

NOM

NO 02428-1

6080

C.A.E.	6080	NO.CONV.	24281
AFFIL.	7	NB.EMPL.	27
EMP.COV.	0	ET.GEOD.	20260 30
PERS.VIS.	4	NO.ACC.	022064004
DATE	ENR.840404		

Signature: 84-12-31
Debye

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 checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 22064-04		
Date	Signature 83-12-20	Reception 84-01-25	Durée	Du 83-12-20	Au 86-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 27

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 Québec, Qc G1M 1B2 Att: M. Marcel Gariépy

Unité de négociation

OBJET: Mémoire d'entente tenant lieu de renouvellement de la convention collective, laquelle convention avait été signée le 1er décembre 1980. Une convention consolidée sera déposée plus tard.

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

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Marie Donald</i>	84-01-27

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

Ultramar Canada Inc.

division de Québec

Le 23 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



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 20 décembre 1983, modifiant la convention collective qui avait été signée le 1^{er} 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 20 janvier 1984.

La nouvelle convention couvre environ 27 employés.

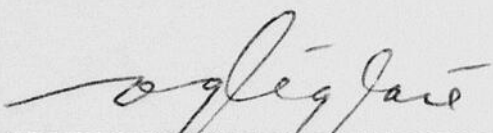
...2/

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.



Jean-Guy L'égare, président



Louis J. Lavoie, directeur
ventes industrielles

c.c. M. François Guérin, conciliateur

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 la Compagnie en vue du renouvellement de la convention collective de travail des employés de bureau.

Les parties aux présentes conviennent que l'Offre finale de la Compagnie, datée du 12 novembre 1983, laquelle est jointe aux présentes, constitue l'accord final intervenu entre les 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 la Compagnie, datée du 12 novembre 1983, 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 *20 décembre* 1983.

CASTEL,
Division d'Ultramar Canada Inc.

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

Dorla Harvey

Travis Lapin

Maurice Lavoie

Pylyce Jan

Jean-Siméon Stitail

Lise Bois

Benoit Laverette

Mimi Proulx

OFFRE FINALE DE LA COMPAGNIE
EN VUE DU RENOUELEMENT DE
LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES EMPLOYES DE BUREAU

Les articles contenus à la convention collective de travail 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 de travail proposée par la Compagnie. A ceci se greffent les articles et autres points décrits ci-après:

Article 1: Reconnaissance et juridiction

1.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est le détenteur d'un certificat d'accréditation syndicale, qui lui a été émis le 6 juin 1975 par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, service du Droit d'association, et qu'il est en conséquence, l'agent négociateur exclusif pour tous et chacun des salariés visés par ce certificat d'accréditation syndicale, savoir:

"Les employés de bureau, salariés au sens du Code du travail, y compris le concierge et les commis au garage et à l'entrepôt au 6055 Boulevard Pierre-Bertrand, Ville Vanier, à l'exception des représentants aux ventes (vendeurs), du directeur des Ventes d'huile, raffineurs d'eau et équipement, du directeur du Marketing - détail, de l'analyste senior au Marketing, du directeur du Service à la clientèle et du Service informatisé, du superviseur de la section Vente et Location d'équipement, de l'officier à l'Administration, de la secrétaire et adjointe-administrative, de l'officier au service de la Paie et Bénéfices marginaux, du directeur du Crédit, du directeur-adjoint du Crédit, du superviseur des Ventes et Relations extérieures, du directeur du Service à la clientèle (brûleurs), du directeur du Service technique, du directeur général-commercialisation en gros, du directeur du Service des Ventes de gazoline et lubrifiants, du directeur du Développement - gazoline, du directeur de la Promotion, du contrôleur, de l'assistant-contrôleur, du chef comptable - systèmes et analyses, du chef comptable - comptabilité générale, du comptable - contrôle des coûts, du directeur de la Prévention des pertes, du coordonnateur d'Assurance, du directeur des Entrepôts pétroliers, du directeur général - détail, du directeur général des Opérations, du surintendant du Garage et du superviseur des livraisons."

Article 4: Activités syndicales

- 4.07 Avec la permission préalable de la Compagnie, 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 la Compagnie.
- 4.08 Moyennant un préavis écrit de quatre (4) jours ouvrables indiquant le nom des employés et la durée de l'absence requise, à la demande du Syndicat, la Compagnie, eu égard cependant aux nécessités du service, accordera aux employés désignés par le Syndicat, mais dont le nombre n'excédera pas deux (2) à la fois, un congé sans solde d'une durée n'excédant pas trente (30) jours afin de leur permettre d'assister à des congrès, journées d'étude ou autres activités syndicales similaires. Le total des congés pour l'ensemble des employés n'excédera pas soixante (60) jours par année civile. Durant ce congé, un employé bénéficiera des dispositions de la présente convention comme s'il avait été au travail, sauf que la Compagnie ne sera pas tenue de payer de rémunération. Cependant, la Compagnie fera une avance de fonds à l'employé qui jouit d'un tel congé sans solde et ce, jusqu'à raison de son salaire hebdomadaire. Le Syndicat sera facturé pour chaque avance de fonds faite par la Compagnie, dans les quinze (15) jours de la date indiquée à la facture, les sommes ainsi avancées.

Article 6: Procédure de Règlement des griefs

6.06 Grief collectif

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

6.07 Grief du Syndicat

Si, par suite de l'application ou de l'interprétation de cette convention, le Syndicat comme tel est lésé dans ses droits et si aucun employé n'a l'intérêt requis pour formuler tel grief, le Syndicat peut lui-même soumettre un grief par écrit dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier du fait à l'origine du grief à la deuxième étape et la procédure prévue ci-dessus s'appliquera.

6.08 Grief de la Compagnie

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

6.09 Rayer le texte contenu à l'ancienne convention.

6.09 (Nouv.) Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans les quinze (15) jours de la demande d'arbitrage prévue au paragraphe 6.04, au paragraphe 6.06, au paragraphe 6.07 et au paragraphe 6.08, désigné par le Ministère du travail. La lettre demandant au Ministère du travail de désigner un arbitre doit être faite dans les trente (30) jours de la demande d'arbitrage.

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

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

6.12 Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire et/ou autre bénéfice à l'employé concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par l'employé lui soit remboursée en tout ou partie; l'arbitre peut également ordonner s'il le juge à propos, le réembauchage d'un employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée, l'arbitre devant tenir compte cependant que la Compagnie a le droit de discipline pour cause juste et suffisante. En rendant sa décision, l'arbitre doit tenir compte des us et coutumes de la Compagnie.

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

6.14 Présentation de la preuve à l'arbitrage

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

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

Article 8: Ancienneté

8.04 Promotions aux postes vacants

- a) Dans le cas d'un poste régulier devenu vacant de façon permanente, que la Compagnie désire combler, ou dans le cas d'une nouvelle occupation comprise dans l'unité d'accréditation, la compagnie s'engage à afficher le poste pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau dont il est question à l'article 4.07.
- b) Les employés intéressés doivent poser leur candidature par écrit dans le délai prévu au paragraphe précédent en l'adressant à la Compagnie. La Compagnie mettra à la disposition des employés intéressés des formules à cette fin.
- c) Seuls pourront postuler ce poste vacant, les employés pour qui l'attribution de ce poste constituerait une promotion.
- d) La Compagnie choisit parmi les employés ayant soumis leur candidature celui qui a la compétence pour remplir avec efficacité les exigences normales de la tâche après une période normale de familiarisation. *La compétence a peu près égale entre deux ou plusieurs employés, l'ancienneté prévaut.*
- e) En tout temps durant la période de familiarisation, la Compagnie pourra confirmer l'employé dans son poste ou le retourner dans le poste qu'il occupait antérieurement advenant qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Tout candidat, pourvu qu'il le fasse pendant la période de familiarisation et avant d'être confirmé dans le poste, peut choisir de retourner au poste qu'il occupait antérieurement.

8.07 Réduction de personnel

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

- a) L'employé, dans une occupation de la classe #1, affecté par la réduction de personnel pourra déplacer le plus jeune employé dans une occupation de la classe #1 pourvu qu'il ait plus d'ancienneté et à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation de l'employé qu'il déplace après avoir complété une période raisonnable de familiarisation. Dans le cas contraire, il pourra déplacer le plus jeune employé dans une occupation à taux de salaire inférieur, sujet aux conditions ci-haut décrites. Si ces conditions ne sont pas rencontrées, l'employé est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.

8.07 Réduction de personnel (suite)

- b) Si l'employé déplace un employé de la classe #1, ce dernier peut déplacer le plus jeune employé dans une occupation à taux de salaire inférieur, pourvu qu'il ait plus d'ancienneté et à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation après avoir complété une période raisonnable de familiarisation. Dans le cas contraire, l'employé est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.
- c) L'employé, dans une occupation de la classe #2, affecté par la réduction de personnel, pourra déplacer le plus jeune employé dans une occupation de la classe #2, pourvu qu'il ait plus d'ancienneté et à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation après une période raisonnable de familiarisation. Si ces conditions ne sont pas rencontrées, l'employé est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.
- d) Le plus jeune employé ainsi déplacé est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.
- e) Aucun employé régulier ne sera mis à pied de préférence à un employé à l'essai, saisonnier ou temporaire de la même unité de négociation, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- f) L'employé ainsi déplacé ne subit pas de baisse de salaire. Il conserve le salaire de l'occupation à laquelle il était affecté avant son déplacement.

Cet employé n'aura droit à aucune augmentation de salaire, sauf la prime d'ancienneté, tant et aussi longtemps que le salaire des employés occupant le même poste que lui ne sera pas égal au salaire que celui-ci reçoit.

8.12 Le nom d'un employé régulier mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pendant une période de douze (12) mois, sauf si pendant cette période, il perd ses droits d'ancienneté en vertu de l'article 8.15.

8.15 Perte des droits d'ancienneté

Un employé perd ses droits d'ancienneté:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause et que cette décision n'est pas renversée ou modifiée par les parties ou par décision d'un arbitre;

8.15 Perte des droits d'ancienneté (suite)

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

La Compagnie doit transmettre au Syndicat par courrier ordinaire, une copie de tout avis donné par elle en vertu du paragraphe (c) de l'article 8.15.

Article 9: Salaires et occupations

- 9.01 Les employés affectés aux établissements de la Compagnie au 345 rue Fortin, au 6055 Boul. Pierre-Bertrand, Ville Vanier et occupant les fonctions mentionnées à l'Annexe "B" attachée à la présente convention, sont rémunérés aux taux de salaire hebdomadaire indiqués à telle annexe en regard de leur occupation respective, sujet cependant aux autres dispositions de la présente convention.

Article 11: Jours de Fêtes

- 11.03 a) Sauf si l'employé reçoit une compensation en vertu du Programme d'Avantages Sociaux pour les employés réguliers, le salaire de l'employé ne doit pas être réduit par suite du fait que l'un ou l'autre des jours de fêtes ci-dessus mentionnés tombe ou est reporté pendant leur semaine régulière de travail.
- b) Le paragraphe précédent est sans préjudice aux droits d'un employé d'être rémunéré conformément aux autres dispositions de cette convention, pour tout travail effectué pendant l'un des jours de fêtes ci-dessus mentionnés.

Article 12: Vacances

- 12.01 La période pendant laquelle un employé acquiert le droit aux vacances s'étend du 1er juillet au 30 juin. Cette période sert d'année de référence.
- 12.02 Un employé qui, au cours de l'année de référence, n'a pas complété un an d'ancienneté, a droit à un (1) jour de vacances payé par mois de travail (maximum 10 jours). La paye de ses vacances sera l'équivalent de quatre pourcent (4%) de son salaire total brut durant l'année de référence.
- 12.03 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété un an d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- 12.04 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété dix (10) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- 12.05 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété vingt (20) ans d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.
- 12.06 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété vingt-cinq (25) ans d'ancienneté a droit à six (6) semaines de vacances payées.
- 12.07 La rémunération des vacances prévues aux paragraphes 12.03 à 12.06 est basée sur le taux de salaire hebdomadaire régulier en vigueur à la prise des vacances.
- 12.08 Nonobstant le paragraphe 12.07 ci-dessus, la rémunération des vacances prévues aux paragraphes 12.03 à 12.06 de l'employé absent pour cause de maladie sur une période cumulative de six (6) mois ou plus au cours de l'année de référence ou mis à pied pour une période de trois (3) mois ou plus au cours de l'année de référence, équivaut à deux pourcent (2%) du salaire gagné durant l'année de référence pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit en raison de son ancienneté. Pour les fins de ce paragraphe seulement, le salaire gagné comprend les prestations d'invalidité de courte durée versées en vertu du Programme d'Avantages sociaux.
- 12.09 La période de vacances sera du 1er janvier au 31 décembre de chaque année et la priorité pour le choix des dates de vacances annuelles sera accordée aux employés réguliers par ordre d'ancienneté. Afin de permettre aux employés réguliers de faire connaître leur choix de vacances annuelles à être prises au cours des mois de janvier, février, mars, avril et mai, la Compagnie affichera une liste du premier au dernier jour du mois de novembre de l'année qui précède la prise des vacances, le tout sujet à l'approbation de la Compagnie.
- La Compagnie affichera une deuxième liste au mois d'avril de chaque année afin de permettre aux employés réguliers de faire connaître leur choix de vacances annuelles de juin à décembre inclusivement, le tout sujet à l'approbation de la Compagnie. Les vacances se prennent d'une manière continue en autant qu'il est possible de le faire, sauf qu'un employé ne peut choisir plus de trois (3) semaines consécutives de vacances.

- 12.10 L'employé reçoit sa paye de vacances avant son départ en vacances.
- 12.11 Un employé ne peut être rappelé au travail durant sa période de ~~VACANCES.~~
- 12.12 Si l'une des fêtes mentionnées à l'article 11 survient ou est reportée dans la période de vacances d'un employé, cet employé aura droit à une (1) journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux de salaire régulier.
- 12.13 L'employé qui cesse d'être à l'emploi de la Compagnie par suite de congédiement, départ volontaire, mise à pied ou autre raison, a droit lors de son départ au paiement des vacances annuelles selon les modalités prévues aux paragraphes précédents, s'il ne les a pas alors prises, et en plus à une rémunération équivalente à 4, 6, 8, 10% du salaire total brut gagné depuis le 1er juillet précédant son départ, conformément au nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit en raison de son ancienneté.
- 12.14 Le congé de vacances auquel l'employé a droit doit être pris avant le 31 décembre de chaque année. L'employé qui est incapable de prendre son congé de vacances avant cette date à cause de maladie ou accident recevra la paie de vacances avant la fin de la période de prise du congé de vacances. Les prestations d'invalidité du Programme d'Avantages sociaux seront suspendues durant ce congé de vacances.

Article 13: Congé de maternité

- 13.01 Tout congé de maternité sera sujet aux critères prévus à l'ordonnance No. 17, 1978. Toutefois, un tel congé pourra se prolonger jusqu'à une période maximum de ~~trois (3) mois~~ après ~~l'accouchement~~. *La fin du congé de maternité.*

Article 18: Congés spéciaux

- 18.01 Sur demande, la Compagnie permettra à un employé régulier de s'absenter de son travail sans perte de son salaire régulier pour chaque jour qui coïncide avec une journée normale de travail,
- a) cinq (5) jours consécutifs de calendrier, dont le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son époux, de son épouse;
 - b) quatre (4) jours consécutifs de calendrier, dont le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son enfant;
 - c) trois (3) jours consécutifs de calendrier, dont le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son père ou de sa mère;

Article 18: Congés spéciaux (suite)

- d) deux (2) jours consécutifs de calendrier, dont le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère;
- e) un (1) jour, soit le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de sa bru ou de son gendre;
- f) deux (2) jours consécutifs de calendrier, dont le jour de la naissance ou de l'adoption de son enfant;
- g) à l'occasion d'un changement de son domicile nécessitant le déménagement de son ameublement, le jour du déménagement.

Article 19: Programme d'Avantages sociaux

- 19.01 Le Programme d'Avantages sociaux pour les employés réguliers actuellement en vigueur, le demeurera pendant la durée de la présente convention, sujet cependant à toute législation gouvernementale et/ou à toute modification apportée par la Compagnie d'assurance impliquée et ce, sans contribution de la part de l'employé régulier. Ces polices d'assurance collectives sont régies par les termes et conditions particulières contenues dans les polices maîtresses desdites polices d'assurance.

Article 22: Durée de la convention

Cette convention collective de travail entrera en vigueur à la date de sa signature et se terminera le 31 mai 1986. Les clauses et les annexes faisant partie de ladite convention n'ont d'effets rétroactifs que lorsque expressément spécifié.

Annexe "A"

Tous les articles de la convention collective conclue entre la Compagnie et le Syndicat relativement aux:

"Les employés de bureau, salariés au sens du Code du travail, y compris le concierge et les commis au garage et à l'entrepôt au 6055 Boulevard Pierre-Bertrand, Ville Vanier, à l'exception des représentants aux ventes (vendeurs), du directeur des Ventes d'huile, raffineurs d'eau et équipement, du directeur du Marketing - détail, de l'analyste senior au Marketing, du directeur du Service à la clientèle et du Service informatisé, du superviseur de la section Vente et Location d'équipement, de l'officier à l'Administration, de la secrétaire et adjointe-administrative, de l'officier au service de la Paie et Bénéfices marginaux, du directeur du Crédit, du directeur-adjoint du Crédit, du superviseur des Ventes et Relations extérieures, du directeur du Service à la clientèle (brûleurs),

ANNEXE "A" (suite)

du directeur du Service technique, du directeur général-commercialisation en gros, du directeur du Service des Ventes de gazoline et lubrifiants, du directeur du Développement - gazoline, du directeur de la Promotion, du contrôleur, de l'assistant-contrôleur, du chef comptable - systèmes et analyses, du chef comptable - comptabilité générale, du comptable - contrôle des coûts, du directeur de la Prévention des pertes, du coordonnateur d'Assurance, du directeur des Entrepôts pétroliers, du directeur général - détail, du directeur général des Opérations, du surintendant du Garage et du superviseur des livraisons."

s'appliquent aux employés visés par la présente convention sauf pour les articles et annexes suivants:

1.01	9.01	11.01
4.02	9.03	11.02
4.04	10.01	Annexe "C"
4.08	10.02	
8.02	10.09	

Ceux-ci sont remplacés par les textes suivants.

A.04 Il ne peut y avoir aucun chevauchement entre les deux unités d'accréditation ci-après décrites:

1. "Tous les répartiteurs salariés au sens du Code du Travail".
2. "Les employés de bureau, salariés au sens du Code du travail, y compris le concierge et les commis au garage et à l'entrepôt au 6055 Boulevard Pierre-Bertrand, Ville Vanier, à l'exception des représentants aux ventes (vendeurs), du directeur des Ventes d'huile, raffineurs d'eau et équipement, du directeur du Marketing - détail, de l'analyste senior au Marketing, du directeur du Service à la clientèle et du Service informatisé, du superviseur de la section Vente et Location d'équipement, de l'officier à l'Administration, de la secrétaire et adjointe-administrative, de l'officier au service de la Paie et Bénéfices marginaux, du directeur du Crédit, du directeur-adjoint du Crédit, du superviseur des Ventes et Relations extérieures, du directeur du Service à la clientèle (brûleurs), du directeur du Service technique, du directeur général-commercialisation en gros, du directeur du Service des Ventes de gazoline et lubrifiants, du directeur du Développement - gazoline, du directeur de la Promotion, du contrôleur, de l'assistant-contrôleur, du chef comptable - systèmes et analyses, du chef comptable - comptabilité générale, du comptable - contrôle des coûts, du directeur de la Prévention des pertes, du coordonnateur d'Assurance, du directeur des Entrepôts pétroliers, du directeur général - détail, du directeur général des Opérations, du surintendant du Garage et du superviseur des livraisons."

Article 10: Heures de travail

- 10.01 La semaine de travail des répartiteurs est de trente-neuf (39) heures, ne comprenant pas la période de repas non rémunérée d'une (1) heure et trente (30) minutes. Cette période de repas doit être prise, autant que possible, au milieu de la cédule de travail. Les cédules de travail sont établies par la Compagnie après consultation avec le Syndicat.

Article 9: Salaires et occupations

- 9.01 Les employés affectés à l'établissement de la Compagnie au 6055 Boul. Pierre-Bertrand, Ville Vanier, et occupant les fonctions mentionnées à l'Annexe "B" attachée à la présente convention, sont rémunérés aux taux de salaire hebdomadaire indiqués à telle annexe en regard de leur occupation respective, sujet cependant aux autres dispositions de la présente convention.

Article 12: Vacances

- 12.09 Rayer.

Annexe "B"

OCCUPATIONS

TAUX DE SALAIRE HEBDOMADAIRE
26 décembre *avril*
~~21 novembre~~ 1983 1er ~~juin~~ 1984

Classe No. 1:

Commis, Service à la clientèle 325,00 \$ 345,00 \$

Commis-comptabilité, contrôle,
stocks d'huile, équipement et
lubrifiants

Commis-comptabilité, comptes
payables

Commis-comptabilité, recettes
et déboursés

Commis-comptabilité, contrôle
"Output" I & CS
Commis - Adjoint à l'administration

Classe No. 2:

Auxiliaires en informatique 315,00 \$ 335,00 \$

Commis-comptabilité, facturation
huile et équipement

Commis, dépôts

Commis-comptabilité, service

Employés de secrétariat

Téléphonistes/réceptionnistes

Commis, garage

Commis-comptabilité, contrôle
location d'équipement

Messenger

Concierge

Répartiteur Sénior 436,00 \$ 457,00 \$

Répartiteur Junior 304,00 \$ 319,00 \$

26 décembre
A compter du ~~21 novembre~~ 1983, s'ajoute aux taux de salaire hebdomadaire ci-haut mentionnés, une prime à l'ancienneté qui s'établit comme suit:

- Après un an d'ancienneté: 4,00 \$ par semaine
- Après deux ans d'ancienneté: 5,00 \$ par semaine
- Après trois ans d'ancienneté: 7,00 \$ par semaine
- Après quatre ans d'ancienneté: 9,00 \$ par semaine
- Après cinq ans d'ancienneté: 9,00 \$ par semaine

pour un total maximum de 34,00 \$ par semaine pour la prime à l'ancienneté.

1^{er} avril
A compter du 1^{er} ~~juin~~ 1984, la prime à l'ancienneté sera modifiée comme suit:

- Après un an d'ancienneté: 4,00 \$ par semaine
- Après deux ans d'ancienneté: 5,00 \$ par semaine
- Après trois ans d'ancienneté: 7,00 \$ par semaine
- Après quatre ans d'ancienneté: 10,00 \$ par semaine
- Après cinq ans d'ancienneté: 10,00 \$ par semaine

pour un total maximum de 36,00 \$ par semaine pour la prime à l'ancienneté.

Note: L'employé à l'essai recevra 10,00 \$ en moins que les taux de salaire hebdomadaire décrits dans les occupations ci-haut mentionnées.

N.B.: Le taux horaire est déterminé en divisant le salaire hebdomadaire régulier d'un employé par le nombre d'heures de travail de sa cédule régulière de travail hebdomadaire.

Annexe "C"

LISTE DES EMPLOYES REGULIERS

		<u>DATE D'EMPLOI</u>	
GENEST,	Louis-Philippe	1 juin	1939
LAFORCE,	Jean-Marie	26 janvier	1948
HAINS,	Emilien *	1 janvier	1960
DUPUIS,	Gemma	7 août	1961
DORÉ,	Rachel	8 janvier	1963
ROGRIGUE,	Charles-André	1 février	1969
DUPUIS,	Yolande	21 janvier	1970
"	"	21 janvier	1974
LEGARE,	Jean-Guy	4 juillet	1972
GAMACHE,	Michel	25 septembre	1972
DESNOYERS,	Joanne Cyr	30 octobre	1972
ROBITAILLE,	Jean-Pierre	15 novembre	1973
DUSSAULT,	Lise	28 janvier	1974
MAGNAN,	Lucie	3 mai	1976
GIGUERE,	Guy	28 juin	1976
UROLET,	Colette	25 septembre	1978
CARON,	Sylvie	4 décembre	1978
HAMEL,	Micheline	31 janvier	1979
BUIS,	Line	3 décembre	1979
CARRIER,	Brigitte	26 mai	1980
LECLERC,	Joanne	7 juillet	1980
BOUCHARD,	Louise	15 décembre	1980
DEMERS,	Jocelyn	26 août	1981
SERVAIS,	Monique	5 octobre	1981
<i>JA</i> DARVEAU,	Jacques	21 janvier	1982
ROY,	Lise	15 février	1982
VEZINA,	Jean-Francois	1 juillet	1982

* Sujet aux conditions prévues à la lettre d'entente en date du 10 mars 1977

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 4^e 1983.

CASTEL, Division d'Ultramar Canada Inc.

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

Permanent du S.T.E.C.

LETTRES D'ENTENTE

Rayer les lettres d'entente numéros 6, 7, 9, 11, 12, 13 et 14. Renuméroter les lettres d'entente qui demeurent en vigueur.

6.- Voir lettre d'entente no. 8 de l'ancienne convention collective de travail.

7.- Voir lettre d'entente no. 10. de l'ancienne convention collective de travail. Paragraphes (a) à (f) inclusivement, restent les mêmes.

B. NOTE: ajouter le mois d'octobre.

G. Lorsqu'un vendredi de congé coïncide avec un jour de fête ou autre absence autorisée, y compris celle reliée à une maladie ou accident, la rotation du personnel se poursuivra et il n'y aura pas remise d'un tel vendredi de congé.

H. Lorsqu'un vendredi de congé coïncide avec la ou les périodes de vacances de l'employé régulier, l'employé bénéficiera d'un jour supplémentaire de vacances payées durant l'année-vacances. Une entente en ce sens sera faite entre l'employé et son supérieur immédiat.

I. Un employé régulier n'aura pas le droit de refuser de travailler lors d'un vendredi de congé. S'il est requis de travailler lors de son vendredi de congé, ce vendredi de congé pourra être remis à une période convenue entre la Compagnie et l'employé régulier concerné.

8.- Voir lettre d'entente no. 13 de l'ancienne convention collective de travail. Changer l'année pour 1983.

9.- Voir lettre d'entente no. 15 de l'ancienne convention collective de travail.

10.- Au 1er ~~juin~~ ^{juin} 1985, les taux de salaire hebdomadaire des occupations contenues à l'Annexe "B" seront révisés, en consultation avec le Syndicat, et lesdits taux de salaire seront majorés du même pourcentage que celui utilisé pour le calcul de la majoration du salaire horaire des salariés de l'établissement de la Compagnie au 6055 Boul. Pierre-Bertrand, Ville Vanier.

qui coïncide avec un jour de congé pris avant ou après la période de vacances.

LETTRES D'ENTENTE (suite)

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


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

13.- L'employé régulier, dont l'occupation est comprise dans les classes #1 et #2 de l'annexe "B" et qui est effectivement à l'emploi de la Compagnie en date de la signature de la convention recevra, à titre de salaire rétroactif, la somme de ~~1-000,00~~ \$ pour la période du 1er février 1983 au 20 novembre 1983, inclusivement. L'employé régulier qui a travaillé une période moindre que la période décrite ci-dessus recevra un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée. *(y. Tremblay aura droit au salaire rétroactif applicable)*

(y compris les répartiteurs seniors)



14.- Nonobstant les dispositions de l'article 8.07 (Réduction de personnel), et pour la durée de la présente convention collective seulement, la Compagnie permettra à l'employé régulier qui occupe une des occupations de la classe #2 la possibilité de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans une des occupations de la classe #1, s'il s'agit là de la seule alternative à une mise à pied, à la condition toutefois qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation après avoir complété une période raisonnable de familiarisation.



personnel de base dans la classe 2

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

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

Le 12 novembre 1983.

16. *JH* pour Tremblay, employé temporaire (répétiteur pension) à la période
d'embauche comme employé temporaire (répétiteur pension). En
cas de refus de sa part, il fera ce droit.

17. *JH* Les lettres d'attente du 4 février 1982 et du 18 juin 1982
sont concurremment.



Dépôt 2ème dépôt

128-1

Dépôt N°: 8 4 0 2 1 8 5

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 22064-04
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: 27

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 Québec, Qc G1M 1B2 Att: M. Louis J. Lavoie, dir. gén.

Unité de négociation: **Commercialisation en gros**

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 01 216 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	689-08	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

Remarques

Signature: *Thérèse Poirier* Date: 84-02-22

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

PAR MESSAGEUR

M. G. O. T.
QUÉBEC
'84 FEV 17 15:58 CP

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

CASTEL

Division d'Ultramar Canada Inc.

345, rue Fortin, Ville de Vanier, Québec

Ci-après appelée "La Compagnie"

partie de première part;

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE

ET DE LA CHIMIE, Local 720 (F.T.Q.)

Ci-après appelé "Le Syndicat"

partie de deuxième part.

ARTICLE 1:

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est le détenteur d'un certificat d'accréditation syndicale, qui lui a été émis le 6 juin 1975 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, service du Droit d'association, et qu'il est en conséquence, l'agent négociateur exclusif pour tous et chacun des salariés visés par ce certificat d'accréditation syndicale, savoir:

"Les employés de bureau, salariés au sens du Code du travail, y compris le concierge et les commis au garage et à l'entrepôt au 6055 boulevard Pierre-Bertrand, Ville Vanier, à l'exception des représentants aux ventes (vendeurs), du directeur des Ventes d'huile, raffineurs d'eau et équipement, du directeur du Marketing - détail, de l'analyste senior au Marketing, du directeur du Service à la clientèle et du Service informatisé, du superviseur de la section Vente et Location d'équipement, de l'officier à l'Administration, de la secrétaire et adjointe-administrative, de l'officier au service de la Paie et Bénéfices marginaux, du directeur du Crédit, du directeur-adjoint du Crédit, du superviseur des Ventes et Relations extérieures, du directeur du Service à la clientèle (brûleurs), du directeur du Service technique, du directeur général-commercialisation en gros, du directeur du Service des Ventes de gazoline et lubrifiants, du directeur du Développement - gazoline, du directeur de la Promotion, du contrôleur, de l'assistant-contrôleur, du chef comptable - systèmes et analyses, du chef comptable - comptabilité générale, du comptable - contrôle des coûts, du directeur de la Prévention des pertes, du coordonnateur d'Assurance, du directeur des Entrepôts pétroliers, du directeur général - détail, du directeur général des Opérations, du surintendant du Garage et du superviseur des livraisons."

1.02 L'expression "unité de négociation" telle qu'employée au présent contrat comprend les employés dont le Syndicat est le représentant collectif en vertu du certificat d'accréditation syndicale précité.

1.03 Si une nouvelle occupation est établie et s'il y a un doute quant à son inclusion dans l'unité de négociation ou si à la suite de changements importants, une occupation incluse dans l'unité d'accréditation devient susceptible d'en être exclue, une réunion peut être demandée par la Compagnie ou le Syndicat, dans un délai de deux (2) semaines, pour régler la question. A défaut d'entente, le litige sera soumis à un commissaire du travail suivant les dispositions du Code du Travail.

- 1.04
- a) La Compagnie ne peut, au préjudice des employés qui, à la date de la présente convention, ont des droits acquis d'ancienneté, faire exécuter par des personnes autres que ces employés des travaux qui sont actuellement ordinairement exécutés par des employés de la Compagnie.
 - b) Le sous-paragraphe ci-dessus ne s'applique pas:
 - i) aux travaux que la Compagnie ne croit pas être en mesure de faire exécuter à sa satisfaction par ses employés; ou,
 - ii) aux travaux pour lesquels la Compagnie ne dispose pas, à son avis, de l'équipement nécessaire; ou,
 - iii) aux travaux qu'il serait dans l'intérêt de la Compagnie, à son avis, de faire exécuter par des personnes autres que des employés de la Compagnie.
 - c) La décision de la Compagnie, en vertu du sous-paragraphe (b) ci-dessus pourra faire l'objet d'un grief. Dans un tel cas, le Syndicat devra démontrer que cette décision n'est basée sur aucun motif raisonnable et est discriminatoire à l'égard d'un ou plusieurs employés réguliers.

ARTICLE 2:

DROITS DE LA GERANCE

- 2.01
- Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, de diriger le personnel et de conduire son entreprise à son gré, la Compagnie conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, incluant sans restreindre la portée générale de ce qui précède:
- a) le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
 - b) le droit de faire des règlements disciplinaires, de les amender, et, pour cause juste et suffisante, de suspendre, congédier ou autrement discipliner;
 - c) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, démettre, transférer et assigner les employés de même que les classifier;
 - d) le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

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

ARTICLE 3:

NON-DISCRIMINATION

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

ARTICLE 4:

ACTIVITES SYNDICALES

- 4.01 Le Syndicat devra informer la Compagnie des noms de ceux qu'il a choisis pour former le comité syndical. Le comité syndical composé de quatre (4) employés compris dans l'unité et membres de l'exécutif du Syndicat, est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son interprétation ou application ou de tout problème survenant entre la direction et les employés ou le Syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention, à l'exception des griefs à la première étape.
- 4.02 Le Syndicat informera la Compagnie du nom des deux délégués qu'il a choisis parmi les employés compris dans l'unité.
- 4.03 Enquête sur griefs avec permission préalable
- Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail; cependant, avec la permission préalable de la Compagnie, qui ne doit pas la leur refuser sans motif raisonnable, les délégués d'atelier pourront faire enquête sur les griefs pendant les heures de travail, sans perte de salaire régulier.

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

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

- a) S'il s'agit de séances de négociations directes en vue du renouvellement de la convention collective et des rencontres convoquées par un officier de conciliation, trois (3) membres du comité syndical.
- b) S'il s'agit de rencontres autres que celles visées au sous-paragraphe (a), deux (2) employés choisis par le Syndicat parmi les délégués d'atelier et les membres du comité syndical.

4.05 Les représentants extérieurs du Syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la Compagnie.

4.06 La Compagnie recevra à ses bureaux, sur rendez-vous, pendant les heures normales d'affaires, les représentants extérieurs du Syndicat pour discuter de toutes choses se rapportant à l'application de la présente convention collective.

4.07 Avec la permission préalable de la Compagnie, 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 la Compagnie.

4.08 Moyennant un préavis écrit de quatre (4) jours ouvrables indiquant le nom des employés et la durée de l'absence requise, à la demande du Syndicat, la Compagnie, eu égard cependant aux nécessités du service, accordera aux employés désignés par le Syndicat, mais dont le nombre n'excédera pas deux (2) à la fois, un congé sans solde d'une durée n'excédant pas trente (30) jours afin de leur permettre d'assister à des congrès, journées d'étude ou autres activités syndicales similaires. Le total des congés pour l'ensemble des employés n'excédera pas soixante (60) jours par année civile. Durant ce congé, un employé bénéficiera des dispositions de la présente convention comme s'il avait été au travail, sauf que la Compagnie ne sera pas tenue de payer de rémunération. Cependant, la Compagnie fera une avance de fonds à l'employé qui jouit d'un tel congé sans solde et ce, jusqu'à raison de son salaire hebdomadaire. Le Syndicat sera facturé pour chaque avance de fonds faite par la Compagnie, et le Syndicat devra remettre à la Compagnie, dans les quinze (15) jours de la date indiquée à la facture, les sommes ainsi avancées.

- 4.09 En cas d'absence ou d'incapacité d'agir d'un délégué, le Syndicat peut lui nommer un substitut parmi les employés de l'unité de négociation, et ce substitut a les pouvoirs et responsabilités du délégué pendant qu'il est en fonction.
- 4.10 Congé syndical pour les employés occupant une fonction syndicale à plein temps
- Sur demande du Syndicat, les parties se rencontreront pour déterminer la durée et autres modalités d'un congé sans solde à être accordé à un employé choisi pour occuper une fonction syndicale à plein temps avec le Syndicat local ou le Syndicat national.
- 4.11 Substitut du délégué
- Lorsqu'un délégué est personnellement impliqué dans un grief, son substitut ou un membre du comité syndical peut assumer la fonction de délégué et s'occuper dudit grief.

ARTICLE 5:

RETENUE SYNDICALE

- 5.01 Conformément aux dispositions du Code du Travail, la Compagnie s'engage à déduire, chaque mois, de la paie de chaque employé de l'unité de négociation, une somme équivalente à la cotisation syndicale et à remettre le total de ces déductions, par chèque, dans les huit (8) jours de la perception finale dans un mois donné, à la personne désignée à cette fin par le Syndicat. La Compagnie remet également au Syndicat la liste des cotisants.
- 5.02 Les employés réguliers de l'unité de négociation, membres en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et ceux qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 5.03 L'employé régulier à l'essai doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi.
- 5.04 Toutefois, il est convenu et entendu que la Compagnie n'est pas tenue de congédier ou de mettre fin à l'emploi d'un employé régulier parce que le Syndicat l'a éliminé de ses cadres. Cependant, un tel employé régulier reste soumis aux stipulations de l'article 5.01 ci-dessus.
- 5.05 La Compagnie indique annuellement sur les formules T4 et TP4 les montants déduits pour les cotisations syndicales.

ARTICLE 6:

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

6.01 Définition du grief

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

Note

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

6.02 Première étape

L'employé concerné, accompagné de son délégué, devra, dans les quatorze (14) jours de calendrier du fait à l'origine du grief (7 jours de calendrier dans un cas disciplinaire), soumettre le grief par écrit à son supérieur immédiat; dans le cas d'erreur sur la paie, l'employé alors absent aura sept (7) jours de calendrier à partir de son retour au travail pour faire son grief.

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

6.03 Seconde étape

Si un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le supérieur immédiat ou si aucune réponse écrite n'est soumise dans le délai de quatre (4) jours de calendrier prévu à l'article 6.02, le grief devra être soumis par écrit par le comité syndical, dans les sept (7) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 6.02, à la Compagnie, à la personne désignée. La Compagnie rencontrera le comité syndical et rendra une décision écrite dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la soumission du grief à la deuxième étape. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, l'employé qui soumettra un grief pourra assister à la réunion prévue à cette étape.

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

- 6.05 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, cette demande sera faite par écrit, dans les délais prévus, et adressée à l'autre partie à la présente convention, et ladite partie indiquera en même temps la sélection de son arbitre, la nature du grief, la correction demandée et la section ou les sections de la convention qui sont supposées avoir été violées.
- 6.06 Grief collectif
- Si plusieurs employés se croient justifiés de se plaindre de l'application ou de l'interprétation de cette convention, ceux-ci peuvent soumettre un grief collectif par écrit dans les quatorze (14) jours de calendrier du fait à l'origine du grief, à la deuxième étape, et la procédure prévue ci-dessus s'appliquera.
- 6.07 Grief du Syndicat
- Si, par suite de l'application ou de l'interprétation de cette convention, le Syndicat comme tel est lésé dans ses droits et si aucun employé n'a l'intérêt requis pour formuler tel grief, le Syndicat peut lui-même soumettre un grief par écrit dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier du fait à l'origine du grief à la deuxième étape et la procédure prévue ci-dessus s'appliquera.
- 6.08 Grief de la Compagnie
- La Compagnie pourra soumettre, par écrit au Syndicat, dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier, du fait à l'origine du grief, tout grief résultant de l'interprétation ou de la violation prétendue des clauses de cette convention. Le Syndicat devra rendre sa décision par écrit, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivront la réception d'un grief. Si la décision n'est pas rendue dans le délai prescrit de trente (30) jours de calendrier, la Compagnie, devra, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration de ce délai, adresser au Syndicat sa demande d'arbitrage. La procédure prévue aux présentes s'appliquera ensuite.
- 6.09 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans les quinze (15) jours de la demande d'arbitrage prévue au paragraphe 6.04, au paragraphe 6.06, au paragraphe 6.07 et au paragraphe 6.08, désigné par le Ministère du travail. La lettre demandant au Ministère du travail de désigner un arbitre doit être faite dans les trente (30) jours de la demande d'arbitrage.
- 6.10 La décision de l'arbitre chargé de décider d'un grief est finale et lie les parties à la présente convention, de même que les employés.

- 6.11 L'arbitre ne peut amender ni supprimer l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, y ajouter ou y suppléer.
- 6.12 Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire et/ou autre bénéfice à l'employé concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par l'employé lui soit remboursée en tout ou partie; l'arbitre peut également ordonner s'il le juge à propos, le réembauchage d'un employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée, l'arbitre devant tenir compte cependant que la Compagnie a le droit de discipline pour cause juste et suffisante. En rendant sa décision, l'arbitre doit tenir compte des us et coutumes de la Compagnie.
- 6.13 Chaque partie paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre et tous les frais de ses représentants et témoins.
- 6.14 Présentation de la preuve à l'arbitrage
Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, la Compagnie s'engage à faire la preuve la première devant l'arbitre.
- 6.15 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Ils peuvent être modifiés par entente écrite des parties.

ARTICLE 7:

GREVE OU CONTRE-GREVE

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

ARTICLE 8:

ANCIENNETE

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

8.02

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

Statut de l'employé

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

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

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

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

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

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

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

8.03

Définition

Pour les fins d'application de l'article 8, les expressions suivantes, promotion, transfert, période de familiarisation, sont définies comme suit:

- a) Promotion: signifie le passage d'un employé d'une occupation à une autre occupation comportant un taux de salaire supérieur.
- b) Transfert: signifie le passage d'un employé d'un poste à un autre dans la même occupation.
- c) Période de familiarisation: signifie une période d'adaptation pour l'employé qui possède, outre la préparation de base appropriée, des connaissances suffisantes dans le genre de travaux compris dans l'occupation pour pouvoir les exécuter d'une manière satisfaisante une fois qu'il aura été mis au courant des détails et des procédés particuliers à l'occupation visée et qu'il aura obtenu les renseignements relatifs à ces travaux. Cette période peut varier selon les occupations, mais elle doit être restreinte.

8.04

Promotions aux postes vacants

- a) Dans le cas d'un poste régulier devenu vacant de façon permanente, que la Compagnie désire combler, ou dans le cas d'une nouvelle occupation comprise dans l'unité d'accréditation, la Compagnie s'engage à afficher le poste pendant cinq (5) jours ouvrables.
- b) Les employés intéressés doivent poser leur candidature par écrit dans le délai prévu au paragraphe précédent en l'adressant à la Compagnie. Le Compagnie mettra à la disposition des employés intéressés des formules à cette fin.
- c) Seuls pourront postuler ce poste vacant, les employés pour qui l'attribution de ce poste constituerait une promotion.

- d) La Compagnie choisit parmi les employés ayant soumis leur candidature celui qui a la compétence pour remplir avec efficacité les exigences normales de la tâche après une période normale de familiarisation. A compétence à peu près égale entre deux ou plusieurs employés, l'ancienneté prévaudra.
- e) En tout temps durant la période de familiarisation, la Compagnie pourra confirmer l'employé dans son poste ou le retourner dans le poste qu'il occupait antérieurement advenant qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Tout candidat, pourvu qu'il le fasse pendant la période de familiarisation et avant d'être confirmé dans le poste, peut choisir de retourner au poste qu'il occupait antérieurement.

8.05 Transfert

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

Un employé régulier qui désire être transféré en informera la Compagnie sur la formule prévue à cette fin. Un poste vacant sera offert sans affichage aux employés réguliers, selon leur ancienneté et leur capacité à remplir les exigences normales de la tâche, qui auront antérieurement à l'affichage du poste, manifesté par écrit leur désir d'être transférés.

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

8.07 Réduction de personnel

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

- a) L'employé, dans une occupation de la classe #1, affecté par la réduction de personnel pourra déplacer le plus jeune employé dans une occupation de la classe #1 pourvu qu'il ait plus d'ancienneté et à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation de l'employé qu'il déplace après avoir complété une période raisonnable de familiarisation. Dans le cas contraire, il pourra déplacer le plus jeune employé dans une occupation à taux de salaire inférieur, sujet aux conditions ci-haut décrites. Si ces conditions ne sont pas rencontrées, l'employé est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.

- b) Si l'employé déplace un employé de la classe #1, ce dernier peut déplacer le plus jeune employé dans une occupation à taux de salaire inférieur, pourvu qu'il ait plus d'ancienneté et à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation après avoir complété une période raisonnable de familiarisation. Dans le cas contraire, l'employé est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.
- c) L'employé, dans une occupation de la classe #2, affecté par la réduction de personnel, pourra déplacer le plus jeune employé dans une occupation de la classe #2, pourvu qu'il ait plus d'ancienneté et à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation après une période raisonnable de familiarisation. Si ces conditions ne sont pas rencontrées, l'employé est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.
- d) Le plus jeune employé ainsi déplacé est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.
- e) L'employé ainsi déplacé ne subit pas de baisse de salaire. Il conserve le salaire de l'occupation à laquelle il était affecté avant son déplacement.

Cet employé n'aura droit à aucune augmentation de salaire, sauf la prime d'ancienneté, tant et aussi longtemps que le salaire des employés occupant le même poste que lui ne sera pas égal au salaire que celui-ci reçoit.

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

8.08

Rappel au travail des employés réguliers mis à pied

Dans le cas d'un poste régulier devenu vacant de façon permanente que la Compagnie désire combler, elle devra le faire suivant la procédure prévue à l'article 8.04. S'il reste de telles occupations vacantes que les employés réguliers déjà au travail ne peuvent remplir ou n'offrent pas de remplir selon ladite procédure, la Compagnie devra y appeler, selon leur ancienneté, les employés réguliers mis à pied avant d'embaucher des personnes qui n'ont pas de droits d'ancienneté. Les employés ainsi rappelés devront cependant pouvoir remplir les exigences normales de l'une ou l'autre des occupations vacantes ainsi restantes.

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

8.10 Si un employé ayant des droits acquis d'ancienneté dans l'unité de négociation est absent du travail à cause d'un congé autorisé, pour cause de maladie ou d'accident ou de suspension disciplinaire, son ancienneté s'accumule pendant cette absence, sujet cependant aux dispositions de l'article 8.15.

8.11 Nonobstant toute disposition contraire contenue aux présentes, un employé ayant des droits acquis d'ancienneté dans l'unité de négociation, qui est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident, ou de congé autorisé, ou de suspension disciplinaire, est considéré comme titulaire de son occupation. A son retour au travail, il reprend son occupation, sujet cependant à l'article 8.15.

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

8.12 Le nom d'un employé régulier mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pendant une période de douze (12) mois, sauf si pendant cette période, il perd ses droits d'ancienneté en vertu de l'article 8.15.

8.13 Avis de mise à pied

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

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

8.14 La liste des employés réguliers au moment de la signature de la convention collective avec leur ancienneté respective a été agréée par les parties et ne peut être modifiée que de la façon prévue aux présentes. Le Syndicat sera informé par écrit des modifications à cette liste qui apparaît à l'Annexe "C".

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

La liste des employés saisonniers a été agréée par les parties. Toute addition ou soustraction à cette liste sera communiquée au Syndicat.

8.15 Perte des droits d'ancienneté

Un employé perd ses droits d'ancienneté:

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

La Compagnie doit transmettre au Syndicat par courrier ordinaire, une copie de tout avis donné par elle en vertu du paragraphe (c) de l'article 8.15.

8.16 Un employé ne peut exercer ses droits d'ancienneté en vertu de l'article 8 qu'à l'égard d'employés ou de personnes de compétence à peu près équivalente ou inférieure.

8.17 Rétrogradation

L'employé régulier qui est devenu incapable de remplir les exigences normales de sa tâche pourra demander par écrit à la Compagnie de passer dans une occupation comportant un taux de salaire inférieur. La Compagnie pourra affecter un tel employé dans tout poste vacant, sans affichage et avant une demande de transfert.

8.18 Lorsqu'un employé est promu à un poste hors de l'unité d'accréditation, les parties conviennent de se rencontrer et de s'entendre sur les modalités de continuation et d'accumulation de l'ancienneté de cet employé.

ARTICLE 9:

SALAIRES ET OCCUPATIONS

9.01 Les employés affectés aux établissements de la Compagnie au 345 rue Fortin, au 6055 Boul. Pierre-Bertrand, Ville Vanier et occupant les fonctions mentionnées à l'Annexe "B" attachée à la présente convention, sont rémunérés aux taux de salaire hebdomadaire indiqués à telle annexe en regard de leur occupation respective, sujet cependant aux autres dispositions de la présente convention.

9.02 Occupation nouvelle ou substantiellement modifiée

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

9.03 Tout employé qui est temporairement transféré de sa classification à une autre classification, dont le taux de salaire est plus élevé que le sien, reçoit le taux de salaire de la classification la plus élevée pour tout le temps qu'il aura ainsi travaillé dans cette classification.

9.04 Tout employé qui est temporairement transféré de sa classification à une autre classification, dont le taux de salaire est moins élevé que le sien continue d'être payé au taux de salaire de sa classification régulière.

- 9.05 Le déplacement ou le transfert d'un employé d'une occupation à une autre en conséquence de l'application de l'article sur l'ancienneté ne constitue pas, pour les fins de la présente convention, un transfert temporaire.
- 9.06 a) Les employés sont payés par chèque remis à tous les deux jeudis. Lorsque l'un des jours prévus pour la paie est un jour férié, les employés seront payés le jour précédent. Le paiement des heures supplémentaires faites par chaque employé sera effectué le même jour que la paie et comprendra normalement toutes les heures supplémentaires effectuées par chaque employé jusqu'à la période de paie précédente.
- b) Chaque chèque de paie doit comporter les indications suivantes:
1. Nom et numéro de l'employé
 2. Date et période de paie
 3. Nombre d'heures travaillées si applicable
 4. Montant brut de la paie
 5. Détail des déductions
 6. Montant net de la paie
 7. Les heures supplémentaires travaillées ou le montant payé pour ce travail.
- 9.07 Le mot "semaine" employé dans le présent article désigne une période de paie de sept (7) jours, soit du lundi au dimanche inclusivement.

ARTICLE 10:

SEMAINE DE TRAVAIL

- 10.01 La semaine normale de travail sera de trente-cinq (35) heures ne comprenant pas la période de repas non payée. Les horaires de travail seront déterminés par la Compagnie et affichés sur les lieux de travail.
- 10.02 Les dispositions contenues au paragraphe 10.01 ci-dessus n'ont pas pour but de garantir un nombre d'heures par jour ou par semaine ni d'empêcher de cédule une semaine de travail plus courte ou plus longue lorsque les conditions d'affaire l'exigeront.
- 10.03 Les employés ont droit à deux périodes de repos de dix (10) minutes chacune par jour à un temps désigné par le directeur des services de bureau. Ils ont droit à une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes pour tout travail de temps supplémentaire d'au moins deux (2) heures, s'il y a continuité entre ce travail et leur cédule régulière de travail.

- 10.04 Les mots "temps supplémentaire" signifient le temps passé au travail à la demande de la Compagnie en dehors des heures normales de travail, le cas échéant, en dehors des heures déterminées dans les horaires fixés en vertu dudit article 10 ou convenus entre les parties.
- 10.05 a) Le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 1/2) le salaire horaire prévu à l'Annexe "B" pour l'occupation de l'employé.
- b) Le temps supplémentaire accompli le dimanche est rémunéré à raison du double du salaire horaire prévu à l'Annexe "B" pour l'occupation de l'employé.
- c) Le travail effectué un jour de fêtes mentionnées à l'article 11.01 est considéré comme du temps supplémentaire pour les employés qui ne sont pas cédulés pour travailler ce jour-là et est rémunéré à raison d'une fois et demi (1 1/2) le salaire horaire régulier prévu à l'Annexe "B" pour l'occupation de l'employé; toutefois, dans le cas où le travail est effectué le jour de Noël ou le jour de l'An, l'employé sera rémunéré à raison de deux (2) fois le salaire horaire régulier prévu à l'Annexe "B" pour l'occupation de l'employé.
- 10.06 Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales a droit à un minimum de deux (2) heures au taux applicable.
- 10.07 Un employé régulier a le droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire qui excède trente (30) minutes, à moins que l'employeur n'ait pu trouver dans le service où tel travail doit être fait un autre employé de la même occupation et consentant à le faire. L'employeur peut dans un tel cas choisir d'offrir ce travail en temps supplémentaire à d'autres.
- 10.08 Le travail supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre les employés travaillant dans l'occupation et dans le service où tel travail doit être fait.

ARTICLE 11:

JOURS DE FETES

11.01 Les jours de fêtes suivants sont chômés:

 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 Grâces
 24 décembre (l'après-midi à compter de midi)
 Noel
 26 décembre
 31 décembre (l'après-midi à compter de midi)

- 11.02 a) Lorsqu'un ou plusieurs jours de fêtes coïncident avec un ou plusieurs jours où l'employé régulier ou saisonnier jouit normalement d'un congé selon les cédules de travail fixées en vertu de cette convention, ce jour de fête ou ces jours de fêtes est reporté ou sont reportés au premier ou deux premiers jours ouvrables qui précèdent ou qui suivent tel congé.
- b) Nonobstant les dispositions mentionnées au paragraphe (a) ci-dessus, si par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, l'une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions du présent article s'appliquent au jour indiqué dans la proclamation.
- 11.03 a) Sauf si l'employé reçoit une compensation en vertu du Programme d'Avantages Sociaux pour les employés réguliers, le salaire de l'employé ne doit pas être réduit par suite du fait que l'un ou l'autre des jours de fêtes ci-dessus mentionnés tombe ou est reporté pendant leur semaine régulière de travail.
- b) Le paragraphe précédent est sans préjudice aux droits d'un employé d'être rémunéré conformément aux autres dispositions de cette convention, pour tout travail effectué pendant l'un des jours de fêtes ci-dessus mentionnés.

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

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

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

ARTICLE 12:

VACANCES

- 12.01 La période pendant laquelle un employé acquiert le droit aux vacances s'étend du 1er juillet au 30 juin. Cette période sert d'année de référence.
- 12.02 Un employé qui, au cours de l'année de référence, n'a pas complété un an d'ancienneté, a droit à un (1) jour de vacances payé par mois de travail (maximum 10 jours). La paye de ses vacances sera l'équivalent de quatre pourcent (4%) de son salaire total brut durant l'année de référence.
- 12.03 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété un an d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- 12.04 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété dix (10) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- 12.05 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété vingt (20) ans d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.
- 12.06 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété vingt-cinq (25) ans d'ancienneté a droit à six (6) semaines de vacances payées.

- 12.07 La rémunération des vacances prévues aux paragraphes 12.03 à 12.06 est basée sur le taux de salaire hebdomadaire régulier en vigueur à la prise des vacances.
- 12.08 Nonobstant le paragraphe 12.07 ci-dessus, la rémunération des vacances prévues aux paragraphes 12.03 à 12.06 de l'employé absent pour cause de maladie sur une période cumulative de six (6) mois ou plus au cours de l'année de référence ou mis à pied pour une période de trois (3) mois ou plus au cours de l'année de référence, équivaut à deux pourcent (2%) du salaire gagné durant l'année de référence pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit en raison de son ancienneté. Pour les fins de ce paragraphe seulement, le salaire gagné comprend les prestations d'invalidité de courte durée versées en vertu du Programme d'Avantages sociaux.
- 12.09 La période de vacances sera du 1er janvier au 31 décembre de chaque année et la priorité pour le choix des dates de vacances annuelles sera accordée aux employés réguliers par ordre d'ancienneté. Afin de permettre aux employés réguliers de faire connaître leur choix de vacances annuelles à être prises au cours des mois de janvier, février, mars, avril et mai, la Compagnie affichera une liste du premier au dernier jour du mois de novembre de l'année qui précède la prise des vacances, le tout sujet à l'approbation de la Compagnie.
- La Compagnie affichera une deuxième liste au mois d'avril de chaque année afin de permettre aux employés réguliers de faire connaître leur choix de vacances annuelles de juin à décembre inclusivement, le tout sujet à l'approbation de la Compagnie. Les vacances se prennent d'une manière continue en autant qu'il est possible de le faire, sauf qu'un employé ne peut choisir plus de trois (3) semaines consécutives de vacances.
- 12.10 L'employé reçoit sa paye de vacances avant son départ en vacances.
- 12.11 Un employé ne peut être rappelé au travail durant sa période de vacances.
- 12.12 Si l'une des fêtes mentionnées à l'article 11 survient ou est reportée dans la période de vacances d'un employé, cet employé aura droit à une (1) journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux de salaire régulier.
- 12.13 L'employé qui cesse d'être à l'emploi de la Compagnie par suite de congédiement, départ volontaire, mise à pied ou autre raison, a droit lors de son départ au paiement des vacances annuelles selon les modalités prévues aux paragraphes précédents, s'il ne les a pas alors prises, et en plus à une rémunération équivalente à 4, 6, 8, 10% du salaire total brut gagné depuis le 1er juillet précédant son départ, conformément au nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit en raison de son ancienneté.

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

ARTICLE 13:

CONGE DE MATERNITE

- 13.01 Tout congé de maternité sera sujet aux critères prévus à l'ordonnance No. 17, 1978. Toutefois, un tel congé pourra se prolonger jusqu'à une période maximum de deux (2) mois après la fin du congé de maternité.

ARTICLE 14:

MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 Toute mesure disciplinaire imposée à un employé doit lui être confirmée avec diligence par écrit, en indiquant les motifs de cette mesure. Une copie de cet avis doit en même temps être transmise au Syndicat.
- 14.02 La signature par un employé de tout avis ou document prévu au présent article n'implique pas reconnaissance par lui de la véracité des faits qui y sont mentionnés.
- 14.03 Une réprimande écrite au dossier d'un employé est automatiquement annulée après dix-huit (18) mois, sauf si cette réprimande est alors l'objet d'un grief non réglé.

ARTICLE 15:

DIVERS

- 15.01 Cette convention peut, pendant sa durée, être modifiée par entente mutuelle.
- 15.02 Toute disposition de cette convention, qui enfreindrait la législation fédérale ou provinciale, est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.

- 15.03 La Compagnie doit fournir une copie de cette convention à chaque employé et dix (10) copies au Syndicat.
- 15.04 La Compagnie doit fournir au Syndicat, à la signature de la convention, une liste de tous les employés inclus dans l'unité de négociation indiquant leur nom, numéro d'emploi, date d'ancienneté, titre de leur occupation et salaire. Le Syndicat doit être immédiatement informé, par écrit, de toute modification, addition ou suppression à ladite liste.
- 15.05 Le Syndicat doit fournir par écrit à la Compagnie le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- La Compagnie fournira au Syndicat le nom des personnes à qui toute correspondance relative à la convention collective doit être adressée.
- 15.06 Disposition raisonnable et coopération
- La Compagnie convient de continuer à prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés; le Syndicat et les employés coopéreront avec la Compagnie à cette fin.
- 15.07 Tout avis ou document qui doit être adressé au Syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé à l'adresse suivante:
- Syndicat des Travailleurs de l'Energie
et de la Chimie
495, rue Bayard
Québec, G1K 4S7
- La Compagnie sera informée par le Syndicat si cette adresse devait être changée.
- 15.08 Lorsque les parties consentent expressément à renoncer à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.
- 15.09 La Compagnie ne peut considérer un employé responsable d'un accident, en raison du seul fait de cet accident.
- 15.10 La Compagnie transmettra au Syndicat au moins sept (7) jours avant leur entrée en vigueur le texte de tout nouveau règlement d'ordre général concernant la discipline.

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

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

ARTICLE 16:

SERVICE DE JURE OU TEMOIN

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

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

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

ARTICLE 17:

ELECTIONS

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

ARTICLE 18:

CONGES SPECIAUX

- 18.01 Sur demande, la Compagnie permettra à un employé régulier de s'absenter de son travail sans perte de son salaire régulier pour chaque jour qui coïncide avec une journée normale de travail.
- a) cinq (5) jours consécutifs de calendrier, dont le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son époux, de son épouse;
 - b) quatre (4) jours consécutifs de calendrier, dont le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son enfant;
 - c) trois (3) jours consécutifs de calendrier, dont le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son père ou de sa mère;
 - d) deux (2) jours consécutifs de calendrier, dont le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère.
 - e) un (1) jour, soit le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de sa bru ou de son gendre.
 - f) deux (2) jours consécutifs de calendrier, dont le jour de la naissance ou de l'adoption de son enfant;
 - g) à l'occasion d'un changement de domicile nécessitant le déménagement de son ameublement, le jour du déménagement.

ARTICLE 19:

PROGRAMME D'AVANTAGES SOCIAUX POUR LES EMPLOYES REGULIERS

- 19.01 Le Programme d'Avantages sociaux pour les employés réguliers actuellement en vigueur, le demeurera pendant la durée de la présente convention, sujet cependant à toute législation gouvernementale et/ou à toute modification apportée par 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 contenues dans les polices maîtresses desdites polices d'assurance.

ARTICLE 20:

TEMPETES

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

ARTICLE 21:

ANNEXES

- 21.01 Les différentes annexes font partie de la présente convention.

ARTICLE 22:

DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 Cette convention collective de travail entrera en vigueur à la date de sa signature et se terminera le 31 mai 1986. Les clauses et les annexes faisant partie de ladite convention n'ont d'effets rétroactifs que lorsque expressément spécifié.

ANNEXE "A"

CONVENTION COLLECTIVE CONCLUE

ENTRE

CASTEL, Division d'Ultramar Canada Inc.
345, rue Fortin, Ville de Vanier, Québec

Ci-après appelée "la Compagnie",

PARTIE DE PREMIERE PART

ET

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

Ci-après appelé "le Syndicat"

PARTIE DE DEUXIEME PART.

A.01 La présente convention s'applique à: "Tous les répartiteurs salariés au sens du Code du Travail."

A.02 Tous les articles de la convention collective conclue entre la Compagnie et le Syndicat relativement aux:

"Les employés de bureau, salariés au sens du Code du travail, y compris le concierge et les commis au garage et à l'entrepôt au 6055 Boulevard Pierre-Bertrand, Ville Vanier, à l'exception des représentants aux ventes (vendeurs), du directeur des Ventes d'huile, raffineurs d'eau et équipement, du directeur du Marketing - détail, de l'analyste senior au Marketing, du directeur du Service à la clientèle et du Service informatisé, du superviseur de la section Vente et Location d'équipement, de l'officier à l'Administration, de la secrétaire et adjointe-administrative, de l'officier au service de la Paie et Bénéfices marginaux, du directeur du Crédit, du directeur-adjoint du Crédit, du superviseur des Ventes et Relations extérieures, du directeur du Service à la clientèle (brûleurs), du directeur du Service technique, du directeur général-commercialisation en gros, du directeur du Service des Ventes de gazoline et lubrifiants, du directeur du Développement - gazoline, du directeur de la Promotion, du contrôleur, de l'assistant-contrôleur, du chef comptable - systèmes et analyses, du chef comptable - comptabilité générale, du comptable - contrôle des coûts, du directeur de la Prévention des pertes, du coordonnateur d'Assurance, du directeur des Entrepôts pétroliers, du directeur général - détail, du directeur général des Opérations, du surintendant du Garage et du superviseur des livraisons."

s'appliquent aux employés visés par la présente convention, sauf pour les articles et annexes suivants:

1.01	9.01	11.01
4.02	9.03	11.02
4.04	10.01	Annexe "C"
4.08	10.02	
8.02	10.09	

Ceux-ci sont remplacés par les textes suivants.

A.03 La présente annexe est une convention distincte et les employés visés par la présente annexe ont une liste d'ancienneté distincte qui est établie à la fin de la présente annexe.

A.04 Il ne peut y avoir aucun chevauchement entre les deux unités d'accréditation ci-après décrites:

1. "Tous les répartiteurs salariés au sens du Code du Travail."
2. "Les employés de bureau, salariés au sens du Code du travail, y compris le concierge et les commis au garage et à l'entrepôt au 6055 Boulevard Pierre-Bertrand, Ville Vanier, à l'exception des représentants aux ventes (vendeurs), du directeur des Ventes d'huile, raffineurs d'eau et équipement, du directeur du Marketing - détail, de l'analyste senior au Marketing, du directeur du Service à la clientèle et du Service informatisé, du superviseur de la section Vente et Location d'équipement, de l'officier à l'Administration, de la secrétaire et adjointe-administrative, de l'officier au service de la Paie et Bénéfices marginaux, du directeur du Crédit, du directeur-adjoint du Crédit, du superviseur des Ventes et Relations extérieures, du directeur du Service à la clientèle (brûleurs), du directeur du Service technique, du directeur général-commercialisation en gros, du directeur du Service des Ventes de gasoline et lubrifiants, du directeur du Développement - gasoline, du directeur de la Promotion, du contrôleur, de l'assistant-contrôleur, du chef comptable - systèmes et analyses, du chef comptable - comptabilité générale, du comptable - contrôle des coûts, du directeur de la Prévention des pertes, du coordonnateur d'Assurance, du directeur des Entrepôts pétroliers, du directeur général - détail, du directeur général des Opérations, du surintendant du Garage et du superviseur des livraisons."

L'application et l'administration de leur convention collective doit se faire de manière distincte et séparée.

A.05 Liste d'ancienneté des employés visés par la présente annexe.

	<u>DATE D'EMPLOI</u>
GUENETTE, Benoit	3 juillet 1961
BEAULIEU, Camil	25 octobre 1970

ARTICLE 1:

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est le détenteur d'un certificat d'accréditation syndicale, qui lui a été émis le 18 mars 1975 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, Service du droit d'Association, et qu'il est en conséquence l'agent négociateur exclusif pour tous et chacun des salariés visés par ce certificat d'accréditation syndicale, savoir:

"Tous les répartiteurs salariés au sens du Code du Travail."

ARTICLE 4:

ACTIVITES SYNDICALES

- 4.01 Lorsque le comité syndical aura à discuter des questions qui se rapportent exclusivement aux membres de l'unité décrite dans l'Annexe "A" et seulement à cette occasion, au plus un (1) délégué choisi parmi ces membres pourra faire partie du comité visé à l'article 4.01 de la convention couvrant les employés de bureau.
- 4.02 Le Syndicat informera la Compagnie du nom du délégué qu'il a choisi parmi les membres de l'unité.
- 4.04 Le délégué d'atelier et les membres du comité syndical (l'exécutif) local peuvent, après en avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat, qui ne doit pas la leur refuser sans motif raisonnable, s'absenter de leur travail pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de la Compagnie ou telles rencontres convoquées par un officier de conciliation ou d'arbitrage.

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

- a) s'il s'agit de séances de négociations directes en vue du renouvellement de la convention collective et des rencontres convoquées par un officier de conciliation, le membre du comité syndical faisant partie de l'unité d'accréditation des répartiteurs;
- b) s'il s'agit de rencontres autres que celles visées au sous-paragraphe (a), un employé choisi par le syndicat parmi les délégués d'atelier et les membres du comité syndical.

4.08 Moyennant un préavis écrit de quatre (4) jours ouvrables indiquant le nom des employés et la durée de l'absence requise, à la demande du Syndicat, la Compagnie, eu égard cependant aux nécessités du service, accordera aux employés désignés par le Syndicat, mais dont le nombre n'excèdera pas un (1) à la fois, un congé sans solde d'une durée n'excédant pas trente (30) jours afin de leur permettre d'assister à des congrès, journées d'étude ou autres activités syndicales similaires. Le total des congés pour l'ensemble des employés n'excèdera pas trente (30) jours par année civile. Durant ce congé, un employé bénéficiera des dispositions de la présente convention comme s'il avait été au travail, sauf que la Compagnie ne sera pas tenue de payer de rémunération.

ARTICLE 8:

ANCIENNETE

8.02 a) Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé à l'essai doit avoir accompli cent quatre-vingts (180) jours cumulatifs de travail. Cette période terminée, son ancienneté rétroagit à la date de son embauchage.

b) Statut de l'employé

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

L'employé à l'essai signifie tout employé visé par la présente convention, embauché pour remplir un poste régulier devenu vacant de façon permanente ou un nouveau poste régulier et qui compte moins de cent quatre-vingt (180) jours cumulatifs de travail dans le poste.

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

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

ARTICLE 9:

SALAIRES ET OCCUPATIONS

- 9.01 Les employés affectés à l'établissement de la Compagnie au 6055 Boulevard Pierre -Bertrand, Ville Vanier, et occupant les fonctions mentionnées à l'Annexe "B" attachée à la présente convention, sont rémunérés aux taux de salaire hebdomadaire indiqués à telle annexe en regard de leur occupation respective, sujet cependant aux autres dispositions de la présente convention.
- 9.03 Compte tenu des exigences du service à la clientèle, la pratique passée continuera de s'appliquer concernant le remplacement temporaire de répartiteurs par des commis de bureau, de même que le remplacement temporaire des commis de bureau par des répartiteurs.

ARTICLE 10:

HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 La semaine de travail des répartiteurs est de trente-neuf (39) heures, ne comprenant pas la période de repas non rémunérée d'une (1) heure et trente (30) minutes. Cette période de repas doit être prise, autant que possible, au milieu de la cédule de travail. Les cédules de travail sont établies par la Compagnie après consultation avec le Syndicat.
- 10.02 Les employés ont droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune par jour à un temps désigné par leur supérieur immédiat. Ils ont droit à une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes pour tout travail de temps supplémentaire d'au moins deux (2) heures, s'il y a continuité entre ce travail et leur cédule régulière de travail.
- 10.08 Période d'attente
- Sur demande de la Compagnie, un répartiteur devra rester en période d'attente (stand by) afin de répondre aux appels des livreurs:
- a) Si cette période d'attente a lieu du lundi au samedi (inclusivement), la pratique passée continuera de s'appliquer et le répartiteur ne recevra aucune rémunération pour cette période d'attente.
 - b) Si cette période d'attente a lieu le dimanche ou un des jours de fêtes prévus à l'article 11.01, le répartiteur qui selon sa cédule de travail n'a pas à être en fonction cette journée-là recevra une rémunération de 25,00 \$ pour la période d'attente.

10.09 L'employé ne pouvant se rapporter au travail à l'heure et au jour prévus à sa cédule de travail devra avertir son supérieur immédiat au moins une (1) heure avant le temps où il devait débiter son travail conformément à sa cédule de travail.

ARTICLE 11:

JOURS DE FETES

11.01 Les jours de fêtes suivants sont chômés:

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 Grâces
Noel
26 décembre

Une (1) journée sera ajoutée aux vacances annuelles de l'employé. Cette journée remplace les demi-journées du 24 et 31 décembre qui ne sont pas chômées.

- 11.02
- a) Si, par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, l'une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions du présent article s'appliquent au jour indiqué dans la proclamation.
 - b) Lorsqu'un ou plusieurs jours de fêtes coïncident avec un ou plusieurs jours où l'employé jouit normalement d'un congé selon les cédules de travail fixées en vertu de cette convention, ce jour de fête ou ces jours de fêtes est reporté ou sont reportés et s'ajoutent aux vacances annuelles de l'employé concerné. Cependant, la compensation d'un jour de fête ainsi reporté sera basée sur une période de neuf heures (9h00).

ANNEXE "B"

OCCUPATIONS

TAUX DE SALAIRE HEBDOMADAIRE

26 décembre 1983

1er avril 1984

Classe #1:

325,00 \$

345,00 \$

Commis, Service à la clientèle,
Commis-comptabilité, contrôle,
stocks d'huile, équipement et
lubrifiants

Commis-comptabilité, comptes
payables

Commis-comptabilité, recettes
et déboursés

Commis-comptabilité, contrôle
"Output" I & CS

Commis - Adjoint à l'administration

Classe #2:

315,00 \$

335,00\$

Auxiliaires en informatique

Commis-comptabilité, facturation
huile et équipement

Commis, dépôts

Commis-comptabilité, service

Employés de secrétariat

Téléphonistes/réceptionnistes

Commis, garage

Commis-comptabilité, contrôle
location d'équipement

Messageur

Conciergerie

Répartiteur Senior

436,00 \$

457,00 \$

Répartiteur Junior

304,00 \$

319,00 \$

ANNEXE "B" (suite)

A compter du 26 décembre 1983, s'ajoute aux taux de salaire hebdomadaire ci-haut mentionnés, une prime à l'ancienneté qui s'établit comme suit:

Après un an d'ancienneté:	4,00 \$ par semaine
Après deux ans d'ancienneté:	5,00 \$ par semaine
Après trois ans d'ancienneté:	7,00 \$ par semaine
Après quatre ans d'ancienneté:	9,00 \$ par semaine
Après cinq ans d'ancienneté:	9,00 \$ par semaine

Pour un total maximum de 34,00 \$ par semaine pour la prime à l'ancienneté.

A compter du 1er avril 1984, la prime à l'ancienneté sera modifiée comme suit:

Après un an d'ancienneté:	4,00 \$ par semaine
Après deux ans d'ancienneté:	5,00 \$ par semaine
Après trois ans d'ancienneté:	7,00 \$ par semaine
Après quatre ans d'ancienneté:	10,00 \$ par semaine
Après cinq ans d'ancienneté:	10,00 \$ par semaine

Pour un total maximum de 36,00 \$ par semaine pour la prime à l'ancienneté.

Note: L'employé à l'essai recevra 10,00 \$ en moins que les taux de salaire hebdomadaire décrits dans les occupations ci-haut mentionnées.

N.B. Le taux horaire est déterminé en divisant le salaire hebdomadaire régulier d'un employé par le nombre d'heures de travail de sa cédule régulière de travail hebdomadaire.

ANNEXE "C"

LISTE DES EMPLOYES REGULIERS

DATE D'EMPLOI

GENEST,	Louis-Philippe	1 juin	1939
LAFORCE,	Jean-Marie	26 janvier	1948
* HAINS,	Emilien	1 janvier	1960
DUPUIS,	Gemma	7 août	1961
DORE,	Rachel	8 janvier	1963
RODRIGUE,	Charles-André	1 février	1969
DUPUIS,	Yolande	21 janvier	1970
"	"	21 janvier	1974
LEGARE,	Jean-Guy	4 juillet	1972
GAMACHE,	Michel	25 septembre	1972
DESNOYERS,	Joanne Cyr	30 octobre	1972
ROBITAILLE,	Jean-Pierre	15 novembre	1973
DUSSAULT,	Lise	28 janvier	1974
MAGNAN,	Lucie	3 mai	1976
GIGUERE,	Guy	28 juin	1976
DROLET,	Colette	25 septembre	1978
CARON,	Sylvie	4 décembre	1978
HAMEL,	Micheline	31 janvier	1979
BOIS,	Line	3 décembre	1979
CARRIER	Brigitte	26 mai	1980
LECLERC,	Johanne	7 juillet	1980
BOUCHARD,	Louise	15 décembre	1980
DEMERS,	Jocelyne	26 août	1981
SERVAIS,	Monique	5 octobre	1981
ROY,	Lise	15 février	1982
VEZINA,	Jean-François	1 juillet	1982

* Sujet aux conditions prévues à la lettre d'entente en date du 10 mars 1977.

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.

I. Harvey
I. Harvey

L. Lavoie
L. Lavoie

M. Gariépy
M. Gariépy

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

J.-G. Légaré
J.-G. Légaré

J.-P. Robitaille
J.-P. Robitaille

L. Bois
L. Bois

B. Guénette
B. Guénette

A. Raiche
A. Raiche

PERMANENT DU S.T.E.C.

1. LETTRE D'ENTENTE

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

2. LETTRE D'ENTENTE

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

3. LETTRE D'ENTENTE

Tant que Monsieur Louis-Philippe Genest demeurera à l'emploi de la Compagnie à titre de concierge, sa semaine de travail sera la suivante: la pratique actuelle sera maintenue.

4. LETTRE D'ENTENTE

Tant que Monsieur Jean-Marie Laforce restera à l'emploi de la Compagnie à titre de messenger, il pourra se servir de la voiture de la Compagnie pour des fins personnelles, suivant la pratique établie antérieurement.

5. LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que durant la période de 15 novembre au 30 avril, pas plus de deux (2) commis au service à la clientèle pourront prendre leurs vacances en même temps.

6. LETTRE D'ENTENTE

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

7. LETTRE D'ENTENTE

- A. A compter du 1er mars 1981, les cédules de travail et les heures quotidiennes de travail seront établies par la Compagnie de façon à permettre un vendredi de congé à toutes les trois (3) semaines, aux employés réguliers seulement et par rotation du personnel.
- B. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas au concierge. Quant aux commis au garage, les dispositions aux présentes s'appliquent seulement pour les mois de mai, juin, juillet, août, septembre et octobre de chaque année.
- C. Les heures non travaillées lors d'un vendredi en congé s'ajouteront aux cédules de travail et aux heures quotidiennes de travail à l'intérieur du cycle de trois (3) semaines. A cette fin la semaine normale de travail sera de 37 1/2 - 37 1/2 - 30 heures pour une moyenne de 35 heures par semaine à l'intérieur du cycle.
- D. Les modalités décrites au paragraphe C. ci-dessus n'auront pas pour effet d'entraîner une variation dans la paie normale d'un employé régulier. La paie sera calculée selon la moyenne des heures travaillées à l'intérieur de chaque cycle. Ces modalités n'auront également pas pour effet d'entraîner le paiement de temps supplémentaire. En conséquence, les dispositions relatives au temps supplémentaire s'appliqueront après trente-sept heures et demie (37 1/2) ou trente (30) heures par semaine selon le cas.
- E. Les cédules et les heures quotidiennes de travail seront de 8:15 à 16:45 avec une interruption d'une (1) heure non rémunérée pour la prise de repas.
- F. Le premier cycle de vendredis en congé sera affiché par la Compagnie la semaine qui précède le 1er mars 1981. Ce cycle servira à établir la rotation du personnel par la suite.
- G. Lorsqu'un vendredi de congé coïncide avec une absence autorisée, y compris celle reliée à une maladie ou accident, la rotation du personnel se poursuivra et il n'y aura pas remise d'un tel vendredi de congé. Pour chaque vendredi de congé qui coïncide avec un jour de fête, l'employé bénéficiera d'un jour de congé payé additionnel qui sera pris avant ou après la période de vacances.
- H. Lorsqu'un vendredi de congé coïncide avec la ou les périodes de vacances de l'employé régulier, l'employé bénéficiera d'un jour supplémentaire de vacances payées durant l'année-vacances. Une entente en ce sens sera faite entre l'employé et son supérieur immédiat.

- I. Un employé régulier n'aura pas le droit de refuser de travailler lors d'un vendredi de congé. S'il est requis de travailler lors de son vendredi de congé, ce vendredi de congé pourra être remis à une période convenue entre la Compagnie et l'employé régulier concerné.

8. LETTRE 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 additionnelles au cours de l'année 1983.

9. LETTRE D'ENTENTE

Dans le cas d'une relocalisation de la place d'affaires de la Compagnie, le Syndicat en sera informé trois (3) mois à l'avance, et les représentants de la Compagnie rencontreront les représentants du Syndicat pour leur faire part des circonstances entourant une telle relocalisation.

10. LETTRE D'ENTENTE

Au 1er février 1985, les taux de salaire hebdomadaire des occupations contenues à l'Annexe "B" seront révisés, en consultation avec le Syndicat, et lesdits taux de salaire seront majorés du même pourcentage que celui utilisé pour le calcul de la majoration du salaire horaire des salariés de l'établissement de la Compagnie au 6055 Boul. Pierre-Bertrand, Ville Vanier.

11. LETTRE D'ENTENTE

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

12. LETTRE D'ENTENTE

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

13. LETTRE D'ENTENTE

L'employé régulier, dont l'occupation est comprise dans les classes #1 et #2 de l'Annexe "B" (y compris les répartiteurs seniors) et qui est effectivement à l'emploi de la Compagnie en date de la signature de la convention recevra, à titre de salaire rétroactif, la somme de 1 128,00 \$ pour la période du 1er février 1983 au 26 décembre 1983. L'employé régulier qui a travaillé une période moindre que la période décrite ci-dessus recevra un salaire rétroactif au prorata de la période effectivement travaillée. (Y. Tremblay aura droit au salaire rétroactif applicable).

14. LETTRE D'ENTENTE

Nonobstant les dispositions de l'article 8.07 (Réduction de personnel), et pour la durée de la présente convention collective seulement, la Compagnie permettra à l'employé régulier qui occupe une des occupations de la classe #2 la possibilité de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans une des occupations de la classe #1, s'il s'agit là de la seule alternative à une mise à pied, pourvu que la procédure de réduction de personnel débute dans la classe #2 et à la condition toutefois qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation après avoir complété une période raisonnable de familiarisation.

15. LETTRE D'ENTENTE

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

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

16. LETTRE D'ENTENTE

Yvon Tremblay, employé temporaire (répartiteur senior) a la priorité d'embauchage comme employé temporaire (répartiteur senior). Au cas de refus de sa part, il perd ce droit.

17. LETTRE D'ENTENTE

Les lettres d'entente du 4 février 1982 et du 18 juin 1982 sont maintenues.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

CASTEL
division d'Ultramar Canada Inc.
345, rue Fortin, Ville Vanier, Québec

Ci-après appelée "La Compagnie"

partie de première part.

ET



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

Ci-après appelé "Le Syndicat"

partie de deuxième part.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

CASTEL
division d'Ultramar Canada Inc.
345, rue Fortin, Ville Vanier, Québec

Ci-après appelée "La Compagnie"

partie de première part;

ET

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

Ci-après appelé "Le Syndicat"

partie de deuxième part.

ARTICLE 1:

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est le détenteur d'un certificat d'accréditation syndicale, qui lui a été émis le 6 juin 1975 par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec, Service du Droit d'association, et qu'il est en conséquence, l'agent négociateur exclusif pour tous et chacun des salariés visés par ce certificat d'accréditation syndicale, savoir:

"Les employés de bureau, salariés au sens du Code du travail, y compris le concierge et les commis au garage et à l'entrepôt du Bassin Louise, à l'exception des représentants aux ventes (vendeurs), du comptable en chef division détail, du directeur des ventes d'équipement - détail, du directeur des ventes d'huile - détail, de l'analyste senior au Marketing, du directeur-adjoint du service à la clientèle, du comptable en chef de la division de gros et du comptable de la même division, du superviseur de la section vente et location d'équipement, de l'officier à l'administration, de la secrétaire administrative, de l'officier au service de la paie et bénéfices marginaux, du directeur du service de la perception (détail), du directeur du service de la perception (gros), du relationniste au service de la perception, du directeur des relations extérieures, du chef-commis aux ventes, du directeur du service des achats d'équipement, du directeur du service à la clientèle (brûleurs), du directeur du service technique, du directeur du service des ventes de gazoline et lubrifiants."

1.02 L'expression "unité de négociation" telle qu'employée au présent contrat comprend les employés dont le Syndicat est le représentant collectif en vertu du certificat d'accréditation syndicale précité.

1.03 Si une nouvelle occupation est établie et s'il y a un doute quant à son inclusion dans l'unité de négociation ou si à la suite de changements importants, une occupation incluse dans l'unité d'accréditation devient susceptible d'en être exclue, une réunion peut être demandée par la Compagnie ou le Syndicat, dans un délai de deux (2) semaines, pour régler la question. À défaut d'entente, le litige sera soumis à un commissaire du travail suivant les dispositions du Code du travail.

1.04 a) La Compagnie ne peut, au préjudice des employés qui, à la date de la présente convention, ont des droits acquis d'ancienneté, faire exécuter par des personnes autres que ces employés des travaux qui sont actuellement ordinairement exécutés par des employés de la Compagnie.

b) Le sous-paragraphe ci-dessus ne s'applique pas:

- i) aux travaux que la Compagnie ne croit pas être en mesure de faire exécuter à sa satisfaction par ses employés; ou,
- ii) aux travaux pour lesquels la Compagnie ne dispose pas, à son avis, de l'équipement nécessaire; ou
- iii) aux travaux qu'il serait dans l'intérêt de la Compagnie, à son avis, de faire exécuter par des personnes autres que des employés de la Compagnie.

- c) La décision de la Compagnie, en vertu du sous-paragraphe (b) ci-dessus pourra faire l'objet d'un grief. Dans un tel cas, le Syndicat devra démontrer que cette décision n'est basée sur aucun motif raisonnable et est discriminatoire à l'égard d'un ou plusieurs employés réguliers.

ARTICLE 2:

DROITS DE LA GÉRANCE

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

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

ARTICLE 3:

NON-DISCRIMINATION

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

ARTICLE 4:

ACTIVITÉS SYNDICALES

- 4.01 Le Syndicat devra informer la Compagnie du nom de ceux qu'il a choisis pour former le comité syndical. Le comité syndical composé de quatre (4) employés compris dans l'unité et membres de l'exécutif du Syndicat est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son interprétation ou application ou de tout problème survenant entre la direction et les employés ou le Syndicat, y compris les négociations en vue du renouvellement de la présente convention, à l'exception des griefs à la première étape.
- 4.02 Le Syndicat informera la Compagnie du nom des deux (2) délégués qu'il a choisis parmi les employés compris dans l'unité.
- 4.03 Enquête sur griefs avec permission préalable
- Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail; cependant, avec la permission préalable de la Compagnie, qui ne doit pas la leur refuser sans motif raisonnable, les délégués d'atelier pourront faire enquête sur les griefs pendant les heures de travail, sans perte de salaire régulier.
- 4.04 Les délégués d'atelier et les membres du comité syndical (l'exécutif) local peuvent, après en avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat, qui ne doit pas la leur refuser sans motif raisonnable, s'absenter de leur travail pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de la Compagnie ou telles rencontres convoquées par un officier de conciliation ou d'arbitrage.
- Si ces rencontres ont lieu pendant les heures régulières de travail des délégués et des membres du comité syndical local qui y assistent, les employés suivants ne subissent de ce fait aucune perte de leur salaire régulier:
- a) S'il s'agit de séances de négociations directes en vue du renouvellement de la convention collective et des rencontres convoquées par un officier de conciliation, trois (3) membres du comité syndical;
 - b) S'il s'agit de rencontres autres que celles visées au sous-paragraphe (a), deux (2) employés choisis par le Syndicat parmi les délégués d'atelier et les membres du comité syndical.

- 4.05 Les représentants extérieurs du Syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la Compagnie.
- 4.06 La Compagnie recevra à ses bureaux, sur rendez-vous, pendant les heures normales d'affaires, les représentants extérieurs du Syndicat pour discuter de toutes choses se rapportant à l'application de la présente convention collective.
- 4.07 Le Syndicat a le droit d'afficher ses avis d'assemblée et tout autre avis approuvé par la Compagnie, sur un tableau installé dans l'établissement de la Compagnie.
- 4.08 Moyennant un préavis écrit de quatre (4) jours ouvrables indiquant le nom des employés et la durée de l'absence requise, à la demande du Syndicat, la Compagnie, eu égard cependant aux nécessités du service, accordera aux employés désignés par le Syndicat, mais dont le nombre n'excédera pas deux (2) à la fois, un congé sans solde d'une durée n'excédant pas trente (30) jours afin de leur permettre d'assister à des congrès, journées d'étude ou autres activités syndicales similaires. Le total des congés pour l'ensemble des employés n'excédera pas soixante (60) jours par année civile. Durant ce congé, un employé bénéficiera des dispositions de la présente convention comme s'il avait été au travail, sauf que la Compagnie ne sera pas tenue de payer de rémunération.
- 4.09 En cas d'absence ou d'incapacité d'agir d'un délégué, le Syndicat peut lui nommer un substitut parmi les employés de l'unité de négociation, et ce substitut a les pouvoirs et responsabilités du délégué pendant qu'il est en fonction.
- 4.10 Congé syndical pour les employés occupant une fonction syndicale à plein temps.

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

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

ARTICLE 5:

RETENUE SYNDICALE

- 5.01 Conformément aux dispositions du Code du travail, la Compagnie s'engage à déduire, chaque mois, de la paie de chaque employé de l'unité de négociation, une somme équivalente à la cotisation syndicale et à remettre le total de ces déductions, par chèque, dans les huit (8) jours de la perception finale dans un mois donné, à la personne désignée à cette fin par le Syndicat. La Compagnie remet également au Syndicat la liste des cotisants.
- 5.02 Les employés réguliers de l'unité de négociation, membres en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et ceux qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 5.03 L'employé régulier à l'essai doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi.
- 5.04 Toutefois, il est convenu et entendu que la Compagnie n'est pas tenue de congédier ou de mettre fin à l'emploi d'un employé régulier parce que le Syndicat l'a éliminé de ses cadres. Cependant, un tel employé régulier reste soumis aux stipulations de l'article 5.01 ci-dessus.
- 5.05 La Compagnie indique annuellement sur les formules T4 et TP4 les montants déduits pour les cotisations syndicales.

ARTICLE 6:

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 6.01 Définition du grief
- Tout employé qui se croirait justifié de se plaindre de l'interprétation ou de l'application de cette convention, ou à la suite de son congédiement ou autre mesure disciplinaire, pourra soumettre son grief selon la procédure suivante:

Note:

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

6.02 Première étape

L'employé concerné, accompagné de son délégué, devra, dans les quatorze (14) jours de calendrier du fait à l'origine du grief (sept (7) jours de calendrier dans un cas disciplinaire), soumettre le grief par écrit à son supérieur immédiat; dans le cas d'erreur sur la paie, l'employé alors absent aura sept (7) jours de calendrier à partir de son retour au travail pour faire son grief.

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

6.03 Seconde étape

Si un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le supérieur immédiat ou si aucune réponse écrite n'est soumise dans le délai de quatre (4) jours de calendrier prévus à l'article 6.02, le grief devra être soumis par écrit par le comité syndical, dans les sept (7) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 6.02, à la Compagnie, à la personne désignée. La Compagnie rencontrera le comité syndical et rendra une décision écrite dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la soumission du grief à la deuxième étape. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, l'employé qui soumettra un grief pourra assister à la réunion prévue à cette étape.

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

6.05 Demande d'arbitrage

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

6.06 Grief du Syndicat

Si, par suite de l'application ou de l'interprétation de cette convention, le Syndicat comme tel est lésé dans ses droits et si aucun employé n'a l'intérêt requis pour formuler tel grief, le Syndicat peut lui-même soumettre un grief par écrit dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier du fait à l'origine du grief à la deuxième étape et la procédure prévue ci-dessus s'appliquera.

6.07 Grief de la Compagnie

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

6.08 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans les quinze (15) jours de la demande d'arbitrage prévue au paragraphe 6.04, au paragraphe 6.06 et au paragraphe 6.07, désigné par le Ministère du travail. La lettre demandant au Ministère du travail de désigner un arbitre doit être faite dans les trente (30) jours de la demande d'arbitrage.

6.09 Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le Syndicat peut dans sa demande d'arbitrage exiger qu'un grief soit soumis à un conseil d'arbitrage composé de trois (3) membres et il doit en même temps désigner une personne compétente pour agir comme membre du Conseil d'arbitrage.

La Compagnie peut également dans les cinq (5) jours de la réception d'une demande d'arbitrage exiger qu'un grief soit soumis à un conseil d'arbitrage composé de trois (3) membres. Elle doit alors désigner dans la lettre formulant cette exigence une personne compétente pour agir comme membre du Conseil d'arbitrage.

L'une ou l'autre des parties doit, dans les cinq (5) jours de la réception d'une demande de constitution d'un conseil d'arbitrage, désigner son représentant sur ce conseil.

Le Président du conseil d'arbitrage est choisi par entente entre les représentants des parties sur le conseil. À défaut d'entente sur le choix d'un président, ou à défaut par une partie de désigner son représentant, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du travail de désigner le président et/ou le représentant de l'autre partie.

- 6.10 La décision d'un arbitre ou la décision unanime ou majoritaire d'un conseil d'arbitrage chargé de décider d'un grief est finale et lie les parties à la présente convention, de même que les employés; à défaut de majorité, la décision du président du conseil d'arbitrage constitue, pour les fins de la présente convention, la sentence arbitrale.
- 6.11 Un arbitre ou un conseil d'arbitrage ne peut amender ni supprimer l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, y ajouter ou y suppléer.
- 6.12 Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire et/ou autre bénéfice à l'employé concerné, le conseil d'arbitrage, peut ordonner que la perte subie par l'employé lui soit remboursée en tout ou partie; le conseil d'arbitrage peut également ordonner s'il le juge à propos, le réembauchage d'un employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage devant tenir compte cependant que la Compagnie a le droit de discipline pour cause juste et suffisante. En rendant sa décision, l'arbitre doit tenir compte des us et coutumes de la Compagnie.
- 6.13 Chaque partie paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre ou du président du conseil d'arbitrage et tous les frais de ses représentants et témoins.
- 6.14 Présentation de la preuve à l'arbitrage
Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, la Compagnie s'engage à faire la preuve la première devant l'arbitre.
- 6.15 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Ils peuvent être modifiés par entente écrite des parties.

ARTICLE 7:

GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE

- 7.01 Toute grève ou contre-grève est interdite en toutes circonstances pendant la durée de la présente convention collective et après son expiration, tant et aussi longtemps que le droit à la grève et à la contre-grève n'est pas acquis en vertu de l'article 46 du Code du travail. Ni le Syndicat ni aucune personne agissant pour lui ou en

son nom n'ordonneront, n'encourageront ou ne supporteront un ralentissement d'activités de la part des employés, non plus qu'une ligne de piquetage aux abords des établissements de la Compagnie.

ARTICLE 8:

ANCIENNETÉ

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

Statut de l'employé

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

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

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

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

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

L'employé "saisonnier" signifie un employé temporaire embauché pour un surcroît saisonnier de travail dans la période du 1er novembre au 31 mars. Ces postes saisonniers seront remplis par les personnes que l'employeur embauchera. Si un tel employé compte plus de quatre-vingt-dix (90) jours de travail dans le même poste, il aura priorité d'embauchage.

chage dans ce poste la saison suivante, nonobstant toute autre disposition de l'article 8 de la présente convention. Au cas de refus de sa part, il perd ce droit.

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

8.03 Définitions

Pour les fins d'application de l'article 8, les expressions suivantes, promotion, transfert, période de familiarisation, sont définies comme suit:

- a) Promotion: signifie le passage d'un employé d'une occupation à une autre occupation comportant un taux de salaire supérieur.
- b) Transfert: signifie le passage d'un employé d'un poste à un autre dans la même occupation.
- c) Période de familiarisation: signifie une période d'adaptation pour l'employé qui possède, outre la préparation de base appropriée, des connaissances suffisantes dans le genre de travaux compris dans l'occupation pour pouvoir les exécuter d'une manière satisfaisante une fois qu'il aura été mis au courant des détails et des procédés particuliers à l'occupation visée et qu'il aura obtenu les renseignements relatifs à ces travaux. Cette période peut varier selon les occupations, mais elle doit être restreinte.

8.04 Promotions aux postes vacants

- a) Dans le cas d'un poste régulier devenu vacant de façon permanente, que la Compagnie désire combler, elle s'engage à afficher ce poste pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau dont il est question à l'article 4.07.
- b) Les employés intéressés doivent poser leur candidature par écrit dans le délai prévu au paragraphe précédent en l'adressant à la Compagnie. La Compagnie mettra à la disposition des employés intéressés des formules à cette fin.

...11/

- c) Seuls pourront postuler ce poste vacant, les employés pour qui l'attribution de ce poste constituerait une promotion.
- d) La Compagnie choisit parmi les employés ayant soumis leur candidature celui qui a la compétence pour remplir avec efficacité les exigences normales de la tâche après une période normale de familiarisation.
A compétence à peu près égale entre deux ou plusieurs employés, l'ancienneté prévaudra.
- e) En tout temps durant la période de familiarisation, la Compagnie pourra confirmer l'employé dans son poste ou le retourner dans le poste qu'il occupait antérieurement advenant qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
Tout candidat, pourvu qu'il le fasse pendant la période de familiarisation et avant d'être confirmé dans le poste, peut choisir de retourner au poste qu'il occupait antérieurement.

8.05 Transfert

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

Un employé régulier qui désire être transféré en informera la Compagnie sur la formule prévue à cette fin. Un poste vacant sera offert sans affichage aux employés réguliers, selon leur ancienneté et leur capacité à remplir les exigences normales de la tâche, qui auront antérieurement à l'affichage du poste, manifesté par écrit leur désir d'être transférés.

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

8.07 Réduction de personnel

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

- a) L'employé affecté par la réduction de personnel pourra déplacer le plus jeune employé dans une occupation à taux de salaire inférieur, pourvu qu'il ait plus d'ancienneté et à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation de l'employé qu'il déplace après avoir complété une période raisonnable de familiarisation.

- b) L'employé ainsi déplacé aura les mêmes droits aux mêmes conditions et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un employé ne puisse, selon les règles susdites, déplacer un autre employé, auquel cas, il sera mis à pied et son nom sera inscrit sur la liste de rappel.
- c) Aucun employé régulier ne sera mis à pied de préférence à un employé à l'essai, saisonnier ou temporaire de la même unité de négociation, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- d) L'employé ainsi déplacé ne subit pas de baisse de salaire. Il conserve le salaire de l'occupation à laquelle il était affecté avant son déplacement.

Cet employé n'aura droit à aucune augmentation de salaire, sauf la prime d'ancienneté, tant et aussi longtemps que le salaire des employés occupant le même poste que lui ne sera pas égal au salaire que celui-ci reçoit.

8.08 Rappel au travail des employés réguliers mis à pied

Dans le cas d'un poste régulier devenu vacant de façon permanente que la Compagnie désire combler, elle devra le faire suivant la procédure prévue à l'article 8.04. S'il reste de telles occupations vacantes que les employés réguliers déjà au travail ne peuvent remplir ou n'offrent pas de remplir selon ladite procédure, la Compagnie devra y appeler, selon leur ancienneté, les employés réguliers mis à pied avant d'embaucher des personnes qui n'ont pas le droit d'ancienneté. Les employés ainsi rappelés devront cependant pouvoir remplir les exigences normales de l'une ou l'autre des occupations vacantes ainsi restantes.

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

8.10 Si un employé ayant des droits acquis d'ancienneté dans l'unité de négociation est absent du travail à cause d'un congé autorisé ou de maladie, ou d'accident, ou de suspension disciplinaire, son ancienneté s'accumule pendant cette absence, sujet cependant aux dispositions de l'article 8.15.

- 8.11 Nonobstant toute disposition contraire contenue aux présentes, un employé ayant des droits acquis d'ancienneté dans l'unité de négociation, qui est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident, est considéré comme titulaire de son occupation. À son retour au travail, il reprend son occupation, sujet cependant à l'article 8.15.

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

- 8.12 Le nom d'un employé régulier mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pendant une période de dix-huit (18) mois, sauf si pendant cette période, il perd ses droits d'ancienneté en vertu de l'article 8.15.

- 8.13 Avis de mise à pied

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

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

- 8.14 La liste des employés réguliers au moment de la signature de la convention collective avec leur ancienneté respective a été agréée par les parties et ne peut être modifiée que de la façon prévue aux présentes. Le Syndicat sera informé par écrit des modifications à cette liste qui apparaît à l'Annexe "C".

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

La liste des employés saisonniers a été agréée par les parties. Toute addition ou soustraction à cette liste sera communiquée au Syndicat.

8.15 Perte des droits d'ancienneté

Un employé perd ses droits d'ancienneté:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause et que cette décision n'est pas renversée ou modifiée par les parties ou par décision d'un conseil d'arbitrage;
- c) lorsqu'il omet de donner suite à l'avis de rappel dans les quinze (15) jours de calendrier de l'avis de rappel qui lui a été adressé par la Compagnie à sa dernière adresse connue, par courrier recommandé ou s'il fait défaut de se rapporter au travail après avoir accepté un rappel pour une occupation temporaire;
- d) après avoir été mis à pied pour manque de travail, lorsqu'il n'est pas rappelé au travail dans les dix-huit (18) mois suivant sa mise à pied;
- e) si, par maladie ou accident autre qu'un accident de travail, il est absent de son travail pour une période consécutive de plus de dix-huit (18) mois;
- f) lorsqu'il prend sa retraite.

La Compagnie doit transmettre au Syndicat par courrier ordinaire, une copie de tout avis donné par elle en vertu du paragraphe (c) de l'article 8.15.

8.16 Un employé ne peut exercer ses droits d'ancienneté en vertu de l'article 8 qu'à l'égard d'employés ou de personnes de compétence à peu près équivalente ou inférieure.

8.17 Rétrogradation

L'employé régulier qui est devenu incapable de remplir les exigences normales de sa tâche pourra demander par écrit à la Compagnie de passer dans une occupation comportant un taux de salaire inférieur. La Compagnie pourra affecter un tel employé dans tout poste vacant, sans affichage et avant une demande de transfert.

8.18 Lorsqu'un employé est promu à un poste hors de l'unité d'accréditation, les parties conviennent de se rencontrer et de s'entendre sur les modalités de continuation et d'accumulation de l'ancienneté de cet employé.

ARTICLE 9:

SALAIRES ET OCCUPATIONS

- 9.01 Les employés affectés à l'établissement de la Compagnie à Ville Vanier et Bassin Louise, et occupant les fonctions mentionnées à l'Annexe "B" attachée à la présente convention, sont rémunérés aux taux de salaire hebdomadaire indiqués à telle annexe en regard de leur occupation respective, sujet cependant aux autres dispositions de la présente convention.
- 9.02 Occupation nouvelle ou substantiellement modifiée
Si une classification nouvelle est établie pendant la durée de la convention ou si une classification existante est substantiellement modifiée, les parties tenteront de s'entendre sur le taux de cette classification en prenant en considération le taux d'occupation similaire ou connexe mentionné aux annexes. À défaut d'entente, la Compagnie fixe le taux qu'elle considère approprié et le Syndicat peut formuler un grief à la deuxième étape prévue au paragraphe 6.03.
- 9.03 Tout employé qui est temporairement transféré de sa classification à une autre classification, dont le taux de salaire est plus élevé que le sien, reçoit le taux de salaire de la classification la plus élevée pour tout le temps qu'il aura ainsi travaillé dans cette classification.
- 9.04 Tout employé qui est temporairement transféré de sa classification à une autre classification, dont le taux de salaire est moins élevé que le sien continue d'être payé au taux de salaire de sa classification régulière.
- 9.05 Le déplacement ou le transfert d'un employé d'une occupation à une autre en conséquence de l'application de l'article sur l'ancienneté ne constitue pas, pour les fins de la présente convention, un transfert temporaire.
- 9.06 a) Les employés sont payés par chèque remis à tous les deux jeudis. Lorsque l'un des jours prévus pour la paie est un jour férié, les employés seront payés le jour précédent. Le paiement des heures supplémentaires faites par chaque employé sera effectué le même jour que la paie et comprendra normalement toutes les heures supplémentaires effectuées par chaque employé jusqu'à la période de paie précédente.

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

1. Nom et numéro de l'employé
2. Date et période de paie
3. Nombre d'heures travaillées si applicable
4. Montant brut de la paie
5. Détail des déductions
6. Montant net de la paie
7. Les heures supplémentaires travaillées ou le montant payé pour ce travail.

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

ARTICLE 10:

SEMAINE DE TRAVAIL

- 10.01 La semaine normale de travail sera de trente-cinq (35) heures ne comprenant pas la période de repas non payée. Les horaires de travail seront déterminés par la Compagnie et affichés sur les lieux de travail.
- 10.02 Les dispositions contenues au paragraphe 10.01 ci-dessus n'ont pas pour but de garantir un nombre d'heures par jour ou par semaine ni d'empêcher de céder une semaine de travail plus courte ou plus longue lorsque les conditions d'affaire l'exigeront.
- 10.03 Les employés ont droit à deux périodes de repos de dix (10) minutes chacune par jour à un temps désigné par le directeur des services de bureau. Ils ont droit à une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes pour tout travail de temps supplémentaire d'au moins deux (2) heures, s'il y a continuité entre ce travail et leur cédule régulière de travail.
- 10.04 Les mots "temps supplémentaire" signifient le temps passé au travail à la demande de la Compagnie en dehors des heures normales de travail, le cas échéant, en dehors des heures déterminées dans les horaires fixés en vertu dudit article 10 ou convenus entre les parties.
- 10.05 a) Le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie (1-1/2) le salaire horaire prévu à l'Annexe "B" pour l'occupation de l'employé.

- 10.05 b) Le temps supplémentaire accompli le dimanche est rémunéré à raison du double du salaire horaire prévu à l'Annexe "B" pour l'occupation de l'employé.
- c) Le travail effectué un jour de fêtes mentionnées à l'article 11.01 est considéré comme du temps supplémentaire pour les employés qui ne sont pas cédulés pour travailler ce jour-là et est rémunéré à raison d'une fois et demi (1-1/2) le salaire horaire régulier prévu à l'Annexe "B" pour l'occupation de l'employé; toutefois, dans le cas où le travail est effectué le jour de Noël ou le jour de l'An, l'employé sera rémunéré à raison de deux (2) fois le salaire horaire régulier prévu à l'Annexe "B" pour l'occupation de l'employé.
- 10.06 Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales a droit à un minimum de deux (2) heures au taux applicable.
- 10.07 Un employé régulier a le droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire qui excède trente (30) minutes, à moins que l'employeur n'ait pu trouver dans le service où tel travail doit être fait un autre employé de la même occupation et consentant à le faire. L'employeur peut dans un tel cas choisir d'offrir ce travail en temps supplémentaire à d'autres.
- 10.08 Le travail supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre les employés travaillant dans l'occupation et dans le service où tel travail doit être fait.

ARTICLE 11:

JOURS DE FÊTES

- 11.01 Les jours de fêtes suivants sont chômés:
- 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 Grâce
 - 24 décembre (l'après-midi à compter de midi)
 - Noël
 - 26 décembre
 - 31 décembre (l'après-midi à compter de midi)

- 11.02 a) Lorsqu'un ou plusieurs jours de fêtes coïncident avec un ou plusieurs jours où l'employé régulier ou saisonnier jouit normalement d'un congé selon les cédules de travail fixées en vertu de cette convention, ce jour de fête ou ces jours de fêtes est reporté ou sont reportés au premier ou deux premiers jours ouvrables qui précèdent ou qui suivent tel congé.
- b) Nonobstant les dispositions mentionnées au paragraphe (a) ci-dessus, si par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, l'une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions du présent article s'appliquent au jour indiqué dans la proclamation.
- 11.03 a) Sauf si l'employé reçoit une compensation en vertu du Programme de sécurité pour les employés réguliers, le salaire de l'employé ne doit pas être réduit par suite du fait que l'un ou l'autre des jours de fêtes ci-dessus mentionnés tombe ou est reporté pendant leur semaine régulière de travail.
- b) Le paragraphe précédent est sans préjudice aux droits d'un employé d'être rémunéré conformément aux autres dispositions de cette convention, pour tout travail effectué pendant l'un des jours de fêtes ci-dessus mentionnés.
- 11.04 Pour avoir droit au bénéfice prévu au paragraphe 11.03 (a), un employé doit être un employé régulier ou saisonnier et avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
1. Maladie ou accident. En tel cas, la Compagnie pourra exiger un certificat médical.
 2. Congé autorisé et payé en vertu de la présente convention.
 3. Service de juré ou de témoin prévu à la présente convention.
 4. Permission préalable obtenue de la Compagnie.
- De plus, l'employé saisonnier devra avoir complété quinze (15) jours de travail avant la fête dans la saison.

ARTICLE 12:

VACANCES

- 12.01 La période pendant laquelle un employé acquiert le droit aux vacances s'étend du 1^{er} juillet au 30 juin. Cette période sert d'année de référence.

- 12.02 Un employé qui, au cours de l'année de référence, n'a pas complété un an d'ancienneté, a droit à un (1) jour de vacances payé par mois de travail (maximum 10 jours). La paye de ses vacances sera l'équivalent de quatre pourcent (4%) de son salaire total brut durant l'année de référence.
- 12.03 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété un an d'ancienneté a droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- 12.04 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété trois (3) ans d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- 12.05 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété dix (10) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- 12.06 Un employé qui, au cours de l'année de référence, a complété vingt (20) ans d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.
- 12.07 La rémunération des vacances prévues aux paragraphes 12.03 à 12.06 est basée sur le taux de salaire hebdomadaire régulier en vigueur à la prise des vacances.
- 12.08 Nonobstant le paragraphe 12.07 ci-dessus, la rémunération des vacances prévues aux paragraphes 12.03 à 12.06 de l'employé absent pour cause de maladie sur une période cumulative de six (6) mois ou plus au cours de l'année de référence ou mis à pied pour une période de trois (3) mois ou plus au cours de l'année de référence, équivaut à deux pourcent (2%) du salaire total brut durant l'année de référence pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit en raison de son ancienneté.
- 12.09 Il n'est pas permis d'accumuler les vacances d'une année à l'autre et celles-ci doivent être prises dans l'année qui suit l'année de référence où elles ont été gagnées. Par exception et pour des raisons spéciales, la Compagnie pourra permettre à un employé de reporter à l'année suivante une (1) semaine de vacances.
- 12.10 La Compagnie déterminera les périodes par service, compte tenu des exigences des opérations. Les employés d'un service choisissent la date de leur congé de vacances par ancienneté. Ce choix doit être fait avec diligence par chaque employé pour que le choix de tous les employés soit complété avant le 15 avril pour les vacances à prendre entre le 1^{er} mai et le 15 novembre et avant le 15 octobre pour les vacances à prendre entre le 15 novembre et le 30 avril. Cependant, durant la période du 15 novembre au 30 avril, pas plus d'un employé par service pourra prendre ses vacances en même temps. Toutefois,

selon les exigences du Service, la Compagnie pourra, durant cette période, reporter les dates de prise de vacances d'un employé. Les vacances se prennent d'une manière continue en autant qu'il est possible de le faire, sauf qu'un employé ne peut choisir plus de trois (3) semaines consécutives de vacances.

- 12.11 L'employé reçoit sa paye de vacances avant son départ en vacances.
- 12.12 Un employé ne peut être rappelé au travail durant sa période de vacances.
- 12.13 Si l'une des fêtes mentionnées à l'article 11 survient ou est reportée durant la période de vacances d'un employé, cet employé aura droit à une (1) journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux de salaire régulier.
- 12.14 L'employé qui cesse d'être à l'emploi de la Compagnie par suite de congédiement, départ volontaire, mise à pied ou autre raison, a droit lors de son départ au paiement des vacances annuelles selon les modalités prévues aux paragraphes précédents, s'il ne les a pas alors prises, et en plus à une rémunération équivalente à 4, 6, 8, 10% du salaire total brut gagné depuis le 1^{er} juillet précédant son départ, conformément au nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit en raison de son ancienneté.

ARTICLE 13:

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 13.01 Tout congé de maternité sera sujet aux critères prévus à l'ordonnance N° 17, 1978. Toutefois, un tel congé pourrait se prolonger jusqu'à une période maximum de trois (3) mois après l'accouchement mais uniquement et exclusivement dans le cas d'une employée régulière qui allaite son enfant.

ARTICLE 14:

MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 Toute mesure disciplinaire imposée à un employé doit lui être confirmée avec diligence par écrit, en indiquant les motifs de cette mesure. Une copie de cet avis doit en même temps être transmise au Syndicat.

- 14.02 La signature par un employé de tout avis ou document prévu au présent article n'implique pas reconnaissance par lui de la véracité des faits qui y sont mentionnés.
- 14.03 Une réprimande écrite au dossier d'un employé est automatiquement annulée après dix-huit (18) mois, sauf si cette réprimande est alors l'objet d'un grief non réglé.

ARTICLE 15:

DIVERS

- 15.01 Cette convention peut, pendant sa durée, être modifiée par entente mutuelle.
- 15.02 Toute disposition de cette convention, qui enfreindrait la législation fédérale ou provinciale, est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.
- 15.03 La Compagnie doit fournir une copie de cette convention à chaque employé et dix (10) copies au Syndicat.
- 15.04 L'employeur doit fournir au Syndicat, à la signature de la convention, une liste de tous les employés inclus dans l'unité de négociation indiquant leur nom, numéro d'emploi, date d'ancienneté, titre de leur occupation et salaire. Le Syndicat doit être immédiatement informé, par écrit, de toute modification, addition ou suppression à ladite liste.
- 15.05 Le Syndicat doit fournir par écrit à la Compagnie le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- La Compagnie fournira au Syndicat le nom des personnes à qui toute correspondance relative à la convention collective doit être adressée.
- 15.06 Disposition raisonnable et coopération
- La Compagnie convient de continuer à prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés; Le Syndicat et les employés coopéreront avec la Compagnie à cette fin.

- 15.07 Tout avis ou document qui doit être adressé au Syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé à l'adresse suivante:

Syndicat des Travailleurs de
l'Énergie et de la Chimie,
495, rue Bayard,
Québec, P.Q.
G1K 4S7

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

- 15.08 Lorsque les parties consentent expressément à renoncer à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.

- 15.09 La Compagnie ne peut considérer un employé responsable d'un accident, en raison du seul fait de cet accident.

- 15.10 La Compagnie transmettra au Syndicat au moins sept (7) jours avant leur entrée en vigueur le texte de tout nouveau règlement d'ordre général concernant la discipline.

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

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

ARTICLE 16:

SERVICE DE JURÉ OU TÉMOIN

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

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

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

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

ARTICLE 17:

ÉLECTIONS

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

ARTICLE 18:

CONGÉS SPÉCIAUX

18.01 Sur demande, la Compagnie permettra à un employé régulier de s'absenter de son travail sans perte de son salaire régulier pour chaque jour qui coïncide avec une journée normale de travail.

a) cinq (5) jours consécutifs de calendrier, dont le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son époux, de son épouse;

b) quatre (4) jours consécutifs de calendrier, dont le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son enfant;

- c) trois (3) jours consécutifs de calendrier, dont le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son père ou de sa mère;
- d) deux (2) jours consécutifs de calendrier, dont le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère;
- e) un (1) jour, soit le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de sa bru ou de son gendre;
- f) à l'occasion de la naissance ou l'adoption de son enfant, le jour de l'événement;
- g) à l'occasion d'un changement de son domicile nécessitant le déménagement de son ameublement, le jour du déménagement.

ARTICLE 19:

PROGRAMME DE SÉCURITÉ POUR LES EMPLOYÉS RÉGULIERS

- 19.01 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 contenues dans les polices maîtresses desdites polices d'assurance.

ARTICLE 20:

TEMPÊTES

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

ARTICLE 21:

ANNEXES

21.01 Les différentes annexes font partie de la présente convention.

ARTICLE 22:

DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 Cette convention collective de travail entrera en vigueur à la date de sa signature et se terminera le 31 mai 1983. Les clauses et les annexes faisant partie de ladite convention n'ont d'effets rétroactifs que lorsque expressément spécifié.

ANNEXE "A"

CONVENTION COLLECTIVE CONCLUE

ENTRE

CASTEL, division d'Ultramar Canada Inc.
345, rue Fortin, Ville Vanier, Québec

Ci-après appelée "La Compagnie",

PARTIE DE PREMIÈRE PART

ET

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

Ci-après appelé "Le Syndicat",

PARTIE DE DEUXIÈME PART.

A.01 La présente convention s'applique à: "Tous les répartiteurs salariés au sens du Code du travail".

A.02 Tous les articles de la convention collective conclue entre la Compagnie et le Syndicat relativement aux:

"Employés de bureau, salariés au sens du Code du travail, y compris le concierge et les commis au garage et à l'entrepôt du Bassin Louise, à l'exception des représentants aux ventes (vendeurs), du comptable en chef division détail, du directeur des ventes d'équipement détail, du directeur des ventes d'huile détail, de l'analyste senior au Marketing, du directeur-adjoint du service à la clientèle, du comptable en chef de la division de gros et du comptable de la même division, du superviseur de la section vente et location d'équipement, de l'officier à l'administration, de la secrétaire administrative, de l'officier au service de la paie et bénéfices marginaux, du directeur du service de la perception (détail), du directeur du service de la perception (gros), du relationniste au service de la perception, du directeur des relations extérieures, du chef-commis aux ventes, du directeur du service des achats d'équipement, du directeur du service à la clientèle (brûleurs), du directeur du service technique, du directeur du service des ventes de gazoline et lubrifiants."

s'appliquent aux employés visés par la présente convention, sauf pour les articles et annexes suivants:

1.01	9.01	11.01
4.02	9.03	11.02
4.04	10.01	12.09
4.08	10.02	Annexe "C"
8.02	10.09	

Ceux-ci sont remplacés par les textes suivants.

A.03 La présente convention est une convention distincte et les employés visés par la présente annexe ont une liste d'ancienneté distincte qui est établie à la fin de la présente annexe.

A.04 Il ne peut y avoir aucun chevauchement entre les deux unités d'accréditation ci-après décrites:

1. "Tous les répartiteurs salariés au sens du Code du travail."
2. "Les employés de bureau, salariés au sens du Code du travail, y compris le concierge et les commis au garage et à l'entrepôt du Bassin Louise, à l'exception des représentants aux ventes (vendeurs), du comptable en chef division - détail, du directeur des ventes d'équipement - détail, du directeur des ventes d'huile - détail, de l'analyste senior au Marketing, du directeur-adjoint du service à la clientèle, du comptable en chef de la division de gros et du comptable de la même division, du superviseur de la section vente et location d'équipement, de l'officier à l'administration, de la secrétaire administrative,

de l'officier au service de la paie et bénéfices marginaux, du directeur du service de la perception (détail), du directeur du service de la perception (gros), du relationniste au service de la perception, du directeur des relations extérieures, du chef-commiss aux ventes, du directeur du service des achats d'équipement, du directeur du service à la clientèle (brûleurs), du directeur du service technique, du directeur du service des ventes de gazoline et lubrifiants."

L'application et l'administration de leur convention collective doit se faire de manière distincte et séparée.

A.05 Liste d'ancienneté des employés visés par la présente annexe.

	<u>DATE D'EMPLOI</u>
GUÉNETTE, Benoit	3 juillet 1961
BEAULIEU, Camille	25 octobre 1970

ARTICLE 1:

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est le détenteur d'un certificat d'accréditation syndicale, qui lui a été émis le 18 mars 1975 par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec, Service du droit d'Association, et qu'il est en conséquence l'agent négociateur exclusif pour tous et chacun des salariés visés par ce certificat d'accréditation syndicale, savoir:

"Tous les répartiteurs salariés au sens du Code du travail."

ARTICLE 4:

ACTIVITÉS SYNDICALES

4.01 Lorsque le comité syndical aura à discuter des questions qui se rapportent exclusivement aux membres de l'unité décrite dans l'Annexe "A" et seulement à cette occasion, au plus un (1) délégué choisi parmi ces membres pourra faire partie du comité visé à l'article 4.01 de la convention couvrant les employés de bureau.

4.02 Le Syndicat informera la Compagnie du nom du délégué qu'il a choisi parmi les membres de l'unité.

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

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

- a) s'il s'agit de séances de négociations directes en vue du renouvellement de la convention collective et des rencontres convoquées par un officier de conciliation, le membre du comité syndical faisant partie de l'unité d'accréditation des répartiteurs;
- b) s'il s'agit de rencontres autres que celles visées au sous-paragraphe (a), un employé choisi par le syndicat parmi les délégués d'atelier et les membres du comité syndical.

4.08 Moyennant un préavis écrit de quatre (4) jours ouvrables indiquant le nom des employés et la durée de l'absence requise, à la demande du Syndicat, la Compagnie, eu égard cependant aux nécessités du service, accordera aux employés désignés par le Syndicat, mais dont le nombre n'excédera pas un (1) à la fois, un congé sans solde d'une durée n'excédant pas trente (30) jours afin de leur permettre d'assister à des congrès, journées d'étude ou autres activités syndicales similaires. Le total des congés pour l'ensemble des employés n'excédera pas trente (30) jours par année civile. Durant ce congé, un employé bénéficiera des dispositions de la présente convention comme s'il avait été au travail, sauf que la Compagnie ne sera pas tenue de payer de rémunération.

ARTICLE 8:

ANCIENNETE

8.02 a) Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé à l'essai doit avoir accompli cent quatre-vingts (180) jours cumulatifs de travail. Cette période terminée, son ancienneté rétroagit à la date de son embauchage.

b) Statut de l'employé

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

L'employé à l'essai signifie tout employé visé par la présente convention, embauché pour remplir un poste régulier devenu vacant de façon permanente ou un nouveau poste régulier et qui compte moins de cent quatre-vingts (180) jours cumulatifs de travail dans le poste.

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

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

ARTICLE 9:

SALAIRES ET OCCUPATIONS

- 9.01 Les employés affectés à l'établissement de la Compagnie au Bassin Louise, et occupant les fonctions mentionnées à l'Annexe "B" attachée à la présente convention, sont rémunérés aux taux de salaire hebdomadaire indiqués à telle annexe en regard de leur occupation respective, sujet cependant aux autres dispositions de la présente convention.
- 9.03 Compte tenu des exigences du service à la clientèle, la pratique passée continuera de s'appliquer concernant le remplacement temporaire de répartiteurs par des commis de bureau, de même que le remplacement temporaire des commis de bureau par des répartiteurs.

ARTICLE 10:

HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 La semaine de travail des répartiteurs est de trente-neuf (39) heures, réparties selon les cédules suivantes:
- a) Du 1er mai au 15 septembre:
1. Du lundi au samedi (inclusivement):
de 6:00 heures à 20:30 heures.
 2. Du lundi au vendredi (inclusivement):
de 6:00 heures à 15:30 heures.
- b) Du 16 septembre au 30 avril:
1. Du lundi au samedi (inclusivement):
de 6:00 heures à 20:30 heures;

2. Du lundi au samedi (inclusivement):
de 17:30 heures à 8:00 heures;
3. Du lundi au vendredi (inclusivement):
de 15:30 heures à 0:30 heure;
4. Du lundi au samedi (inclusivement):
de 18:00 heures à 0:30 heure;
De novembre à février (inclusivement):
Du lundi au samedi (inclusivement):
de 6:00 heures à 12:30 heures.

Pour chaque cédule dont la période de travail est échelonnée sur une période de plus de huit heures consécutives, les salariés ont droit à une période de repas non rémunérée d'une (1) heure et trente (30) minutes. Cette période de repas doit être prise, autant que possible, au milieu de la cédule de travail.

- 10.02 Les employés ont droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune par jour à un temps désigné par leur supérieur immédiat. Ils ont droit à une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes pour tout travail de temps supplémentaire d'au moins deux (2) heures, s'il y a continuité entre ce travail et leur cédule régulière de travail.
- 10.08 Période d'attente
Sur demande de la Compagnie, un répartiteur devra rester en période d'attente (stand-by) afin de répondre aux appels des livreurs:
- a) Si cette période d'attente a lieu du lundi au samedi (inclusivement), la pratique passée continuera de s'appliquer et le répartiteur ne recevra aucune rémunération pour cette période d'attente.
 - b) Si cette période d'attente a lieu le dimanche ou un des jours de fêtes prévus à l'article 11.01, le répartiteur qui selon sa cédule de travail n'a pas à être en fonction cette journée-là recevra une rémunération de \$25.00 pour la période d'attente.
- 10.09 L'employé ne pouvant se rapporter au travail à l'heure et au jour prévus à sa cédule de travail devra avertir son supérieur immédiat au moins une (1) heure avant le temps où il devait débiter son travail conformément à sa cédule de travail.

ARTICLE 11:

JOURS DE FÊTES

- 11.01 Les jours de fêtes suivants sont chômés:
- 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 Grâce
 - Noël
 - 26 décembre

Une (1) journée sera ajoutée aux vacances annuelles de l'employé. Cette journée remplace les demi-journées du 24 et 31 décembre qui ne sont pas chômées.

- 11.02
- a) Si, par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, l'une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions du présent article s'appliquent au jour indiqué dans la proclamation.
 - b) Lorsqu'un ou plusieurs jours de fêtes coïncident avec un ou plusieurs jours où l'employé jouit normalement d'un congé selon les cédules de travail fixées en vertu de cette convention, ce jour de fête ou ces jours de fêtes est reporté ou sont reportés et s'ajoutent aux vacances annuelles de l'employé concerné. Cependant, la compensation d'un jour de fête ainsi reporté sera basée sur une période de neuf heures (9h00).

ARTICLE 12:

VACANCES

- 12.09 Les vacances seront prises aux dates choisies par les employés au cours de la période commençant le 1er mai et se terminant le 15 septembre. Le choix des vacances se fait par ancienneté.

Ce choix doit être fait avec diligence par chaque employé pour que le choix de tous les employés soit complété avant le 15 avril. Les vacances se prennent d'une manière continue en autant qu'il est possible de le faire, sauf qu'un employé ne peut choisir plus de trois (3) semaines consécutives de vacances.

12.

04.

...33/

...32/

ANNEXE "B"

OCCUPATIONS

TAUX DE SALAIRE HEBDOMADAIRE

<u>Date de la signature</u>	<u>1^{er} mars 1981</u>	<u>1^{er} août 1981</u>	<u>1^{er} juillet 1982</u>	
	\$ 231.	\$ 248.	\$ 274.	\$ 303.
<u>Classe No. 1:</u>				
Commis, Service à la clientèle				
Commis-comptabilité, contrôle, stocks d'huile, équipement et lubrifiants				
Commis-comptabilité, comptes payables				
Commis-comptabilité, recettes et déboursés				
Commis-comptabilité, contrôle "Output" I & CS				
	\$ 221.	\$ 238.	\$ 264.	\$ 293.
<u>Classe No. 2:</u>				
Auxiliaires en informatique				
Commis-comptabilité, facturation huile et équipement				
Commis, dépôts				
Commis-comptabilité, service				
Employés de secrétariat				
Téléphonistes/réceptionnistes				
Commis, garage				
Commis-comptabilité, contrôle location d'équipement				
Messageur				
Concierger				
Répartiteur Senior	\$ 348.	---	\$ 380.	\$ 412.
Répartiteur Junior	\$ 274.	---	\$ 289.	\$ 304.

S'ajoute aux taux de salaire hebdomadaire ci-haut mentionnés, une prime à l'ancienneté qui s'établit comme suit:

Après un an d'ancienneté	:	\$4.00 par semaine
Après deux ans d'ancienneté	:	\$5.00 par semaine
Après trois ans d'ancienneté	:	\$7.00 par semaine
Après quatre ans d'ancienneté	:	\$8.00 par semaine
Après cinq ans d'ancienneté	:	\$8.00 par semaine

pour un total maximum de \$32.00 par semaine pour la prime à l'ancienneté.

Note: L'employé à l'essai recevra \$10.00 en moins que les taux de salaire hebdomadaire décrits dans les occupations ci-haut mentionnées.

N.B. Le taux horaire est déterminé en divisant le salaire hebdomadaire régulier d'un employé par le nombre d'heures de travail de sa cédule régulière de travail hebdomadaire.

ANNEXE "C"

LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS

		<u>DATE D'EMPLOI</u>
GENEST,	Louis-Philippe	1 juin 1939
RICHARDSON,	Mildred	4 mars 1943
LAFORCE,	Jean-Marie	26 janvier 1948
* HAINS,	Émilien	1 janvier 1960
DUPUIS,	Gemma	7 août 1961
BLOUIN,	Claudette	26 février 1962
DORÉ,	Rachel	8 janvier 1963
RODRIGUE,	Charles-André	1 février 1969
DUPUIS,	Yolande	21 janvier 1970
"	"	21 janvier 1974
LÉGARÉ,	Jean-Guy	4 juillet 1972
GAMACHE,	Michel	25 septembre 1972
DESNOYERS,	Joanne Cyr	30 octobre 1972
ROBITAILLE,	Jean-Pierre	15 novembre 1973
DUSSAULT,	Lise	28 janvier 1974
CLAVEL,	Christiane	13 août 1974
ROBITAILLE,	Gilles	11 novembre 1974
MAGNAN,	Lucie	3 mai 1976
GICUÈRE,	Guy	28 juin 1976
DROLET,	Colette	25 septembre 1978
CARON,	Sylvie	4 décembre 1978
HAMEL,	Micheline	31 janvier 1979
BOIS,	Line	3 décembre 1979
CARRIER,	Brigitte	26 mai 1980

* Sujet aux conditions prévues à la lettre d'entente en date du 10 mars 1977.

LISTE DES EMPLOYÉS SAISONNIERS

THIBODEAU, Francine

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.

CASTEL, division d'Ultramar Canada Inc.

G. Bérubé

J. Bélanger

N. Matos

I. Harvey

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

J.G. Légaré

J.P. Robitaille

C.A. Rodrigue

J. Desnoyers

A. Aimé Raiche
Permanent du S.T.E.C.

Benoit Guénette

1.- LETTRE D'ENTENTE

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

2.- LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que si un ou une employé(e) se marie durant la présente convention, la Compagnie lui versera la somme de \$20.00 par année d'ancienneté, minimum de \$25.00, maximum de \$100.00, comme boni de mariage.

3.- LETTRE D'ENTENTE

Tant que Monsieur Louis-Philippe Genest demeurera à l'emploi de la Compagnie à titre de concierge, sa semaine de travail sera la suivante: la pratique actuelle sera maintenue.

4.- LETTRE D'ENTENTE

Tant que Monsieur Jean-Marie Laforce restera à l'emploi de la Compagnie à titre de messenger, il pourra se servir de la voiture de la Compagnie pour des fins personnelles, suivant la pratique établie antérieurement.

5.- LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que durant la période du 15 novembre au 30 avril, pas plus de deux (2) commis au service à la clientèle pourront prendre leurs vacances en même temps.

6.- LETTRÉ D'ENTENTE

Les parties conviennent que dans le cas où Messieurs Jean-Guy Légaré et Jean-Pierre Robitaille ainsi que Madame Yolande Dupuis cesseraient d'être à l'emploi de la Compagnie, une lettre faisant état de leurs activités au niveau du crédit et de la perception serait remise à chacun d'entre eux par la Compagnie.

7.- LETTRÉ D'ENTENTE

Les parties conviennent que l'employé 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 ou cinquième semaine de vacances. Ces dispositions s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 1982 inclusivement et seront considérés nulles et non avenues après cette date.

8.- LETTRÉ D'ENTENTE

Les parties conviennent que les heures supplémentaires travaillées par un employé régulier seront payées conformément aux dispositions contenues à l'Article 10 de la convention collective ou, au choix de l'employé 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 d'une (1) semaine de temps équivalent en congé.

9.- LETTRÉ D'ENTENTE

Le Programme de sécurité pour les employés réguliers dont il est fait mention à l'Article 19 de la présente convention entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1981.

10.- LETTRÉ D'ENTENTE

A.   compter du 1^{er} mars 1981, les cédules de travail et les heures quotidiennes de travail seront établies par la Compagnie de façon à permettre un vendredi de congé à toutes les trois (3) semaines, aux employés réguliers seulement et par rotation du personnel.

- B. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas au concierge. Quant aux commis au garage, les dispositions aux présentes s'appliquent seulement pour les mois de mai, juin, juillet, août et septembre de chaque année.
- C. Les heures non travaillées lors d'un vendredi en congé s'ajouteront aux cédules de travail et aux heures quotidiennes de travail à l'intérieur du cycle de trois (3) semaines. À cette fin, la semaine normale de travail sera de 37-1/2 - 37-1/2 - 30 heures pour une moyenne de 35 heures par semaine à l'intérieur du cycle.
- D. Les modalités décrites au paragraphe "C" ci-dessus n'auront pas pour effet d'entraîner une variation dans la paie normale d'un employé régulier. La paie sera calculée selon la moyenne des heures travaillées à l'intérieur de chaque cycle. Ces modalités n'auront également pas pour effet d'entraîner le paiement de temps supplémentaire. En conséquence, les dispositions relatives au temps supplémentaire s'appliqueront après trente-sept heures et demie (37-1/2) ou trente (30) heures par semaine selon le cas.
- E. Les cédules et les heures quotidiennes de travail seront de 8:15 à 16:45 avec une interruption d'une heure non rémunérée pour la prise de repas.
- F. Le premier cycle de vendredis en congé sera affiché par la Compagnie la semaine qui précède le 1^{er} mars 1981. Ce cycle servira à établir la rotation du personnel par la suite.
- G. Lorsqu'un vendredi de congé coïncide avec la période de vacances de l'employé régulier, un jour de fête ou autre absence autorisée, y compris celle reliée à une maladie ou accident, la rotation du personnel se poursuivra et il n'y aura pas remise d'un tel vendredi de congé.
- H. Un employé régulier n'aura pas le droit de refuser de travailler lors d'un vendredi de congé. S'il est requis de travailler lors de son vendredi de congé, ce vendredi de congé pourra être remis à une période convenue entre la Compagnie et l'employé régulier concerné.

11.- LETTRÉ D'ENTENTE

L'employé régulier dont l'occupation est comprise dans les classes n° 1 et n° 2 de l'Annexe "B" et qui est effectivement à l'emploi de la Compagnie en date de la signature de la convention recevra, à titre de rétroactivité, la somme de \$300.00 pour la période du 1^{er} octobre 1980 au 30 novembre 1980 inclusivement.

12.- LETTRÉ D'ENTENTE

Les contributions au Régime de retraite de la Compagnie pour la période du 1^{er} janvier 1980 au 31 décembre 1980, seront remises à chaque employé régulier qui a ainsi contribué.

13.- 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 additionnelles au cours de l'année 1980.

14.- LETTRÉ D'ENTENTE

Nonobstant les dispositions contenues à l'Article 10, la semaine normale de travail sera de trente-trois heures et trois quarts (33-3/4) selon les horaires établis, de la date de la signature de la présente convention jusqu'au dernier jour du mois de février 1981.

15.- LETTRÉ D'ENTENTE

Dans le cas d'une relocalisation de la place d'affaires de la Compagnie, le Syndicat en sera informé trois (3) mois à l'avance, et les représentants de la Compagnie rencontreront les représentants du Syndicat pour leur faire part des circonstances entourant une telle relocalisation.