque - Québec" l'Employeur pourra accepter deux (2) départs volontaires de deux (2) des employés réguliers dont les noms apparaissent à cette liste à la condition qu'un tel départ volontaire soit signifié à l'Employeur avant le 6 février 1984. Dans un tel cas, une indemnité de fin d'emploi de 20 000,00 \$ sera versée à la personne concernée lors de son départ volontaire et définitif. La somme totale à être versée à cet employé régulier comprendra une allocation de retraite et une allocation de préavis de mise à pied permanente. Toutefois, un paiement distinct et séparé sera fait pour couvrir l'allocation de retraite et l'allocation de préavis de mise à pied permanente.

15. LETRE D'ENTENTE

Le délégué syndical à l'établissement du Rang St-Martin à Chicoutimi jouit d'une ancienneté préférentielle en cas de réduction de personnel et, en conséquence, il sera le dernier à être mis à pied.

DÉPÔT 24653

Dépôt N°: 8 2 0 6 2 5 6

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22064-06
Date	Signature: 82-06-23 Réception: 82-06-30	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Energie et de la Chimie Local 720 495, rue Bayard Québec, Qc G1K 4S7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Castel- Division d'Ultramar Canada Inc. 345, rue Fortin Ville de Vanier, Qc G1M 1B2 Att: M. Matos, administrateur

Unité de négociation

OBJET: Les noms de MM. Jos Bolduc et Laurent Savard seront ajoutés à la liste des employés réguliers à Chicoutimi avec leur ancienneté respective.

Région	03-03	Activité	6089-8	Affiliation	FTQ(7)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	82-06-30

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

CASTEL
DIVISION D'ULTRAMAR CANADA INC.
ci-après appelé "l'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ÉNERGIE
ET DE LA CHIMIE, LOCAL 720 (FTQ)
ci-après appelé le "Syndicat"

JUN 30 15 15

1. Les parties aux présentes ont conclu une convention collective de travail laquelle est présentement en vigueur et qui doit expirer le 31 mai 1983.
2. Cette dite convention collective stipule, tout particulièrement à l'Article 11, paragraphe 11.05, que les listes des employés réguliers, avec leur ancienneté respective en date de la signature de la convention collective, ont été établies par l'Employeur et le Syndicat et sont reproduites à l'Annexe "B" de ladite convention collective.
3. Les parties conviennent que les noms de Messieurs Jos Bolduc et Laurent Savard seront ajoutés à la liste des employés réguliers à Chicoutimi avec leur ancienneté respective et, en conséquence, la nouvelle liste se lira comme suit :

LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS À CHICOUTIMI

Numéro	Nom	Date de naissance	Date d'emploi
1	BOLDUC, Jos	20/01/25	23/11/63
2	DUCHESNE, Albert	27/03/30	15/12/64
3	FECTEAU, Germain	22/09/27	26/06/72
4	FILLION, Clermont	24/10/49	3/11/75
5	SAVARD, Laurent	9/05/44	27/09/76

4. Il est convenu et entendu que l'Employeur versera, à titre de rétroactivité, les sommes décrites ci-après, et ce, dans les quinze (15) jours qui suivront la signature de la présente convention.
 - a) M. Jos Bolduc :
 - (i) 1,22 \$ par heure payée à l'intérieur de la période comprise entre le 23 avril 1982 et le 23 juin 1982 inclusivement.
 - (ii) 733,91 \$ pour couvrir la période comprise entre le 1^{er} janvier 1982 et le 12 mars 1982 inclusivement.
 - (iii) 153,77 \$ pour couvrir la période comprise entre le 15 novembre 1981 et le 31 décembre 1981.

b) M. Laurent Savard : (i) 1,22 \$ par heure payé à l'intérieur de la période comprise entre le 23 avril 1982 et le 23 juin 1982 inclusivement.

(ii) 566,08 \$ pour couvrir la période comprise entre le 1^{er} janvier 1982 et le 19 mars 1982 inclusivement.

5. Il est convenu et entendu que toutes les autres clauses et annexes de ladite convention n'ont pas d'effet rétroactif et ne s'appliquent qu'à compter du 23 juin 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants autorisés ont apposé leurs signatures aux présentes ce 23^e jour de juin 1982.

Syndicat des Travailleurs de l'Energie et de la Chimie, Local 720

Castel
Division d'Ultramar Canada Inc.

Josée Lachet
Laurent Savard
Christine Paré

Manuel Gaudry
Manuel Gaudry

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

CASTEL
division d'Ultramar Canada Inc.

Ci-après appelée "l'Employeur"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ÉNERGIE
ET DE LA CHIMIE, Local 720

Ci-après appelé "le Syndicat"

'84 JAN 20 10:47

M.C.B.T.
908810

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

CASTEL
division d'Ultramar Canada Inc.

Ci-après appelée "l'Employeur"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ÉNERGIE
ET DE LA CHIMIE, Local 720

Ci-après appelé "le Syndicat"

ARTICLE 1:

BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 Les buts de cette convention sont d'encourager et d'améliorer les relations industrielles et économiques ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, les employés couverts par la présente convention et le Syndicat, de définir les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions de travail et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant la durée de ladite convention.
- 1.02 L'Employeur, ses employés et le Syndicat conviennent de coopérer pleinement, individuellement et collectivement, à la réalisation desdits buts.

ARTICLE 2:

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent exclusif des négociations collectives pour et en faveur de tous et chacun des employés visés par la décision rendue par le Commissaire général du travail, le 6 décembre 1976, et amendée le 5 juin 1979, à savoir: "Tous les employés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau" à l'emploi de Castel, division d'Ultramar Canada Inc., à son établissement situé au Bassin Louise à Québec, celui du Boulevard Lamarche à Chicoutimi et le dépôt de Rimouski situé au 11 rue Lebrun, Rimouski-Est.
- 2.02 L'expression "unité de négociation" telle qu'employée à la présente convention comprend les employés dont le Syndicat est le représentant collectif en vertu du certificat d'accréditation syndicale précité.
- 2.03 L'expression "employé régulier" telle qu'employée à la présente convention signifie tout employé visé par la présente convention qui a de l'ancienneté.
- 2.04 L'expression "employé temporaire" telle qu'employée à la présente convention signifie tout employé embauché pour une période n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours pour combler des absences pour vacances, maladie, accidents, activités syndicales, congés autorisés ainsi que pour accomplir un surcroît de travail de caractère temporaire ou occasionnel.

- 2.05 L'expression "employé saisonnier" telle qu'employée à la présente convention signifie un employé temporaire embauché pour un surcroît saisonnier de travail dans la période du 1^{er} octobre au 1^{er} mai.
- 2.06 Le mot "employé" tel qu'utilisé à la présente convention, signifie les groupes d'employés définis aux Articles 2.03, 2.04 et 2.05 ci-dessus.
- 2.07 Chaque fois que le contexte l'exige dans la présente convention, le singulier comprend le pluriel et le masculin comprend le féminin.

ARTICLE 3:

DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, de diriger le personnel et de conduire son entreprise à son gré tout en conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, incluant sans restreindre la portée générale de ce qui précède:
- a) le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
 - b) le droit de faire des règlements disciplinaires, de les amender, et, pour cause juste et suffisante, de suspendre, congédier ou autrement discipliner;
 - c) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, démettre, transférer et assigner les employés de même que les classifier;
 - d) le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

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

ARTICLE 4:

NON-DISCRIMINATION

- 4.01 L'Employeur, le Syndicat et les employés conviennent qu'il ne sera exercée aucune discrimination directement ou indirectement, à l'endroit de tout employé, à cause de sa race, ses croyances, sa couleur, son sexe, ses origines ethniques, de son appartenance ou non-appartenance au Syndicat ou de l'exercice d'un droit reconnu par la présente convention ou par la Loi.

ARTICLE 5:

REPRÉSENTATION DU SYNDICAT

- 5.01 Le Syndicat peut désigner un délégué pour chacune des trois (3) sections suivantes: le garage à Québec, les livreurs d'huile à Québec et les livreurs d'huile à Chicoutimi. Le délégué représente le Syndicat dans chacune de ces sections, y compris à la première étape de la procédure de règlement des griefs. Les noms de ces délégués sont communiqués par écrit à l'Employeur par le Syndicat avec l'indication de la date de leur entrée en fonction comme délégué.
- 5.02 En cas d'absence d'un des délégués, le Syndicat a le droit de lui nommer un substitut, lequel assume automatiquement les pouvoirs et responsabilités du délégué pendant son absence.
- 5.03 Aucune activité syndicale n'est permise durant les heures de travail; cependant, avec la permission préalable de l'Employeur, les délégués peuvent faire enquête sur les griefs pendant les heures de travail. Cette permission n'est pas déraisonnablement refusée par l'Employeur.
- 5.04 Le Syndicat doit informer l'Employeur des noms de ceux qu'il a choisis ou élus pour former le comité syndical. Le comité syndical, composé de quatre (4) employés nommés par le Syndicat, est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème survenant entre l'Employeur et ses employés, ou entre l'Employeur et le Syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention, à l'exception des griefs à la première étape.

- 5.05 Le Syndicat s'engage à ne choisir ou à n'élire comme membre du comité syndical et/ou délégués du Syndicat que des employés réguliers de l'Employeur qui sont membres du Syndicat local.
- 5.06 Les délégués et les membres du comité syndical peuvent après avoir obtenu la permission du contremaître immédiat, laquelle n'est pas déraisonnablement refusée, s'absenter pendant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire, pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention, participer à des rencontres avec les représentants de l'Employeur ou à celles convoquées par un officier de conciliation. Ces absences n'affectent en rien la position ni les droits d'ancienneté ou autres bénéfiques auxquels l'employé régulier concerné a droit.
- Les dispositions de ce paragraphe cessent de s'appliquer lorsque l'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out de même que lors d'un arbitrage.
- 5.07 Si le Syndicat requiert les services du représentant extérieur, l'Employeur s'engage à le recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau, pour ce qui a trait à l'application et la négociation de la convention collective.
- 5.08 Des employés réguliers peuvent s'absenter sans solde pour assister à des congrès, journées d'étude et autres activités syndicales similaires. Dans une telle éventualité, il n'y a normalement pas plus d'un (1) employé régulier par occupation absent en même temps, et jamais plus de cinq (5) pour cent du nombre total des employés réguliers de l'unité de négociation absent en même temps.
- Lorsque l'absence ne dépasse pas huit (8) jours de calendrier, ils donnent un avis de sept (7) jours de calendrier à l'Employeur. Dans tout autre cas, l'avis est d'au moins quinze (15) jours de calendrier.
- 5.09 Sur demande du Syndicat, et préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier à l'Employeur, celui-ci consent à accorder un congé autorisé sans solde, à pas plus 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 a été choisi pour une fonction à plein temps avec le Syndicat. L'ancienneté de cet employé régulier s'accumule durant ce congé sans solde. Le Syndicat doit aviser l'Employeur quinze (15) jours à l'avance de la date du retour au travail d'un tel employé régulier.
- 5.10 Un employé régulier nommé à une position exclue de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accroître pour une période maximum de douze (12) mois, pourvu qu'il accepte au cours de cette période la retenue et la remise au Syndicat d'une somme équivalente à la cotisation syndicale régulière.

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

ARTICLE 6:

AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 Avec la permission préalable de l'Employeur, laquelle n'est pas déraisonnablement refusée, le Syndicat peut afficher ses avis d'assemblée, et tout autre avis, sur un tableau qui ferme à clé et installé à cette fin par l'Employeur à son établissement de Québec. Le tableau d'affichage utilisé à l'établissement de Chicoutimi et celui de Rimouski sont également mis à la disposition du Syndicat pour les fins sus-mentionnées.

ARTICLE 7:

RETENUE SYNDICALE

- 7.01 Conformément aux dispositions du Code du travail, l'Employeur 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. L'Employeur remet également au Syndicat la liste des cotisants.
- 7.02 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.

- 7.03 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.
- 7.04 Toutefois, il est convenu et entendu que l'Employeur n'est pas tenu 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 7.01 ci-dessus.
- 7.05 L'Employeur indique annuellement sur les formules T4 et TP4 les montants déduits pour les cotisations syndicales.

ARTICLE 8:

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 Par "grief", on entend une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective. L'employé pourra soumettre son grief selon la procédure suivante.
- 8.02 Première étape: L'employé concerné, accompagné de son délégué, doit, dans les quatorze (14) jours de calendrier de l'incident causant le grief (10 jours de calendrier dans un cas disciplinaire), soumettre le grief par écrit à son supérieur immédiat; celui-ci doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours de calendrier suivants.
- 8.03 Deuxième étape: Si un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le supérieur immédiat ou si aucune réponse écrite n'est soumise dans les sept (7) jours de calendrier suivants, le comité syndical peut alors, dans les sept (7) jours de calendrier suivants, soumettre tel grief au directeur des opérations de l'Employeur ou au gérant de l'établissement, selon le cas. Celui-ci et/ou son délégué, rencontre le comité syndical et rend sa décision écrite dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la soumission du grief à la deuxième étape. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, l'employé qui soumet un grief peut assister à la réunion prévue à cette étape.
- 8.04 Troisième étape: Si la décision de l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante ou si aucune réponse écrite n'est soumise dans les quatorze (14) jours de calendrier suivants, le Syndicat doit, s'il entend référer un grief à l'arbitrage, aviser l'Employeur par écrit dans les vingt (20) jours de calendrier suivant l'expiration de ce délai, de son intention de soumettre un grief à l'arbitrage, tel écrit étant ci-après appelé la "demande d'arbitrage".

- 8.05 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, cette demande est faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention, et ladite partie indique en même temps la sélection de son arbitre. De plus, la nature du grief, la correction demandée et la section ou les sections de la convention qui sont supposées avoir été violées sont précisées dans la demande écrite pour arbitrage.
- 8.06 L'Employeur peut soumettre, par écrit au Syndicat, dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier, tout grief résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention. Le Syndicat doit rendre sa décision par écrit, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réception d'un grief. Si la décision du Syndicat ne satisfait pas l'Employeur ou si cette décision n'est pas rendue dans le délai prescrit de trente (30) jours de calendrier, l'Employeur peut soumettre son grief à l'arbitrage selon la manière prévue aux paragraphes 8.04 et 8.05 ci-dessus.
- 8.07 Le Syndicat peut soumettre par écrit à l'Employeur, dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier, tout grief résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention. L'Employeur doit rendre sa décision par écrit, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réception d'un grief. Si la décision de l'Employeur ne satisfait pas le Syndicat ou si cette décision n'est pas rendue dans le délai prescrit de trente (30) jours de calendrier, le Syndicat peut soumettre son grief à l'arbitrage selon la manière prévue aux paragraphes 8.04 et 8.05 ci-dessus.
- 8.08 L'Employeur ne tente pas de régler un grief, durant le premier stade de la procédure de grief, sans la présence du délégué. Si le délégué n'est pas disponible, son substitut ou un membre du comité syndical local peut lui être substitué.
- 8.09 Lorsqu'un délégué est personnellement impliqué dans un grief, son substitut ou un membre du comité syndical peut assumer la fonction de délégué et s'occuper dudit grief.
- 8.10 Aucune mesure disciplinaire ne peut être inscrite au dossier d'un employé régulier sans que ce dernier et le Syndicat en soient informés par écrit.
Lorsque l'employé régulier signe un avis disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.
- 8.11 L'employé temporaire ou saisonnier peut être congédié ou mis à pied à la seule discrétion de l'Employeur et dans un tel cas, il ne peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 9:

ARBITRAGE

- 9.01 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans les quinze (15) jours de calendrier de la demande d'arbitrage prévue au paragraphe 8.05, au paragraphe 8.06, au paragraphe 8.07, désigné par le Ministre du travail. La lettre demandant au Ministre du travail de désigner un arbitre doit être faite, dans les trente (30) jours de la demande d'arbitrage.
- 9.02 L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier en tout ou en partie les clauses de cette convention collective de travail ou y substituer toute nouvelle clause.
- 9.03 L'Employeur a le droit de discipliner pour cause juste et suffisante et l'arbitre peut réduire une sanction disciplinaire en tenant compte toutefois des us et coutumes de l'Employeur.
- 9.04 En cas de grief maintenu par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décréter le réembauchage de l'employé régulier, s'il y a lieu, et la compensation de salaire en tenant compte toutefois des gains que l'employé régulier aurait pu recevoir dans l'intervalle.
- 9.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à la présente convention.
- 9.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à part égale par le Syndicat et l'Employeur.
- 9.07 Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, l'Employeur s'engage à faire la preuve le premier devant l'arbitre.

ARTICLE 10:

GRÈVE OU LOCK-OUT

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

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

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

ARTICLE 11:

ANCIENNETÉ

11.01 Aux fins de cette convention et à moins de stipulation expresse contraire, l'ancienneté signifie la période pendant laquelle un employé régulier a été dans l'unité de négociation, effectivement à l'emploi de l'Employeur, dans une occupation régie par la présente convention collective.

11.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé régulier doit compléter une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs de travail. Cette période terminée, son ancienneté rétroagit à la date de son embauchage.

11.03 Durant sa période d'essai, un employé régulier n'a aucun droit d'ancienneté et l'Employeur peut le permuter, le rétrograder, le transférer, le mettre à pied ou le congédier à sa seule discrétion, sans qu'il ait droit de recours à la procédure de règlement des griefs.

- 11.04 L'employé temporaire ou saisonnier n'a aucun droit d'ancienneté et l'Employeur peut le permuter, le rétrograder, le transférer, le mettre à pied ou le congédier à sa seule discrétion, sans qu'il ait droit de recours à la procédure de règlement des griefs.
- 10.05 Les listes des employés réguliers, avec leur ancienneté respective en date de la signature de la convention collective, ont été établies par l'Employeur et le Syndicat et sont reproduites dans la présente convention à l'Annexe "a".
- 11.06 L'ancienneté d'un employé régulier s'exerce uniquement dans la liste d'ancienneté du groupe pour lequel il travaille; à cette fin, l'on reconnaît les listes d'ancienneté suivantes:
- 1- Castel, division d'Ultramar Canada Inc.
(son garage à Québec)
 - 2- Castel, division d'Ultramar Canada Inc.
(ses chauffeurs de camion-remorque à son établissement de Québec)
 - 3- Castel, division d'Ultramar Canada Inc.
(ses chauffeurs de camion et autres salariés à son établissement de Québec)
 - 4- Castel, division d'Ultramar Canada Inc.
(ses livreurs d'huile à son établissement de Chicoutimi)
 - 5- Castel, division d'Ultramar Canada Inc.
(ses livreurs d'huile à son établissement de Rimouski)
- 11.07 Dans le cas d'un poste régulier devenu vacant de façon permanente, que l'Employeur désire combler, il affiche un avis informant les employés réguliers du poste vacant. Dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent l'affichage, les employés réguliers intéressés peuvent se porter candidats. Quand l'Employeur fait son choix, sa décision est affichée durant une période de quatre-vingt-seize (96) heures.
- 11.08 Dans certains cas, l'Employeur se réserve le droit d'afficher un poste qui n'est pas disponible immédiatement, afin de pouvoir entraîner un employé à l'avance, et de pouvoir avoir un employé disponible et en réserve. L'Employeur avise les employés réguliers de cet affichage. Lorsque le poste devient disponible, il est comblé par l'employé régulier ayant été choisi au préalable et définitivement entraîné et qualifié pour ce poste.

- 11.09 Les nominations à des postes vacants (y compris toute nouvelle occupation) sont faites par l'Employeur en tenant compte de l'ancienneté et des qualifications. Lorsque les qualifications pour l'emploi à remplir sont relativement équivalentes, l'ancienneté est le facteur déterminant. Quand un poste vacant a été affiché durant la période prescrite et que l'Employeur juge qu'aucun des aspirants n'est qualifié pour remplir un tel poste, l'Employeur convoque le comité syndical auquel il expose les raisons qui motivent son jugement.
- 11.10 Un employé régulier peut autoriser le président du Syndicat à postuler en son nom pour un poste ou un emploi vacant qui est affiché durant le temps qu'il est en vacances, ou absent à cause de maladie ou blessure. Le président ou un officiel du Syndicat désigné par le président peut faire la demande en écrivant le nom de l'employé sur l'avis, et en signant son nom en-dessous du nom inscrit. L'employé régulier est considéré pour l'emploi suivant son ancienneté et ses qualifications, pourvu qu'il soit de retour au travail en dedans de vingt-et-un (21) jours de calendrier de la date à laquelle l'avis est affiché. Jusqu'à son retour au travail, le poste ou l'emploi peut être comblé temporairement, en accord avec la procédure de cet Article. Le président avise l'Employeur par écrit du nom des officiels du Syndicat qu'il a désignés pour faire les demandes au nom des employés réguliers absents.
- 11.11 En cas de mise à pied ou de rappel au travail, l'ancienneté prévaut parmi les employés réguliers ayant des qualifications suffisantes pour le travail à accomplir. Les employés réguliers ainsi rappelés doivent se rapporter au travail le plus rapidement possible à l'intérieur de la période de dix (10) jours prévue au paragraphe 11.12 (d) ci-après. Il est cependant convenu et entendu qu'à l'intérieur de la période susmentionnée, l'Employeur procède à l'attribution du travail, selon la disponibilité et la diligence dont fait preuve l'employé régulier ainsi rappelé, à se rapporter au travail.
- 11.12 L'employé régulier perd ses droits d'ancienneté pour l'une des raisons suivantes:
- a) abandon volontaire de l'emploi;
 - b) congédiement justifié;
 - c) absence continue de plus de trois (3) jours ouvrables sans avis préalable ou raison valable;

- d) en cas de rappel à la suite d'une mise à pied, l'Employeur tente de rejoindre l'employé par téléphone. À défaut de pouvoir le faire, un membre du comité syndical en est immédiatement avisé et un avis de rappel est adressé sous pli recommandé à l'employé concerné, à sa dernière adresse connue de l'Employeur. S'il ne donne pas suite à cet avis de rappel dans les dix (10) jours ouvrables suivant la mise à la poste de cette lettre recommandée, il perd ses droits d'ancienneté;
- e) la prolongation non autorisée d'un congé, sauf en cas de force majeure;
- f) en cas de mise à pied, si l'employé régulier n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois qui suivent la date de sa mise à pied;
- g) en cas de maladie ou d'accident (sauf en cas d'accident de travail reconnu par la C.S.S.T.), si l'employé régulier n'est pas de retour au travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ.

ARTICLE 12:

SALAIRES ET OCCUPATIONS

- 12.01 Les employés sont payés selon leur occupation en conformité avec l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 Les employés congédiés ou mis à pied reçoivent, dans la mesure du possible, leur paie au moment du départ.
- 12.03 Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est substantiellement modifiée, le salaire correspondant est décidé par l'Employeur en tenant compte des taux de salaire de la présente convention, pour des tâches équivalentes ou comparables. Après une période d'expérimentation d'au plus deux (2) mois, le Syndicat peut réclamer la révision du taux de salaire. À défaut d'entente dans les trente (30) jours de calendrier, le grief peut être soumis à l'arbitrage. Le salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date de l'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date. L'Annexe "A" est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le salaire correspondant. Une fois le salaire de la nouvelle occupation finalement décidé, cette occupation est considérée comme vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliquent.

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

ARTICLE 13:

CHANGEMENT TEMPORAIRE D'OCCUPATION

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

ARTICLE 14:

HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine normale de travail de l'employé est de quarante (40) heures réparties en quatre (4) journées normales de travail de dix (10) heures chacune ou en cinq (5) journées normales de travail de huit (8) heures chacune, du lundi au samedi inclusivement, ne comprenant pas la période de repas d'une (1) heure non payée.
- 14.02 Les heures du début et de la fin de la journée et de la semaine normales de travail sont fixées par l'Employeur selon un horaire de travail qui est affiché le jeudi pour la semaine qui suit.
- 14.03 Sauf pour les employés du garage, les employés peuvent opter pour une interruption d'une demi-heure (1/2 heure) au lieu d'une (1) heure pour le repas. Dans un tel cas, ils peuvent terminer leur journée normale de travail une demi-heure (1/2 heure) plus tôt.

- 14.04 Chaque employé a droit, au cours de chaque demi-journée de travail à une période de repos de quinze (15) minutes payées.
- 14.05 Une prime de quart de trente-cinq (35) cents l'heure est versée par l'Employeur à tous les employés réguliers assignés à un quart d'après-midi. Une prime de quart de cinquante-cinq (55) cents l'heure est versée par l'Employeur à tous les employés réguliers assignés à un quart de nuit. À compter du 1^{er} janvier 1982, une prime de quart de 4% du taux de salaire horaire régulier sera versée par l'Employeur à tous les employés réguliers assignés à un quart d'après-midi, et une prime de quart de 6% du taux de salaire horaire régulier sera versée par l'Employeur à tous les employés réguliers assignés à un quart de nuit.
- 14.06 Sauf au garage, lorsqu'il n'y a pas d'alternance au sein des équipes de travail, les employés réguliers ont le privilège, dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté, d'exercer leur préférence entre les quarts de jour, d'après-midi ou de nuit.

ARTICLE 15:

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 15.01 Toutes les heures travaillées par un employé en plus de dix (10) heures dans une journée normale de travail de dix (10) heures ou, selon le cas, en plus de huit (8) heures dans une journée normale de travail de huit (8) heures, ou en plus de quarante (40) heures dans une semaine normale de travail, sont considérées comme temps supplémentaire et sont payées au taux d'une fois et trois quarts (1-3/4) le taux horaire régulier de salaire.
- 15.02 Le taux d'une fois et trois quarts (1-3/4) le taux horaire régulier de salaire est payé à l'employé régulier pour toutes les heures travaillées le dimanche. Toutefois, l'employé régulier dont la journée normale de travail commence à minuit ou avant minuit le samedi soir et se termine le dimanche, est rémunéré à son taux régulier de salaire pour toutes les heures travaillées le dimanche.
- 15.03 L'employé rappelé au travail en dehors de sa cédule régulière est rémunéré à raison d'un minimum de deux (2) heures au taux applicable. Ces dispositions s'appliquent seulement lorsqu'il n'y a pas continuité entre la cédule régulière et le travail supplémentaire.

- 15.04 L'employé régulier qui travaille lors d'un jour où un jour de fête est observé, est payé une fois et trois quarts (1-3/4) son taux horaire régulier de salaire pour toutes les heures travaillées lors d'un tel jour de fête. Toutefois, l'employé régulier dont la journée normale de travail commence à minuit un jour de fête ou avant minuit le jour précédant un jour de fête, est rémunéré à son taux régulier de salaire pour toutes les heures travaillées un jour de fête.
- 15.05 a) Lorsque l'Employeur juge que le temps supplémentaire est nécessaire, il le répartit aussi équitablement que possible entre les employés qui sont désireux de l'effectuer pourvu qu'ils aient les qualifications suffisantes pour le travail à accomplir. Ainsi, ces employés peuvent signifier leur désir de faire du temps supplémentaire en apposant leur nom sur une liste de temps supplémentaire qui est affichée à cette fin.
- b) Le temps supplémentaire refusé est considéré comme temps supplémentaire travaillé aux fins de la répartition aussi équitable que possible du temps supplémentaire. L'employé régulier se croyant lésé comparativement à un autre employé régulier assigné à une même tâche dans la distribution du temps supplémentaire, et dont preuve est faite, peut réclamer l'opportunité d'un surtemps équivalent à la prochaine occasion. Une liste de temps supplémentaire est affichée dans chaque département et est mise à jour à chaque mois.
- c) Il est cependant convenu et entendu que l'employé ne peut refuser et doit compléter toute livraison qui lui a été assignée au début de sa journée normale de travail, même si une telle assignation comporte du temps supplémentaire, lorsque cela est rendu nécessaire dû au fait que le temps requis pour l'effectuer, du point de départ au point de retour, excède les heures de sa journée normale de travail.
- 15.06 L'employé régulier peut, à son choix, choisir d'être rémunéré pour le temps supplémentaire selon les dispositions de cet article 15 ou de prendre un temps équivalent en congé en plus et au moment de sa période de vacances annuelles. Toutefois, l'employé régulier ne peut accumuler plus de trois (3) semaines de temps équivalent en congé.
- 15.07 L'employé dont la journée normale de travail et le temps supplémentaire de cette même journée comportent douze (12) heures consécutives ou plus de travail, reçoit une allocation de repas de \$4.50. À compter du 1^{er} janvier 1982, cette allocation de repas sera portée à \$5.00.

- 15.08 L'employé requis de travailler pendant l'heure du repas est rémunéré au taux de surtemps applicable.
- 15.09 Entre le 15 octobre et le 30 avril, si un système de "période de disponibilité" pour la livraison d'huile à fournaise le dimanche est par décision de l'Employeur, mis en opération, l'employé en période de disponibilité reçoit un minimum garanti de trente (\$30.00) dollars pour la période comprise entre 6 heures a.m. le dimanche matin et 7 heures a.m. le lundi matin.
- 15.10 Entre le 1^{er} mai et le 14 octobre, si un système de "période de disponibilité" pour la livraison d'huile à fournaise est, par décision de l'Employeur, mis en opération, l'employé en période de disponibilité reçoit un minimum garanti de quatre-vingt-quinze (\$95.00) dollars pour la semaine. La semaine se définit comme débutant à 10:00 heures p.m. le samedi soir jusqu'au samedi soir 10:00 heures p.m. suivant.
- 15.11 Si un système de "période de disponibilité" pour la livraison de Bunker "C" le dimanche est, par décision de l'Employeur, mis en opération, l'employé en période de disponibilité reçoit un minimum garanti de trente-cinq (\$35.00) dollars pour la période comprise entre six (6) heures a.m. le dimanche matin et sept (7) heures a.m. le lundi matin.
- 15.12 Les heures travaillées en "période de disponibilité" ne sont pas considérées comme du travail supplémentaire aux fins de la répartition aussi équitable que possible du temps supplémentaire entre les employés affectés à une même tâche.

ARTICLE 16:

VACANCES ANNUELLES

- 16.01 L'employé qui, au 1^{er} juillet de chaque année, n'a pas complété un (1) an d'ancienneté, a droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu, sans toutefois que la durée totale de ses vacances n'excède deux (2) semaines. La paie pour de telles vacances annuelles est de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux entre la date de son embauchage et la fin de l'année de référence.

- 16.02 L'employé régulier qui, au 1^{er} juillet de chaque année, a complété un (1) an et a moins de trois (3) ans d'ancienneté a droit à deux (2) semaines de vacances.
- 16.03 L'employé régulier qui, au 1^{er} juillet de chaque année, a complété trois (3) ans et moins de dix (10) ans d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de vacances.
- 16.04 L'employé régulier qui, au 1^{er} juillet de chaque année, a complété dix (10) ans et moins de vingt (20) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 16.05 L'employé régulier qui, au 1^{er} juillet de chaque année, a complété vingt (20) ans d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 16.06 Le salaire payé pour chacune des semaines de vacances prévues aux paragraphes 16.02, 16.03, 16.04 et 16.05 équivaut à deux pour cent (2%) des revenus bruts de l'employé régulier durant la période de douze (12) mois précédant le premier (1^{er}) janvier de l'année courante.
- 16.07 L'employé régulier qui quitte volontairement son emploi a droit au paiement des vacances qu'il pourra ne pas avoir prises pour l'année précédente, plus le paiement proportionnel des jours de vacances accumulés depuis le 1^{er} janvier de l'année courante, selon le mode de paiement établi précédemment.
- 16.08 La paie de vacances annuelles est remise à l'employé régulier avant son départ pour vacances.
- 16.09 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'Article 17 ci-après tombe pendant les vacances annuelles d'un employé régulier, ce dernier a droit à une journée de vacances additionnelle, laquelle est rémunérée à son taux régulier de salaire.
- 16.10 a) À moins d'entente contraire, les vacances annuelles sont prises aux dates choisies par les employés réguliers au cours de la période commençant le 15 mars et se terminant le 1^{er} novembre inclusivement, les employés réguliers ayant le choix selon l'ordre d'ancienneté.
- b) L'employé régulier qui désire prendre ses vacances entre le 15 mars et le 1^{er} juin doit exprimer son choix à l'Employeur au cours du mois de février et l'Employeur affiche le choix de vacances entre le 1^{er} et le 10 mars.

- c) L'employé régulier qui désire prendre ses vacances entre le 1^{er} juin et le 1^{er} novembre doit exprimer son choix à l'Employeur entre le 1^{er} et le 15 mai et l'Employeur affiche le choix de vacances entre le 16 et le 31 mai.

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

- a) Chauffeurs de camion-remorque: trois (3) employés réguliers
deux (2) employés réguliers
b) Chauffeurs de camion: un (1) mécanicien et
un (1) homme de service
c) Garage:

L'Employeur peut, lorsque les opérations le lui permettent, autoriser à plus d'employés réguliers que ceux établis ci-haut, de prendre leurs vacances en même temps.

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

ARTICLE 17:

FÊTES

17.01 Les jours de fêtes suivants sont considérés comme des jours fériés payés:

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

- 17.02 Si, par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.
- 17.03 Sauf si l'employé régulier reçoit une compensation en vertu du Programme de sécurité pour les employés réguliers, un montant équivalant au salaire d'une pleine journée normale de travail est payé à l'employé régulier pour chaque jour de fête.
- 17.04 Afin de jouir de ces fêtes payées, l'employé régulier doit avoir acquis le droit à l'ancienneté et travailler le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant telles fêtes, à moins que l'absence soit motivée par l'une des raisons suivantes:
- a) toute maladie sérieuse dans la famille immédiate le jour ouvrable précédant ou suivant un jour de fête;
 - b) mortalité dans la famille immédiate;
 - c) congé accordé en vertu de la présente convention;
 - d) permission préalable obtenue de l'Employeur;
 - e) tout autre incident valable, dont la preuve incombe à l'employé régulier, à la satisfaction de l'Employeur.
- 17.05 Pour les fins de calcul de la paie, les dimanches et les jours de fêtes sont comptés d'équipe à équipe.

ARTICLE 18:

CONGÉS SPÉCIAUX - CONGÉS DE DEUIL

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

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

- 18.02 L'employé ayant le droit de vote au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires dispose, sans perte de salaire, de la période prescrite par la loi pour aller voter.
- 18.03 L'employé régulier ayant reçu une assignation à un tribunal est autorisé à s'absenter pendant le temps nécessaire et reçoit la différence entre sa paie normale et la somme payée ou due par le tribunal ou un bureau d'avocat, en compensation des services rendus. Ceci ne s'applique pas à l'employé régulier comparaisant à titre de plaignant, ou de défendeur. L'employé a toutefois la responsabilité de se rapporter au greffier de la Cour pour réclamer son indemnité.
- 18.04 L'Employeur prend en considération et, lorsque possible, accorde une permission d'absence sans solde à tout employé qui en fait la demande.

ARTICLE 19:

EXAMENS MÉDICAUX

- 19.01 Les postulants à l'embauchage et tout employé rappelé après une mise à pied doivent se soumettre à un examen médical par un médecin désigné par l'Employeur et son opinion, à savoir, si l'état de santé physique du postulant rencontre les normes minimales requises par l'Employeur, est finale.
- 19.02 Si un employé régulier retourne au travail après avoir été absent pour cause de maladie ou d'incapacité physique, l'Employeur peut l'obliger à fournir un certificat signé par un médecin choisi par l'Employeur, attestant qu'il est physiquement capable de retourner au travail.

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

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

- 19.03 Dans un tel cas, la décision finale dont il est fait mention au paragraphe 19.02 ci-dessus lie les parties à la présente convention. De plus, les parties à la présente convention renoncent à tout recours en regard de l'Article 9 et les dispositions à cet Article sont considérées nulles et non avenues.

ARTICLE 20:

PROGRAMME DE SÉCURITÉ POUR LES EMPLOYÉS RÉGULIERS

- 20.01 Le Programme de sécurité 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 la compagnie d'assurance impliquée et ce, sans contribution de la part de l'employé régulier. Ces polices d'assurance collective sont régies par les termes et conditions particulières contenus dans les polices maîtresses desdites polices d'assurance.

ARTICLE 21:

ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 21.01 L'employé régulier qui, à la suite d'un accident de travail, reçoit un traitement médical le jour de tel accident et ne peut en conséquence revenir au travail, est payé à son taux horaire régulier de salaire pour le reste de sa journée normale de travail, à la condition qu'il fournisse à l'Employeur un certificat médical justifiant son absence.

- 21.02 Si un employé régulier est incapable de travailler à la suite d'un accident de travail et que l'Employeur n'entend pas contester la validité ou le bien-fondé de sa réclamation, l'Employeur convient d'avancer à l'employé régulier des bénéfices hebdomadaires égaux à ceux qu'il doit recevoir de la Commission des accidents du travail jusqu'à ce que cet employé reçoive son premier chèque de compensation. Pour avoir droit à de telles avances, l'employé régulier doit s'engager à rembourser à l'Employeur toutes les sommes ainsi avancées.

ARTICLE 22:

VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 22.01 Un employé régulier qui est requis de porter un uniforme a à sa disposition, en tout temps et selon les besoins de la période, un uniforme qui comprend:
- une (1) petite casquette d'été et d'hiver;
 - quatre (4) chemises d'été et quatre (4) chemises d'hiver;
 - deux (2) pantalons d'été et deux (2) pantalons d'hiver;
 - une (1) tunique (coupe-vent);
 - deux (2) cravates;
 - un (1) parka ou une (1) veste.
- Ces vêtements individuels sont remplacés au besoin, lorsque usés ou dépréciés.
- 22.02 L'Employeur peut mettre à la disposition des employés réguliers qui possèdent trois (3) ans et plus d'ancienneté, et qui y ont droit, un costume d'auto-neige au lieu du parka. Le coût du costume auto-neige est payé comme suit:
- Employeur:
- 50% de la différence entre le coût du parka et celui du costume d'auto-neige;
- Employé régulier:
- 50% de la différence entre le coût du parka et celui du costume d'auto-neige.
- 22.03 L'Employeur fournit aux employés réguliers au garage, une (1) paire de bottines de sécurité à tous les douze (12) mois. L'Employeur fournit également aux employés réguliers au garage un maximum de deux (2) salopettes qu'il fait nettoyer à ses frais.

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

Bunker et trailer : \$ 5.00 par mois
F.F.O. - petits camions: \$10.00 par mois

ARTICLE 23:

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 23.01 Cette convention peut, pendant sa durée, être modifiée par entente mutuelle.
- 23.02 L'Employeur doit fournir une copie de cette convention à chaque employé et dix (10) copies au Syndicat.
- 23.03 Toute disposition de cette convention qui enfreint la législation fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions de la convention.
- 23.04 L'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie de tout avis affiché par lui à l'intention de ses employés.
- 23.05 Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé au secrétaire-correspondant du Syndicat des Travailleurs de l'Énergie et de la Chimie, Local 720, 495 rue Bayard, Québec, G1K 4S7.
- 23.06 L'Employeur convient de continuer à prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés; à ces fins, les employés s'engagent à coopérer avec l'Employeur.
- 23.07 Un employé n'est pas tenu responsable d'un accident du seul fait de cet accident.

ARTICLE 24:

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

- 24.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 mai 1983.
- 24.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou modifier ladite convention, ou négocier une nouvelle convention.
- 24.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 24.02, les deux parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.
- 24.04 Si un avis est donné conformément au paragraphe 24.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la signature d'une nouvelle convention.
- 24.05 Les dispositions du paragraphe 24.04 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, à Québec, en date du 1^{er} décembre 1980.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ÉNERGIE
ET DE LA CHIMIE, Local 720

CASTEL,
division d'Ultramar Canada Inc.

L. St-Hilaire

N. Rivest

J. Fortin

M. Gariépy

A. Naud

G. Laplante

J. Savard

I. Harvey

A. Raïche

...25/

ANNEXE "A":

SALAIRES ET OCCUPATIONS

Taux de salaire horaire au 1^{er} décembre 1980

	À l'embauchage	Après six (6) mois d'ancienneté	Après douze (12) mois d'ancienneté	Après dix-huit (18) mois d'ancienneté
Chauffeur de camion-remorque	\$ 8.76	\$ 9.22	\$ 9.70	\$ 10.21
Chauffeur de camion	7.79	8.15	8.51	8.73
Mécanicien - classe "A"	8.90	9.37	9.86	10.38
Mécanicien - classe "B"	8.32	8.76	9.22	9.71
Homme de service	7.79	8.15	8.51	8.73
Mécanicien de machine fixe - classe 3	7.60	8.00	8.43	8.87
Préposé à l'entretien de la tuyauterie	7.56	7.96	8.38	8.82
Journalier	7.08	7.45	7.84	8.25

Taux de salaire horaire au 30 mars 1981

Chauffeur de camion-remorque	\$ 9.67	\$10.18	\$10.72	\$11.28
------------------------------	---------	---------	---------	---------

Taux de salaire horaire au 1^{er} octobre 1981

Chauffeur de camion	\$ 7.79	\$ 8.15	\$ 8.51	\$ 8.73
Mécanicien - Classe "A"	9.84	10.36	10.90	11.47
Mécanicien - Classe "B"	9.20	9.68	10.19	10.73
Homme de service	7.79	8.15	8.51	8.73
Mécanicien de machine fixe - Classe 3	7.60	8.00	8.43	8.87
Préposé à l'entretien de la tuyauterie	7.56	7.96	8.38	8.82
Journalier	7.08	7.45	7.84	8.25

PAIEMENT FORFAITAIRE:

Les employés réguliers compris dans les classifications de chauffeurs de camion, homme de service, journalier, préposé à l'entretien de la tuyauterie et mécanicien de machine fixe classe 3, et qui sont à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention ont droit à un montant forfaitaire qui sera calculé et attribué comme suit:

- a) Si cet employé régulier travaille à temps plein du 1^{er} octobre 1980 au 30 septembre 1981 inclusivement, il a droit à un montant forfaitaire de \$1,600.00. Ce montant sera versé à l'employé régulier en versements consécutifs et égaux de \$400.00 au début de chaque trimestre. Si la période travaillée est moindre que celle décrite ci-dessus, l'employé régulier recevra un montant forfaitaire au prorata de la période travaillée.
- b) Si cet employé régulier travaille à temps plein du 1^{er} octobre 1981 au 30 septembre 1982 inclusivement, il a droit à un autre montant forfaitaire de \$1,600.00. Ce montant sera versé à l'employé régulier selon les modalités décrites au paragraphe (a) ci-dessus.
- c) Si un employé temporaire ou saisonnier est embauché pour la saison de chauffage 1980/1981 (d'octobre 1980 à mars 1981 approximativement), cet employé temporaire aura droit au montant forfaitaire prévu au paragraphe (a) ci-dessus au prorata de la période travaillée. Toutefois, ce montant forfaitaire sera remis à l'employé temporaire ou saisonnier au moment de son départ en fin de saison.

RÉVISION DES TAUX DE SALAIRE HORAIRE - 1982:

1. Au premier février 1982, le salaire horaire du chauffeur de camion-remorque sera révisé, en consultation entre les parties à la présente convention, pour être égal au salaire moyen payé par les compagnies pétrolières de la région de Québec aux chauffeurs de camion-remorque faisant un travail équivalent.
2. Au premier octobre 1982, le salaire horaire des autres occupations contenues à l'Annexe "A", sera augmenté du même pourcentage que celui utilisé pour le calcul du salaire horaire du chauffeur de camion-remorque.

CHEF DE GROUPE:

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

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

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

Il est de la responsabilité de l'Employeur de désigner le quart de travail de l'employé régulier nommé au poste de Chef de groupe.

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

ANNEXE "B":

LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS -
CHAUFFEURS DE CAMION-REMORQUE

Numéro	Nom		Date de naissance	Date d'embauche
1	JULIEN,	Adrien	14-12-22	02-06-47
2	LACHANCE,	Marcel	10-03-21	23-04-48
3	BEAUDOIN,	Charles	28-03-25	23-12-52
4	LEMELIN,	Wilbrod	21-03-23	10-12-55
5	RIEL,	Claude	23-02-30	21-10-58
6	FAUCHER,	André	21-10-32	29-11-60
7	THIBOUTOT,	Claude	19-12-30	20-11-61
8	FORTIN,	Jacques	22-07-32	09-01-62
9	HAMEL,	Marc-André	12-02-36	01-02-62
10	GOSSELIN,	Albert	11-12-23	23-11-64
11	BÉDARD,	Aimé	24-01-27	02-12-64
12	GINGRAS,	Jean-Marie	26-04-31	09-01-66
13	NAUD,	Adrien	17-05-39	28-11-66
14	LÉGARÉ,	Magella	16-06-35	29-11-66
15	SIMARD,	Jean-Guy	07-09-31	16-11-67
16	DUCHESNEAU,	Georges	19-06-36	01-05-68
17	ST-HILAIRE,	Lucien	21-02-38	01-11-68
18	COUTURE,	Denis	08-03-40	15-11-68
19	TREMBLAY,	Rosario	03-05-31	26-11-68
20	FOISY,	Raymond	16-03-36	05-01-70
21	GAUDREAU,	Raymond	24-08-31	25-10-70
22	THIBOUTOT,	Roméo	19-07-38	16-10-72
23	TRUDEL,	Guy	30-08-43	17-11-73

...29/

ANNEXE "B": (suite)

LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS -
CHAUFFEURS DE CAMION ET AUTRES SALARIÉS

<u>Numéro</u>	<u>Nom</u>	<u>Date de naissance</u>	<u>Date d'embauche</u>
1	MARCEAU, Gaston	02-11-27	04-08-49
2	RENAUD, Jean-Paul	07-09-29	18-10-50
3	CANTIN, Jean-Louis	18-02-32	21-11-52
4	BOUCHARD, Gabriel	19-03-21	07-12-54
5	DION, Jean-Marc	24-10-32	09-01-66

AUTRES SALARIÉS

GUAY, Jean-Paul	09-09-17	21-07-48
DESCHÈNES, J. Edouard	05-04-22	02-07-48

ANNEXE "B": (suite)

LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS AU GARAGE

MÉCANICIENS:

<u>Numéro</u>	<u>Nom</u>	<u>Date de naissance</u>	<u>Date d'embauche</u>
1	MARION, Jean-Paul	16-05-39	17-01-72
2	SAVARD, Jules	24-06-49	20-10-76
3	BEAULIEU, Jacques	29-04-54	17-12-76
4	MERCIER, Louis	29-06-54	29-10-79

HOMMES DE SERVICE:

1	ARTEAU, Georges-Henri	13-11-24	17-22-55
2	GIRARD, Robert	11-07-31	01-11-58

ANNEXE "B": (suite)

LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS À CHICOUTIMI

<u>Numéro</u>	<u>Nom</u>	<u>Date de naissance</u>	<u>Date d'embauche</u>
1	DUCHESNE, Albert	27-03-30	15-12-64
2	PECTEAU, Germain	22-09-27	26-06-72
3	FILLION, Clermont	24-10-49	03-11-75

ANNEXE "B": (suite)

LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS À RIMOUSKI

<u>Numéro</u>	<u>Nom</u>	<u>Date de naissance</u>	<u>Date d'embauche</u>
1	BERGERON, Gérard	12-03-21	03-08-52
2	GAGNON, Rosaire	01-03-47	23-08-73

LISTE D'ANCIENNETÉ
AUX FINS DE L'ATTRIBUTION DES VACANCES SEULEMENT

DUCHESNEAU,	G.	11-55	Bérubé
DION,	J.M.	24-01-57	Madden
ARTEAU,	G.H.	02-08-71	Homme de service
GIRARD,	R.	26-07-71	Homme de service
GINGRAS,	J.M.	01-12-59	Madden
"	"	10-07-72	Homme de service
LÉGARÉ,	M.	06-11-62	Madden
ST-HILAIRE,	L.	01-11-63	E.P. Bérubé
GAUDREAU,	R.	24-05-65	J.A.Y. Bouchard

Les lettres d'entente ci-dessous sont partie intégrante de la présente convention.

1.- LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que l'employé régulier qui aura atteint dix (10) ou vingt (20) ans d'ancienneté entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre aura droit à sa quatrième (4^e) ou cinquième (5^e) semaine de vacances. Ces dispositions s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 1982 inclusivement et seront considérées nulles et non avenues après cette date.

2.- LETTRE D'ENTENTE

Les employés qui ne font pas partie des listes d'ancienneté des employés réguliers qui ont été établies par l'Employeur et le Syndicat tel que prévu à l'Article 11.05 et reproduites dans la présente convention à l'Annexe "B", seront licenciés sans droit de rappel au travail.

Cependant, l'Employeur accepte de rappeler au travail, selon les besoins, comme employés saisonniers, et seulement pour la saison hivernale 1980/1981 (d'octobre 1980 à mars 1981 approximativement) ceux de ces employés qui ont été embauchés avant le 5 décembre 1978.

L'employé licencié dont il est question au paragraphe précédent a droit, lors de son départ définitif, à une indemnité équivalente à la paie d'une (1) semaine normale de travail par année de service continue pour l'Employeur.

Tant qu'à l'employé embauché en 1979, il est licencié sans droits de rappel, en date de la signature de la présente convention. Il a droit à cette date à une indemnité équivalente à la paie d'une (1) semaine normale de travail. Toutefois, si l'Employeur a recours à ses services pour une partie de la saison hivernale 1980/1981 (octobre 1980 à mars 1981) il recevra cette indemnité lors de son départ définitif.

3.- LETTRÉ D'ENTENTE

Les employés réguliers dont les noms apparaissent aux listes d'ancienneté établies par l'Employeur et le Syndicat et reproduites dans la présente convention à l'Annexe "B" sont, aux fins de l'attribution du travail, considérés comme employés à temps plein. En conséquence, ils ne peuvent être mis à pied entre la date de la signature de la présente convention et le 31 mai 1983, sauf en cas de feu dans un établissement visé par la présente convention, de guerre ou de problème général d'approvisionnement qui serait de nature à interrompre ou retarder l'accomplissement des obligations de l'Employeur envers sa clientèle.

4.- LETTRÉ D'ENTENTE

Les changements à la politique de vacances annuelles, par rapport à celle en place avant la signature de la présente convention, n'ont pas pour effet de donner lieu à une période de vacances additionnelle au cours de l'année 1980.

5.- LETTRÉ D'ENTENTE

Les règles et/ou règlements disciplinaires de l'Employeur présentement en vigueur le demeureront concurremment à la durée de la présente convention.

6.- LETTRÉ D'ENTENTE

Conformément aux dispositions contenues à l'Article 14 de la présente convention, les heures du début et de la fin de la journée et de la semaine normales de travail sont fixées par l'Employeur selon un horaire de travail qui est affiché le jeudi pour la semaine qui suit.

Compte tenu la nature des opérations de l'Employeur, des produits manipulés et/ou livrés ou de l'échantillonnage de sa clientèle connue à ce jour, l'Employeur maintiendra les horaires de travail suivants:

A. Chauffeur de camion-remorque et Bunker

7:00 a.m. à 6:00 p.m. - 7:00 p.m. à 6:00 a.m.

7:00 a.m. à 4:00 p.m. - 7:00 p.m. à 4:00 a.m. (Le 1/3 des employés au maximum, du lundi au vendredi inclusivement)

B. Chauffeur de camion et autres employés

7:00 a.m. à 6:00 p.m. - 7:00 p.m. à 6:00 a.m.

7:00 a.m. à 4:00 p.m. - 7:00 p.m. à 4:00 a.m.

1:00 p.m. à 10:00 p.m. (du 15 avril au 15 octobre)

11:00 a.m. à minuit - minuit à 11:00 a.m. (Décembre, janvier, février)

C. Garage

6:00 a.m. à 3:00 p.m. - 3:00 p.m. à minuit

7:00 a.m. à 4:00 p.m.

11:00 p.m. à 8:00 a.m.

Toutefois, les horaires de travail décrits ci-dessus ne doivent pas être interprétés comme limitant le droit de l'Employeur de modifier les horaires de travail selon les besoins d'opération et afin d'accommoder les situations découlant d'un changement dans la nature du travail, des produits manipulés et/ou livrés ou de l'échantillonnage de sa clientèle. Dans une telle éventualité, les horaires de travail peuvent être modifiés par l'Employeur. Toutefois, telles modifications ne devront pas affecter plus du 1/3 des employés ou le nombre le plus élevé en sus du 1/3 pour permettre la mise en place d'une équipe complète de travail.

Ces horaires de travail modifiés seront fixés par l'Employeur après consultation avec le Syndicat suivi d'un préavis d'une (1) semaine.

7.-

LETTRE D'ENTENTE

Le Programme de sécurité pour les employés réguliers dont il est fait mention à l'Article 20 de la présente convention entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1981.

8.- LETTRÉ D'ENTENTE

Sauf dans le cas d'un employé régulier déjà absent à cause de maladie ou accident, l'employé régulier requis par l'Employeur de se soumettre à un examen médical a droit à deux (2) heures de paie à son taux régulier de salaire lorsqu'un tel examen se tient en dehors des heures normales de travail.

9.- LETTRÉ D'ENTENTE

Les taux de salaire correspondant aux occupations décrites à l'Annexe "A" de la présente convention en vigueur à compter du 1^{er} décembre 1980, auront un effet rétroactif au 1^{er} octobre 1980. En conséquence, pour toutes les heures payées à l'intérieur de la période comprise entre le 1^{er} octobre 1980 et le 30 novembre 1980 inclusivement, l'Employeur versera les sommes suivantes aux employés y ayant droit:

- a) Chauffeur de camion-remorque: \$1.23 par heure payée à l'intérieur de la période décrite ci-dessus.
- b) Mécanicien - Classe "A" : \$1.09 par heure payée à l'intérieur de la période décrite ci-dessus.
- c) Mécanicien - Classe "B" : \$0.84 par heure payée à l'intérieur de la période décrite ci-dessus.

Il est convenu et entendu que les dispositions susmentionnées couvrent exclusivement les employés qui sont effectivement à l'emploi de l'Employeur en date de la signature de la présente convention.

Toutes les autres clauses et annexes de la convention entreront en vigueur le jour de la signature de la convention sans effet rétroactif.

10.- LETTRÉ D'ENTENTE

Les noms de Messieurs François Plante et Jacques Genest seront ajoutés à la liste des employés réguliers aussitôt que ces derniers auront suivi des cours de formation et passé avec succès de tels cours afin d'acquérir les qualifications et les compétences nécessaires pour être assignés à la conduite d'un camion-remorque et ce, à la satisfaction de l'Employeur, et au plus tard le 1^{er} septembre 1981.

R

02465-3

acc.: Q 22064-06

N.E.: 30

C.A.: 6080

dijet: 84-01-20



M

Ultramar Canada Inc.
division de Québec
CASTEL

Le 18 janvier 1984.

Greffe du Commissaire général
du travail,
Ministère du travail et de la
main-d'oeuvre,
425, rue Saint-Amable,
2^e étage,
Québec (Québec)
G1R 4Z1

84 JAN 20 10:47

Q 22064-06

Objet: Mémoire d'entente intervenue entre
Castel, Division d'Ultramar Canada Inc. et
Syndicat des Travailleurs de l'énergie
et de la chimie, local 720

Messieurs,

Veillez trouver sous pli un mémoire d'entente que
les parties ci-haut ont signé le 12 janvier 1984, modifiant
la convention collective qui avait été signée le 1er décembre
1980. Une copie de ladite convention est jointe.

De plus, ledit mémoire d'entente a été entériné par
les membres du local 720 du Syndicat des Travailleurs de
l'énergie et de la chimie, lors d'une assemblée générale tenue
à Québec le 15 janvier 1984.

La nouvelle convention couvre environ 30 employés.

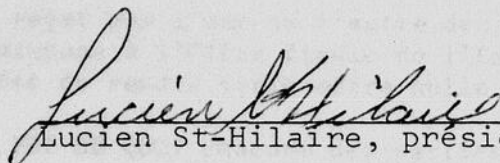
...2/


Cette déclaration est faite et signée conjointement
par les représentants de la Compagnie et du Syndicat.

Bien à Vous,

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE,
LOCAL 720

CASTEL,
Div. Ultramar Canada Inc.


Lucien St-Hilaire, président


Marcel Gariépy, directeur
des opérations

c.c. M. François Guérin, conciliateur

R

02465-3

MEMOIRE D'ENTENTE



ENTRE: CASTEL,
Division d'Ultramar Canada Inc.

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE
ET DE LA CHIMIE, LOCAL 720

OBJET: Offre finale de l'Employeur en vue du renouvellement de la convention collective des employés payés à l'heure.

Les parties aux présentes conviennent que l'Offre finale de l'Employeur, datée du 12 janvier 1984, laquelle est jointe aux présentes, constitue l'accord final des parties ci-haut mentionnées quant à toutes les propositions de l'une ou l'autre de ces mêmes parties en vue du renouvellement de la convention collective de travail qui devait se terminer le 31 mai 1983.

Les représentants de chacune des parties aux présentes s'engagent à recommander l'acceptation dudit projet à leurs mandants respectifs.

Le rejet par l'une ou l'autre des parties d'une ou plusieurs des conditions contenues à l'Offre finale de l'Employeur datée du 12 janvier 1984 aura pour effet de rendre cette offre nulle et non avenue.

EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé ce mémoire d'entente par l'entremise de ses représentants autorisés, à Québec, en date du 12 janvier 1984.

CASTEL,
Division d'Ultramar Canada Inc.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE
ET DE LA CHIMIE, LOCAL 720

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

OFFRE FINALE DE L'EMPLOYEUR EN VUE DU RENOUELEMENT DE
LA CONVENTION COLLECTIVE DES EMPLOYES PAYES A L'HEURE

Les articles contenus à la convention collective dont la date d'échéance est le 31 mai 1983 et qui ne sont pas mentionnés aux présentes sont réputés être inchangés et constituent la base de la nouvelle convention collective proposée. A ceci se greffent les articles et autres points décrits ci-après:

Article 2: Reconnaissance et juridiction

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent exclusif des négociations collectives pour et en faveur de tous et chacun des employés visés par la décision rendue par le Commissaire général du travail, le 6 décembre 1976, et amendée le 5 juin 1979, à savoir: "Tous les employés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau" à l'emploi de Castel, Division d'Ultramar Canada Inc., à son établissement situé au 6055 Boulevard Pierre-Bertrand, Québec et celui du Rang St-Martin à Chicoutimi.

Article 6: Affichage d'avis

- 6.01 Avec la permission préalable de l'Employeur, laquelle n'est pas déraisonnablement refusée, le Syndicat peut afficher ses avis d'assemblée, et tout autre avis, sur un tableau qui ferme à clé et installé à cette fin par l'Employeur à son établissement de Québec. Le tableau d'affichage utilisé à l'établissement du Rang St-Martin à Chicoutimi est également mis à la disposition du Syndicat pour les fins susmentionnées.

Article 11: Ancienneté

- 11.06 L'ancienneté d'un employé régulier s'exerce uniquement dans la liste d'ancienneté du groupe pour lequel il travaille; à cette fin, l'on reconnaît les listes d'ancienneté suivantes:
1. Castel, Division d'Ultramar Canada Inc.
(son garage à Québec)
 2. Castel, Division d'Ultramar Canada Inc.
(ses chauffeurs de camion-remorque à son établissement de Québec)
 3. Castel, Division d'Ultramar Canada Inc.
(ses chauffeurs de camion-remorque à son établissement du Rang St-Martin à Chicoutimi)
 4. Castel, Division d'Ultramar Canada Inc.
(ses chauffeurs de camion et autres salariés à son établissement de Québec - Voir Annexe "B")

11.12 L'employé régulier perd ses droits d'ancienneté et son emploi est terminé pour l'une des raisons suivantes:

- a) abandon volontaire de l'emploi;
- b) congédiement justifié;
- c) absence continue de plus de trois (3) jours ouvrables sans avis préalable ou raison valable;
- d) en cas de rappel à la suite d'une mise à pied, l'Employeur tente de rejoindre l'employé régulier par téléphone. A défaut de pouvoir le faire, un membre du comité syndical en est immédiatement avisé et un avis de rappel est adressé sous pli recommandé à l'employé régulier concerné, à sa dernière adresse connue de l'Employeur. S'il ne donne pas suite à cet avis de rappel dans les dix (10) jours ouvrables suivant la mise à la poste de cette lettre recommandée, il perd ses droits d'ancienneté et son emploi est terminé;
- e) la prolongation non autorisée d'un congé, sauf en cas de force majeure;
- f) en cas de mise à pied, si l'employé régulier n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois qui suivent la date de sa mise à pied;
- g) en cas de maladie ou d'accident (sauf en cas d'accident de travail reconnu par la C.S.S.T.), si l'employé régulier n'est pas de retour au travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ.

Article 14: Heures de Travail

14.05 Une prime de quart de 4% du taux de salaire horaire régulier est versée par l'Employeur à tous les employés réguliers assignés à un quart d'après-midi, et une prime de quart de 6% du taux de salaire horaire régulier est versée par l'Employeur à tous les employés réguliers assignés à un quart de nuit.

Article 15: Temps supplémentaire

15.07 L'employé dont la journée normale de travail et le temps supplémentaire de cette même journée comportent douze (12) heures consécutives ou plus de travail, reçoit une allocation de repas de 5,75 \$, et de 6,50 \$ à compter du 1^{er} février 1985.

15.09 Rayer.

15.10 Rayer.

15.11 Rayer.

15.12 Rayer.

Article 16: Vacances annuelles

- 16.01 L'employé qui, au 1^{er} juillet de chaque année, n'a pas complété un (1) an d'ancienneté, a droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu, sans toutefois que la durée totale de ses vacances n'excède deux (2) semaines. La paie pour de telles vacances annuelles est de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre la date de son embauchage et la fin de l'année de référence.
- 16.02 L'employé régulier qui, au 1^{er} juillet de chaque année, a complété un (1) an et a moins de dix (10) ans d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de vacances.
- 16.03 L'employé régulier qui, au 1^{er} juillet de chaque année, a complété dix (10) ans et a moins de vingt (20) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 16.04 L'employé régulier qui, au 1^{er} juillet de chaque année, a complété vingt (20) ans et a moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 16.05 L'employé régulier qui, au 1^{er} juillet de chaque année, a complété vingt-cinq (25) ans d'ancienneté a droit à six (6) semaines de vacances.
- 16.06 Le salaire payé pour chacune des semaines de vacances prévues aux paragraphes 16.02, 16.03, 16.04 et 16.05 équivant à deux pour cent (2%) du salaire gagné par l'employé régulier durant la période de douze (12) mois précédant le premier (1^{er}) janvier de l'année courante. 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.
- 16.07 L'employé régulier qui quitte volontairement son emploi a droit au paiement des vacances qu'il pourra ne pas avoir prises pour l'année précédente, plus le paiement proportionnel des jours de vacances accumulés depuis le 1^{er} janvier de l'année courante, selon le mode de paiement établi précédemment.
- 16.08 La paie de vacances annuelles est remise à l'employé régulier avant son départ pour vacances.
- 16.09 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 17 ci-après tombe pendant les vacances annuelles d'un employé régulier, ce dernier a droit à une journée de vacances additionnelle, laquelle est rémunérée à son taux régulier de salaire.

16.10 La période de vacances sera du 1^{er} 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, l'Employeur 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 l'Employeur.

L'Employeur 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 l'Employeur. L'employé régulier ayant droit à quatre (4) semaines et plus de vacances ne sera normalement pas autorisé à prendre plus de trois (3) semaines de vacances durant les mois de juin, juillet et août. Toutefois, si les exigences d'opération le permettent et sujet à l'approbation de l'Employeur à cet égard, l'employé régulier pourra être autorisé à prendre plus de trois (3) semaines de vacances durant les mois précités.

16.11 Les vacances avec paie auxquelles l'employé régulier a droit doivent être prises avant le 31 décembre de chaque année. L'employé régulier, qui est incapable de prendre ses vacances avec paie avant cette date à cause de maladie ou accident recevra la paie de vacances avant la fin de la période de prise de vacances avec paie. Les prestations d'invalidité du Programme d'avantages sociaux seront suspendues durant cette période de vacances avec paie.

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

Article 20: Programme d'avantages sociaux

20.01 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 la compagnie d'assurance impliquée et ce, sans contribution de la part de l'employé régulier. Ces polices d'assurance collective sont régies par les termes et conditions particulières contenus dans les polices maîtresses desdites polices d'assurance.

Article 22: Vêtements de travail

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

Chauffeur de camion-remorque: 7,25 \$ par mois;

Chauffeur de camion : 12,00 \$ par mois;

22.04 A compter du 1^{er} fevrier 1985:
(suite)

Chauffeur de camion-remorque: 8,00 \$ par mois;

Chauffeur de camion : 13,00 \$ par mois.

Article 24: Durée et renouvellement

24.01 La présente convention est en vigueur du 1^{er} février 1984 au
31 mai 1986.

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
_____ 1984.

CASTEL
Division d'Ultramar Canada Inc.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE
ET DE LA CHIMIE, LOCAL 720

ANNEXE "A"

SALAIRES ET OCCUPATIONS

Taux de salaire horaire à compter du 1er février 1984:

	<u>A l'embauche</u>	<u>Après six (6) mois</u>	<u>Après douze (12) mois</u>
Chauffeur de camion-remorque	13,52	14,08	14,64
Chauffeur de camion	10,57	11,03	11,33
Mécanicien - Classe "A"	13,12	13,68	14,24
Mécanicien - Classe "B"	12,35	12,91	13,47
Homme de Service	10,57	11,03	11,33
Mécanicien de machine fixe - Classe 3	10,38	10,94	11,50
Journalier	9,12	9,60	10,10

Révision des taux de salaire - 1985:

1. Au 1^{er} février 1985, le salaire horaire du chauffeur de camion-remorque sera révisé, en consultation entre les parties à la présente convention, pour être égal au salaire moyen payé par les compagnies pétrolières de la région de Québec aux chauffeurs de camion-remorque faisant un travail équivalent.
2. Au 1^{er} février 1985, le salaire horaire des autres occupations contenues à l'Annexe "A" sera augmenté du même pourcentage que celui utilisé pour le calcul du salaire horaire du chauffeur de camion-remorque.

Chef de Groupe:

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

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

Lorsque l'Employeur a à nommer un Chef de Groupe, il le fait d'après le travail à accomplir.

Il est de la responsabilité de l'Employeur de désigner le quart de travail de l'employé régulier nommé au poste de Chef de Groupe.

Pour la période durant laquelle l'employé régulier agit comme Chef de Groupe, il reçoit une prime de soixante-quinze (0,75 \$) cents de l'heure en surplus de son salaire horaire régulier.

JULIEN,	Adrien	24-11-31	24-11-31
LACHARTE,	Maxwell	24-03-31	24-03-31
SERRODIN,	Clair	24-03-31	24-03-31
LOWELL,	Wilfred	24-03-31	24-03-31
FUCHER,	Sodis	24-10-31	24-10-31
TRINOCOT,	Claude	24-11-30	24-11-31
FORTIN,	Jean-Pierre	24-02-32	09-01-32
BABEL,	Yves-Robert	24-02-30	24-02-31
ROUSSELLE,	Albert	24-02-23	24-11-34
SINGES,	Jean-Marie	24-04-31	24-01-35
WAGU,	Adrien	24-05-34	24-05-35
LECARE,	Yves	24-05-35	24-05-36
EMARD,	Jean-Pierre	24-05-35	24-05-37
MICHELAN,	Georges	24-05-35	24-05-38
ST-HELENE,	Jean	24-05-35	24-05-39
WAGU,	Adrien	24-05-35	24-05-40
LECARE,	Yves	24-05-35	24-05-41
EMARD,	Jean-Pierre	24-05-35	24-05-42
MICHELAN,	Georges	24-05-35	24-05-43
ST-HELENE,	Jean	24-05-35	24-05-44
WAGU,	Adrien	24-05-35	24-05-45
LECARE,	Yves	24-05-35	24-05-46
EMARD,	Jean-Pierre	24-05-35	24-05-47
MICHELAN,	Georges	24-05-35	24-05-48
ST-HELENE,	Jean	24-05-35	24-05-49
WAGU,	Adrien	24-05-35	24-05-50
LECARE,	Yves	24-05-35	24-05-51
EMARD,	Jean-Pierre	24-05-35	24-05-52
MICHELAN,	Georges	24-05-35	24-05-53
ST-HELENE,	Jean	24-05-35	24-05-54
WAGU,	Adrien	24-05-35	24-05-55
LECARE,	Yves	24-05-35	24-05-56
EMARD,	Jean-Pierre	24-05-35	24-05-57
MICHELAN,	Georges	24-05-35	24-05-58
ST-HELENE,	Jean	24-05-35	24-05-59
WAGU,	Adrien	24-05-35	24-05-60
LECARE,	Yves	24-05-35	24-05-61
EMARD,	Jean-Pierre	24-05-35	24-05-62
MICHELAN,	Georges	24-05-35	24-05-63
ST-HELENE,	Jean	24-05-35	24-05-64
WAGU,	Adrien	24-05-35	24-05-65
LECARE,	Yves	24-05-35	24-05-66
EMARD,	Jean-Pierre	24-05-35	24-05-67
MICHELAN,	Georges	24-05-35	24-05-68
ST-HELENE,	Jean	24-05-35	24-05-69
WAGU,	Adrien	24-05-35	24-05-70
LECARE,	Yves	24-05-35	24-05-71
EMARD,	Jean-Pierre	24-05-35	24-05-72
MICHELAN,	Georges	24-05-35	24-05-73
ST-HELENE,	Jean	24-05-35	24-05-74
WAGU,	Adrien	24-05-35	24-05-75
LECARE,	Yves	24-05-35	24-05-76
EMARD,	Jean-Pierre	24-05-35	24-05-77
MICHELAN,	Georges	24-05-35	24-05-78
ST-HELENE,	Jean	24-05-35	24-05-79
WAGU,	Adrien	24-05-35	24-05-80
LECARE,	Yves	24-05-35	24-05-81
EMARD,	Jean-Pierre	24-05-35	24-05-82
MICHELAN,	Georges	24-05-35	24-05-83
ST-HELENE,	Jean	24-05-35	24-05-84
WAGU,	Adrien	24-05-35	24-05-85
LECARE,	Yves	24-05-35	24-05-86
EMARD,	Jean-Pierre	24-05-35	24-05-87
MICHELAN,	Georges	24-05-35	24-05-88
ST-HELENE,	Jean	24-05-35	24-05-89
WAGU,	Adrien	24-05-35	24-05-90
LECARE,	Yves	24-05-35	24-05-91
EMARD,	Jean-Pierre	24-05-35	24-05-92
MICHELAN,	Georges	24-05-35	24-05-93
ST-HELENE,	Jean	24-05-35	24-05-94
WAGU,	Adrien	24-05-35	24-05-95
LECARE,	Yves	24-05-35	24-05-96
EMARD,	Jean-Pierre	24-05-35	24-05-97
MICHELAN,	Georges	24-05-35	24-05-98
ST-HELENE,	Jean	24-05-35	24-05-99
WAGU,	Adrien	24-05-35	24-05-00

ANNEXE "B"

Liste des employés réguliers - Chauffeurs de camion-remorque - Québec:

<u>Nom</u>		<u>Date de naissance</u>	<u>Date d'embauche</u>
JULIEN,	Adrien	14.12.22	02.06.47
LACHANCE,	Marcel	10.03.21	23.04.48
BERGERON,	Gérard	12.03.21	03.08.52
LEMELIN,	Wilbrod	21.03.23	10.12.55
FAUCHER,	André	21.10.32	29.11.60
THIBOUTOT,	Claude	19.12.30	20.11.61
FORTIN,	Jacques	22.07.32	09.01.62
HAMEL,	Marc-André	12.02.36	01.02.62
GOSSELIN,	Albert	11.12.23	23.11.64
GINGRAS,	Jean-Marie	26.04.31	09.01.66
NAUD,	Adrien	17.05.39	28.11.66
LEGARE,	Magella	16.06.35	29.11.66
SIMARD,	Jean-Guy	07.09.31	16.11.67
DUCHESNEAU,	Georges	19.06.36	01.05.68
ST-HILAIRE,	Lucien	21.02.38	01.11.68
COUTURE,	Denis	08.03.40	15.11.68
TREMBLAY,	Rosario	03.05.31	26.11.68

Liste des employés réguliers - Autres salariés - Québec:

CANTIN,	Jean-Louis	18.02.32	21.11.52
DESCHENES,	J. Edouard	05.04.22	02.07.48

Liste des employés réguliers au Garage - Québec:

MARION,	Jean-Paul	16.05.39	17.01.72
SAVARD,	Jules	24.06.49	20.10.76

ANNEXE "B"

Liste des employés réguliers - Chauffeurs de camion-remorque - Québec:

<u>Nom</u>		<u>Date de naissance</u>	<u>Date d'embauche</u>
JULIEN,	Adrien	14.12.22	02.06.47
LACHANCE,	Marcel	10.03.21	23.04.48
BERGERON,	Gérard	12.03.21	03.08.52
LEMELIN,	Wilbrod	21.03.23	10.12.55
FAUCHER,	André	21.10.32	29.11.60
THIBOUTOT,	Claude	19.12.30	20.11.61
FORTIN,	Jacques	22.07.32	09.01.62
HAMEL,	Marc-André	12.02.36	01.02.62
GOSSELIN,	Albert	11.12.23	23.11.64
GINGRAS,	Jean-Marie	26.04.31	09.01.66
NAUD,	Adrien	17.05.39	28.11.66
LEGARE,	Magella	16.06.35	29.11.66
SIMARD,	Jean-Guy	07.09.31	16.11.67
DUCHESNEAU,	Georges	19.06.36	01.05.68
ST-HILAIRE,	Lucien	21.02.38	01.11.68
COUTURE,	Denis	08.03.40	15.11.68
TREMBLAY,	Rosario	03.05.31	26.11.68

Liste des employés réguliers - Autres salariés - Québec:

CANTIN,	Jean-Louis	18.02.32	21.11.52
DESCHENES,	J. Edouard	05.04.22	02.07.48

Liste des employés réguliers au Garage - Québec:

MARION,	Jean-Paul	16.05.39	17.01.72
SAVARD,	Jules	24.06.49	20.10.76

Hommes de Service - Québec:

<u>Nom</u>		<u>Date de naissance</u>	<u>Date d'embauche</u>
ARTEAU,	Georges-Henri	13.11.24	17.12.55
GIRARD,	Robert	11.07.31	01.11.58

Liste des employés temporaires - Chauffeurs de camion - Québec:

RENAUD,	Jean-Paul
DION,	Jean-Marc

Liste d'ancienneté aux fins de l'attribution des vacances seulement - Québec:

DUCHESNEAU,	Georges	.11.55	Bérubé
ARTEAU,	Georges-Henri	02.08.71	Homme de service
GIRARD,	Robert	26.07.71	Homme de service
GINGRAS,	Jean-Marie	01.12.59	Madden
		10.07.72	Homme de service
LEGARE,	Magella	06.11.62	Madden
ST-HILAIRE,	Lucien	01.11.63	E.P. Bérubé

Liste des employés réguliers - Rang St-Martin - Chicoutimi:

BOLDUC,	Joseph	20.01.25	23.11.63
DUCHESNES,	Albert	27.03.30	15.12.64
FECTEAU,	Germain	22.09.27	26.06.72
FILLION,	Clermont	24.10.49	03.11.75
SAVARD,	Laurent	09.05.44	20.10.76

Les lettres d'entente ci-dessous sont partie intégrante de la présente convention.

1. LETTRE D'ENTENTE

Le Programme de sécurité pour les employés réguliers dont il est fait mention à l'Article 20 de la présente convention entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1981.

2. LETTRE D'ENTENTE

Sauf dans les cas d'un employé régulier déjà absent à cause de maladie ou accident, l'employé régulier requis par l'Employeur de se soumettre à un examen médical a droit à deux (2) heures de paie à son taux régulier de salaire lorsqu'un tel examen se tient en dehors des heures normales de travail.

3. LETTRE D'ENTENTE

- a) Le chauffeur de camion-remorque qui a travaillé à temps plein la période comprise entre le 1^{er} février 1983 et le 1^{er} février 1984 recevra la somme de 1 643,00 \$ comme salaire rétroactif. Le chauffeur de camion-remorque qui a travaillé une période moindre que celle décrite ci-dessus recevra un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée.
- b) Le chauffeur de camion et l'homme de service qui ont travaillé à temps plein la période comprise entre le 1^{er} février 1983 et le 1^{er} février 1984 recevront la somme de 1 268,00 \$ comme salaire rétroactif. Le chauffeur de camion et l'homme de service qui ont travaillé une période moindre que celle décrite ci-dessus recevront un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée.
- c) Le mécanicien - classe "A" qui a travaillé à temps plein la période comprise entre le 1^{er} février 1983 et le 1^{er} février 1984 recevra la somme de 1 643,00 \$ comme salaire rétroactif. Le mécanicien - classe "A" qui a travaillé une période moindre que celle décrite ci-dessus recevra un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée.
- d) Le mécanicien - classe "B" qui a travaillé à temps plein la période comprise entre le 1^{er} février 1983 et le 1^{er} février 1984 recevra la somme de 686,00 \$ comme salaire rétroactif. Le mécanicien - classe "B" qui a travaillé une période moindre que celle décrite ci-dessus recevra un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée.

- e) Le mécanicien de machine fixe - classe 3 qui a travaillé à temps plein la période comprise entre le 1^{er} février 1983 et le 1^{er} février 1984 recevra la somme de 1 289,00 \$ comme salaire rétroactif. Le mécanicien de machine fixe - classe 3 qui a travaillé une période moindre que celle décrite ci-dessus recevra un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée.
- f) Le journalier qui a travaillé à temps plein la période comprise entre le 1^{er} février 1983 et le 1^{er} février 1984 recevra la somme de 1 200,00 \$ comme salaire rétroactif. Le journalier qui a travaillé une période moindre que celle décrite ci-dessus recevra un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée.
- g) Toutes les autres clauses et annexes de la convention entreront en vigueur le 1^{er} février 1984 sans effet rétroactif.

4. LETTRE D'ENTENTE:

Indemnité de fin d'emploi

Dans le cas d'une mise à pied permanente, l'employé régulier recevra la somme de 1 250,00 \$ pour chaque année complète d'ancienneté jusqu'à un maximum de treize (13) années. L'Employeur 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. La somme totale à être versée à l'employé régulier comprendra une allocation de retraite et une allocation de préavis de mise à pied permanente. Toutefois, un paiement distinct et séparé sera fait pour couvrir l'allocation de retraite et l'allocation de préavis de mise à pied permanente.

5. LETTRE D'ENTENTE:

Indemnité de fin d'emploi:

Une indemnité de fin d'emploi est versée aux personnes mentionnées ci-après:

Jacques Genest	:	16 250,00 \$
Roméo Thiboutot	:	13 750,00 \$
Guy Trudelle	:	12 500,00 \$
Rosaire Gagnon	:	12 500,00 \$
Jacques Beaulieu	:	8 750,00 \$
Louis Mercier	:	5 000,00 \$

6. LETTRE D'ENTENTE:

Employés temporaires:

Une liste d'employés temporaires est établie et les noms suivants y apparaissent:

Jean-Paul Renaud
Jean-Marc Dion

Le recours au service de ces personnes comme employés temporaires sera à la seule discrétion de l'Employeur, et, lorsqu'au travail l'employé temporaire recevra le taux horaire prévue à l'Annexe "A" pour l'employé qui a douze (12) mois d'ancienneté.

Si l'Employeur décide que les services de chacune de ces personnes ne sont plus requis, les noms apparaissant à la liste des employés temporaires seront rayés et une indemnité de fin d'emploi de 29 000,00 \$ sera versée à chacune des personnes lorsque leur emploi sera terminé de façon définitive. La somme totale à être versée à l'employé temporaire comprendra une allocation de retraite et une allocation de préavis de mise à pied permanente. Toutefois, un paiement distinct et séparé sera fait pour couvrir l'allocation de retraite et l'allocation de préavis de mise à pied permanente. Nonobstant les dispositions susmentionnées, l'indemnité de fin d'emploi ne sera pas versée à J.P. Renaud tant et aussi longtemps qu'il sera admissible aux prestations d'invalidité de courte ou de longue durée. De plus, l'indemnité de fin d'emploi ne sera pas versée à J.P. Renaud s'il demeure admissible aux prestations d'invalidité de longue durée jusqu'à 65 ans.

7. LETTRE D'ENTENTE

Retraite volontaire

Dans le but de palier à l'éventualité de mises à pied sur la durée de la convention collective de travail, l'Employeur s'engage à permettre une retraite volontaire aux employés réguliers qui, au 1^{er} janvier 1984, ont 58 ans et plus. Les discussions et les offres de l'Employeur quant à la retraite volontaire se feront en consultation avec le Président du S.T.E.C., local 720.

Une mise à pied pressentie ne sera finalisée qu'après avoir exploré la possibilité de départs volontaires à la retraite, à la condition que l'employé régulier concerné par une mise à pied éventuelle soit qualifié pour combler l'occupation de l'employé régulier affecté par une retraite volontaire. La décision de l'employé régulier quant à la retraite volontaire devra être signifiée à l'Employeur au plus tard le 6 février 1984. Les dispositions contenues à cette lettre d'entente seront nulles et sans effet à compter de cette date.

8. LETTRE D'ENTENTE

Conformément aux dispositions contenues à l'Article 14 de la présente convention, les heures du début et de la fin de la journée et de la semaine normale de travail sont fixées par l'Employeur selon un horaire de travail qui est affiché le jeudi pour la semaine qui suit.

Compte tenu la nature des opérations de l'Employeur, des produits manipulés et/ou livrés ou de l'échantillonnage de sa clientèle connue à ce jour, l'Employeur maintiendra les horaires de travail suivants:

A. Chauffeur de camion-remorque et Bunker

7:00 a.m. à 6:00 p.m. - 7:00 p.m. à 6:00 a.m.

7:00 a.m. à 4:00 p.m. - 7:00 p.m. à 4:00 a.m.

B. Chauffeur de camion et autres employés

7:00 a.m. à 6:00 p.m. - 7:00 p.m. à 6:00 a.m.

7:00 a.m. à 4:00 p.m. - 7:00 p.m. à 4:00 a.m.

1:00 p.m. à 10:00 p.m. (du 15 avril au 15 octobre)

11:00 a.m. à minuit - minuit à 11:00 a.m. (Décembre, janvier, février)

C. Garage

6:00 a.m. à 3:00 p.m. - 3:00 p.m. à minuit

7:00 a.m. à 4:00 p.m.

11:00 p.m. à 8:00 a.m.

Toutefois, les horaires de travail décrits ci-dessus ne doivent pas être interprétés comme limitant le droit de l'Employeur de modifier les horaires de travail selon les besoins d'opération et afin d'accomoder les situations découlant d'un changement dans la nature du travail, des produits manipulés et/ou livrés ou de l'échantillonnage de sa clientèle. Dans une telle éventualité, les horaires de travail peuvent être modifiés par l'Employeur.

Les horaires de travail modifiés seront fixés par l'employeur après consultation avec le Syndicat

9. LETTRE D'ENTENTE

L'employé régulier, embauché en 1968 ou avant cette date, dont le nom apparaît à la "Liste des employés réguliers - chauffeurs de camion-remorque - Québec", liste qui est reproduite dans la présente convention à l'Annexe "B", est considéré comme employé régulier à temps plein et ne peut être mis à pied entre la date de la signature de la présente convention et le 30 mai 1986, le tout sujet aux conditions décrites ci-après, lesquelles auront pour effet d'annuler le statut d'employé régulier à temps plein:

- a) Cette lettre d'entente sera nulle et sans effet en cas de feu dans un établissement visé par la présente convention, de guerre ou de problèmes généraux d'approvisionnement qui seraient de nature à interrompre ou retarder l'accomplissement des obligations de l'Employeur envers sa clientèle.
- b) Le statut d'employé régulier à temps plein conféré aux employés réguliers embauchés en 1968 ou avant cette date, dont les noms apparaissent à la "Liste des employés réguliers - chauffeurs de camion-remorque - Québec" est basé sur une retraite volontaire de la part de cinq (5) de ces employés réguliers dont les noms apparaissent à ladite liste d'employés réguliers conformément à la lettre d'entente no. 7. Si le nombre de ces retraités volontaires est inférieur à cinq (5), le ou les employés réguliers ayant le moins d'ancienneté parmi ceux embauchés en 1968 ou avant cette date dont les noms apparaissent à la "Liste des employés réguliers - chauffeurs de camion-remorque - Québec", ne sera (seront) pas considéré(s) comme un (des) employé(s) régulier(s) à temps plein et il(s) pourra (pourront) être mis à pied. (Le nombre de mises à pied correspondra au nombre de personnes qui déclinera l'offre d'une retraite volontaire).
- c) L'employé régulier ainsi mis à pied recevra une indemnité de fin d'emploi de 20 000,00 \$ lors du départ définitif. La somme totale à être versée à cet employé régulier comprendra une allocation de retraite et une allocation de préavis de mise à pied permanente. Toutefois, un paiement distinct et séparé sera fait pour couvrir l'allocation de retraite et l'allocation de préavis de mise à pied permanente.
- d) Bien qu'il soit prévu que cette lettre d'entente est en vigueur du 1^{er} février 1984 au 30 mai 1986, sa durée pourra se prolonger jusqu'au 1^{er} septembre 1986 si un accord quant au renouvellement de la convention collective n'est pas intervenu avant cette date.

10. LETTRE D'ENTENTE

Dans l'éventualité de la mise à pied d'employés réguliers, l'Employeur rencontrera le Syndicat pour en discuter.

11. LETTRE D'ENTENTE

Au cours de la semaine suivant l'embauchage d'un nouvel employé, et à la demande du Syndicat, l'Employeur 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.

12. LETTRE D'ENTENTE

Monsieur Raymond Foisy sera rappelé au travail le plus rapidement possible et aura la possibilité de travailler à temps plein jusqu'à sa mise à pied permanente et définitive le 31 mai 1984. Il recevra une indemnité de fin d'emploi de 17 500,00 \$ lors de son départ définitif. La somme totale à être versée à Monsieur Foisy comprendra une allocation de retraite et une allocation de préavis de mise à pied permanente. Toutefois, un paiement distinct et séparé sera fait pour couvrir l'allocation de retraite et l'allocation de préavis de mise à pied permanente.

De plus, Monsieur Raymond Foisy, lors de son départ définitif se verra offrir l'opportunité de devenir entrepreneur-livraison d'huile à un moment qui sera opportun pour l'Employeur de ce faire.

13. LETTRE D'ENTENTE

Monsieur Denis Couture et Monsieur Rosario Tremblay seront rappelés au travail le plus rapidement possible et auront la possibilité de travailler à temps plein jusqu'au 31 mai 1984. La possibilité d'emploi après cette date sera sujette aux conditions prévues à la lettre d'entente no. 9 et la lettre d'entente no. 14.

14. LETTRE D'ENTENTE

Comme alternative à la mise à pied de l'employé régulier qui a le moins d'ancienneté à la "Liste des employés réguliers - Chauffeurs de camion-remorque - Québec" l'Employeur pourra accepter deux (2) départs volontaires de deux (2) des employés réguliers dont les noms apparaissent à cette liste à la condition qu'un tel départ volontaire soit signifié à l'Employeur avant le 6 février 1984. Dans un tel cas, une indemnité de fin d'emploi de 20 000,00 \$ sera versée à la personne concernée lors de son départ volontaire et définitif. La somme totale à être versée à cet employé régulier comprendra une allocation de retraite et une allocation de préavis de mise à pied permanente. Toutefois, un paiement distinct et séparé sera fait pour couvrir l'allocation de retraite et l'allocation de préavis de mise à pied permanente.

15. LETTRE D'ENTENTE

Le délégué syndical à l'établissement du Rang St-Martin à Chicoutimi jouit d'une ancienneté préférentielle en cas de réduction de personnel et, en conséquence, il sera le dernier à être mis à pied.

12 janvier 1984.