

No.

21051-01

NOM

*Pithecolobus saguenay*

21051-01  
'31 DEC -1 10 52

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE



PETROLES SAGUENAY

(ci-après appelée "L'EMPLOYEUR")

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE PETROLES  
SAGUENAY (C.S.N.)

(ci-après appelé "LE SYNDICAT")

\*\*\*\*\*

ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION

- .01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, de prévoir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaire et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes.
- .02 C'est la ferme intention de l'Employeur et des salariés représentés par le Syndicat de coopérer en vue d'atteindre le but ci-dessus.
- .03 L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail; de son côté, le Syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'Employeur.

ARTICLE 2.00 INTERPRETATION

- .01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- .02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation que ce soit de la part de l'Employeur ou du syndicat ou de la part de tout salarié de l'Employeur en vertu de la Loi, présente ou future, fédérale ou provinciale, à moins que les clauses de la convention ne restreignent de façon précise l'exercice de tel droit ou obligation.
- .03 Cependant, la nullité de n'importe quelle clause de la convention ou de partie d'icelle, en tant que contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de cette convention.

ARTICLE 3.00 NON DISCRIMINATION

L'Employeur n'exerce ni directement, ni indirectement, de contrainte, menace, discrimination ou distinction injuste contre un salarié à cause, entre autres, de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de son statut syndical, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la Loi.

ARTICLE 4.00 DROITS DE LA DIRECTION

- .01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions de la direction sont du ressort de l'Employeur et que ces fonctions comprennent, sans s'y limiter:
  - a) le droit de diriger et d'administrer les opérations;
  - b) le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
  - c) le droit de faire et d'appliquer des règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et des règlements visant à protéger les salariés, les établissements et l'équipement;

- d) le droit d'embaucher et de diriger la main d'oeuvre;
- e) le droit de décider et d'exécuter pour cause juste et suffisante les décisions en matière de congédiement, suspension ou autres mesures disciplinaires; le droit de décider et d'exécuter en matière de mise à pied, réembauchage, promotion, baisse de position, de même qu'en matière d'exigences de travail, sans restreindre les recours prévus par la présente convention et par la Loi à tout salarié qui se prétendrait lésé à la suite de l'une ou plusieurs de ces décisions.

.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur peut être soumis pour enquête et règlement, conformément à la procédure de grief énoncée à l'article 20.

ARTICLE 5.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

- .01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat et ce, pour l'ensemble de leurs relations avec l'Employeur.
- .02 Toute entente particulière entre un salarié et l'Employeur n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.
- .03 L'Employeur s'engage à coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition un tableau pour y afficher des avis signés par le représentant du Syndicat.

ARTICLE 6.00 REPRESENTANT DU SYNDICAT

- .01 Le Syndicat peut désigner un (1) représentant pour l'établissement, parmi les salariés de l'Employeur et ce représentant sera reconnu comme tel par l'Employeur.
- .02 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du nom de son représentant ainsi que de tout changement qui pourrait se produire, avant que l'Employeur ne soit obligé de le reconnaître.
- .03 L'Employeur reconnaît également que si le syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, il devra le recevoir dans son établissement, pour fins d'enquête et règlement de griefs, à la condition que ce représentant ait pris rendez-vous préalablement avec le gérant.
- .04 L'Employeur libère, sans perte de salaire, deux (2) salariés désignés par le Syndicat comme membres du comité de négociation pour participer à toutes les séances de négociations jusqu'à la signature de la convention collective et ce, à la condition, toutefois, que les séances de négociation aient lieu pendant les heures où les salariés en question auraient dû être au travail suivant l'horaire établi par l'Employeur.

ARTICLE 7.00 SECURITE SYNDICALE

- .01 Tous les salariés de l'Employeur couverts par le certificat d'accréditation doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer l'équivalent de la cotisation syndicale pour chaque heure de travail rémunérée.
- .02 Tous les salariés réguliers qui sont actuellement mem-

bres du Syndicat, doivent le demeurer comme condition du maintien de leur emploi pendant la durée de cette convention.

- .03 Tous les nouveaux salariés réguliers doivent adhérer au syndicat comme condition du maintien de leur emploi dès l'acquisition de ce statut.
- .04 L'Employeur déduit à chaque paie des gains de chacun de ses salariés une fraction de la cotisation syndicale mensuelle et remet les sommes déduites au Syndicat le ou avant le 15 du mois suivant la perception, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels il aura fait le prélèvement ainsi que d'un état montrant les montants prélevés.
- .05 Les formules d'impôt T-4 et TP-4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

ARTICLE 8.00 ABSENCE DE SALARIES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- .01
  - a) L'Employeur accordera des congés sans solde aux salariés désignés par le Syndicat pour participer à des activités syndicales à l'extérieur.
  - b) Toutefois, l'Employeur ne sera en aucun cas obligé d'accorder de tels congés sans solde à plus d'un salarié à la fois et les absences pour telle raison ne devront pas excéder, au total, huit (8) jours ouvrables par année civile. Les salariés concernés devront, dans les cas où une telle absence durera un jour ouvrable ou moins, aviser l'Employeur, par écrit, au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du congé proposé. Si une telle absence durait plus d'un jour ouvrable, l'avis préalable écrit devra être d'au moins une semaine de calendrier.
- .02 Sur demande écrite du Syndicat présentée à l'Employeur au moins quarante (40) jours ouvrables à l'avance, l'Employeur accordera, à moins de raison sérieuse au contraire, un congé sans solde à un salarié au plus à la fois, élu ou nommé par le Syndicat, à plein temps pour s'occuper en permanence des affaires du Syndicat. Cette permission d'absence sera limitée à un an au maximum.
- .03 Tout salarié à qui l'employeur accorde un congé sans solde selon les articles 8.01 et 8.02 accumulera son ancienneté pendant tel congé.

ARTICLE 9.00 ANCIENNETE

- .01
  - a) L'ancienneté est déterminée par la durée de service continu d'un salarié pour l'Employeur, conformément aux termes de la présente convention.
  - b) Il y a deux (2) listes d'ancienneté (appendices "A" et "B") et chaque salarié est placé sur une des deux (2) listes selon son occupation, à savoir camionneur ou homme de service; cependant, les salariés dont les noms apparaissent sur les deux (2) listes, ont une compétence reconnue dans les deux (2) occupations.

.02 L'ancienneté générale et d'occupation de chaque salarié couvert par cette convention collective ne commencera à courir que lorsque ce salarié aura été au service continu de l'employeur pendant une période de trois (3) mois consécutifs de travail.

A l'expiration de cette période de probation, le nom de ce salarié sera placé sur une des listes d'ancienneté, selon son occupation et son ancienneté rétroagira alors à la date de son dernier embauchage. Durant cette période de probation, le salarié n'a aucun droit d'ancienneté et l'employeur peut le permuter, le rétrograder, le transférer, le mettre à pied ou le congédier à sa seule discrétion, sans qu'il ait droit de recours à la procédure de règlement des griefs.

.03 Nonobstant les dispositions contenues aux paragraphes 9.01 et 9.02 ci-dessus, lorsqu'un salarié est embauché temporairement pour combler des absences pour vacances, maladie, accidents, activités syndicales, congés autorisés ainsi que pour accomplir un surcroît de travail de caractère temporaire ou saisonnier, une telle période d'embauche n'est pas réputée être du service continu ni faire partie de la période de probation aux termes de la présente convention. Un tel employé n'a aucun droit d'ancienneté et l'employeur peut le permuter, le rétrograder, le transférer, le mettre à pied ou le congédier à sa seule discrétion, sans qu'il ait droit de recours à la procédure de règlement des griefs.

- .04
- a) Les listes d'ancienneté des salariés qui apparaissent aux appendices "A" et "B" et qui font partie intégrante de la présente convention collective sont considérées comme officielles et finales par l'Employeur, le Syndicat et tous les salariés.
  - b)
    - 10- L'Employeur affichera, sur le tableau d'affichage du bureau, pendant quinze (15) jours ouvrables, les listes d'ancienneté, une fois par année civile; une copie des listes sera envoyée au représentant syndical. Ces listes indiqueront les noms des salariés, leur occupation et leur date d'embauchage.
    - 20- Toute contestation au sujet de l'ancienneté d'un salarié doit être faite, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de chaque affichage, en conformité avec la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Faute de contestation dans ce délai, les listes d'ancienneté ainsi affichées, seront considérées comme officielles et finales.

- .05
- a) Un salarié perdra son ancienneté accumulée, son nom sera rayé des listes d'ancienneté et son emploi sera terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
    - 10- Si le salarié quitte volontairement son emploi;
    - 20- Si le salarié est congédié pour juste cause;
    - 30- Si le salarié s'absente pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs. Ce paragraphe ne s'appliquera pas si permission de s'absenter est accordée au préalable par l'Employeur;

- 40- Si le salarié ne retourne pas au travail à la fin d'une absence autorisée par l'Employeur;
  - 50- Si un salarié est mis à pied pour une période excédant six (6) mois ou s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident non-occupationnel pour une période excédant douze (12) mois.
  - 60- Si le salarié est mis à pied et ne se rapporte pas au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'envoi de l'avis de rappel, par lettre recommandée, à la dernière adresse fournie à l'Employeur.
- b) Ce qui précède ne doit pas être considéré comme étant une restriction à ce qui est prévu à l'article 4 de la présente convention.
- .06 Lorsqu'un salarié est nommé à un poste en dehors de l'unité de négociation et qu'il retourne par la suite à l'unité de négociation, le temps accumulé en dehors de l'unité de négociation jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois, est alors ajouté à l'ancienneté qu'il avait au moment de sa nomination. Néanmoins, cet article ne peut permettre à un salarié d'acquérir plus d'ancienneté qu'il n'en eut accumulé s'il était resté dans l'unité de négociation.

ARTICLE 10.00 MISE A PIED ET RAPPEL

Mise à pied

- .01
- a) Si l'Employeur décide de mettre à pied des salariés dans une occupation, les salariés en probation dans cette occupation seront les premiers à être mis à pied et, par la suite, les salariés ayant le moins d'ancienneté dans l'occupation touchée seront mis à pied à la condition que les salariés ayant plus d'ancienneté possèdent, sans entraînement additionnel, les qualifications requises pour accomplir les tâches qui doivent encore être accomplies. Toutefois, un salarié qui a une compétence reconnue dans les deux (2) occupations et qui est mis à pied dans une occupation, pourra déplacer dans l'autre occupation un salarié ayant moins d'ancienneté que lui.
  - b) Dans les cas de mises à pied, l'Employeur convient d'afficher au tableau d'affichage, dans le bureau, la liste des salariés concernés et de la fournir au représentant du syndicat quarante-huit (48) heures au moins avant lesdites mises à pied.

Rappel

- .02
- a) Si l'Employeur décide d'augmenter le nombre de salariés dans une occupation, le dernier salarié mis à pied dans cette occupation sera le premier à être rappelé au travail, à la condition qu'il possède, sans entraînement additionnel, les qualifications requises pour accomplir la tâche qu'il sera appelé à accomplir, le tout sujet, cependant, à ce qui est prévu pour les salariés qui ont une compétence reconnue dans les deux (2) occupations.
  - b) Le rappel se fera par lettre recommandée, envoyée à la dernière adresse du salarié inscrite à l'Employeur et copie de cet avis sera en même temps envoyée au représentant du syndicat.

ARTICLE 11.00 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPSHeures de travail

- .01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en quatre (4) journées normales de travail de dix (10) heures chacune ou en cinq (5) journées normale de travail de huit (8) heures chacune, ne comprenant pas la période de repas d'une (1) heure non payée.
- .02 Les heures du début et de la fin de la journée normale de travail sont fixées par l'Employeur selon un horaire normal de travail qui est affiché.
- .03 Les articles ci-avant déterminent les heures de travail et la base de calcul pour le temps supplémentaire; ces articles ne doivent pas être interprétés cependant comme une garantie ou une limite des heures de travail quotidien ou hebdomadaire.
- .04 Toutes les heures travaillées en plus de dix (10) heures dans une journée normale de travail de dix (10) heures ou, selon le cas, en plus de huit (8) heures ou en plus de quarante (40) heures dans une semaine normale de travail, sont considérées comme surtemps et sont rémunérées au taux de une fois et demie (1½) le taux horaire régulier de salaire. Toutefois, le travail exécuté comme temps supplémentaire le dimanche et les 1er janvier, 24 juin, fête du travail, 25 décembre est rémunéré à deux (2) fois le taux horaire régulier de salaire.
- .05 S'il en est requis, un salarié doit travailler en surtemps.
- .06 Les salariés assignés au service d'urgence sont rémunérés au taux applicable pour les heures travaillées mais reçoivent un montant minimum de quarante dollars (\$40.00) par semaine.
- A compter du 1er mai 1983, ce montant sera porté à quarante-cinq dollars (\$45.00).
- .07 Toutefois, en aucun temps, le salarié affecté au service d'urgence ne peut recevoir la prime de quarante dollars (\$40.00) si le montant qui lui est versé, à titre de temps supplémentaire, est supérieur à quarante dollars (\$40.00).
- A compter du 1er mai 1983, ce montant sera porté à quarante-cinq dollars (\$45.00).

ARTICLE 12.00 CONGES FERIES ET PAYES

- .01 Les jours suivants sont considérés comme des jours fériés et payés:
- 1) le 1er janvier;
  - 2) le 2 janvier;
  - 3) le vendredi-saint p.m.;
  - 4) le lundi de Pâques;
  - 5) la fête de la Reine (Dollard);
  - 6) le 24 juin;
  - 7) le 1er juillet;
  - 8) la fête du travail;
  - 9) l'Action de Grâces;
  - 10) le 25 décembre;
  - 11) le 26 décembre;

- .02
- a) Sauf si le salarié reçoit une compensation en vertu du programme de sécurité pour les employés, tout salarié qui, selon le paragraphe c) ci-après a droit à la paie de jour férié et payé, est rémunéré à son taux horaire régulier de base multiplié par huit (8) ou par dix (10) s'il s'agit d'une journée normale de travail de dix (10) heures.
  - b) Si un jour férié et payé mentionné à l'Article 12.01 tombe un jour non-ouvrable, il sera observé et payé le premier jour ouvrable précédant ou suivant tel jour férié et ce, à la discrétion de l'Employeur.
  - c) Pour avoir droit à la paie de jour férié et payé, tout salarié:
    - 1) doit avoir complété sa période de probation;
    - 2) doit avoir travaillé la journée normale de travail précédant et suivant immédiatement le jour où tel jour férié et payé est observé et
    - 3) doit avoir travaillé le jour où ce jour férié et payé est observé s'il en est requis.
- .03 Les congés fériés et payés du 1<sup>er</sup> et du 2 janvier ainsi que ceux du 25 et du 26 décembre, pourront, à la discrétion de l'Employeur, être reportés à une date ultérieure. Si l'Employeur et un salarié ne peuvent s'entendre sur cette date ultérieure, le ou les congés fériés en question seront ajoutés à la période de vacances annuelles ou monnayés conformément aux dispositions de l'Article 12.02.
- .04 Si un jour férié et payé est observé pendant la période de vacances annuelles payées d'un salarié, ce dernier aura droit à une journée de vacances additionnelle.

#### ARTICLE 13.00 CONGES SOCIAUX

- .01 Sur demande, l'Employeur accordera des congés d'absence sans perte de salaire pour le salarié concerné, dans les cas suivants jusqu'à concurrence du nombre de jours ci-après indiqués et ce, pour chaque jour coïncidant avec une journée normale de travail:
- a) Le décès de son conjoint ou d'un enfant:  
CINQ (5) JOURS consécutifs, dont le jour des funérailles;
  - b) Le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou soeur, gendre ou bruë:  
TROIS (3) JOURS consécutifs, dont le jour des funérailles;
  - c) Le décès de beau-frère, belle-soeur, grand-père, grand-mère:  
LE JOUR DES FUNERAILLES

#### ARTICLE 14.00 TAUX DE SALAIRE

Les taux réguliers de salaires apparaissant à l'appendice "C" seront payés aux salariés, à partir des dates spécifiées. Cet appendice "C" fait partie intégrante de la présente convention collective.

## ARTICLE 15.00 VACANCES ANNUELLES

- .01 Tout salarié qui, au 1er juillet de chaque année, n'a pas complété un an de service continu pour l'Employeur, a droit à une journée de vacances par mois de service continu, sans toutefois que la durée totale de ses vacances n'excède deux (2) semaines. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 4% de ses gains totaux entre la date de son embauchage et la fin de l'année de référence.
- .02 Tout salarié qui, au 1er juillet de chaque année, a complété un an et moins de trois (3) ans de service continu pour l'Employeur, a droit à deux (2) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles est de quatre-vingt (80) heures au taux horaire régulier du salarié.
- .03 Tout salarié qui, au 1er juillet de chaque année, a complété trois (3) ans et moins de dix (10) ans de service continu pour l'Employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles est de cent vingt (120) heures au taux horaire régulier du salarié.
- .04 Tout salarié qui, au 1er juillet a complété dix (10) ans ou plus de service continu pour l'Employeur a droit à quatre (4) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles est de cent soixante (160) heures au taux horaire régulier du salarié.
- .05 Tout salarié qui, au 1er juillet a complété vingt (20) ans ou plus de service continu pour l'Employeur a droit à cinq (5) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles est de deux cent (200) heures au taux horaire régulier du salarié.
- .06 a) Si un salarié quitte volontairement l'Employeur, il aura droit au paiement des vacances qu'il pourra ne pas avoir prises pour l'année précédente, plus le paiement proportionnel des jours de vacances accumulés depuis le 1er juillet de l'année courante, selon le mode de paiement établi précédemment.
- b) Dans un cas de congédiement pour juste cause, l'Employeur ne sera tenu de payer au salarié que 4% du salaire gagné à compter du 1er juillet de l'année courante jusqu'à la date de son congédiement.
- .07 Le droit aux vacances et à la paie de vacances établis à 15.02, 15.03, 15.04 et 15.05 s'appliquent aux salariés qui ont travaillé pendant au moins dix (10) des mois de l'année de référence, i.e. du 1er juillet au 30 juin. Tout salarié qui n'a pas travaillé pendant dix (10) des mois de l'année de référence a droit à des vacances et à une paie de vacances proportionnelles au nombre de mois pendant lesquels il a travaillé, à raison de 1/10 par mois travaillé.
- .08 Tout salarié devra prendre ses vacances jusqu'à concurrence de trois (3) semaines, pendant la période du 1er juin au 30 septembre de chaque année, à la condition que le nombre d'années de service continu le justifie; la priorité pour le choix des dates sera accordée aux salariés de chaque occupation par ordre d'ancienneté. Les semaines de vacances additionnelles auxquelles peut avoir droit un salarié seront prises après entente avec l'employeur pendant la même période ou à toute autre période de l'année.
- .09 Les vacances doivent se prendre durant l'année où elles sont dues et ne peuvent être remises à une autre année.

## ARTICLE 16.00 SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

- .01 L'Employeur doit prendre tous les moyens raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des salariés en tout temps sur les lieux de travail.
- .02 Tout salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié reçoit une période d'entraînement théorique et pratique nécessaire à l'exécution de la tâche et ce, sans perte de salaire.
- .03 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.
- .04 En tout temps, sur demande du Syndicat, l'Employeur rencontre les représentants syndicaux et discute avec eux toutes les revendications sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé.
- .05 L'Employeur s'engage à rédiger dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la CAT et en remet une copie au salarié concerné et au Syndicat. Il est convenu qu'un tel salarié s'engage à remettre à l'Employeur la compensation pour absence au travail reçue de la CAT.
- .06 L'Employeur s'engage à dédommager pleinement tout salarié pour tout frais encouru et non remboursé par une tierce partie, tels que médicaments, transport, perte d'outillage ou de propriété personnelle, suite à un accident survenu à l'occasion du travail.
- .07 L'Employeur met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail l'équipement nécessaire pour les premiers soins.

## ARTICLE 17.00 DISPOSITIONS DIVERSES

- .01 Tout salarié doit immédiatement informer l'Employeur de son numéro de téléphone et de son adresse et de tout changement futur.
- .02 L'Employeur s'engage à fournir à chaque salarié après un an de service:
  - a) Un uniforme d'été et un uniforme d'hiver lorsque nécessaire, le tout incluant cravate et chemise;
  - b) Un imperméable à tous les trois (3) ans;
  - c) Un montant de dix dollars (\$10.00) par mois travaillé et devant servir pour l'achat de gants ou pour le nettoyage de vêtements utilisés au travail.
- .03 L'Employeur fournit à chaque salarié ayant complété sa période de probation:
  - a) Une clé anglaise (pipe wrench);
  - b) Un "fast fill";
  - c) Une lampe de poche;
- .04 Chaque salarié se rend personnellement responsable de la garde et de la bonne utilisation des articles ainsi fournis par l'Employeur selon les articles 17.02 et 17.03 et avant de pouvoir obtenir une pièce en remplacement, il devra remettre la pièce déjà utilisée à l'Employeur.

- .05 a) Chaque salarié a la responsabilité de se procurer et de maintenir en vigueur, à ses frais, le permis de conduire requis des autorités compétentes pour effectuer son travail et ce, sans aucune rémunération de l'Employeur pour ce faire.
- b) Si l'Employeur juge à propos de cautionner un salarié, ce salarié devra remplir, sur demande, les formules nécessaires en dehors de ses heures régulières de travail et l'Employeur se chargera alors d'obtenir et de maintenir ledit cautionnement aux taux établis, sans aucun déboursé pour ce salarié.
- c) le Syndicat, les salariés et l'Employeur conviennent que si un permis de conduire, de camionnage ou le cautionnement d'un salarié était(ent) annulé(s) sans qu'il soit possible de le(les) renouveler dans les trente (30) jours suivant l'annulation, ledit salarié pourra être congédié sans recours à la procédure de griefs. De plus, ledit salarié pourra être suspendu, sans solde, durant ladite période de trente (30) jours et ce, sans recours à la procédure de griefs.
- .06 Si l'Employeur requiert d'un salarié qu'il se soumette à un examen médical durant ses heures normales de travail, cet examen médical sera fait aux frais de l'Employeur et le salarié ne perdra pas de salaire pour le temps consacré à cet examen durant ses heures normales de travail.
- .07 L'Employeur, sur demande, accordera un congé sans solde à tout salarié qui se porte candidat à une élection provinciale ou fédérale. Pendant son absence, le salarié en question continuera à accumuler son ancienneté jusqu'à concurrence du maximum d'un an. Après cette période, il la maintiendra pour une période de quatre (4) ans.

ARTICLE 18.00      PROGRAMME DE SECURITE POUR LES EMPLOYES

Le programme de sécurité pour les employés actuellement en vigueur, le demeurera pendant la durée de la présente convention, sujet cependant à toute législation gouvernementale et/ou à toute modification apportée par la compagnie d'assurance impliquée et ce, sans contribution de la part du salarié.

Ces polices d'assurance collective sont régies par les termes et conditions particulières contenus dans les polices maîtresses desdites polices d'assurance.

ARTICLE 19.00      MESURES DISCIPLINAIRES

- .01 Toute réprimande, suspension, congédiement ou autre mesure disciplinaire, se fait par avis écrit, en donnant la date et la nature de l'infraction. Les salariés devront signer cet avis écrit comme accusé de réception dudit avis et non pas comme admission de culpabilité. Copie dudit avis est transmise sans délai au représentant du syndicat.
- .02 Aucune mesure disciplinaire ne sera prise par l'Employeur lorsqu'un salarié refusera de conduire un véhicule dont les équipements suivants sont défectueux et en rendent la conduite dangereuse:

- a) freins, lumière d'arrêt et signaux clignotants;
  - b) conduite;
  - c) chaufferette et dégivreur par température très froide;
  - d) système d'échappement;
  - e) indicateur ou avertisseur de pression d'air;
  - f) lumière avant et arrière durant la nuit;
- .03
- a) Lorsqu'un salarié est impliqué dans un accident ayant causé des dommages matériels importants et/ou des blessures corporelles, l'Employeur pourra le suspendre dès qu'il aura pris connaissance dudit accident et ce, afin de faire enquête.
  - b) Si cet accident n'a causé que des dommages matériels mineurs, l'Employeur ne pourra suspendre le salarié impliqué qu'après avoir complété son enquête.
- .04
- Lorsqu'un salarié est congédié ou suspendu, l'arbitre aura le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision de l'Employeur, sauf dans les cas où la mesure disciplinaire a été imposée pour les raisons suivantes, auxquels cas, il pourra uniquement la maintenir ou l'annuler:
- a) vol;
  - b) consommation de boissons alcooliques ou de drogues durant les heures de travail.

ARTICLE 20.00 PROCEDURE DE GRIEFS

- .01 Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention ou croyant être sous le coup d'une mesure disciplinaire injuste soumettra son grief, mais selon les dispositions qui suivent:
- Première étape
- .02 Dans les sept (7) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, le salarié doit les soumettre par écrit au gérant.
- Deuxième étape
- .03 Si le gérant ne rend pas sa décision dans les sept (7) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, le salarié concerné pourra dans les dix (10) jours suivants recourir à l'arbitrage en vertu des dispositions du Code du Travail.
- .04 Si le grief n'est pas soumis dans les délais prévus à la présente convention, il sera considéré comme non-existant, à moins d'entente écrite entre les parties.
- .05 Quant deux (2) salariés ou plus ont des griefs semblables, ils pourront les soumettre ensemble suivant les règles prévues à l'article 20.01 et suivants.
- .06 Le temps du délai ne court pas les dimanche et jours fériés, mais si le délai expire un dimanche ou un jour férié, il est plein droit continué au jour juridique suivant.

- .07 Tout grief s'élevant directement entre l'Employeur et le Syndicat peut être soumis directement à l'une ou l'autre des deux (2) parties et si le cas en litige ne peut être réglé à ce stade, on procèdera à l'étape suivante prévue à l'article 21.
- .08 Dans le cas de griefs institués à l'encontre des mesures disciplinaires (congédiement, suspension et réprimande), l'Employeur a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 21.00      ARBITRAGE

- .01 Quant l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage d'après les dispositions des articles 20.01, 20.02, 20.03, 20.04, 20.05 et 20.06, elle suivra les dispositions du Code du Travail.
- .02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans qu'on ait d'abord franchi toutes les étapes requises à la procédure de griefs.
- .03 La décision du Tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties.
- .04 Le Tribunal n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention ni pour en modifier quelque partie que ce soit.
- .05 Le Tribunal doit rendre sa décision dans un délai n'excédant pas trente (30) jours après la dernière audition, sauf que les parties conviennent, à la demande du président du Tribunal d'arbitrage, de prolonger ce délai.
- .06 Les séances d'arbitrage ont lieu à un endroit désigné par le président du Tribunal.
- .07 Dans le cas de congédiement, sauf dans les cas prévus à l'article 19.04 a) et b), ou de suspension, le Tribunal a juridiction pour:
- a) maintenir le congédiement ou la suspension;
  - b) réinstaller le ou les salariés congédiés ou suspendus dans leurs anciennes fonctions, avec ou sans indemnité;
  - c) imposer une mesure disciplinaire différente du congédiement ou de la suspension, si celles-ci constituent des sanctions trop sévères.
- .08 Les honoraires et frais du président du Tribunal seront supportés à part égale par les deux (2) parties. Toutefois, chacune des parties devra assumer les frais d'assignation et autres de ses témoins.

ARTICLE 22.00      RETROACTIVITE

La présente convention ne produit aucun effet rétroactif sauf dans les cas où il est expressément stipulé au contraire.

ARTICLE 23.00 DUREE

La présente convention entrera en vigueur à la date de la signature et se terminera 30 avril 1984.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES à cette convention, par leurs représentants autorisés, ont signé cette convention, à Chicoutimi, ce 24 ième jour de Nov. 1981.

PETROLES SAGUENAY

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
PETROLES SAGUENAY (C.S.N.)

PAR: [Signature]

PAR: [Signature]

PAR: [Signature]

PAR: [Signature]

PAR: \_\_\_\_\_

PAR: Denit Maltais FESP CSN

COUPEL  
GERARD  
EVA  
QUINLAN TREMBLAY  
PAUL-ETIENNE BOUTARD  
LEO-PIERRE FASCOTTI  
LEON DUCHESNE  
LOUIS-GEORGES TREMBLAY

17-10-57  
31-10-65  
20-04-66  
01-01-72  
20-10-73

A P P E N D I C E " A "

LISTE D'ANCIENNETE

CAMIONNEURS

DATE D'EMBAUCHAGE

GASPAR GAUDREULT	18-10-42
GERARD FORTIN	14-09-49
YVAN FORTIN	09-12-56
GHISLAIN TREMBLAY	17-10-57
PAUL-ETIENNE BOUCHARD	21-10-65
LEO-NIL TURCOTTE	20-09-66
LEON DUCHESNE	01-01-72
LOUIS-GEORGES TREMBLAY	20-10-73

APPENDICE " B "

---

LISTE D'ANCIENNETE

HOMMES DE SERVICE

DATE D'EMBAUCHAGE

ANTONIO TREMBLAY	15-09-43
GHISLAIN TREMBLAY	17-10-57
LEO-NIL TURCOTTE	29-09-66
HENRI BOUDREAU	14-04-68
LOUIS-GEORGES TREMBLAY	22-10-73
MARCEL BOUCHARD	15-01-75

APPENDICE "C"

SALAIRE HORAIRE

	<u>A COMPTE DU</u> <u>1<sup>er</sup> NOVEMBRE 1981</u>	<u>A COMPTE DU</u> <u>1<sup>er</sup> MAI 1982</u>	<u>A COMPTE DU</u> <u>1<sup>er</sup> NOVEMBRE 1982</u>	<u>A COMPTE DU</u> <u>1<sup>er</sup> MAI 1983</u>
<u>CAMOINNEUR:</u>	\$8.35	\$8.73	\$9.63	\$10.79
<u>HOMME DE SERVICE:</u>	\$8.35	\$8.73	\$9.63	\$10.79

PAIEMENT FORFAITAIRE:

Les salariés qui sont à l'emploi de l'employeur à la date de la signature de la présente convention ont droit à un montant forfaitaire qui sera calculé et attribué comme suit:

- a) Si ce salarié travaille à plein temps du 1<sup>er</sup> novembre 1981 au 30 avril 1982 inclusivement, il a droit à un montant forfaitaire de six cent cinquante dollars (\$650.00). Ce montant sera versé au salarié en deux (2) versements: Un premier (1<sup>er</sup>) versement de quatre cents dollars (\$400.00), le ou vers le 1<sup>er</sup> décembre 1981 et un deuxième (2<sup>e</sup>) versement de deux cent cinquante dollars (\$250.00), le ou vers le 1<sup>er</sup> février 1982. Si la période travaillée est moindre que celle décrite ci-dessus, le salarié recevra un montant forfaitaire au prorata de la période travaillée.
  
- b) Si ce salarié travaille à plein temps du 1<sup>er</sup> mai 1982 au 31 octobre 1982 inclusivement, il a droit à un autre montant forfaitaire de sept cent cinquante dollars (\$750.00). Ce montant sera versé au salarié en deux (2) versements: Un premier (1<sup>er</sup>) versement de quatre cent cinquante dollars (\$450.00), le ou vers le 1<sup>er</sup> mai 1982 et un deuxième (2<sup>e</sup>) versement de trois cents dollars (\$300.00), le ou vers le 1<sup>er</sup> août 1982. Si la période travaillée est moindre que celle décrite ci-dessus, le salarié recevra un montant forfaitaire au prorata de la période travaillée.

01 DEC -1 10 52

21051-01

AMENDEMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

PÉTROLES SAGUENAY

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE PÉTROLES SAGUENAY (C.S.N.)

Les parties aux présentes conviennent d'amender l'Article 22.00 de la convention collective de travail présentement en vigueur et qui devait se terminer le 30 avril 1982, tel que ci-après:

ARTICLE 22.00 - DURÉE

La présente convention entrera en vigueur à la date de sa signature et se terminera le 23 novembre 1981.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leur signature par leurs représentants dûment autorisés à Chicoutimi ce vingt-quatrième jour de novembre 1981.

Pétroles Saguenay

Syndicat des Employés de Pétroles Saguenay (C.S.

par: [Signature]  
par: [Signature]

par: Marcel Boesche  
par: Paul Etienne Boesche  
par: Beriat Maitais FESPCSN