

NOM

NO

02593-2

C.A.E. 6080 NO.CONV. 25932
AFFIL. 2 NR.EMPL. 5
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 50700 62
PERS.VIS.99 NO.ACC. M17493001
DATE ENR.840214

M17493-01

B.C.G.T.
QUÉBEC

'83 JUL 28 11:04

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LUCIEN LACHAPELLE LIMITEE
20, rue du Prince,
Sorel, P.Q.

(ci-après désignée "Compagnie ou Employeur")

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE (S.T.E.C.)
Local 700

(ci-après désignée "Le Syndicat")

Date d'accréditation: 17 mai 1976

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION:

1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Compagnie, les employés et le Syndicat et d'établir des conditions de travail à être observées par les parties.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION:

2.01 Conformément au certificat d'accréditation qui a été émis par le Ministère du Travail de la Province de Québec, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour et au nom des salariés couverts par ledit certificat, à savoir:

"Tous les chauffeurs de camions, mécaniciens, aides, hommes d'entrepôt et le commis de bureau du Chemin St-Ours et Roi."

De: LUCIEN LACHAPELLE LIMITEE 20 Prince, Sorel.

EMPLOYEUR

ETABLISSEMENT (S)
VISE (S).

2.02

Protection de l'unité de négociation:

Aucune personne sauf celles incluses dans l'unité de négociation n'a le droit d'accomplir des travaux relevant de celle-ci. Cependant, ceci ne doit pas être interprété comme limitant le droit de la Compagnie de recourir à une aide extérieure pour accomplir les travaux qu'elle ne peut exécuter à cause de manque d'équipement et/ou de personnel, à condition que les employés inclus dans l'unité de négociation ne subissent de ce fait aucun préjudice.

Toutefois, cette clause permet aux opérateurs de machinerie lourde de l'employeur de continuer à faire certains travaux de mécanique ou réparations mineures.

Pour fin d'application du paragraphe qui précède, la Compagnie s'engage à ne pas réduire les heures régulières de travail du mécanicien, quand se feront des réparations de mécanique sur l'équipement et/ou la machinerie de la compagnie. Ceci excluant la vérification journalière.

.../2

La vérification journalière se limite à la vérification du plein de l'huile à moteur, de l'antigel, du gonflement des pneus, du fonctionnement des lumières, et pour les opérateurs de grue mécanique s'ajoute à ce qui précède l'ajustement des bandes de freins et des câbles.

ARTICLE 3. DROITS DE LA GERANCE:

- 3.01 Le Syndicat reconnaît le droit exclusif et absolu de la Compagnie de diriger et d'administrer son entreprise et de déterminer à sa discrétion ses opérations présentes et futures. Plus particulièrement, la Compagnie a le droit de choisir et d'engager ses salariés, de définir à leur égard et de leur attribuer leurs tâches et leurs classifications; d'accorder les promotions, d'exécuter des mises à pied, des rappels, des rétrogradations, des congédiements pour juste cause; d'introduire les répartitions des tâches, de décider du nombre d'atelier et leur emplacement; de maintenir l'ordre et l'efficacité dans les règlements d'usine et d'exercer les mesures disciplinaires qui s'imposent.
- 3.02 Les droits de la direction ne sont limités que par les dispositions de la présente convention et par la procédure de griefs qui s'appliquent à ces dernières dispositions.

ARTICLE 4. DISCRIMINATION:

- 4.01 Il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation de la part de la compagnie ou de ses agents, contre aucun membre à cause de son activité dans le Syndicat, ou à cause du fait qu'il est délégué du Syndicat, ou membre du comité de griefs ou de négociations. Il est entendu qu'aucune discrimination ne sera faite à l'égard des salariés pour des raisons de race, de couleur, de religion, ou à cause de leurs options politiques.
- 4.02 Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait ni intimidation, ni coercition parmi les salariés de la Compagnie pour le recrutement de membres du Syndicat ou pour tout autre but, et qu'il n'y ait pas de distribution de propagande ou toute transaction d'affaires du Syndicat sur la propriété de la Compagnie, à l'exception de ce qui est prévu à cette convention.

4.03 *La stipulation précédente ne sera pas prise dans le sens de restreindre ou contrecarrer le droit individuel des salariés de converser librement durant les périodes de repos, les périodes de repas ou en dehors des heures de travail.*

ARTICLE 5. REPRESENTATION:

5.01 Liste des représentants de la Compagnie:

La Compagnie fournira par écrit au Syndicat la liste de ses représentants dûment autorisés, (surintendants, contremaîtres et autres.)

5.02 Délégués du Syndicat:

Le Syndicat peut nommer trois (3) délégués dont le mandat est d'aider les salariés à présenter les griefs aux représentants de la Compagnie suivant la procédure des griefs. Les noms de ces délégués devront être communiqués par écrit à la Compagnie par le Syndicat avec l'indication de la date de leur entrée en fonction comme délégués. Seuls les salariés de la Compagnie peuvent agir comme délégués. Ils doivent avoir dix-huit (18) ans ou plus et avoir été employés de la Compagnie pendant trois (3) mois au moins.

5.03 Délégué substitut:

En cas d'absence d'un délégué, le Syndicat a le droit de lui nommer un substitut, lequel assumera automatiquement les pouvoirs et responsabilités du délégué pendant son absence.

5.04 Enquête sur griefs avec permission préalable:

Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail et il est entendu que chaque délégué doit exécuter son travail régulier pour la Compagnie. S'il est nécessaire qu'un délégué fasse enquête sur un grief pendant les heures de travail, il ne quittera pas son travail avant d'en avoir obtenu la permission de la Compagnie; cette permission ne pourra pas lui être refusée sans motif raisonnable.

5.05

Comité syndical:

Le comité syndical sera composé des délégués désignés par le Syndicat. Ce comité syndical est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème survenant entre la direction et le Syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

5.06

Eligibilité au Comité syndical:

Le Syndicat s'engage à ne choisir ou à n'élire comme membres du comité syndical que des employés de la Compagnie qui sont membres de la section locale du Syndicat.

5.07

Absence du travail pour rencontre avec la Compagnie:

S'il est nécessaire qu'un délégué ou membre du comité syndical assiste à une réunion suivant la procédure de griefs, ou participe à une séance de négociations avec les représentants de la Compagnie, et ce durant les heures de travail, il ne quittera pas son travail sans en avoir obtenu la permission de son supérieur. Cette permission ne pourra pas lui être refusée sans motif raisonnable. A ces conditions et dans ces circonstances, la Compagnie convient que les délégués ou membres du comité syndical ne subiront pas de perte de salaire.

5.08

Représentants extérieurs du Syndicat:

Si le Syndicat requiert les services de représentants extérieurs, la Compagnie s'engage à les recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau, pour ce qui a trait à l'application et la négociation de la convention collective.

5.09

Congrès, journées d'étude et autres activités syndicales similaires:

A la demande du Syndicat, un congé sans solde sera accordé au salarié désigné par le Syndicat pour assister à un congrès, à une session d'étude et autres activités syndicales similaires, le tout sujet aux conditions suivantes:

La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié et la durée de l'absence prévue. Lorsque l'absence ne dépassera pas huit (8) jours de calendrier, l'avis à la Compagnie devra être de sept (7) jours de calendrier. Dans

tout autre cas, l'avis sera d'au moins quinze (15) jours de calendrier.

Lorsqu'un congé accordé en vertu du présent article prend fin, la Compagnie doit reprendre le salarié dans son emploi et à la fonction qu'il occupait si, compte tenu de ses droits d'ancienneté, ladite fonction existe toujours.

Il est entendu que les congés ci-haut sont limités à un maximum de un (1) salarié à la fois et n'excèdent pas trente (30) jours de calendrier par année.

5.10

Congé syndical pour employés occupant une fonction syndicale à plein temps:

Sur demande du Syndicat, et préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier à la Compagnie, celle-ci consent à accorder un congé autorisé sans solde, à pas plus d'un employé à la fois, pour une période maximum d'un (1) an, lorsqu'il s'agit d'un employé qui a été choisi pour une fonction à plein temps avec le Syndicat local, ou le Syndicat International.

Tel congé sera renouvelé sur demande du Syndicat aussi longtemps qu'un employé continue à remplir la fonction à plein temps. L'ancienneté de cet employé s'accumule durant ces congés sans solde. Le Syndicat avisera la Compagnie quinze (15) jours à l'avance de la date du retour au travail d'un tel employé qui reprendra son ancien poste si, compte tenu de ses droits d'ancienneté, ladite fonction existe toujours.

5.11

Nomination hors de l'unité de négociation:

Tout employé ayant de l'ancienneté, nommé à une position exclue de l'unité de négociation, conserve son ancienneté et continue de l'accroître pour une période maximum de douze (12) mois, pourvu qu'il accepte au cours de cette période, la retenue et la remise au Syndicat d'une somme équivalente à la cotisation syndicale régulière.

Au cours de cette période de douze (12) mois, il retient tous les privilèges attachés à l'ancienneté incluant le droit de retour à son ancien poste, et reçoit au moins les bénéfices sociaux auxquels il avait droit avant la dite nomination. Après cette

période de douze (12) mois, s'il demeure hors de l'unité de négociation, il perd ses droits d'ancienneté; sinon, il reprend son ancien poste avec tous ses droits et privilèges, pourvu que son ancienneté le lui permette.

ARTICLE 6. AFFICHAGE D'AVIS:

- 6.01 Avec la permission préalable de la Compagnie, le Syndicat pourra afficher ses avis d'assemblées et tout autre avis sur un tableau installé à cette fin par la compagnie dans chacun des établissements.

ARTICLE 7. RETENUE SYNDICALE:

- 7.01 Après sa période de probation de soixante (60) jours ouvrables, tout nouveau salarié couvert par la présente convention doit comme condition de maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat et le demeurer pour la durée de la présente convention.
- 7.02 Cependant, si le Syndicat refuse l'adhésion d'un salarié, ou si un salarié est expulsé du Syndicat, la Compagnie ne sera pas obligée en aucune façon de congédier ou de terminer l'emploi dudit salarié.
- 7.03 L'employeur consent à déduire de la paie de chaque salarié les cotisations syndicales sur présentation d'autorisations individuelles dûment signées par les employés, autorisant l'employeur à faire de telles déductions, et de remettre mensuellement ces déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat dans les huit (8) jours de la période pour laquelle ces déductions ont été faites. Le Syndicat indemnisera et déchargera l'employeur de n'importe quelle et de toutes réclamations, demandes, poursuites ou autres formes de responsabilité qui peut survenir par/ou à cause de n'importe quelle action ou non prise par l'Employeur dans le but de se conformer à n'importe quelle disposition de cet article.
- 7.04 a) L'Employeur s'engage à retenir durant une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables, toutes cotisations syndicales de la paie finale d'un employé congédié ou suspendu.

.../7

b) Le Syndicat s'engage à aviser l'Employeur dans une période n'excédant pas trois (3) jours ouvrables des montants pouvant être dûs au Syndicat jusqu'à la date de son congédiement ou de sa suspension.

c) L'Employeur s'engage à remettre ces dits montants dus, s'il y a, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis par écrit (mentionné dans b) au Syndicat.

ARTICLE 8. GRIEFS:

8.01 Définition du Grief:

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

8.02 Première étape:

L'employé concerné, seul ou accompagné de son délégué devra, dans les quatorze (14) jours de calendrier de l'incident causant le grief (7 jours de calendrier dans un cas disciplinaire), soumettre le grief par écrit à son supérieur immédiat; celui-ci devra rendre sa décision par écrit dans les quatre (4) jours de calendrier suivants.

8.03 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 les quatre (4) jours de calendrier suivants, le grief sera soumis au comité syndical. Le comité syndical devra alors, dans les sept (7) jours de calendrier suivants, soumettre le grief par écrit à la Compagnie. 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.

8.04 Troisième étape:

Si la décision de la Compagnie n'est pas jugée satisfaisante ou si aucune réponse écrite n'est soumise dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier suivants, le grief sera alors soumis à l'arbitrage selon la manière prévue par la présente convention.

8.05

Grief de la Compagnie:

La Compagnie pourra soumettre par écrit au Syndicat, dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier, tout grief résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention. Le Syndicat devra rendre sa réponse par écrit, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivront la réception d'un grief. Si la réponse du Syndicat ne satisfait pas la Compagnie, ou si cette réponse n'est pas rendue dans le délai prescrit de quinze (15) jours de calendrier, la Compagnie pourra soumettre son grief à l'arbitrage selon les dispositions du paragraphe 8.04 ci-dessus.

8.06

Grief du Syndicat:

Le Syndicat pourra soumettre par écrit, à la Compagnie, dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier, tout grief. La Compagnie devra rendre réponse par écrit, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la réception d'un grief. Si la réponse de la Compagnie ne satisfait pas le Syndicat ou si cette réponse n'est pas rendue dans le délai prescrit de quinze (15) jours de calendrier, le Syndicat pourra soumettre son grief à l'arbitrage selon la manière prévue à l'article 8.04 ci-dessus.

8.07

Présence du délégué au règlement d'un grief:

Sous réserve de la clause 8.02, la direction ne tentera pas de régler un grief, durant le premier stade de la procédure de griefs, sans la présence du délégué. Si le délégué n'est pas disponible, son substitut ou un membre du comité syndical local peut lui être substitué.

8.08

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.

8.09

Avis au Syndicat d'un avis disciplinaire:

Aucune mesure disciplinaire ne peut être inscrite au dossier d'un employé sans que ce dernier et le Syndicat n'en soient informés par écrit. Après douze (12) mois, toute correspondance doit être retirée du dossier de l'employé.

8.10 Signature d'un avis disciplinaire:

Si un employé signe un avis disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.

8.11 Le défaut de présenter le grief dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief, à moins d'entente mutuelle écrite entre les parties.

ARTICLE 9. ARBITRAGE:

9.01 Décision finale:

La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties à la présente convention.

9.02 Juridiction de l'arbitre:

L'arbitre n'aura pas juridiction pour changer, modifier en tout ou en partie les clauses de cette entente ou d'y substituer toute nouvelle clause.

9.03 Droit de réembauchage et de fixer une compensation de salaire:

En cas de grief maintenu par l'arbitre, ce dernier aura juridiction pour décréter le réembauchage de l'employé, s'il y a lieu, et la compensation de salaire en tenant compte toutefois des gains que l'employé aurait pu recevoir dans l'intervalle.

Droit de discipliner pour cause juste et suffisante:

L'employeur aura le droit de discipliner pour cause juste et suffisante et l'arbitre pourra réduire une sanction disciplinaire en tenant compte toutefois des us et coutumes de la Compagnie.

9.04 Présentation de la preuve à l'arbitrage:

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

9.05 Frais et honoraires de l'arbitre:

Les frais et honoraires de l'arbitre seront assumés à part égale par les parties syndicale et patronale.

Nomination de l'arbitre:

Les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, il sera nommé par le Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec.

ARTICLE 10. GREVE OU LOCK-OUT:

10.01 Grève ou lock-out interdit:

Toute grève ou lock-out est interdit en toute circonstance pendant la durée de la convention collective. Ni le Syndicat, ni aucune personne agissant en son nom n'ordonneront, n'encourageront ou ne supporteront un ralentissement d'activités destinés à limiter la production.

10.02 Les dispositions du paragraphe 10.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu du Code du Travail.

10.03 La Compagnie ne donnera pas instruction à ses employés de traverser une ligne de piquetage d'une autre compagnie.

ARTICLE 11. ANCIENNETE:

11.01 Définition:

Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, l'ancienneté signifie la durée de service à l'emploi de la Compagnie en n'importe quelle occupation régie par la convention collective.

Acquisition:

L'ancienneté d'un employé ne compte pas tant qu'il n'a pas complété une période de soixante (60) jours ouvrables.

"Jours ouvrables" signifient tous les jours sauf le samedi, le dimanche et les jours fériés selon la présente convention.

Jusqu'à ce qu'il ait des droits d'ancienneté, un employé peut être congédié ou mis à pied sans recours à la procédure de griefs.

Après cette période de probation, l'ancienneté de l'employé sera rétroactive à sa date d'embauchage.

11.02

Perte d'ancienneté:

L'employé perd ses droits d'ancienneté pour l'une des raisons suivantes:

- a) Abandon volontaire de l'emploi;
- b) Congédiement justifié;
- c) Absence continue de plus de trois (3) jours ouvrables sans avis préalable ou raison valable;
- d) En cas de rappel à la suite d'une mise-à-pied, la compagnie tentera de rejoindre l'employé par téléphone. A défaut de pouvoir le faire, un membre du comité syndical en sera immédiatement avisé et un avis de rappel sera adressé sous pli recommandé à l'employé concerné, à sa dernière adresse connue de l'employeur;

S'il ne donne pas suite à cet avis de rappel dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la mise à la poste de cette lettre recommandée, il perd ses droits d'ancienneté;

e) La prolongation non autorisée d'un congé, sauf en cas de force majeure;

f) En cas de mise-à-pied, si l'employé n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois qui suivent la date de sa mise-à-pied ou dans le cas d'un employé ayant quatre (4) ans ou plus d'ancienneté, dans les vingt-quatre (24) mois;

g) S'il ne retourne pas au travail à la suite d'une maladie ou d'accident, alors qu'il est rétabli suivant l'opinion de son médecin traitant; cependant, la Compagnie pourra contester cette opinion.

11.03

Liste d'ancienneté:

La liste d'ancienneté qui apparaît à la présente convention collective a été acceptée par les parties, et ne pourra être modifiée sans le consentement des deux parties.

11.04

Affichage des postes vacants:

La Compagnie affichera un avis informant les employés du poste vacant. Durant les cinq (5) jours de calendrier d'affichage, les employés intéressés pourront se porter candidats. Quand la Compagnie aura fait son choix, sa décision sera affichée durant une période de quatre-vingt-seize (96) heures.

Affichage à l'avance d'un poste non encore disponible:

Dans certains cas, la Compagnie se réserve le droit d'afficher un poste qui n'est pas disponible immédiatement, afin de pouvoir entraîner un employé à l'avance et de pouvoir avoir un employé disponible et en réserve. La Compagnie avisera les employés ayant de l'ancienneté, de cet affichage. Lorsque le poste deviendra disponible, il sera comblé par l'employé ayant été choisi au préalable et définitivement entraîné et qualifié pour ce poste.

Substitut pouvant postuler en l'absence d'un employé:

Un employé peut autoriser le Président du local 700 à postuler en son nom pour un poste ou un emploi vacant qui est affiché durant le temps qu'il est en vacances ou absent à cause de maladie ou blessure. Le Président ou un officiel du Syndicat désigné par le Président peut faire la demande en écrivant le nom de l'employé sur l'avis et en signant son nom en dessous du nom écrit. L'employé sera considéré pour l'emploi suivant son ancienneté et ses qualifications pourvu qu'il soit de retour au travail en-dedans de vingt-et-un (21) jours de calendrier de la date à laquelle l'avis est affiché. Jusqu'à son retour au travail, le poste ou l'emploi vacant peut être comblé temporairement en accord avec la procédure de cet article.

Personnes autorisées à agir comme substituts:

Le Président avisera la Compagnie par écrit, du nom des officiels du Syndicat qu'il a désignés pour faire les demandes au nom des employés absents.

11.05

Choix du candidat:

Quand un poste vacant aura été affiché durant la période prescrite et que la Compagnie jugera qu'aucun des aspirants n'est qualifié pour remplir un tel poste, la Compagnie convoquera le comité syndical auquel elle exposera les raisons qui motivent son jugement. S'il n'y a aucune protestation de la part du comité syndical, la Compagnie sera libre de remplir le poste vacant de la façon qu'elle jugera à propos.

..../13

S'il y a protestation du Syndicat, la Compagnie peut engager qui elle voudra, mais le Syndicat se réserve le droit de formuler un grief.

11.06

Déplacement (bumpage):

Lorsqu'un employé est déplacé de son occupation d'une façon permanente, c'est-à-dire pour deux (2) semaines ou plus, il peut exercer ses droits acquis d'ancienneté pour toute autre occupation, selon les dispositions de l'article 11, à condition qu'il ait les qualifications suffisantes pour le travail à accomplir.

Le choix du travail et des camions se fera par ancienneté. Cependant, si un camion est en réparations, le chauffeur concerné devra opérer le camion qui est mis à sa disposition pour le temps que durera la réparation.

11.07

Mise-à-pied - rappel:

En cas de mise-à-pied et de rappel au travail, l'ancienneté prévaut parmi les employés ayant des qualifications suffisantes pour le travail à accomplir.

11.08

Préavis:

Tout employé ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant toute réduction de ses heures de travail normales ou avant toute mise-à-pied. De plus, cet avis doit être transmis au syndicat. Cet avis doit être remis un vendredi, à la fin de la journée. A défaut d'un tel avis, il reçoit une somme équivalente au salaire d'une (1) semaine de travail. La Compagnie ne sera pas tenue, en conformité avec cet article, d'aviser une seconde fois un employé ayant reçu un tel avis et qui serait requis de travailler une période additionnelle de quinze (15) jours de sa date prévue de mise-à-pied.

11.09

Refus en cas de rappel:

Un employé mis-à-pied peut refuser de retourner au travail s'il est appelé pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier. Dans ce cas, l'employeur devra remettre au délégué syndical une lettre à l'effet de ce qu'il a proposé à l'employé.

L'employé n'est pas tenu également d'accepter un rappel à une occupation moins bien rémunérée.

Dans l'un ou l'autre cas, il devra cependant, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis mentionné au paragraphe 11.02, sous-paragraphe (d), informer la Compagnie de son motif de refus.

11.10 Période de réintégration:

Un employé qui, par suite de l'application du présent article, est transféré de façon permanente à une autre occupation peut, dans les sept (7) jours ouvrables du transfert, choisir de retourner à son ancienne occupation. Cependant, si dans son ancienne occupation il n'y a aucun titulaire ayant moins d'ancienneté que lui, il est alors considéré comme étant mis-à-pied.

ARTICLE 12. SALAIRES:

12.01 Salaires et classifications:

Les employés seront payés selon leur occupation en conformité avec l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

12.02 Paye en cas de départ de l'employé:

Les employés congédiés ou mis à pied recevront, dans la mesure du possible, leur paye au moment du départ.

12.03 Occupation nouvelle ou substantiellement modifiée:

Si une nouvelle occupation est établie, ou une occupation actuelle est substantiellement modifiée, le salaire correspondant sera décidé par la Compagnie en tenant compte des taux de salaire de la présente convention, pour des tâches équivalentes ou comparables. Après une période d'expérimentation d'au moins deux (2) mois, le Syndicat pourra réclamer la révision du taux de salaire. A défaut d'entente dans les trente (30) jours de calendrier, le grief peut être soumis à l'arbitrage. Le salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date de l'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date. L'annexe "A" est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le salaire correspondant. Une fois le salaire de la nouvelle occupation finalement décidé, cette occupation sera considérée comme vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliqueront suivant les qualifications requises.

12.04 Versement de la rémunération:

Les salaires seront payés par chèque une fois par semaine au plus tard le jeudi, pour la semaine précédente.

ARTICLE 13. CHANGEMENT D'OCCUPATION TEMPORAIRE:

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

13.02 Un employé occupant un travail comportant une rémunération supérieure, recevra pour cette nouvelle classification la rémunération supérieure pourvu qu'il occupe ce travail plus de deux (2) jours ouvrables.

ARTICLE 14. HEURES DE TRAVAIL-TEMPS SUPPLEMENTAIRE-et TRAVAIL D'EQUIPE:

14.01 (a) La cédule de travail des employés est la suivante: Cinq (5) jours de huit (8) heures, répartis comme suit:

Du lundi au vendredi inclusivement, soit de huit (8:00) à dix-sept heures (17:00) avec une heure (1:00) d'interruption pour le repas. Il est entendu que l'heure de repas est exclue des heures de travail et n'est pas payée.

(b) Aucune des clauses de la présente convention ne constitue une garantie de travail.

14.02 Temps supplémentaire:

Tout travail exécuté par un employé en plus des heures ci-haut cédulées ou en dehors des limites horaires ci-haut déterminées est considéré comme du travail supplémentaire et est rémunéré comme suit:

1. Temps et 3/4 du lundi au samedi inclusivement;
2. Temps double le dimanche;
3. Temps et 3/4 (en plus du salaire régulier de la journée prévue à l'article 17) pour toutes les heures travaillées l'un des jours de fête mentionnées au paragraphe 17.01.

Si le congé hebdomadaire d'un employé coïncide avec l'un de ces jours de fête, il jouira d'une (1) journée de congé additionnelle et ajoutée à ses vacances annuelles.

14.03

Rappel hors cédule:

Tout employé rappelé au travail en dehors de sa cédule régulière est rémunéré à raison d'un minimum de quatre (4) heures au taux applicable.

Ce paragraphe s'applique seulement lorsqu'il n'y a pas continuité entre la cédule régulière et le travail supplémentaire.

14.04

Répartition équitable du temps supplémentaire:

Le temps supplémentaire sera réparti d'une façon équitable parmi les employés affectés à une même tâche.

A défaut de disponibilité de tels employés, le travail supplémentaire sera réparti d'une façon équitable parmi tous les employés qualifiés pour satisfaire aux exigences de la tâche à accomplir, à l'intérieur d'une même liste d'ancienneté et le tout au taux de salaire de la tâche à accomplir.

De plus, il est entendu que les heures supplémentaires refusées par un employé seront considérées comme ayant été effectivement travaillées par cet employé, pour fins de répartition équitable du temps supplémentaire.

Une fois par mois, la Compagnie remettra au Syndicat une copie de la compilation des heures supplémentaires.

14.05

Temps supplémentaire volontaire - exception:

Il est convenu que le travail supplémentaire sera sur une base volontaire.

14.06

Cependant, un employé ne sera pas tenu de travailler toutes les heures de sa cédule normale de travail si cet employé est déplacé de sa fonction régulière. Il sera alors du choix de l'employé de refuser ou d'accepter une autre fonction, dans un autre département ou dans le département où il est en fonction.

...../17

14.07 Non réduction de la semaine régulière de travail
comme alternative à des mises-à-pied:

La compagnie ne peut réduire la semaine régulière de travail comme alternative à des mises-à-pied.

ARTICLE 15. ALLOCATIONS DIVERSES:

15.01 Transfert durant les heures de travail:

La Compagnie s'engage, lorsque des employés sont transférés d'un poste à un autre pendant leurs heures de travail, à leur payer le temps consacré à de tels transferts, à leur salaire horaire habituel. Si la Compagnie ordonne que de tels transferts soient faits par autobus (transport en commun) la Compagnie paiera le prix du passage.

15.02 Pension:

Les employés requis par leur travail de coucher à l'extérieur de leur domicile seront remboursés du coût de leur chambre sur présentation d'un reçu.

15.03 Les employés requis par leur travail de prendre, aux heures régulières, un ou des repas à l'extérieur de leur domicile auront droit à une allocation de cinq dollars (\$5.00) par repas.

15.04 Retour de l'employé mis à pied hors de sa base de travail:

Tout employé mis à pied à un endroit autre que sa base de travail devra y être transporté aux frais de la Compagnie.

15.05 Dépense justifiée remboursée:

La Compagnie remboursera aux employés toute dépense justifiée encourue dans l'exercice de leurs fonctions.

15.06 Heure de repas:

Les employés requis de travailler pendant l'heure du repas seront rémunérés sur la base de temps supplémentaire applicable par la Compagnie.

ARTICLE 16. VACANCES PAYEES: (à compter de 1976)

16.01 Dans une année de calendrier, un employé n'ayant pas complété un (1) an d'ancienneté à compter de sa date d'entrée à l'emploi de la Compagnie a droit à des vacances payées d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à concurrence d'une durée équivalente

à deux semaines (2) régulières de travail. La paye de ces vacances représente quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le premier (1er) janvier de l'année en cours.

- 16.02 Un employé qui a complété ou qui complètera durant l'année en cours un (1) an d'ancienneté à compter de sa date d'entrée à l'emploi de la Compagnie a droit à deux (2) semaines de vacances payées par année.
- 16.03 Un employé qui a complété ou qui complètera durant l'année en cours quatre ans (4) d'ancienneté à compter de sa date d'entrée à l'emploi de la Compagnie a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année.
- 16.04 (a) Un employé qui a complété ou qui complètera durant l'année en cours huit (8) ans d'ancienneté à compter de sa date d'entrée à l'emploi de la Compagnie a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année.
- (b) Un employé qui a complété ou qui complètera durant l'année en cours vingt (20) ans d'ancienneté à compter de sa date d'entrée à l'emploi de la Compagnie a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année.

16.05

Rémunération de vacances:

Le salaire payé pour chacune des semaines de vacances prévues aux paragraphes 16.02, 16.03 et 16.04 (a) et (b) équivaut à deux pourcent (2%) des revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le premier (1er) janvier de l'année en cours.

Absence pour cause de maladie ou accident:

Cependant, la compensation de vacances d'un employé absent pour cause de maladie ou accident sera de deux pourcent (2%) de ses revenus bruts multipliés par le nombre de semaines de vacances auquel il a droit ou le salaire régulier d'une semaine de travail multiplié par le nombre de semaines de vacances auquel il a droit. L'employé aura le choix de l'option la plus avantageuse, tant et aussi longtemps que l'employé maintiendra ses droits de rappel.

L'employé de retour au travail sans avoir perdu ses droits de rappel suite à une maladie ou un accident, et l'employé de retour au travail suite à un accident de travail a droit aux mêmes privilèges que ci-haut prévus lors de sa première année de retour au travail.

16.06

Vacances et fêtes payées:

Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 17 tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire.

A moins d'entente contraire, les vacances seront prises aux dates choisies par les employés au cours de la période commençant le 15 mars et se terminant le 15 novembre inclusivement. Les employés choisiront leurs vacances selon l'ordre d'ancienneté.

16.07

Début d'une période de vacances et versement de la rémunération de vacance:

Cette période de vacances commencera avec le début de la cédule de travail dudit employé; la Compagnie versera aux employés, le dernier jour ouvrable précédant leurs vacances, le salaire auquel ils auront droit.

16.08

Rémunération de vacances en cas de départ d'un employé:

En plus des vacances prévues à l'article 16, s'il n'en a pas encore bénéficié durant l'année en cours, un employé quittant l'emploi de la Compagnie ou congédié durant l'année en cours a droit à la rémunération suivante, au lieu de vacances, basée sur ses revenus bruts depuis le 1er janvier de l'année en cours.

moins de quatre (4) ans
d'ancienneté : quatre pourcent (4%)
quatre (4) ans mais moins
de huit (8) ans d'ancienneté : six pourcent (6%)

huit ans (8) mais moins
de vingt (20) ans d'ancienneté : huit pourcent (8%)
vingt (20) ans et plus
d'ancienneté : dix pourcent (10%)

ARTICLE 17. FETES:

17.01 Enumération des fêtes chômées et payées:

31 décembre
Jour de l'An
2 Janvier
1er Mai
St-Jean-Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Vendredi Saint
Action de Grâce
24 Décembre
Noel
26 Décembre

17.02 (a) Fête reportée:

Si, par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

- (b) Si un jour de fête coïncide avec un samedi, il sera observé le vendredi qui précède la fête. S'il tombe un dimanche, il sera observé le lundi qui suit la fête.
- (c) L'employé qui accepte de travailler un des jours de congé ci-haut mentionnés (Article 17.01) peut choisir de reporter sa journée de fête à une autre date, qui devra être convenue par entente entre les parties. Il est entendu que les heures travaillées ces jours de fête seront payés tel que convenu à la convention collective.

17.03

Rémunération de la fête payée:

Un montant équivalent au salaire d'une pleine journée de travail régulier est payé aux employés pour chaque fête.

Eligibilité aux congés payés:

Afin de jouir de ces congés payés, les employés doivent avoir des droits d'ancienneté et devront travailler le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant tels congés, à moins que l'absence soit motivée par l'une des raisons suivantes:

- (a) Maladie de l'employé ou maladie sérieuse dans la famille immédiate;
- (b) Mortalité dans la famille immédiate;
- (c) Congé accordé en vertu de la présente convention;
- (d) Permission préalable obtenue de la Compagnie;
- (e) Mise à pied durant les vingt-et-un (21) jours de calendrier précédant la fête ou le jour ouvrable suivant la fête;
- (f) Tout autre incident valable, dont la preuve incombe à l'employé, à la satisfaction de l'employeur.

17.04

Définition - dimanche et jour de fête:

Pour fins de calcul de la paie, les dimanches et les jours de fête sont comptés d'équipe à équipe.

ARTICLE 18. CONGES SPECIAUX - CONGES DE DEUIL:

18.01

Congé de deuil:

Dans le cas du décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, du frère et de la soeur de l'employé, la Compagnie accordera sans perte de salaire à un employé ayant acquis ses droits d'ancienneté, un congé dit de deuil de cinq (5) jours consécutifs, dont le jour des funérailles, pourvu que ce congé coïncide avec des journées où l'employé serait normalement au travail.

Dans le cas du décès du beau-père, de la belle-mère, du gendre et de la belle-fille de l'employé, la Compagnie accordera sans perte de salaire à un employé ayant acquis des droits d'ancienneté, un congé

dit de deuil de trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles, pourvu que ce congé coïncide avec des journées où l'employé serait normalement au travail.

Dans le cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur de l'employé; deux (2) jours dont le jour des funérailles, pourvu que ce congé coïncide avec une journée où l'employé serait normalement au travail.

L'employé aura droit à chaque année de calendrier à une (1) journée de congé parental. A la fin de chaque année de calendrier, cette journée sera payée à l'employé qui ne l'aura pas utilisée.

18.02

Elections:

Tout employé ayant le droit de vote au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires disposera, sans perte de salaire, de la période prescrite par la loi pour aller voter.

18.03

Assignation au tribunal:

Les employés ayant reçu une assignation à un tribunal pour affaires de la compagnie, témoins d'événements survenus au cours de leurs fonctions ou jurés, seront autorisés à s'absenter de leur travail sans perte de salaire.

18.04

Demande de congé sans solde:

La Compagnie pourra accorder des permis d'absence sans solde à tout employé qui en fera la demande.

ARTICLE 19.

BENEFICES SOCIAUX:

19.01 (a)

Jours crédits-maladie:

A la fin de chaque année de calendrier, six (6) jours crédits-maladie seront payés à l'employé qui n'aura pas utilisé ces dites journées.

Cependant, l'employé qui durant l'année de calendrier n'aura pas travaillé douze (12) mois, recevra comme congé de maladie l'équivalent de $\frac{1}{2}$ journée par mois, au prorata des mois travaillés. L'employé qui aurait reçu plus que les crédits-maladie auxquels il avait droit se verra déduire l'excédent de ces crédits de sa paye au moment du départ.

19.02

Age de retraite:

Tous les employés prendront leur retraite à l'âge de soixante-cinq (65) ans, à moins qu'ils ne se prévalent d'une retraite dite "avancée".

19.03

Avances en cas d'accident ou maladie:

Sur soumission d'une preuve appuyant une réclamation de prestations hebdomadaires d'indemnités de la Commission des Accidents du Travail, un employé peut demander une avance aux fins d'aide de revenu, en attendant le paiement régulier d'indemnités, pourvu qu'il signe les formules appropriées autorisant le paiement des bénéfices conjointement à la Compagnie et à l'employé.

Les avances seront faites selon le montant auquel l'employé a droit; cependant, elles peuvent être supérieures aux prestations hebdomadaires de la Commission des Accidents du Travail.

Toutes les avances faites à un employé doivent être remboursées à la Compagnie dès le début des paiements réguliers d'indemnités.

ARTICLE 20. SECURITE:

20.01

Lois applicables:

La Compagnie et les employés conviennent de se conformer aux lois des établissements industriels et commerciaux de la Province de Québec et aux lois de sécurité routière de la Province de Québec.

20.02

Dispositions raisonnables et coopération:

La Compagnie convient de continuer à prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés; les employés coopéreront avec la Compagnie à cette fin.

20.03

Comité consultatif d'intérêts mutuels:

Un comité consultatif d'intérêts mutuels sera formé à la suite de la signature de la présente convention; ce comité sera formé de deux (2) représentants choisis par l'Employeur et de deux (2) représentants choisis par le Syndicat. Il aura pour fonction d'étudier tout sujet d'intérêt mutuel. Ce comité verra à formuler ses propres règlements qui devront être ratifiés par les deux parties en cause.

20.04

Responsabilité en cas d'accident:

Un employé ne sera pas tenu responsable d'un accident survenu au travail et congédié du seul fait de cet accident.

ARTICLE 21.VETEMENTS DE TRAVAIL:

21.01

Contribution de l'employeur au coût d'un costume-uniforme:

Dans le cas des employés qui font la livraison de produits Texaco, soit à domicile ou à l'entrepôt, le coût d'un costume-uniforme requis par la Compagnie sera payé comme suit:

<u>Ancienneté</u>	<u>Par la Compagnie</u>	<u>Par l'employé</u>
Moins de six (6) mois d'ancienneté:	Costume-uniforme non requis	----
Après six (6) mois d'ancienneté:	50% cinquante pourcent	50% cinquante %
Après un (1) an d'ancienneté:	100% cent pourcent	----

Description de l'uniforme requis:

Un employé, dont le costume-uniforme est requis par la compagnie tel que ci-dessus stipulé, aura droit une fois par année à un costume tel que décrit ci-dessous:

Une (1) petite casquette d'été et une d'hiver.
Trois (3) chemises d'été et trois (3) chemises d'hiver.
Deux (2) pantalons d'été et deux (2) pantalons d'hiver.
Deux (2) cravates.
Une (1) tunique (coupe-vent).
Un (1) parka ou une (1) veste.

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

De plus, la Compagnie fournira aux conditions stipulées ci-dessus, une combinaison "overall" ou une salopette, selon le choix de l'employé.

...../25

21.02 Gants et salopettes:

La Compagnie fournira gratuitement aux employés des gants et des salopettes nécessaires à l'accomplissement de leur travail, sur présentation des usagés.

21.03 L'Employeur fournira au besoin à chaque employé faisant la livraison de produits Texaco, ainsi qu'au (x) mécanicien (s), une (1) paire de chaussures de sécurité. Il sera du choix de l'employé de porter une chaussure haute, basse ou un soulier.

ARTICLE 22. DIVERS:

Modification de la convention:

Cette convention peut, pendant sa durée, être modifiée par entente mutuelle.

Cependant, cette clause ne doit pas être interprétée comme étant une clause permettant la révision de la Convention collective par les parties, prévue à l'article 95 du Code du Travail.

22.02 Copies de la convention:

La Compagnie doit fournir une copie de cette convention à chaque employé et vingt (20) copies au Syndicat.

22.03 Clause invalidée:

Toute disposition de cette nouvelle convention qui enfreindrait la législation fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue, sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-inclues.

22.04 Liste des employés fournie au Syndicat:

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, date d'ancienneté, titre de leur occupation et salaire. Le Syndicat doit immédiatement être informé par écrit de toute modification, addition ou suppression à ladite liste.

22.05 Avis aux employés fourni au Syndicat:

La Compagnie fera parvenir au Syndicat une (1) copie de tout avis affiché par elle à l'intention des employés.

22.06

Adresse du Syndicat:

Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé au secrétaire-correspondant du Syndicat des Travailleurs de l'Énergie et de la Chimie, Loc. 700, 495 rue Bayard, Québec, P.Ç. G1K 4S7.

22.07

Période de repos:

Tous les employés auront le droit de prendre deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, à leur discrétion, durant leurs heures régulières de travail, chaque jour.

ARTICLE 23.

DUREE ET RENOUVELLEMENT:

23.01

La présente convention entrera en vigueur le 1er Janvier 1983 pour se terminer le 31 décembre 1984, à 24:00 heures.

23.02

Début des négociations:

Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou modifier ladite convention, ou négocier une nouvelle convention.

23.03

Avis de rencontre:

Si un avis est donné conformément au paragraphe 23.02, les deux (2) parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours suivant l'avis, afin de commencer les négociations.

23.04

Convention intérimaire:

Si un avis est donné conformément au paragraphe 23.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la signature d'une nouvelle convention.

23.05

Convention intérimaire si conforme au Code du Travail:

Les dispositions du paragraphe 23.04 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu du Code du Travail.

ARTICLE 24. ASSURANCE MALADIE ET FONDS DE PENSION:

- 24.01 Un plan d'assurance-maladie sera présenté dans les deux mois suivant la signature de la présente convention.
- 24.02 La Compagnie fournira cinq pourcent (5%) du salaire brut de chaque employé, par semaine, qui seront versés à son Fonds de Pension.

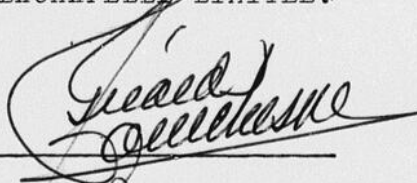
ARTICLE 25. GENERAL:

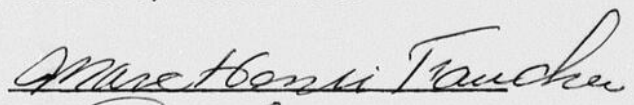
- 25.01 Les parties sont d'accord pour que le programme d'orientation du S.T.E.C. soit mis en application pour la durée de la convention, dans le cas d'embauche d'un nouveau salarié.
- 25.02 Advenant le cas où des salariés couverts par l'unité de négociation adhérent au Fond de Solidarité des Travailleurs du Québec (F.T.Q.), la compagnie s'engage à faire les déductions à la source et à remettre au dit fond, les argents ainsi perçus sur les salaires.

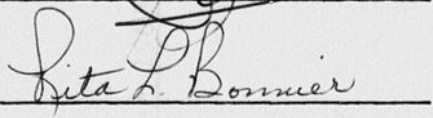
EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé
cette convention par l'entremise de ses représentants
dûment autorisés, à Sorel, en date du 28 juin, 1983.

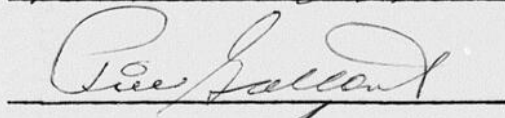
LUCIEN LACHAPELLE LIMITEE.

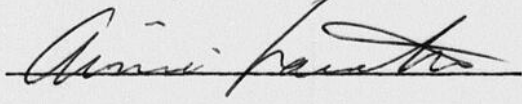
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE
(S.T.E.C.) Local 700.











A N N E X E " A "

<u>Classifications</u>	<u>1er Janvier 1983</u>	<u>1er Janvier 1984</u>
<i>Chauffeurs de camions remorques</i>	\$ 11.20	\$ 11.95
<i>Chauffeurs de camions</i>	\$ 10.95	\$ 11.70
<i>Hommes d'entrepôt et commis de bureau</i>	\$ 11.40	\$ 12.15
<i>Mécaniciens</i>	\$ 11.80	\$ 12.55
<i>Aide-mécaniciens</i>	\$ 8.90	\$ 9.65

NOTE: Toutes les clauses de la présente convention collective touchant au monétaire seront rétroactives au 1er Janvier 1983.

LISTE D'ANCIENNETE

A la date de la signature de la convention collective

<u>N O M</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
THEROUX, Léo	6 Juin 1951
FAUCHER, Marc-Henri	27 Mai 1953
BEAUCHEMIN, Paul	18 novembre 1957
LETENDRE, Camille	7 novembre 1961
LAPLANTE, Gérard	10 août 1970
GALLANT, Pierre	21 février 1972
NADEAU, Elzéar	5 mars 1973
ROY, Oscar	
LAURIN, Raymond	

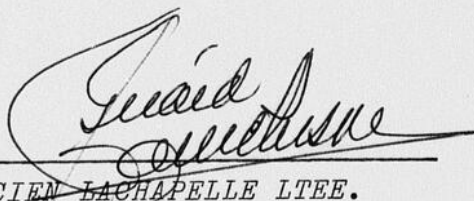
La clause 11.02, paragraphe (f) de la convention collective en vigueur le 22 novembre 1976 ne s'applique pas aux personnes mises à pied au moment de la signature de la convention, collective, parmi les personnes ci-dessus mentionnées.

Lettre d'entente entre LUCIEN LACHAPELLE LIMITEE
et le SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET
DE LA CHIMIE, Local 700.

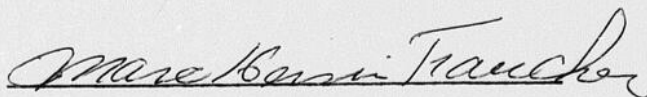
" La présente spécifie l'article 24.01, Plan d'Assurance-
maladie, dont le coût sera assumé à parts égales entre
la Compagnie et les employés.

24.02: Les 5% du salaire brut fournis par la
Compagnie et les \$5.00 fournis par les employés
à titre de Fonds de Pension seront remis à un
Trust, dont le nom sera indiqué par le Syndicat,
par lettre à la Compagnie.

Fait et signé à Sorel, en
date du 28 Juin, 1983.



LUCIEN LACHAPELLE LTEE.



S.T.E.C.