

NO

NOM

20988-01

*Oryzine Quersax Lée*

*Grainier*

Q-20988-01

C.C.T.  
QUÉBEC

'83 OCT -7 14:27

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1984 01 26  
M.T.M.S.R.

ENTRE: OXYGENE QUENROX LIMITEE

ci-après appelée:

"L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE PROPANE  
M & M (C.S.D.)

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

ETABLISSEMENT: 150, St-Ambroise  
CHICOUTIMI (Secteur Nord)

L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT ACCEPTENT ET CONVIENNENT MUTUELLEMENT  
CE QUI SUIT:

ARTICLE 1.00 CARACTERE REPRESENTATIF

1.01 Reconnaissance

L'Employeur reconnaît que le Syndicat a été dûment accrédité comme seul agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail pour les salariés couverts par la présente convention et qu'il a tous les droits inhérents à telle accréditation.

1.02 Juridiction

Cette convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat le 21 août 1978;

ARTICLE 2.00 CONDITIONS GENERALES

2.01 But

Le but visé par la convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations ouvrières, d'assurer un meilleur rendement de travail, d'établir des salaires, des heures et des conditions de travail qui rendent justice à tous.

2.02 Coopération

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et le Syndicat s'engage à favoriser la discipline et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

2.03

Affichage d'avis

L'Employeur convient de coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition un tableau pour y afficher des avis d'assemblées du Syndicat. Tout autre avis doit être soumis à l'Employeur et ne peut être affiché sans l'autorisation de celui-ci. Une copie de tout avis est transmise à l'Employeur par le Syndicat avant l'affichage. Le Syndicat ou ses représentants ne font sur les lieux du travail aucune distribution de circulaire ou autres imprimés, sauf avec la permission de l'Employeur.

2.04

• Aucune renonciation aux droits ou aux obligations

Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.

2.05

Validité

Toute disposition de cette convention qui est à l'encontre de toute loi, ordonnance d'ordre fédéral, provincial ou municipal, est non avenue mais n'affecte pas d'autant la validité des autres dispositions de telle convention. Toute telle disposition qui est ou devient non avenue est révisée pour la rendre conforme.

2.06 Interprétation

Les annexes ci-jointes font partie intégrante de cette convention. Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble.

ARTICLE 3.00 SECURITE DE L'EMPLOYEUR ET DES SALARIES

3.01 Le salarié ne doit par concurrencer son Employeur en exerçant son métier pour le compte d'un client ou d'un autre Employeur couvert ou non par la présente convention.

3.02 Le salarié qui manque aux dispositions de la clause 3.01 peut être sujet à des mesures disciplinaires de l'Employeur.

3.03 Droits de la direction

Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'Employeur de diriger et de conduire ses affaires d'une façon qui n'est pas incompatible avec les dispositions de la convention, de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement.

ARTICLE 4.00 SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, au moment de la signature de la convention, doit, comme condition de maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat, pour toute la durée de la convention et, en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

4.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition de maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours de son embauchage et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention et, en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

ARTICLE 5.00 RETENUE SYNDICALE

- 5.01 L'Employeur prélève sur les salaires de tous les salariés assujettis à la présente convention et ayant trente (30) jours d'emploi, la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le Syndicat.
- 5.02 Le pourcentage déterminé pour la contribution syndicale est fixé par le Syndicat et l'Employeur doit être avisé au moins trente (30) jours à l'avance du changement de ce pourcentage.
- 5.03 L'Employeur remet au Syndicat, au cours du mois suivant, l'argent ainsi perçu et il transmet en même temps une liste indiquant le nom de chaque salarié ainsi que le montant perçu de chacun d'eux.
- 5.04 Le Syndicat peut poursuivre l'Employeur devant les tribunaux civils pour toute réclamation ayant trait à la contribution syndicale, ceci si les contributions n'ont pas été perçues par le trésorier du Syndicat, quinze (15) jours après la date de la remise fixée dans la convention collective et tout retard porte intérêt de six pourcent (6%) l'an.

ARTICLE 6.00 REPRESENTANTS DU SYNDICAT

6.01 Le Syndicat peut désigner un délégué d'atelier dans l'établissement, à condition que son nom soit communiqué, par écrit, à l'Employeur. Ce délégué peut s'absenter temporairement de son travail pour accomplir les fonctions suivantes, à l'intérieur de l'entreprise, savoir:

- 1) Accompagner un salarié pour la présentation d'un grief suivant la clause 17.01, paragraphe a) de la présente convention;
- 2) Participer à une entrevue qui est fixée par l'Employeur. Toutefois, si l'entrevue a lieu en dehors des heures de travail, elle est sans rémunération.

6.02 Le délégué d'atelier et les officiers du Syndicat peuvent s'absenter sans solde de leur travail pour accomplir leurs fonctions syndicales en dehors de l'entreprise.

Cependant, un seul salarié à la fois peut s'absenter pour vaquer à de telles activités syndicales et il doit, au préalable, avoir la permission de l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance, à moins de force majeure ou urgence.

6.03 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller technique, l'Employeur s'engage, à la demande du Syndicat à reconnaître ce conseiller technique et à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement des griefs, comme représentant du Syndicat.

6.04 Tout salarié appelé à rencontrer l'Employeur ou ses représentants peut être accompagné d'un représentant syndical lors de cette rencontre.

ARTICLE 7.00 ANCIENNETE

7.01 Définition

Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de ses services continus pour l'Employeur, conformément aux clauses qui suivent.

7.02 Période d'essai

Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables pour l'Employeur. Après cette période, le salarié devient régulier et son ancienneté est calculée rétroactivement à la date de son embauchage.

7.03 Droit du salarié à l'essai

Le salarié à l'essai jouit des droits et autres privilèges prévus à la présente convention. Il ne peut cependant présenter aucun grief s'il est congédié, transféré ou mis à pied au cours de cette période d'essai.

7.04 Accumulation de l'ancienneté

Le salarié régulier continue d'accumuler son ancienneté dans les cas suivants:

- a) les samedis, les dimanches, les jours de fête chômés et payés et les jours de congé annuel.
- b) absence pour accident de travail ou maladie ne dépassant pas un (1) an.
- c) une mise à pied n'excédant pas douze (12) mois.
- d) une suspension pour raisons disciplinaires de moins de quinze (15) jours de calendrier.
- e) remplacement d'un salarié dans un autre département.

7.05

Conservation de l'ancienneté

Le salarié régulier conserve son ancienneté dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il est absent de son travail avec l'autorisation de son Employeur.
- b) absence pour accident de travail, pour la durée de un (1) an après le délai prévu au paragraphe 7.04 b).
- c) en cas de suspension pour des raisons disciplinaires, lorsque ladite suspension dépasse quinze (15) jours de calendrier. Dans ce cas, le service continu est maintenu à compter de la date de la suspension.
- d) remplacement d'un salarié dans un autre département.

7.06

Perte de l'ancienneté

Le salarié régulier perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il quitte volontairement l'Employeur;
- b) s'il est congédié pour juste cause;
- c) mise à pied excédant douze (12) mois.
- d) absence de son travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans donner avis ou sans excuse raisonnable;
- e) refus ou négligence du salarié mis à pied de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier de son rappel par l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue du salarié.
- f) absence pour accident ou maladie dépassant douze (12) mois. Dans les cas d'accident du travail ou de maladie industrielle, la perte d'ancienneté n'a lieu que si l'absence dépasse vingt-quatre (24) mois. Toutefois, l'Employeur peut prolonger ces délais en informant le Syndicat et l'employé par lettre.

7.07

Application de l'ancienneté

Dans le cas de promotion, de déplacement, de transfert, de mise à pied et de réembauchage, l'Employeur convient d'accorder la préférence au salarié qualifié et capable de remplir les exigences normalement requises par la tâche et qui a le plus d'ancienneté. L'ancienneté

s'applique alors par département. Pour les fins de la présente clause, les départements de l'entreprise sont les suivants:

- 1) le département du magasin (commis-livreur);
- 2) le département de livraison ou service (livreur vendeur);

7.08

Fonctions non couvertes

Dans les cas de promotion à une fonction non couverte par la convention, une période d'essai loyal de quatre-vingt-dix (90) jours et accordée au candidat; si pendant la période d'essai ou à son expiration, il est constaté par l'Employeur que le salarié n'a pas la compétence ou les aptitudes voulues pour remplir cette dite fonction ou si le salarié le désire, l'employeur peut le retourner à son ancien poste et l'employé peut, sans préjudice, reprendre l'ancien poste qu'il occupait avant sa promotion, avec les mêmes avantages et dans les mêmes conditions qu'il était au moment de son transfert.

7.09

Retour dans l'unité de négociation

Un salarié qui revient dans l'unité de négociation a droit à l'ancienneté calculée d'après sa période de service continu pour l'Employeur.

7.10

Liste d'ancienneté

Les parties à la présente convention reconnaissent qu'une liste de l'ancienneté a été préparée par l'Employeur et elle est acceptée pour les fins des présentes, cette liste étant annexée à la convention pour en faire partie comme annexe "B".

Par la suite, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, le quinze (15) janvier de chaque année, une liste complète de ses salariés couverts par la convention en indiquant la classification, l'ancienneté et le salaire de chaque salarié au trente-et-un (31) décembre précédent.

ARTICLE 8.00 PERFECTIONNEMENT

8.01 L'Employeur peut inviter tout salarié à assister, sans rémunération, à des cours de perfectionnement, après les heures de travail. Le Syndicat convient d'inciter ses membres à assister aux cours de perfectionnement.

ARTICLE 9.00 SALAIRES

9.01 Les classifications et salaires minimaux de tous les salariés sont ceux qui apparaissent à l'annexe "A" de la présente convention.

9.02 Les taux de salaire supérieurs à ceux de la présente convention ne peuvent être diminués. Toutefois, dans le cas d'un salarié qui, en raison de son âge, de son état de santé ou pour toutes autres raisons particulières, est incapable de continuer d'accomplir sa tâche normalement, l'Employeur et le Syndicat peuvent, par entente mutuelle, établir un taux de salaire différent de celui qui figure à l'échelle des salaires de la présente convention.

9.03 Un salarié qui est mis à pied ne peut être réengagé à un taux de salaire inférieur à celui qu'il a au moment de teile mise à pied, à moins qu'une période de un (1) an se soit écoulée depuis.

9.04 Il est interdit, en convenant d'un salaire plus élevé que celui fixé dans la présente convention, de stipuler que le supplément peut servir à acquitter tous montant dû par l'Employeur pour du travail supplémentaire.

9.05 Le salarié qui, sur demande de l'Employeur, exécute un travail d'une catégorie inférieure à celle de sa classification, ne doit pas subir de diminution de salaire. Cela ne s'applique pas aux cas de mutation prévus à l'article 7.07.

ARTICLE 10.00 HEURES DE TRAVAIL

10.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement de 8:00 heures à midi et de 1:00 heures à 5:00 heures.

10.02 L'Employeur accorde une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi à tous ses salariés.

10.03

Protection de la semaine régulière de travail

Si l'Employeur, pour raison de manque de travail ou autre motif, diminue ses activités, il procède par mise à pied en tenant compte de l'ancienneté du salarié et non en diminuant le nombre d'heures de la semaine normale.

10.04

Garantie de travail

Tout salarié rémunéré sur la base de taux horaire reçoit une rémunération quotidienne minimale équivalant au nombre d'heures ouvrables depuis son arrivée à l'établissement jusqu'à la fin de sa journée normale de travail. Toutefois, cette clause ne s'applique pas aux surnuméraires et aux temporaires.

10.05

Rappel au travail

Tout salarié rappelé au travail après les heures régulières de travail, sans en avoir été avisé avant de quitter son travail de jour, reçoit un minimum de paie équivalant à deux heures et demie ( $2\frac{1}{2}$ ) de travail à temps et demi, mais si la base de temps supplémentaire applicable, est un montant payable supérieur à deux heures et demie ( $2\frac{1}{2}$ ) à temps et demi, le plus haut des deux montants est payé au salarié.

10.06

Semaine d'avis

L'employeur qui veut se libérer des services d'un salarié en cas de fermeture d'un département doit lui donner une semaine d'avis. Si l'Employeur ne donne pas un tel avis d'une (1)

semaine, ce salarié peut réclamer l'équivalent de son salaire régulier pour une semaine régulière de travail. De même, le salarié qui veut quitter son emploi doit donner une (1) semaine d'avis à moins d'entente contraire avec l'Employeur. Nonobstant ce qui précède, le salarié mis à pied pour manque temporaire de travail ou le salarié suspendu pour mesure disciplinaire ou congédié pour cause ou qui n'a pas terminé sa période d'essai n'a pas droit à cette semaine d'avis.

10.07

Répartition du travail supplémentaire

Le travail supplémentaire est volontaire. Cependant, l'Employeur peut faire travailler en temps supplémentaire qui il veut, quand il le veut et pour la période de temps qu'il désire. Si un travail particulier doit être poursuivi en continuité avec les heures normales, il doit être offert au salarié qui a déjà commencé tel travail.

10.08

Rémunération du travail supplémentaire

Tout travail supplémentaire, en dehors des limites de la semaine régulière de travail est rémunéré au taux régulier majoré de sa moitié excepté lorsque le paragraphe 10.09 prévoit un autre taux.

10.09

Tout travail supplémentaire exécuté le dimanche et les fêtes chômées est rémunéré au taux double;

10.10

Présence sur la route

Tout salarié qui travaille avec un véhicule muni d'un radio-téléphone doit se rapporter au bureau de sa région après la visite de chaque client ainsi que pour la pause-café. Pour les véhicules non-munis de radio-téléphone, le salarié recevra les instructions de l'Employeur avant son départ pour le travail.

10.11

Durant les heures régulières de travail, les personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation ne doivent pas accomplir des tâches normalement exécutés par des salariés inclus dans l'unité de négociation, sauf dans les cas d'absence ou d'entraînement et dans le cas où un salarié ne peut accomplir la tâche.

ARTICLE 11.00

ACCIDENTS DE TRAVAIL

11.01

L'Employeur paie à tout salarié accidenté au travail:

- a) le salaire perdu lors de la journée même de l'accident;
- b) les heures prises durant sa journée de travail s'il doit quitter l'atelier pour des visites faites et exigées par l'Employeur ou le médecin pour lesquelles la Commission des Accidents du Travail ne verse aucune compensation, jusqu'à un maximum de une demie (½) journée par accident. Toutefois, le salarié devra présenter à son employeur une attestation médicale justifiant cette absence;

Cependant, pour qu'un salarié ait droit aux bénéfices susmentionnés, il faut que cet accident soit conforme à l'article 3, paragraphe 1 a) et b) de la Loi des Accidents du Travail du Québec.

ARTICLE 12.00                      DISTRIBUTION DE LA PAIE

12.01                      Le salaire est payable une fois par semaine, en monnaie légale du Canada ou par chèque, avec formule en français. Les détails suivants doivent être communiqués avec le salaire:

- 1.- Les nom et prénom du salarié;
- 2.- La date de la période de paie;
- 3.- Le taux de salaire;
- 4.- Le temps supplémentaire;
- 5.- Les déductions consenties par le salarié ou permises par la loi;
- 6.- Le montant payé;

La paie est distribuée à toutes les semaines, le jeudi avant-midi, pour la semaine finissant le samedi suivant.

ARTICLE 13.00                      CONGES STATUTAIRES

13.01                      Les fêtes chômées et payées sont les suivantes:

- 1.- Le Jour de l'An;
- 2.- Le 2 janvier;
- 3.- Le Lundi de Pâques;
- 4.- La Saint-Jean Baptiste;
- 5.- La Confédération;

- 6.- La Fête du Travail;
- 7.- L'Action de Grâces;
- 8.- La Veille de Noël;
- 9.- Le Jour de Noël;
- 10.- Le 26 décembre;
- 11.- La Veille du Jour de l'An; -
- 12.- Quatre (4) autres congés mobiles pour les salariés ayant un (1) an de service ou plus et sujets aux conditions et modalités déterminées dans la clause 13.05.

Si l'un des jours ci-dessus énumérés tombe sur un des jours non-ouvrables, il peut être payé ou reporté au premier jour ouvrable suivant après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

- 13.02                    Sous réserve de la clause 13.04, tout salarié reçoit pour une fête chômée mentionnée à la clause 13.01 une gratification équivalente à son gain pour une journée régulière de travail.
- 13.03                    Tout arrêté en conseil, ordonnance ou loi fédérale, provinciale ou municipale qui transporte la célébration de l'un ou l'autre de ces congés chômés et payés susmentionnés s'applique de droit.
- 13.04                    Ne doit recevoir pour aucun des jours de congés énumérés au paragraphe 13.01, une paie de congé statutaire, tout salarié qui:
- a) est absent, sans permission, du travail la veille ou le lendemain dudit jour de congé, bien que requis de travailler par sa cédule normale de travail;

b) pour n'importe quelle autre raison, est absent de son travail pendant trente (30) jours de calendrier précédant ledit jour de congé;

13.05 Les congés mobiles peuvent être pris en tout temps au cours d'une année, sauf la veille ou le lendemain d'un jour chômé et payé énuméré à la clause 13.01. Cependant, l'Employeur ne peut être tenu de laisser partir plus d'un (1) salarié à la fois, celui ayant le plus d'ancienneté ayant priorité sur un autre salarié ayant moins d'ancienneté. Le salarié doit donner un avis de vingt-quatre (24) heures à l'Employeur.

Tous les congés mobiles non utilisés sont payés au salarié à son taux de salaire effectif au plus tard le 31 décembre suivant l'année de référence.

ARTICLE 14.00 CONGES ANNUELS

Droit au congé

14.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit, s'il a moins d'une (1) année de service continu au premier (1er) mai, à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible excède deux (2) semaines.

14.02 Tout salarié régi par la présente convention ayant une (1) année et plus de service continu au premier (1er) mai, a droit à un congé d'une durée minimale de deux (2) semaines.

14.03 Tout salarié régi par la présente convention ayant quatre (4) ans et plus de service continu au premier (1er) mai, a droit à un congé d'une durée minimale de trois (3) semaines.

14.04 Indemnités de congé

Le salarié qui a droit à moins de deux (2) semaines de vacances reçoit pour son congé une indemnité équivalente à quatre pourcent (4%) de son salaire gagné pendant la période donnant droit au congé.

14.05 Cette indemnité est portée à ~~4%~~<sup>6%</sup> dans le cas de la clause 14.02 et de 6% dans le cas de la clause 14.03.

14.06 Salaire gagné

Au sens du présent article, le salaire gagné comprend tout montant payé par l'Employeur au salarié durant la période donnant droit au congé.

14.07 Période de congé

A moins d'entente contraire entre un salarié et son Employeur, les semaines de congés annuels sont prises de la façon suivante:

- a) les deux premières semaines se prennent entre le premier juin et le premier septembre suivant la fin de l'année donnant droit au congé;

b) la troisième semaine est prise en dehors de la période prévue au paragraphe 14.08 a) ci-dessus et la date est déterminée après entente avec l'Employeur, selon l'ordre d'ancienneté.

Au moins la moitié des salariés doivent prendre leurs deux premières semaines durant les vacances de la construction.

- 14.08 La date des vacances de chaque salarié est déterminée par entente entre le salarié et l'Employeur, selon l'ordre d'ancienneté.
- 14.09 L'Employeur ne peut être tenu de laisser partir en congé plus d'un (1) salarié à la fois par département.
- 14.10 Date du paiement  
Avant son départ pour vacances, le salarié doit recevoir l'indemnité due pour la période de congé.
- 14.11 Préavis  
Le salarié a le droit de connaître au moins seize (16) jours à l'avance la période de son congé.
- 14.12 Congé obligatoire  
Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice le congé annuel prescrit par le présent article.

14.13

Résiliation du contrat de travail

Si un salarié quitte le service de l'Employeur, s'il est congédié ou mis à pied, il a droit aux bénéfices de vacances accumulées jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.

14.14

Si une des fêtes chômées et payées survient pendant la période de congé annuel d'un salarié, cette journée ou ces journées lui sont remises par un ou des congés additionnels ou lui sont payées à taux simple après entente avec l'Employeur.

14.15

Un salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non guéri avant le début de la période choisie pour son congé, peut le prendre à une autre date, après entente avec l'Employeur;

ARTICLE 15.00

ABSENCES POUR DEVOIRS SOCIAUX

15.01

Tout salarié qui a acquis son ancienneté a droit, sans perte de salaire, aux congés suivants:

- a) lors du décès de son conjoint ou de son enfant: jusqu'à concurrence de cinq (5) jours à partir du décès jusqu'à la date des funérailles inclusivement; ces cinq (5) jours seront payables s'ils coïncident avec des jours ouvrables où le salarié aurait normalement été au travail durant les heures régulières;

- b) lors du décès d'un frère, d'une soeur, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère: jusqu'à concurrence de trois (3) jours à partir du décès jusqu'à la date des funérailles inclusivement; ces trois (3) jours seront payables s'ils coïncident avec des jours ouvrables où le salarié aurait normalement été au travail durant les heures régulières;
- c) lors du décès du beau-frère, de la belle-soeur: jusqu'à concurrence de deux (2) jours à partir du décès jusqu'à la date des funérailles inclusivement; ces deux (2) jours seront payables s'ils coïncident avec des jours ouvrables où le salarié aurait normalement été au travail durant les heures régulières;
- d) lors du décès du grand-père, de la grand-mère du salarié ou de son conjoint, le jour des funérailles; cette journée sera payable si elle coïncide avec un jour ouvrable où le salarié aurait normalement été au travail durant les heures régulières;
- e) lors du mariage d'un enfant du salarié; le jour de l'événement; cette journée sera payable si elle coïncide avec un jour ouvrable où le salarié aurait normalement été au travail durant les heures régulières;

ARTICLE 16.00 ASSURANCE-GROUPE

16.01 Les parties conviennent de maintenir un plan d'assurance-groupe pour la durée de la présente convention. L'Employeur paie cinquante pourcent (50%) de la prime totale; la contribution mensuelle de l'Employeur ne peut dépasser \$15.00 par employé.

16.02 L'Employeur ne pourra procéder à aucune modification au plan d'assurance-groupe sans le consentement écrit du Syndicat.

ARTICLE 17.00 REGLEMENT DES GRIEFS

17.01 Première étape

Pour la soumission d'un grief, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant syndical, ou d'un délégué d'atelier, ou le Syndicat, soumet ledit grief, par écrit, à l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la connaissance des événements qui y ont donné lieu.

17.02 Deuxième étape

Si l'Employeur ne rend pas sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief ou, si le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage (article 18.00)

17.03

Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

17.04

Entente

Tout règlement à intervenir à la suite de grief doit faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat. Il est convenu que cette entente lie les deux parties en cause.

17.05

Renseignements

Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, l'Employeur convient de leur fournir toute information ou document concernant l'application de la convention.

ARTICLE 18.00

ARBITRAGE

18.01

Arbitrage, troisième étape

1.- A défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit, référer le grief à l'arbitrage dans les soixante (60) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 17.02.

2.- Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du Travail.

3.- La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

18.02

Pouvoirs de l'arbitre

1.- L'arbitre est le maître de la procédure. Il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention.

2.- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur ou y substituer toute décision jugée équitable;
- b) réinstaller le salarié dans ses droits et ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniers dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire, le salaire ainsi gagné peut être déduit

c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.

3.- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens du Code du Travail. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

18.03

Renseignements

Au cours de toute discussion sur un grief ou lors de l'audition devant l'arbitre, l'Employeur convient de fournir tout renseignement pertinent au litige.

18.04

Témoignage

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer pour la durée de l'audition.

18.05

Sentence arbitrale

1.- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti.

2.- a) La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension où elle doit être dans les trente (30) jours.

- b) Cependant, les parties peuvent, de consentement par écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

18.06

Frais et honoraires d'arbitrage

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part, assument leurs propres frais d'arbitrage; les deux parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 19.00

SANCTIONS

19.01

Si l'employeur désire sévir contre un salarié, il doit d'abord le réprimander, ensuite le suspendre avant de le renvoyer, sauf s'il s'agit d'une raison qui justifie une suspension ou un congédiement immédiat.

19.02

Après douze (12) mois, lesdites mentions au dossier d'un salarié ne peuvent être invoquées contre lui, à condition toutefois qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire au cours de ces douzes (12) mois.

19.03

Tout congédiement, toute suspension, imposé par l'Employeur peut faire l'objet d'un grief selon la procédure prévue à la convention.

19.04

Dans ce cas de mesure disciplinaire, l'Employeur a le fardeau de la preuve en arbitrage et l'arbitre a tous les pouvoirs nécessaires pour ordonner, dans le cas d'un salarié congédié ou suspendu, la réinstallation au travail avec ou sans compensation pour le salaire perdu, maintenir la décision de l'Employeur ou décider d'une sanction moins sévère qui lui paraît juste et équitable et, dans tout autre grief, l'arbitre pourra confirmer, annuler ou amender l'acte de l'Employeur ou trouver une solution au grief.

ARTICLE 20.00 DISPOSITIONS DIVERSES

20.01 Dépenses de voyage

Lorsqu'un salarié doit, pour son travail, se rendre en dehors de la région de son travail habituel, il a droit pour ses repas, sur présentation de pièces justificatives, aux montants suivants:

- Déjeuner: \$3.40
- Dîner : \$6.25
- Souper : \$7.00

Tout salarié qui ne pourra présenter une pièce justificative, aura droit à la moitié des sommes mentionnées précédemment.

Frais de chambre: Sur présentation de pièces justificatives à un prix raisonnable

ARTICLE 21.00 MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

21.01 Principe général

Il incombe à l'Employeur de prendre et observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu d'icelles de

- même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.
- 21.02 Uniformes - équipements spéciaux  
L'Employeur fournit gratuitement aux salariés, à tous les douze (12) mois, deux (2) pantalons, cinq (5) chemises et une (1) paire de bottes et à tous les vingt-quatre (24) mois, un veston d'été et un veston d'hiver. N.B. Pour les bottes, un maximum de \$45.00 sera accordé annuellement.
- 21.03 Travail dangereux  
Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé avec sécurité jusqu'à ce que cette machine, outil ou autre équipement ne soit pas remis en état normal d'opération.
- 21.04 Accessoires de sécurité  
Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la Loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les déficiences des véhicules et de l'équipement.
- 21.05 Accident de travail  
Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux de l'Employeur, il est secouru et aidé aussitôt que l'Employeur en est avisé sinon tout salarié, sans autorisation au préalable d'un contremaître ou de la gérance, peut faire tout le nécessaire pour aider le blessé et même le transporter avec un véhicule de l'Employeur chez un médecin ou à l'hôpital, sans aucune perte de salaire.

l'Employeur doit rembourser les frais additionnels de transport. Si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital dans une ambulance aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 22.00 SOUS-CONTRAT

22.01 L'Employeur peut confier par sous-contrat, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas de mise à pied ou le congédiement de salariés de l'Employeur ou ne restreint pas la juridiction de l'accréditation syndicale.

ARTICLE 23.00 GREVE - LOCK-OUT

23.01 Le Syndicat et l'Employeur s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou contre-grève.

ARTICLE 24.00 DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention est en vigueur rétroactivement au 1er janvier 1983 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à Chicoutimi, ce 6 ième jour de oct.....  
.....1.9.83.....

OXYGENE QUENROX LIMITEE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE PROPANE  
M & M INC. (C.S.D.)

  
Par:

  
Par:

  
Par:

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES HEBDOMADAIRES

Classification

01.<sup>01</sup>~~07~~.83

01.01.84

---

CAMIONNEURS (LIVREURS-VENDEURS)

0 à 3 mois de service	\$307.14	\$322.50
4 à 12 mois de service	341.32	358.39
1 an à 2 ans de service	355.10	372.86
2 ans et plus de service	368.88	387.32

COMMIS-LIVREURS

0 à 3 mois de service	\$307.14	\$322.50
4 à 12 mois de service	341.32	358.39
1 an à 2 ans de service	355.10	372.86
2 ans et plus de service	368.88	387.32

---

Les taux de salaire prévus comme s'appliquant à compter du 1er avril 1983 pour les heures effectivement travaillées depuis cette date, seront payés en rétroactivité dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.

OXYGENE QUENROX LIMITEE

Par:

A N N E X E "B"

---

LISTE D'ANCIENNETE

CHICOUTIMI

TREMBLAY, René	26-10-78
POTVIN, Richard	15-01-79
POTVIN, Gilles	25-10-79
TREMBLAY, Martin	14-10-80