

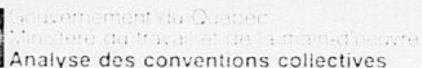
No.

NOM

21308-01

Castel

dir. CFMG inc.



Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de depot
30 Nouvelle convention		
31 Renouvellement	31024281	290424

IDENTITE

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	CASTEL DILL DE CFMC INC	8/01/95	7/9/04/23	6931
A2				Employeur
A3	345 RUE FORTIN VILLE VANDER P O	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			621308001	0000052
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND INT TRAV DES IND PETROLIERE	6931		
A5	CHIMIQUE ET ATOMIQUE #9-720	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23
01	01	03	312	2021	030	4	00	04		17
01 Inter-syndicalisme 02 Syndicat 03 Syndicat unitaire 04 Syndicat mixte 05 Syndicat mixte 06 Syndicat mixte 07 Autre disposition	01 Un employé un état un syndicat unique 02 Un employé un état un syndicat plus conf. 03 Un employé un état un syndicat unique 04 Un employé un état un syndicat plus conf. 05 Plus empl. par état un synd. plus conf. 06 Plus empl. par état un synd. plus conf. 07 Plus empl. par état plus synd. plus conf.	01 Sans objet 02 FAT-CCI 03 FAT CCI/CIC 04 CTC 05 CCI 06 CSC 07 CSO 08 CN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du B.C. Plusieurs régions 560 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bas-Saint-Louis 050 Estrie 060 Montréal-Nord 070 Montréal-Sud 080 Montréal-Metropolitain 090 Nord-Ouest 100 Côte-Nord 110 Nouveau-Québec	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Péri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Casiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Casiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et empl. garage 07 Hommes d'entretien 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrepr. Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Intérieurs 13 Ploucs municipaux 14 Pompier municipaux 15 Pompier et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et empl. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Mr. Radcliff
21308-1

MINISTÈRE DU
TRAVAIL
GESTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

11 9 37 PM '79

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

[Signature] *2N* CASTEL
[Signature] *2N* ~~une~~ division de CFMG INC. *[Signature]*

345, rue Fortin, Ville Vanier, Québec

Ci-après appelée "La Compagnie"

partie de première part;

ET

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

Ci-après appelé "Le Syndicat"

partie de seconde part.

79 MAR 24 15 25

LL

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 présente 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 semaines, pour régler la question. A défaut d'entente, le litige sera soumis à un commissaire-enquêteur 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 ses 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 classer;

- 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 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 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, les quatre (4) 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 international.

ARTICLE 5:

COTISATION SYNDICALE

5.01 Après avoir reçu de l'employé une autorisation à cette fin, la Compagnie s'engage à déduire à chaque période de paie, de la paie de chaque employé régi par cette convention, à l'emploi de la Compagnie depuis sept (7) jours, une somme équivalente à la cotisation syndicale et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, dans les huit (8) jours de la perception finale dans un mois donné, à la personne désignée à cette fin par le Syndicat. La Compagnie, en même temps, doit remettre au Syndicat la liste des cotisants.

5.02 Sécurité syndicale

Comme condition du maintien de leur emploi, les employés doivent signer la formule d'autorisation prévue au paragraphe 5.03. Les nouveaux employés devront signer cette formule à leur embauchage; dans ce dernier cas, la retenue commencera avec la période de déduction suivante.

5.03 Formule de retenue syndicale

"Je, soussigné,, autorise la Compagnie à déduire chaque semaine de mon salaire une somme équivalente à la cotisation syndicale hebdomadaire et à remettre cette somme en mon nom à la personne désignée à cette fin par le Syndicat International des Travailleurs des Industries Pétrolière, Chimique et Atomique, local 9-720."

5.04 Pour les fins du paragraphe 5.01 ci-dessus, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire est la somme qui est de temps à autre indiquée à la Compagnie par le Syndicat sous la signature de son secrétaire-trésorier, qui est également autorisé à indiquer de temps à autre à la Compagnie à qui le chèque prévu au paragraphe 5.01 doit être remis.

5.05 En considération des déductions et de la remise des cotisations syndicales par la Compagnie, le Syndicat consent à indemniser et à protéger la Compagnie de toute réclamation ou responsabilité découlant ou résultant de l'application des paragraphes 5.01 à 5.04.

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 (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

Lors que 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. A 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 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.

6.15 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.

6.16 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 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'activité 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.

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 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 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.

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.

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.
- 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.

8.04

- 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 de 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.

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 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, 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 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 de CFMG INC, membres de S.I.T.I.P.C.A., rendant inopérant le travail fait par des employés de l'unité de négociation, un employé régulier doit recevoir un avis minimum de 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 suivants 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. 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 constituent pas, pour les fins de la présente convention, un transfert temporaire.
- 9.06
- a) Les salaires sont payés par chèque chaque semaine, au plus tard le jeudi.
 - 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 ET HORAIRES

- 10.01 La semaine régulière de travail sera de:
- 1. Trente-deux heures et demie ($32\frac{1}{2}$) pour le personnel régulier de bureau, à raison de cinq (5) journées de six heures trente, du lundi au vendredi inclusivement.

Les heures quotidiennes de travail sont:

- a) de 7:00 à 15:00 heures;
- b) de 8:30 à 16:30 heures,

Dans ces cas, une période d'une heure et trente minutes est allouée pour la prise de repas.

- c) de 15:00 à 22:00 heures,

Dans ce cas, une période de trente (30) minutes non rémunérée est allouée pour la prise de repas.

En ce qui concerne les cédules de travail décrites aux sous-paragraphes (a) et (c) du paragraphe 1 de l'article 10.01, ces cédules de travail s'appliquent à un employé saisonnier.

- 2. Trente-deux heures et demie ($32\frac{1}{2}$) pour le concierge, à raison de cinq (5) journées de six heures trente minutes, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures quotidiennes de travail sont de 17 à 24 heures. Une période de trente (30) minutes non payée est allouée pour la prise de repas.
- 3. Quarante (40) heures pour les techniciens à raison de cinq (5) journées de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures quotidiennes de travail sont réparties comme suit: 8:00 à 12:00 heures, 13:00 à 17:00 heures.
- 4. Trente-deux heures et demie ($32\frac{1}{2}$) pour les commis de garage réparties comme suit:
 - a) Cinq (5) journées de cinq (5) heures et une journée de sept heures et trente minutes ($7\frac{1}{2}$), du lundi au dimanche. Les heures quotidiennes sont réparties comme suit: du lundi au vendredi, de 16:30 à 21:30 heures. Le samedi ou le dimanche, au choix de l'employé, de 8:30 à 12:30 heures, de 14:00 à 17:30 heures.

Cette cédule de travail s'applique à un employé saisonnier.

- b) Cinq (5) journées de six heures et trente minutes ($6\frac{1}{2}$) du lundi au vendredi inclusivement de 8:30 à 16:30 heures. Dans ce cas, une période d'une heure et trente minutes ($1\frac{1}{2}$) non rémunérée est allouée pour la prise de repas.

10.02

Pour la période du 15 novembre au 15 mars, la semaine régulière de travail sera de:

1. Trente-trois heures et trois quarts ($33\frac{3}{4}$) pour le personnel régulier de bureau, à raison de cinq (5) journées de six heures et trois quarts ($6\frac{3}{4}$), du lundi au vendredi inclusivement.

Les heures quotidiennes de travail sont:

- a) de 7:00 à 15:00 heures;
- b) de 8:30 à 16:30 heures.

Dans ces cas, une période d'une heure et quinze minutes est allouée pour la prise de repas.

- c) de 14:45 à 22:00 heures.

Dans ce cas, une période de trente (30) minutes non rémunérée est allouée pour la prise de repas.

En ce qui concerne les cédules de travail décrites aux sous-paragraphes (a) et (c) du paragraphe 1 de l'article 10.02, ces cédules de travail s'appliquent à un employé saisonnier.

2. Trente-trois heures et trois quarts ($33\frac{3}{4}$) pour le concierge, à raison de cinq (5) journées de six heures et trois quarts ($6\frac{3}{4}$), du lundi au vendredi inclusivement. Les heures quotidiennes de travail sont de 16:45 à 24:00 heures. Une période de trente (30) minutes non payée est allouée pour la prise de repas.
3. Quarante (40) heures pour les techniciens à raison de cinq (5) journées de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures quotidiennes de travail sont réparties comme suit: 8:00 à 12:00 heures, 13:00 à 17:00 heures.
4. Trente-trois heures et trois quarts ($33\frac{3}{4}$) pour les commis de garage réparties comme suit:
 - a) Cinq (5) journées de cinq (5) heures et une journée de huit heures et trois quarts ($8\frac{3}{4}$), du lundi au dimanche. Les heures quotidiennes sont réparties comme suit: du lundi au vendredi de 16:30 à 21:30 heures. Le samedi ou le dimanche, au choix de l'employé, de 8:30 à 12:30 heures, de 13:45 à 18:30 heures.

Cette cédule de travail s'applique à un employé saisonnier.

- b) Cinq (5) journées de six heures et trois quarts ($6\frac{3}{4}$) du lundi au vendredi inclusivement de 8:30 à 16:30 heures. Dans ce cas, une période d'une heure et un quart ($1\frac{1}{4}$) non rémunérée est allouée pour la prise de repas.

- 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 mentionnées à l'article 10.01 et à l'article 10.02 ou, 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 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 demie 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 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
 - 1er lundi d'août
 - Fête du Travail
 - Action de Grâces
 - 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) Le salaire des employés 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 précédent 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 mai au 30 avril. 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 quatre (4) 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 douze (12) 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 1er 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 1er mai précédant son départ, conformément au nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit en raison de son ancienneté.
- 12.15 Nonobstant les paragraphes 12.04 à 12.06, un employé qui a atteint quatre (4) ans, douze (12) ans et vingt (20) ans d'ancienneté entre le 1er mai et le 31 décembre, a droit à sa troisième, quatrième ou cinquième semaine de vacances.

ARTICLE 13:

CONGE DE MATERNITE

L'employée enceinte doit quitter son travail à la fin du septième (7ième) mois de sa grossesse; elle peut cependant quitter son travail avant la fin du septième (7ième) mois sur présentation d'un certificat médical attestant qu'elle ne peut accomplir les exigences normales de la tâche.

L'employée devra réintégrer son travail au plus tard au début de la septième (7ième) semaine qui suit la date de l'accouchement ou de la fausse couche, sauf certificat médical au contraire. Si l'employée ne s'est pas présentée à son travail à la fin de cette période, elle sera considérée comme ayant donné volontairement sa démission.

L'employeur se réserve le droit de faire examiner l'employée par un médecin désigné par lui; celui-ci pourra procéder à tout examen, sauf l'examen gynécologique. Les honoraires de ce médecin sont à la charge de l'employeur.

Durant la période où l'employée est absente pour cause de maternité, elle ne reçoit aucun traitement.

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 vingt (20) 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 International des Travailleurs
des Industries Pétrolière, Chimique et
Atomique,
6000 est, Boulevard Métropolitain,
Suite 122, St-Léonard,
Montréal H1S 1B1

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

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

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:

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

19.01

Les employés sont couverts par un régime d'assurance-groupe dont les modalités générales prévues à l'Annexe "D" de la présente convention.

Tous les termes et conditions particulières gouvernant ce régime sont contenues dans les polices maîtresses de ce régime.

19.02

La part contributoire des employés et de la Compagnie à un tel régime sera la même que celle qui existait au moment de la signature de la convention.

19.03

L'employé absent du travail pour cause de maladie pourra bénéficier du régime d'assurance prévu au paragraphe .01 du présent article à compter de la première journée ouvrable d'absence dans le cas d'une absence suite à un accident qui ne relève pas de la Commission des Accidents de Travail ou une absence pour cause de maladie qui nécessite l'hospitalisation.

L'employé absent du travail pour cause de maladie ne nécessitant pas l'hospitalisation pourra bénéficier du régime d'assurance mentionné précédemment à compter de la deuxième journée ouvrable d'absence. Pour les fins d'application du présent paragraphe, la Compagnie peut requérir l'employé de lui remettre un certificat médical et/ou de subir aux frais de la Compagnie un examen médical par un médecin choisi par elle.

- 19.04 Tout employé ayant au moins quatre-vingt-dix (90) jours de service auprès de la Compagnie devra contribuer au régime d'assurance selon les modalités prévues au paragraphe .02 du présent article. Cet employé devra contribuer à l'ensemble du régime sauf le Programme d'assurance-accident "Hi-Limits" qui lui sera facultatif.

ARTICLE 20:

REGIME DE PENSION

- 20.01 Pendant la durée de la convention, les parties conviennent de maintenir en vigueur le régime de pension des employés.
- 20.02 La part contributoire des employés et de la Compagnie à un tel régime sera la même que celle qui existait au moment de la signature de la convention.
- 20.03 Tout employé ayant au moins quatre-vingt-dix (90) jours de service auprès de la Compagnie devra contribuer au régime selon les modalités du régime.

ARTICLE 21:

CONGES-MALADIE

- 21.01 Tout employé régulier à temps plein a droit le 1er décembre 1978 à un crédit-maladie de trois (3) jours et, par la suite, à un crédit-maladie de trois (3) jours, le 1er décembre de chaque année.

Les crédits-maladie seront monnayables au 30 novembre de chaque année, s'ils n'ont pas été utilisés, et payables le 15 décembre.

Lorsqu'ils sont monnayés, le paiement est effectué selon le taux régulier en vigueur au 30 novembre.

Lorsqu'ils sont utilisés, le paiement est effectué selon le salaire que le salarié aurait reçu s'il avait travaillé.

Dans le cas de nouveaux salariés ayant débuté après le 1er décembre 1978 ou suivant le cas, après le 1er décembre de chaque année et ayant complété par après quatre-vingt-dix (90) jours de service continu, le nombre de jours de congé-maladie prévu dans le présent paragraphe sera déterminé au prorata du nombre de mois travaillé dans l'année. Le salarié ayant débuté après le 15 du mois, recevra des crédits pour le mois suivant.

Nonobstant toute disposition à ce contraire, le salarié quittant son emploi avant la date où les crédits-maladie deviennent monnayables, a droit à une compensation déterminée au prorata du nombre de mois travaillé depuis le 1er décembre 1978 ou suivant le cas, depuis le 1er décembre de chaque année, à raison d'un quart (1/4) de journée par mois. Pour fins de calcul, le quart (1/4) de journée est accordé pour le mois où le départ a lieu, si celui-ci survient après le 15.

Dans le cas d'un salarié quittant son emploi avant la date où les crédits-maladie deviennent monnayables et qui, au moment de son départ, a utilisé plus de crédits-maladie que le nombre de mois travaillé lui permettait, conformément à l'alinéa précédent, celui-ci devra rembourser les crédits-maladie utilisés en trop. Ce remboursement sera fait à même la paye de départ de l'employé.

ARTICLE 22:

TEMPETES

- 22.01 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 23:

ANNEXES

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

ARTICLE 24:

DUREE DE LA CONVENTION

24.01

Cette convention collective de travail entrera en vigueur le jour de sa signature et se terminera le 30 septembre 1980. Les clauses et les annexes, faisant partie de ladite convention, n'ont d'effets rétroactifs que lorsque expressément spécifiés.

ANNEXE "A"

CONVENTION COLLECTIVE CONCLUE

ENTRE

CASTEL, ~~(une)~~ division de CFMG INC~~x~~
345, rue Fortin, Ville Vanier, Québec

Ci-après appelée "la Compagnie",

PARTIE DE PREMIERE PART

ET

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

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:

"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 représen-
tants 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 clien-
tèle, 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	9.03	12.09
4.02	10.01	19.04
4.04	10.02	20.03
4.08	10.09	21.01
8.02	11.01	ANNEXE "C"
9.01	11.02	

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 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."

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> 3 juillet 1961 25 octobre 1970
	GUENETTE, Benoit	
	BEAULIEU, Camil	

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 présente convention.

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 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
1er lundi d'août
Fête du Travail
Action de Grâces
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 six heures et trente minutes (6h30),

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.

ARTICLE 19:

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

19.04

Tout employé ayant au moins cent quatre-vingts (180) jours cumulatifs de service auprès de la Compagnie devra contribuer au régime d'assurance selon les modalités prévues au paragraphe .02 du présent article. Cet employé devra contribuer à l'ensemble du régime, sauf le Programme d'assurance-accident "Hi-Limits" qui lui sera facultatif.

ARTICLE 20:

REGIME DE PENSION

- 20.03 Tout employé ayant au moins cent quatre-vingts (180) jours cumulatifs de service auprès de la Compagnie, devra contribuer au régime selon les modalités du régime.

ARTICLE 21:

CONGES-MALADIE

- 21.01 Tout employé régulier à temps plein a droit au 1er décembre 1978 à un crédit-maladie de trois (3) jours et, par la suite, à un crédit-maladie de trois (3) jours, le 1er décembre de chaque année.

Les crédits-maladie seront monnayables au 30 novembre de chaque année, s'ils n'ont pas été utilisés, et payables le 15 décembre.

Lorsqu'ils sont monnayés, le paiement est effectué selon le taux régulier en vigueur au 30 novembre.

Lorsqu'ils sont utilisés, le paiement est effectué selon le salaire que le salarié aurait reçu, s'il avait travaillé.

Dans le cas de nouveaux salariés ayant débuté après le 1er décembre 1978 ou suivant le cas, après le 1er décembre de chaque année et ayant complété par après cent quatre-vingts (180) jours cumulatifs de service, le nombre de jours de congés-maladie prévu dans le présent paragraphe sera déterminé au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année. Le salarié ayant débuté après le 15 du mois, recevra des crédits pour le mois suivant.

Nonobstant toute disposition à ce contraire, le salarié quittant son emploi avant la date où les crédits-maladie deviennent monnayables, a droit à une compensation déterminée au prorata du nombre de mois travaillé depuis le 1er décembre 1978 ou suivant le cas, depuis le 1er décembre de chaque année, à raison d'un quart ($\frac{1}{4}$) de journée par mois. Pour fins de calcul, le quart ($\frac{1}{4}$) de journée est accordé pour le mois où le départ a lieu, si celui-ci survient après le 15.

Dans le cas d'un salarié quittant son emploi avant la date où les crédits-maladie deviennent monnayables et qui, au moment de son départ, a utilisé plus de crédits-maladie que le nombre de mois travaillé lui permettait, conformément à l'alinéa précédent, celui-ci devra rembourser les crédits-maladie utilisés en trop. Ce remboursement sera fait à même la paie de départ de l'employé.

ANNEXE "B"

OCCUPATIONS

TAUX DE SALAIRE HEBDOMADAIRE
23 avril 1979 1er novembre 1979

Classe #1:

Techniciens

Classe #2:

\$ 185.

\$ 205.

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" C.D.S.

Classe #3:

\$ 175.

\$ 195.

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

Messenger

Concierge

Répartiteur senior

\$ 291.

\$ 316.

Répartiteur junior

234.

259.

ANNEXE "C"

LISTE DES EMPLOYES REGULIERS

		<u>DATE D'EMPLOI</u>	
GENEST,	Louis-Philippe	1 juin	1939
RICHARDSON,	Mildred	4 mars	1943
LAFORCE,	Jean-Marie	26 janvier	1948
* HAINS,	Emilien	1 janvier	1960
DUPUIS,	Gemma	7 août	1961
BLOUIN,	Claudette	26 février	1962
DORE,	Rachel	8 janvier	1963
RODRIGUE,	Charles-André	1 février	1969
LANSEIGNE,	Yolande	21 janvier	1970
"	"	21 janvier	1974
FORTIN,	Denise	9 août	1971
LEGARE,	Jean-Guy	4 juillet	1972
GAMACHE,	Michel	25 septembre	1972
DESNOYERS,	Joanne	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
GIGUERE,	Guy	28 juin	1976
DROLET,	Colette	25 septembre	1978

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

LISTE DES EMPLOYES SAISONNIERS

BOLDUC, Elise

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 "D"

MODALITES GENERALES DES REGIMES D'ASSURANCE-GROUPE
ET DU REGIME DE PENSION

La présente annexe reproduit certaines modalités générales d'application du régime d'assurance-groupe et du régime de pension qui s'appliquent aux employés visés par l'article 1.01 de la présente convention et l'article A.01 de la présente convention.

Tout employé participant aux différents régimes recevra un certificat individuel d'assurance où seront indiquées les prestations auxquelles il a droit et qui contiendra un résumé des termes et conditions des polices en vigueur.

Les différentes couvertures du régime d'assurance-groupe sont les suivantes:

- a) Assurance-vie;
- b) Soins médicaux supplémentaires pour les employés et leurs personnes à charge;
- c) Revenu en cas d'invalidité;
- d) Assurance-accident "Hi-Limits"

Les modalités générales énumérées dans cette annexe sont complétées par le livret jaune intitulé: "Votre programme de sécurité, Canadian Fuel Marketers Group Ltd., Novembre 1975".

Tous les termes et conditions particuliers gouvernant chacun des régimes visés par la présente annexe sont contenus dans les polices-maîtresses de chacun de ces régimes.

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 Lanseigne sera calculée en comptant sa dernière date d'entrée au service de la Compagnie.

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.

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.

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.

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que les dispositions contenues à l'article 10, paragraphe 10.02, s'appliqueront du 1er lundi qui suit le 15 novembre au 1er lundi qui suit le 15 mars.

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.

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que dans le cas où Messieurs Jean-Guy Légaré et Jean-Pierre Robitaille ainsi que Madame Yolande Lanseigne 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.

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que les employés réguliers à l'emploi de la Compagnie le 1er novembre 1978 et qui sont encore à l'emploi de la Compagnie au moment de la signature de la convention, recevront la somme de \$416.00 à titre de redressement de salaire.

Sujet aux conditions sus-mentionnées, Monsieur Jean-Marie Laforce recevra un montant additionnel de \$300.00.

Le redressement de salaire sera payable dans les quinze (15) jours de la signature de la convention.

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que les taux de salaire hebdomadaire apparaissant à l'Annexe "B", lesquels sont en vigueur à compter du 23 avril 1979 auront un effet rétroactif au 1er novembre 1978 dans le cas des employés à l'emploi de la Compagnie le 1er novembre 1978 et qui sont encore à l'emploi de la Compagnie au moment de la signature de la convention.

Les employés qui sont entrés au service de la Compagnie après le 1er novembre 1978 et qui sont encore au service de la Compagnie au moment de la signature de la convention recevront à titre de rétroactivité un montant proportionnel au nombre de semaines de service entre le 1er novembre 1978 et le 22 avril 1979.

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

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

2H
2H
CASTEL

(une division de CFMG INC) 2H

G. Bérubé

N. Rivest

J. Bélanger

I. Harvey

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

J.G. Légaré

J.P. Robitaille

C.A. Rodrigue

J. Desnoyers

A. Aimé Raiche

PERMANENT DU S.I.T.I.P.C.A.