

'82 SEP 15 16 18

GENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 12 16
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

PAR ET ENTRE:

QUEBEC PROPANE INC., Longueuil, Qué.

CI-APRES APPELEE " LA COMPAGNIE "

ET

LA FRATERNITE INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
EN POTERIE ET AUTRES, affiliée à FAT/COI et au
Congrès du Travail du Canada, local 342
151 St-Jacques, St-Jean, J3B 2K2, Qué.

CI-APRES APPELEE "L'UNION".

Provençal
Jacques A. Desbats

Provençal
Jacques A. Desbats

T A B L E

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
I	But.....	1
II	Reconnaissance et Juridiction.....	1
III	Fonctions des deux Parties.....	2
IV	Non-Discrimination.....	3
V	Grèves et Fermetures.....	3
VI	Activité de l'Union.....	4
VII	Tableaux d'Affichage.....	4
VIII	Maintien du Statut de Membre et Retenue des Cotisations Syndicales.....	4
IX	Ancienneté, Promotion, Réduction à un Grade Inférieur et Congédiement.....	5
X	Règlements des Plaintes, Mécontentes et Griefs.....	8
XI	Sécurité et Santé.....	10
XII	Vacances.....	11
XIII	Fêtes.....	13
XIV	Observation de la Loi.....	14
XV	Plans d'Assurance-Gruppe et Bénéfices.....	14
XVI	Cédule de Travail.....	15
XVII	Taux des Salaires.....	16
XVIII	Rémunération des Heures Supplémentaires.....	17
XIX	Appels.....	17
XX	Dépenses de Voyages et de Repas.....	18
XXI	Vêtements de Travail.....	18
XXII	Congés.....	19
XXIII	Assemblées.....	20
XXIV	Généralités.....	21
XXV	Durée de la Convention.....	22
	Exécution.....	23
APPENDICE "A"		Pièce
	Autorisation de déduire les Cotisations Syndicales.....	1
APPENDICE "A"		
	Révocation d'Autorisation de déduire les Cotisations Syndicales.....	II
APPENDICE "B"		
	Echelle des Salaires Etablie selon la durée d'emploi à un travail.....	
APPENDICE "B"		
	Notes Explicatives.....	
AMENDEMENTS.....		

ARTICLE IBut

- 1:01 La présente Convention a pour but, en général de favoriser les intérêts réciproques de la Compagnie et de ses employés; de pourvoir au fonctionnement des succursales de la Compagnie dans des conditions propres à assurer, dans toute la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de la production, la propreté des lieux et la protection de la propriété; d'établir les salaires et voir au règlement discipliné des conflits, et de promouvoir un esprit d'harmonie et de coopération dans les relations de la Compagnie, de l'Union et des employés.

ARTICLE IIReconnaissance et Juridiction

- 2:01 La Compagnie reconnaît l'Union, pendant la durée de cette Convention, comme seul agent-négociateur pour tous les employés de la Compagnie aux succursales ci-après mentionnées, en ce qui a trait aux taux des salaires, aux heures de travail et aux autres conditions d'emploi régies par le contrat.

- St-Jean

Il est convenu qu'advenant l'éventualité que la Compagnie opérerait elle-même une ou toutes les succursales suivantes, Thetford-Mines, Farnham et Magog, celles-ci seraient régies par la Convention actuelle.

- 2:02 Le mot "employé" tel qu'indiqué dans cette Convention se réfère exclusivement aux employés de l'unité de négociation décrite dans les certificats d'accréditation émis le 28 avril 1975, par la Commission des Relations du Travail en faveur de la Fraternité Internationale des Travailleurs en Poterie et Autres, local 342. Il n'inclut pas les représentants des ventes confidentiels et les personnes automatiquement exclues par le Code du Travail.

*Président
Suzanne A. Dubeau*

- 2:03 La Compagnie, l'Union et les employés ont le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement, à la fois sur le plan individuel et sur le plan collectif, à réaliser l'objectif de la présente Convention et à en respecter tant l'esprit que la lettre.

ARTICLE III

Fonction des deux parties

- 3:01 L'Union reconnaît le droit de la Compagnie d'opérer et de gérer son commerce à tous égards, en accord avec ses engagements et responsabilités. Administrer des succursales et diriger le personnel, incluant le droit de projeter, diriger et contrôler les opérations de la succursale; cédule et assigner les tâches aux employés; déterminer les produits devant être manufacturés, mis sur le marché ou distribués; situer ses succursales et continuer ou discontinuer ses services opérationnels; ouvrir et fermer des succursales individuelles; établir des standards de production, maintenir l'efficacité et déterminer les qualifications des employés; établir des règles et règlements et en exiger l'observation par les employés; embaucher, congédier ou destituer des employés de leurs fonctions; et maintenir l'ordre et suspendre, réduire à un grade inférieur, appliquer des mesures disciplinaires et congédier les employés pour juste cause, sont les droits exclusifs de la Compagnie, en autant que ces droits soient exercés avec justice et en accord avec tous les termes de la présente Convention. L'énumération précédente des fonctions de la direction ne sera pas considérée comme une exclusion des autres fonctions non spécifiquement énoncées dans l'Article, la Compagnie se réservant, par conséquent, le droit exclusif et indiscutable d'administrer ses biens et de gérer ses affaires comme bon lui semblera, pourvu que tels règlements et directives ne viennent pas en conflit avec les dispositions de la présente Convention.
- 3:02 La Compagnie reconnaît le droit de l'Union de diriger et d'opérer ses affaires comme bon lui semble, de tenir des assemblées avec ses directeurs et ses membres, de délibérer et de prendre les décisions qu'elle désire sur tous sujets.

- 3:03 Les surveillants n'effectueront pas le travail assigné aux employés couverts par les classifications de la Convention Collective à moins que ne l'exige l'une des situations suivantes:
- a) dans le cas d'une urgence
 - b) dans le cas d'instructions à des employés
 - c) dans le cas de travail expérimental qui requiert une connaissance et une technique spéciale
 - d) dans le cas d'installations et de service aux succursales où, normalement, la Compagnie n'engage pas d'hommes de service capables d'effectuer tous les genres de travaux de service.

ARTICLE IV

Non-Discrimination

- 4:01 La Compagnie et l'Union reconnaissent qu'il n'y aura pas de discrimination d'aucune sorte à l'endroit d'un employé en raison de son activité légale ou non-activité dans les cadres d'une organisation de travail.

ARTICLE V

Grèves et Fermetures

- 5:01 Pendant la durée de cette Convention, il n'y aura ni grève, ni arrêt spontané de travail, ni ralentissement de travail ou interruptions semblables de travail de la part des employés, ni fermeture d'une ou plusieurs succursales de la part de la Compagnie. Dans le cas d'un arrêt de travail par les employés pour quelque raison, en violation de cette Convention, l'Union devra enjoindre les employés de retourner à leur travail immédiatement, et dans le cas où les employés ne se seraient pas conformés à cet ordre dans les quatre (4) heures qui suivront son émission, cesdits employés seront considérés comme ayant terminé volontairement leur engagement.
- 5:02 Le fait qu'un employé refuse de traverser une ligne de piquetage légale ne sera pas considéré comme violation de cette Convention ni motif de congédiement ou mesure disciplinaire, si ce fait de traverser une telle ligne de piquetage pouvait, au jugement de la Compagnie, être nuisible à la personne de l'employé ou à la propriété de la Compagnie.

ARTICLE VIActivité de l'Union

- 6:01 Aucune activité de l'Union ne pourra avoir lieu dans les locaux de la Compagnie à moins qu'une permission n'ait été accordée par le Gérant de la Succursale.
- 6:02 L'Union fournira à la Compagnie les noms de toutes les personnes autorisées à remplir une fonction quelle qu'elle soit en vertu de cette Convention.
- 6:03 La Compagnie reconnaît que l'Union peut recourir à l'assistance d'un représentant de la Fraternité Internationale des Travailleurs en Poterie et Autres, pour toute négociation entre les parties de cette Convention.
- 6:04 Les officiers de l'Union auront la permission de faire signer de nouveaux membres, sur les lieux de la Compagnie, aux succursales régies par cette Convention, en dehors des heures régulières de travail.

ARTICLE VIITableaux d'affichage

- 7:01 Dans la succursale, on n'affichera jamais ailleurs que sur les tableaux officiels dont un espace sur lesdits tableaux sera réservé à l'Union. Il faut donc dans chaque cas, avant d'afficher quoi que ce soit, obtenir l'approbation de la direction de la succursale. Une copie de tout avis sera remise à la Direction et à l'Union au moment où l'avis est affiché.

ARTICLE VIIIMaintien du Statut de Membre et Retenue des Cotisations Syndicales

- 8:01 Tous les employés qui étaient membres de l'Union à la date de la signature de cette Convention, ou qui adhèrent à l'Union après la signature de cette Convention, ou dont le statut de membre est rétabli, devront, pour remplir une condition d'emploi, maintenir leur statut de membre actif.

La Compagnie s'engage à partir de cette date à faire signer la carte officielle d'adhésion aux nouveaux employés régis par cette Convention.

Ce sera une condition d'emploi pour tout employé couvert par cette Convention, de payer, au moyen de déductions hebdomadaires, un montant équivalent aux contributions syndicales et ceci à partir du premier jour d'emploi de l'employé.

8:02 La Compagnie s'engage, lorsqu'en possession d'une autorisation adéquate de l'employé, à déduire chaque semaine, de la paie de chaque employé régi par cette Convention, une somme équivalente à la cotisation de l'Union et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, dans les quinze (15) jours de la perception, à la personne désignée à cette fin par l'Union.

La Compagnie, en même temps doit remettre à l'Union une liste des employés dont elle a déduit de la paie une telle somme. Les nouveaux employés qui ont fourni à la Compagnie une autorisation adéquate de déduire les cotisations, selon l'exposé de l'Exhibit I de l'Appendice "A" ci-attachée, seront régis par ce paragraphe, à compter du premier jour de la semaine du calendrier civil durant laquelle la Compagnie aura reçu l'autorisation.

8:03 Une telle autorisation à l'endroit de la Compagnie sera révocable en tout temps par un avis écrit de l'employé à la Compagnie, lequel avis de révocation devra être signé, daté et attesté par un témoin, tel que prévu à l'Exhibit 2 ou 3 de l'Appendice "A" ci-attaché.

ARTICLE IX

Ancienneté, Promotion, Réduction à un Grade Inférieur et Congédiement

9:01 L'ancienneté d'un employé avec la Compagnie correspondra à la totalité du temps accumulé au service de la Compagnie dans l'unité de négociation.

9:02 L'ancienneté d'un employé par rapport à une fonction correspondra au nombre total des mois cumulatifs pendant lesquels il aura rempli, au service de la Compagnie, une fonction particulière. Cette clause ne sera applicable qu'à partir de la signature de ce contrat.

9:03 Un employé sera considéré employé à l'essai et son nom n'apparaîtra pas sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas accumulé, au calendrier civil, cent quatre-vingt (180) jours de service continu pour la Compagnie. Durant cette période de probation, la terminaison d'un emploi ne constituera pas l'objet d'une procédure de grief. Lorsque la période de probation sera complétée, l'ancienneté des employés deviendra effective à compter de la date de leur engagement.

9:04 L'ancienneté s'accumulera durant les périodes travaillées, les fêtes, vacances et absences autorisées.

- 9:05 Un nouvel emploi est celui qui n'existait pas au moment de la signature de la Convention actuelle. Une vacance est créée lorsqu'un employé ne remplit plus une tâche soit à la suite d'une promotion ou d'un transfert, soit à la suite de la terminaison de son emploi.
- 9:06 La fonction remplie par un employé au 1er mai 1981 sera reconnue comme sa fonction régulière et un changement ne pourra être effectué qu'en conformité avec les termes des clauses 9:07, 9:09, 9:10, 9:11, 9:12 plus bas rédigées.
- 9:07 Dans l'octroi des promotions, la Compagnie tiendra compte de l'habileté, de l'efficacité et des qualifications en rapport avec une fonction, cependant, lorsque deux employés ou plus révéleront des qualifications relativement égales, la première préférence sera accordée à celui de la même succursale qui jouira de la plus grande ancienneté avec la Compagnie et celui qui travaille dans la même fonction à une autre succursale recevra la deuxième préférence.
- 9:08 Des avis seront placés au tableau d'affichage des succursales pour tout poste permanent vacant. De tels avis indiqueront à quelles cédules de travail ces postes s'appliquent au moment de l'avis. De tels affichages devront être faits le plus tôt possible et demeurer au tableau durant quatre (4) jours ouvrables. Le nom du candidat choisi sera affiché au tableau d'affichage à l'intérieur de la succursale concernée.
- Dans le cas de promotion de Service "B" à Service "A", le Service "B" peut devenir Service "A" après 2 ans d'expérience comme Service "B" et après avoir passé des examens de compétence appropriés, établis par la Compagnie.
- Des blancs d'application, fournis en trois copies par la Compagnie, seront mis à la disposition des employés.
- 9:09 Lorsqu'il y a réduction du personnel dans les cadres d'une fonction, les premiers employés qui seront destitués des cadres de cette fonction seront ceux dont l'ancienneté dans cette fonction ne comptera pas six (6) mois cumulatifs. Une telle réduction s'effectuera dans l'ordre inverse de l'accumulation d'ancienneté dans une fonction. Un employé qui aura été destitué en raison d'une ancienneté dans une fonction inférieure à six (6) mois cumulatifs peut reprendre la fonction détenue antérieurement à la promotion, et, par ce fait, destituer l'homme à échelon initial dans l'échelle d'une classification de fonction inférieure.
- Si tous les employés dans les cadres d'une fonction jouissent d'une ancienneté de plus de six (6) mois cumulatifs dans une fonction, la réduction s'effectuera dans l'ordre inverse de l'ancienneté avec la Compagnie.

- a) Dans l'éventualité où la Compagnie aurait besoin d'homme de service "A" à une succursale, le ou les hommes de service "B" à cette succursale aurai(en)t l'opportunité de se qualifier en écrivant et passant des examens donnés par la Compagnie.
- b) Un homme de service "A" ayant un minimum de 3 ans d'expérience comme service "A", pourra devenir service "Spécial" dans les succursales où il n'y en a pas, en autant qu'il passe des examens appropriés.

Pour être éligible à écrire ces examens, l'employé doit avoir suivi des cours donnés par la Compagnie, si tels cours ont été donnés.

- 9:10 Dans le cas de mise-à-pied, le dernier employé engagé dans la succursale dans une classification devra être le premier à être mis à pied et le dernier employé mis à pied devra être le premier à être rappelé au travail. Dans l'éventualité d'une mise-à-pied, le ou les employés concerné(s) pourront se servir de leur droit d'ancienneté pour déplacer d'autres employés dans la même succursale, en autant qu'ils aient les qualifications, compétence et ancienneté, le tout à la satisfaction de la Compagnie.

La Compagnie accordera à l'employé 5 jours d'essai pour prouver ces qualifications et sa compétence et 5 autres jours laissés à la discrétion de la Compagnie.

- 9:11 Lorsque deux succursales sont fusionnées, tout employé destitué des cadres de sa fonction a le privilège d'exercer ses droits d'ancienneté et déplacer un employé dont l'ancienneté avec la Compagnie est inférieure à la même succursale ou à la succursale fusionnée, pourvu qu'il présente les qualifications nécessaires à l'exécution du travail.

- 9:12 Lorsqu'il y a fermeture d'une succursale tel qu'indiqué à la clause 9:11, un employé ainsi destitué aura le privilège d'exercer ses droits d'ancienneté et déplacer un employé dont l'ancienneté avec la Compagnie est inférieure, dans toute succursale couverte par cette Convention.

- 9:13 Les employés qui ont été mis à pied auront droit, au cours des dix-huit (18) mois qui suivront leur mise-à-pied, à un ré-engagement régulier, dans l'ordre de leur ancienneté, pourvu:

- a) qu'ils aient les qualifications nécessaires à l'exécution du travail offert;
- b) qu'ils retournent au service de la Compagnie dans les deux (2) jours qui suivront l'avis de rappel par lettre recommandée.

Dans le cas d'un affichage pour un travail temporaire de 15 jours ou moins, la durée du travail devra apparaître sur l'affichage et l'employé aura le choix d'accepter ou de refuser.

- 9:14 a) Un employé qui sera mis à pied recevra un avis de dix (10) jours avant la date de sa mise-à-pied. Cet avis ne s'applique pas aux employés en probation.
- b) Tout employé mis à pied doit recevoir en totalité tous les salaires qui lui sont dûs dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de la mise-à-pied.
- 9:15 Les périodes de chômage ne seront pas considérées comme temps au service de la Compagnie.
- 9:16 La liste d'ancienneté sera placée aux tableaux quatre (4) fois par année en y incluant la classification de chacun des employés inscrits ainsi que la liste des employés sujets à rappel. (Des copies de cette liste seront fournies semestriellement à l'Union).
- 9:17 Lorsqu'un employé, à sa demande, est assigné à une fonction dans une succursale autre que la succursale à laquelle il est affecté, les frais d'emménagement seront assumés par l'employé.
- 9:18 L'employé qui demande et reçoit une promotion aura soixante (60) jours pour démontrer ses aptitudes. S'il n'a pas les aptitudes nécessaires pour remplir cette position, il pourra retourner à son ancienne position sans sa perte d'ancienneté.
- 9:19 Dans le cas d'un transfert ou d'une promotion, le taux de salaire de six (6) mois mentionné à l'échelle des salaires et les avantages s'y rattachant deviendront applicables après une période de trois (3) mois au nouveau poste.

ARTICLE X

Règlement des Plaintes, Mécontentes et Grievs

- 10:01 Le terme "grief" tel qu'utilisé dans cette Convention, désigne un différend prenant naissance entre un employé ou des employés et la Compagnie relativement au sens ou à l'application de toute disposition de cette Convention.
- 10:02 Les deux parties en présence ont mutuellement à coeur de voir à ce que les plaintes des employés soient réglées aussitôt que possible et il est entendu que l'Union ne présentera pas sous forme de grief la plainte d'un employé avant que celui-ci n'ait d'abord soumis son problème à son contremaître et ne lui ait fourni l'occasion de le régler.
- 10:03 La Compagnie reconnaît la constitution d'un Comité de Grievs composé d'employés de la Compagnie, mais choisis par l'Union et dont les fonctions sont de présenter les grievs, les mécontentes et les plaintes de nature générale ayant trait à ses heures de travail et aux taux de salaires, à l'ancienneté ou à toute autre condition de travail couverte dans cette Convention.

Le nombre d'employés formant partie de ce comité ne devra pas dépasser cinq (5).

10:04 La procédure concernant tout différend, mécontente et grief que les employés pourront avoir, sera la suivante:

- a) L'employé qui croit avoir subi un traitement inéquitable, doit premièrement discuter son grief avec son Gérant de Succursale. Il peut être accompagné, pour ce faire, d'un représentant du Comité des Grievs. Pour être reconnu comme tel, d'après l'interprétation de cette Convention, un grief doit être présenté au contremaître dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent l'incident qui a causé le grief.
- b) Si le surveillant immédiat du personnel n'a pas réglé le grief de façon satisfaisante dans les trois (3) jours ouvrables qui en suivent la présentation, l'Union peut soumettre le grief, lequel doit être écrit au Directeur des Opérations dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de la date du début du grief.
- c) Si le Directeur des Opérations n'a pas réglé le grief à la satisfaction de l'Union, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de sa présentation, le Comité local peut demander une rencontre avec le Vice-Président de la Compagnie dans un délai de dix (10) jours ouvrables succédant la décision du Directeur des Opérations. Le Vice-Président de la Compagnie devra rendre sa décision par écrit à l'Union dans un délai de sept (7) jours ouvrables de la demande de rencontre. Un représentant international de l'Union pourra accompagner le Comité lors de sa rencontre avec le Vice-Président.
- d) Si un grief n'a pas été réglé par l'entremise de la procédure des griefs, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le cas à l'arbitrage, conformément aux lois du Code du Travail de la Province de Québec dans un délai de trente (30) jours ouvrables succédant la décision du Vice-Président. La soumission d'un grief à l'arbitrage peut être faite moyennant un avis écrit par l'une ou l'autre des parties à l'autre partie. Ladite demande faite par écrit doit énoncer la question en litige et doit aussi énoncer de quelle façon la Convention a été enfreinte ou faussement interprétée en se rapportant spécifiquement à la clause ou aux clauses faisant l'objet de la soumission. L'avis en outre, doit préciser la nature de l'aide ou du redressement attendu.
- e) Le Comité de l'arbitrage n'aura aucunement le pouvoir de modifier ou de changer les stipulations de la présente Convention ni de substituer n'importe quelle nouvelle stipulation à l'une ou l'autre des stipulations actuelles. Il ne pourra non plus prendre une décision quelconque qui ne soit pas en conformité avec les conditions et stipulations de la présente Convention.

f) En matière disciplinaire, l'arbitre pourra maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.

10:05 Dans le cas d'une enquête relative à un congédiement seulement, la Compagnie convient de discuter avec l'Union de la cause du congédiement.

ARTICLE XI

Sécurité et Santé

- 11:01 La Compagnie continuera à prendre toutes les dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés durant leurs heures de travail et leur fournira les facilités et l'équipement requis par la loi. L'Union convient de coopérer avec la Compagnie pour assurer l'observation des règlements établis par la Compagnie pour la sécurité et la santé des employés.
- 11:02 Les employés sont sensés collaborer étroitement avec la Compagnie en signalant et en éliminant les conditions et pratiques dangereuses ou malsaines.
- 11:03 Si l'employé est blessé, ou, s'il est physiquement incapable de le faire, tous les témoins doivent immédiatement signaler les accidents au Gérant de la Succursale.
- 11:04 Les employés doivent se familiariser avec leurs fonctions et les dangers qu'elles présentent.
- 11:05 Un employé impliqué dans un accident n'en sera pas tenu responsable à moins que la preuve de responsabilité ait été établie par la Compagnie ou ses délégués mais dans aucun cas il ne devra y avoir conflit avec la loi.
- 11:06 La Compagnie consent à continuer sa présente politique d'entraînement raisonnable aux employés dont les positions sont affectées par l'introduction de nouveaux procédés, méthodes, équipements. L'introduction de nouveaux procédés, méthodes, ou équipements ne réduira pas le taux de salaire d'un employé durant la période d'entraînement. Cependant, dans le cas où un employé ne parviendrait pas à acquérir les connaissances et l'habileté requises pour accomplir, d'une manière satisfaisante, les devoirs de la position concernée, l'employé sera relocalisé à une autre position d'après ses droits reconnus par cette Convention.
- 11:07 La Compagnie aura le droit d'exiger de ses employés qu'ils se soumettent à des examens médicaux aux frais de la Compagnie. L'employé devra se conformer à une telle requête.

La Compagnie se réserve le droit de fixer des heures de rendez-vous pour examen médical en dehors des heures de travail. Cependant, en autant que cela sera possible, l'examen médical exigé par la Compagnie se fera durant la cédule normale de travail; dans tous les cas, l'employé sera rémunéré à son taux régulier.

Advenant le cas où le résultat médical d'un employé démontrerait qu'il n'est pas apte physiquement ou mentalement à continuer dans son emploi, il serait libre de se faire examiner par son médecin, à ses frais. Si le résultat de son médecin diffère de celui du médecin de la Compagnie, là et sans délai, l'employé pourra subir un troisième examen par un médecin choisi par l'Union et la Compagnie, et le verdict de ce dernier médecin sera final et liera les parties. Toutefois, pendant ce temps, l'employé sera relevé de ses fonctions sans perte de salaire, mais devra accomplir tout travail disponible, convenable, attribué par la Compagnie.

Si un employé est trouvé, suivant un examen médical, incapable de continuer à remplir ses devoirs actuels, il aura le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer tout employé junior dans une classification inférieure, à l'intérieur de la même succursale, en autant qu'il possède les qualifications nécessaires.

ARTICLE XII

Vacances

- 12:01 Un employé ayant moins d'un an de service le 30 avril de l'année en cours aura droit à des vacances payées d'un (1) jour pour chaque mois ou portion majoritaire de mois de service jusqu'à un maximum équivalent à deux (2) semaines régulières de travail. La paie de ses vacances représentera 4% du salaire gagné depuis sa date d'embauchage jusqu'au 30 avril de l'année en cours.
- 12:02 Un employé qui a complété un an de service le 30 avril de l'année en cours a droit à deux (2) semaines de vacances payées par année. Un employé qui a cinq (5) ans de service ou qui complète cinq (5) ans de service durant l'année en cours a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année. Un employé qui a onze (11) ans de service ou qui complète onze (11) ans de service durant l'année en cours a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. Un employé qui a dix-neuf (19) ans de service ou qui complète dix-neuf (19) ans durant l'année en cours, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année.
- 12:03 Le salaire sera la somme totale payée pour chacune des semaines de vacances prévues au paragraphe 12:02 équivalent à 4% du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

- 12:04 Les vacances seront prises aux dates choisies par les employés dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté en tenant compte de la nécessité du maintien des opérations de la Compagnie. Une fois que les périodes des vacances auront été établies, elles ne seront pas changées à moins d'un consentement mutuel entre l'employé et la Compagnie.
- 12:05 L'employé recevra une paie de vacances avant son départ en vacances. Un employé mis à pied recevra sa paie de vacances lors de sa mise-à-pied.
- 12:06 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'Article XIII tombe pendant les vacances d'un employé, celui-ci a droit à une journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire.
- 12:07 En plus des vacances payées prévues aux paragraphes 12:01 et 12:02 s'il n'en a pas encore bénéficié durant l'année en cours, un employé quittant l'emploi de la Compagnie ou congédié ou mis à pied durant l'année en cours a droit à la rémunération suivante, au lieu de vacances:

Moins d'un an de service:

4% du salaire gagné depuis sa date d'embauchage jusqu'à la date de la terminaison de son emploi.

Un an ou plus de service:

4% du salaire gagné entre le 30 avril de l'année précédente et la date de la terminaison de son emploi.

Cinq ans ou plus de service:

6% du salaire gagné entre le 30 avril de l'année précédente et la date de la terminaison de son emploi.

Onze ans ou plus de service:

8% du salaire gagné entre le 30 avril de l'année précédente et la date de la terminaison de son emploi.

Dix-neuf ans ou plus de service:

10% du salaire gagné entre le 30 avril de l'année précédente et la date de la terminaison de son emploi.

ARTICLE XIIIFêtes

13:01 Les jours de fêtes suivants sont observés à titre de congés payés au cours de chaque année civile:

Jour de l'An	Jour du Canada
Lundi de Pâques	1er mai
Fête de la Reine	Fête du Travail
St-Jean Baptiste	Jour d'Action de Grâces
Jour de Noël	

Une journée de congé, soit la moitié du personnel le lendemain de Noël et l'autre moitié le lendemain du jour de l'An, en tenant compte des opérations de la Compagnie.

Une journée mobile prise à la date anniversaire de l'employé, et une journée flottante approuvée par le gérant selon l'ancienneté de l'employé et pas plus d'un employé à la fois par succursale.

Si l'un des congés susmentionnés tombe un dimanche, le lundi qui suit sera considéré comme congé payé pour la succursale.

Dans le cas des employés affectés à travailler à temps régulier lors de jours autres que du lundi au vendredi inclusivement, si l'un des congés susmentionnés tombe en dehors de la cédule de travail, le 1er jour ouvrable suivant sera considéré par eux comme congé payé.

13:02 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes précitées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliqueront au jour indiqué dans la proclamation.

13:03 La rémunération d'un congé et la rémunération du travail accompli un tel jour seront traitées comme deux sujets distincts. Le travail accompli un jour de congé payé sera rémunéré au taux et demi du salaire régulier. La rémunération d'un congé sera celle du nombre d'heures pendant lesquelles l'employé aurait travaillé si le congé avait été un jour ouvrable ordinaire.

13:04 Un congé ne sera payé à l'employé que si:
a) l'employé travaille le dernier jour ouvrable précédant la fête et le premier jour ouvrable suivant la fête,

OU

- b) l'employé travaille ou le dernier jour ouvrable précédent la fête ou le premier jour ouvrable suivant la fête et peut motiver son absence l'un des deux jours mentionnés. Par ailleurs, une telle absence ne doit pas être résultante d'un accident ou d'une maladie qui dure depuis plus de sept (7) jours consécutifs au moment de la fête concernée.

ARTICLE XIV

Observation de la loi

- 14:01 Nonobstant tout ce qui est contenu dans cette Convention, la Compagnie aura, en tout temps, la liberté de se conformer aux lois, règlements et décisions, en partie ou en totalité, des gouvernements fédéral et provincial, ayant trait à l'objet des présentes, et telle observation de la part de la Compagnie sera considérée comme l'exécution et non la violation des présentes.
- 14:02 S'il advenait que quelque clause ou partie de clause de la présente Convention soit ou devienne nulle en vertu d'une législation fédérale, provinciale ou municipale, cette clause sera nulle et non avenue, sans affecter la validité des autres clauses de la présente Convention.

ARTICLE XV

Plans d'Assurance-Groupe et Bénéfices

- 15:01 Tous les plans d'assurance-groupe et de bénéfices en vigueur sont accessibles aux employés régis par cette Convention. Toutes propositions de modifications seront discutées avec l'union qui aura le privilège de présenter son point de vue, si elle le désire.
- 15:02 Les conditions, règles et règlements de tels plans d'assurance-groupe et de bénéfices, tels qu'établis par la Compagnie sur la base d'une Compagnie, résoudront toutes les questions soulevées à ce sujet.
- 15:03 Un employé qui jouit d'ancienneté avec la Compagnie aura accumulé un crédit de trois (3) jours de congé de maladie après six (6) mois d'emploi continu. Ce crédit de congé de maladie s'accroîtra à raison d'une journée (1) ouvrable pour chaque mois de service continu et ce, jusqu'à accumulation d'un crédit maximum de vingt (20) jours ouvrables. Le crédit accumulé peut, en totalité ou en partie, être appliqué à toute maladie. L'accumulation du crédit recommencera après chaque maladie à raison d'une (1) journée ouvrable pour chaque mois de service continu et ce, jusqu'à l'accumulation d'un crédit maximum de vingt (20) jours ouvrables.

La Compagnie peut exiger d'un employé qui utilise son crédit de congé de maladie qu'il présente un certificat du médecin attestant la nature et la durée de la maladie et il devra dans tous les cas aviser le Gérant de la Succursale de son absence pour maladie.

Ce crédit pourra être utilisé uniquement dans le cas de maladie et un employé n'aura droit à aucun revenu en compensation de son crédit de congé de maladie.

L'administration de ce plan sera conforme aux règles et règlements émis par la Compagnie.

ARTICLE XVI

Cédule de Travail

16:01 De façon normale les succursales seront en opération six (6) jours par semaine, du lundi au samedi inclusivement, ou si possible, la semaine ouvrable sera de cinq (5) jours.

16:02 La semaine ouvrable pour les employés accumulera un total de quarante (40) heures à l'exception des employés classifiés comme commis de bureau.

16:03 Une cédule de travail devra être établie au 15 novembre, pour la saison d'hiver, et au 15 mars pour la saison d'été, chaque année. Un avis indiquant la teneur d'un changement d'horaire de travail sera placé au tableau d'affichage de la succursale concernée dans les deux (2) jours d'un tel changement.

La cédule de travail doit prévoir les équipes de jour et de nuit. L'assignation des employés à des emplois sur équipes sera établie au début de chaque nouvelle cédule saisonnière, tenant compte de l'ancienneté avec la Compagnie, lorsqu'il y a possibilité.

Pour répondre aux nécessités de l'entreprise, la Compagnie peut établir des cédules irrégulières en autant qu'il n'y a pas dérogation au principe d'une semaine de quarante (40) heures.

La Compagnie fera parvenir à l'Union, une copie de la cédule proposée, 5 jours ouvrables avant la date de mise en vigueur et cette dernière aura le privilège de proposer à la Compagnie des modifications, si elle le désire.

- 16:04 La Compagnie reconnaît le principe d'un repos et cédulera deux (2) pauses de dix (10) minutes pour chaque journée régulière.
- 16:05 Les jours de fête et maladie payés seront considérés comme jours ouvrables pour tous les employés couverts par cette Convention, si cela tombe dans la cédule de travail des employés.
- 16:06 L'employé arrivant pas plus de cinq (5) minutes en retard ne subira pas de perte de salaire pour ce retard.
- L'employé arrivant six (6) à quinze (15) minutes en retard subira une diminution de quinze (15) minutes de salaire, sur sa rémunération journalière.
- L'employé arrivant au travail avec un retard de plus de quinze (15) minutes subira une diminution de salaire pour le total du temps perdu.

ARTICLE XVII

Taux des Salaires

- 17:01 La Compagnie paiera les employés couverts par cette Convention rien de moins que les taux de salaires établis pour les diverses catégories de travail, tels qu'énoncés à l'Appendice "B" ci-joint à moins qu'ils ne soient modifiés d'un commun accord par les parties concernées.
- Un employé qui est déplacé temporairement de son travail et affecté à un autre pour lequel le salaire prévu est plus élevé recevra le taux le plus élevé pour tout le temps qu'il accomplira un tel travail temporaire.
- 17:02 Dans la mesure du possible, il n'y a pas de service de nuit. Dans le cas où ce service est nécessaire à l'opération efficace d'une succursale, un supplément de .35¢ l'heure sera versé pour toutes les heures travaillées entre midi et minuit. Un supplément de .40¢ l'heure sera versé pour toutes les heures travaillées entre minuit et 6.00 A.M.
- 17:03 Les suppléments pour relais sur équipes ne seront pas considérés dans le calcul du salaire des congés ou du travail supplémentaire.
- 17:04 Lorsqu'un nouvel emploi est créé ou lorsque les fonctions d'un emploi déjà existant sont substantiellement modifiées, l'Union et la Compagnie se recontront et négocieront les classifications, les salaires et les heures concernant lesdits emplois.

Ces négociations seront faites à l'assemblée mensuelle et le nouveau taux sera effectif à compter de la date où l'employé aura été assigné à la position. A défaut d'en arriver à une entente, elles seront réglées selon la procédure des griefs en commençant à la deuxième étape.

- 17:05 Une prime annuelle de cinquante (\$50.00) dollars sera accordée à tous les employés de garage qui se servent de leurs propres outils pour leur travail à la Compagnie.

ARTICLE XVIII

Rémunération des heures Supplémentaires

- 18:01 Pour tous les employés, le temps supplémentaire au taux et demi sera payé pour tout temps après la durée de la cédule normale.

Les dimanches et fêtes seront payés à temps et demi durant la cédule normale pour le temps travaillé.

Tout employé appelé à travailler le dimanche en dehors de sa cédule normale de travail sera rémunéré à temps double. Le travail à être exécuté en temps supplémentaire doit être distribué aux employés permanents de façon aussi équitable et égale que possible en tenant compte des nécessités du service.

- 18:02 Les primes ou paiements d'heures supplémentaires ne seront pas pyramidés avec aucune prime ou taux de temps supplémentaire. Dans le cas où une ou plusieurs primes ou tarifs de surtemps sont appropriés, seul le taux le plus élevé sera payé.

ARTICLE XIX

Appels

- 19:01 Un employé appelé à travailler en dehors de ses heures régulières recevra rémunération pour les heures travaillées au taux approprié spécifié dans cette Convention, le minimum équivalent à quatre (4) heures au taux et demi,

OU

\$ 50.00 par semaine plus 2 heures à temps et demi par appel et aux succursales où cela s'applique à la discrétion du gérant et après avoir été affiché.

Cette provision couvrant le paiement minimum ne s'appliquera toutefois pas si un employé est appelé deux (2) heures ou moins avant le commencement de ses heures régulières.

ARTICLE XXDépenses de Voyages et de Repas

- 20:01 La Compagnie paiera les frais de voyage et de repas dans les circonstances suivantes:
- a) Repas et Hébergement:
Lorsque la Compagnie exige de l'employé qu'il passe la nuit en dehors de son domicile, une allocation additionnelle de \$ 5.00 par jour sera accordée pour frais de séjour.
 - b) Repas dans le cas d'heures supplémentaires:
Lorsque la Compagnie exige de l'employé qu'il travaille un minimum de trois (3) heures de surtemps, au-delà de la journée de travail cédulée de 8 heures, ou après 2 heures dépassées la cédule normale de travail sur présentation d'un reçu de restaurant et une demi-heure sera retranchée, et un minimum de deux (2) heures de surtemps au-delà de la journée de travail cédulée de dix (10) heures.
 - c) Repas dans le cas d'urgence:
Lorsque la Compagnie exige de l'employé qu'il poursuive son travail durant la période de relâche normalement allouée pour son repas et que l'employé n'en avait pas été avisé avant de quitter son domicile.
 - d) Lorsque la Compagnie exige de l'employé qu'il sorte du territoire de la succursale où il travaille normalement.
 - e) La Compagnie paiera le coût du repas jusqu'à un montant de \$ 4.50 pour la première année du contrat, de \$ 4.75 pour la deuxième année et de \$ 5.00 pour la troisième année.
 - f) L'employé doit, pour être remboursé de l'une des dépenses ci-haut mentionnées, avoir préalablement obtenu l'approbation de son surveillant et présenter un reçu adéquat.

ARTICLE XXIVêtements de Travail

- 21:01 a) La Compagnie verra à procurer à chaque employé, dès qu'il aura été proposé aux services extérieurs, des uniformes d'été et d'hiver, du genre choisi par la Compagnie, ainsi que des imperméables. La Compagnie assumera 100% du coût de ces uniformes et l'employé devra le tenir propre et le porter au complet.

- b) Le personnel de bureau désirant porter l'uniforme au même titre que les employés extérieurs aura les mêmes avantages.
 - c) L'uniforme ou parties de l'uniforme, sera remplacé lorsque nécessaire et la dépense défrayée par la Compagnie. Pour obtenir le remplacement d'articles, l'employé devra remettre à la Compagnie les articles devant être remplacés. Le port de l'uniforme officiel de la Compagnie est condition essentielle d'emploi.
- 21:02 La Compagnie verra à procurer chaque année, une paire de souliers de sécurité d'été et une paire de souliers de sécurité d'hiver aux employés de la succursale et aux employés affectés à la livraison des cylindres. La Compagnie assumera 100% du coût des souliers de sécurité.
- 21:03 La Compagnie verra à procurer des gants de travail appropriés aux employés dont le travail l'exige. La Compagnie assumera 100% du coût de ces gants. La Compagnie ne partagera que le coût de quatre (4) paires de gants par année pour chaque employé.
- 21:04 Dans l'éventualité où la Compagnie exigerait le port du chapeau de sécurité, elle verra à en défrayer le coût au complet.
- 21:05 Les sarraux seront nettoyés par la Compagnie avec l'approbation du gérant.

ARTICLE XXII

Congés

- 22:01 Un congé de deuil de trois (3) jours de calendrier, sans perte de salaire est accordé aux employés dans le cas du décès d'un proche parent et une journée supplémentaire de deuil est accordée à l'employé suite au décès d'un proche parent qui demeure à plus de 200 Km de la succursale.
- 22:02 a) Un congé de deuil de trois (3) jours de calendrier, sans perte de salaire, est accordé aux employés dans le cas du décès de la belle-mère ou du beau-père. Ce congé payé sera accordé que si l'employé assiste aux funérailles.
- b) Un congé de deux (2) jours de calendrier, sans perte de salaire, est accordé aux employés dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.
- c) Un congé d'un (1) jour de calendrier, sans perte de salaire, est accordé aux employés dans le cas du décès d'un grand-parent.
- 22:03 Aux membres de l'Union, dont le nombre maximum sera de deux (2) pour le local 342 et d'un (1) pour le local 345, sera accordé un permis d'absence de durée raisonnable, sans paie, pour assister aux réunions ou aux congrès officiellement organisés par la

Fraternité Internationale des Travailleurs en Poterie et autres, en autant que les opérations puissent se continuer de façon efficace. Ces permis d'absence ne devront pas excéder la période effectivement requise et s'ils surviennent durant la période de vacances, ils seront considérés comme faisant partie de la période de vacances. La demande pour le permis d'absence pour assister à une convention devra être soumise au gérant immédiat, sept (7) jours de calendrier avant la date d'absence.

22:04 Une journée de congé payée sera accordée à tout employé dont l'épouse donnera naissance. Ce congé devra être pris dans les 15 jours suivant l'accouchement ou à la journée du baptême.

22:05 Congé de Maternité

L'employée qui devient enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

L'employé enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de la grossesse sur recommandation de son médecin. Elle doit cesser de travailler à compter du début du 7ème mois de grossesse, c'est-à-dire 90 jours de calendrier précédent la date probable de l'accouchement. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

L'employé doit aviser l'employeur de son désir de reprendre le travail dans les 45 jours de calendrier qui suivent l'accouchement et elle doit accepter tout poste disponible dans les 45 jours suivants sans diminution de salaire. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.

ARTICLE XXIII

Assemblées

23:01 Les représentants de la Compagnie rencontreront le Comité de l'Union chaque mois, en autant que possible, pour discuter d'affaires d'intérêt mutuel. Aucun employé participant à ces rencontres ne subira de perte de salaire régulier.

ARTICLE XXIVGénéralités

- 24:01 La Compagnie paiera la différence en salaire perdu à un employé pour le temps passé au jury.
- 24:02 Au moment de son engagement, chaque employé à taux horaire recevra une carte de temps pour enregistrer le nombre d'heures travaillées. Les cartes de temps seront gardées dans un casier approprié près de l'horloge du temps et doivent être gardées dans ce casier constamment. La Compagnie remettra à l'employé une fois la semaine, une photocopie de sa carte de temps et du résumé de ses heures de travail.
- 24:03 Si un employé oublie de poinçonner sa carte de temps ou ne peut la trouver dans le casier, il doit faire rapport immédiatement au surveillant.
- 24:04 Les chèques de paie seront émis une fois par semaine le jeudi au plus tard, et tous les détails des heures travaillées (à temps régulier et surtemps), le taux de paie et les déductions autorisées apparaîtront sur le talon du chèque.
- 24:05 Un employé qui a subi des blessures physiques durant son travail sera payé à son taux normal pour le temps utilisé à visiter un médecin, jusqu'à la fin de sa journée régulière de travail.
- 24:06 Une prime de .25¢ l'heure sera accordée aux instructeurs lorsqu'ils agiront comme instructeur,
- 24:07 Tout employé promu à un poste hors de l'unité de négociation dans la Compagnie pourra, pendant une période de 6 mois après sa promotion, revenir dans l'unité de négociation sans perdre ses droits et privilèges.
- 24:08 Les outils brisés et rapportés par l'employé seront remplacés s'ils sont inclus dans la liste d'outils que la Compagnie exige de l'employé (voir liste incluse dans l'Appendice "B").
- 24:09 La Compagnie consent à retirer un avis du dossier de l'employé après une période de douze (12) mois et de vingt-quatre (24) mois si l'avis en question est relatif à la sécurité.

ARTICLE XXVDurée de la Convention

- 25:01 Cette Convention sera en vigueur à compter du 1er mai 1981 jusqu'au 30 avril 1984 et sera renouvelée automatiquement d'année en année par la suite, à moins que l'une ou l'autre des parties ne désire (a) amender ou (b) annuler la Convention en donnant à l'autre partie un avis écrit de son intention de le faire pas plus de quatre-vingt dix (90) jours avant la date d'expiration, c'est-à-dire, le 30 avril 1984 ou avant la date d'expiration de toute période subséquente de douze (12) mois civils, la première de ces périodes commençant le 1er mai 1984.
- 25:02 Sauf par consentement mutuel des parties aux présentes, cette Convention ne sera sujette à aucun changement avant la date d'expiration.

EXECUTION

Les parties ont souscrit aux présentes au 2253 boulevard
Taschereau, Longueuil, ce 18 JUIN 1981

QUEBEC PROPANE INC.

LA FRATERNITE INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS EN POTERIE ET AUTRES
AFFILIEE A LA F.A.T. - C.O.I. ET
AU CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA,
LOCAL 342 - L'UNION.

Eugène A. Dulude
Procurateur
Guy Boutin
Guy Boutin
(Vice-Président)

Eugène A. Dulude
Procurateur
Alcegaire Frevost

Roger Tremblay
Roger Tremblay
Roger Tremblay
(Directeur des Opérations)

Francois Brein

Guimont Beaulieu
Guimont Beaulieu
Guimont Beaulieu
(Directeur Général des Ventes)

Claude Belisle

Micheline Rocheleau
Micheline Rocheleau
Micheline Rocheleau

Eugène A. Dulude

EUGÈNE DULUDE

Cinquième Vice-Président

Dir. de l'Organisation Prov. Québec
F.I.T.P.A.

Aff: FAT-COI - C.T.C.-F.T.Q.

C.P. 205. 151 rue St Jacques

St-Jean-sur-Richelieu, P.Q.

Tel: (514) 346-4600

PIECE 1

AUTORISATION DE DEDUIRE LES
COTISATIONS SYNDICALES

A: QUEBEC PROPANE INC.

Je vous autorise par les présentes et vous demande de déduire chaque semaine des gages qui me sont dûs et payables, et de verser au local 342 de la Fraternité Internationale des Travailleurs en Poterie et Autres, affiliée à la Fat/Coï et au Congrès du Travail du Canada, un point vingt-cinq pourcent (1.25%) de mon salaire hebdomadaire brut, à titre de cotisations syndicales, conformément à l'Article VIII de la Convention Collective de Travail entre la Compagnie et l'Union; lesdites cotisations devront être remises une fois par mois au représentant officiel du local ci-haut cité

Cette autorisation demeurera en pleine force et vigueur jusqu'à ce que révoquée par moi, à moins que je ne cesse d'être un employé sous la juridiction dudit Local, dans lequel cas j'aurai le droit de révoquer la présente autorisation en signant et remettant à la Compagnie, en duplicata, la formule pourvue à cet effet.

Cette autorisation est sujette aux dispositions de toutes les lois fédérales ou provinciales s'y rapportant.

Date

Signature

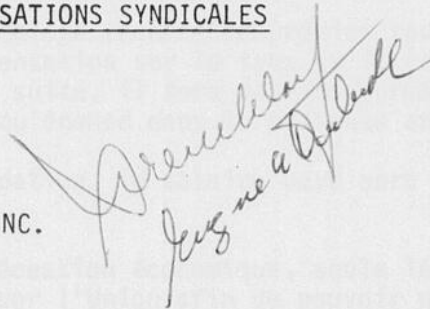
Nom (en lettres moulées)

Témoin

PIECE II

REVOCATION D'AUTORISATION DE DEDUIRE LES
COTISATIONS SYNDICALES

A: QUEBEC PROPANE INC.



Je révoque par les présentes mon autorisation de déduire
les cotisations syndicales de mon salaire.

Date

Signature

Nom (en lettres moulées)

Témoïn

NOTE EXPLICATIVE

Toutes les échelles susmentionnées expriment le taux par heure.

Lors d'une promotion, un employé recevra le premier taux de son nouvel emploi qui accuse une augmentation sur le taux qu'il recevait au moment de sa promotion et, par la suite, il sera payé conformément à la durée d'emploi à ce travail tel qu'énoncé dans la présente annexe.

Dans le cas d'une rétrogradation, le salaire payé sera celui le plus rapproché du taux actuel.

Dans l'éventualité d'une récession économique, seule la Compagnie se réserve le droit de convoquer l'Union afin de pouvoir négocier des nouveaux taux de salaire.

COMMIS JUNIOR:

Employé(e) travaillant seul(e) et appelé(e) à faire le travail général de bureau.

COMMIS SENIOR: (Un(e) employé(e) par succursale)

Employé(e) travaillant dans une succursale ayant plus d'un(e) employé(e) de bureau et possédant les qualifications, compétence et ancienneté et appelé(e) à faire un travail spécifique et plus spécialisé.

ECHELLE DES SALAIRES ETABLIE
SELON LA DUREE
D'EMPLOI A UN TRAVAIL

	En vigueur au 1er mai 1981		En vigueur au 1er mai 1982		En vigueur au 1er mai 1983	
	Début	6 mois	Début	6 mois	Début	6 mois
Utilité générale	8.17	8.60	9.15	9.63	10.06	10.59
Répartiteur (Dispatcher)	7.58	8.02	8.48	8.98	9.32	9.87
Commis pièces Sénior	7.58	8.02	8.48	8.98	9.32	9.87
Carburateur Mécanicien "A"	8.17	8.60	9.15	9.63	10.06	10.59
Carburateur Mécanicien "B"	7.68	8.12	8.60	9.09	9.46	9.99
Mécanicien "A"	9.39	9.81	10.51	10.98	11.56	12.07
Mécanicien "B"	8.82	9.25	9.87	10.36	10.85	11.39
Mécanicien "C"	8.38	8.82	9.38	9.87	10.31	10.85
Graisier	8.17	8.60	9.15	9.63	10.06	10.59
Commis aux pièces/mécanique	7.23	7.67	8.09	8.59	8.89	9.44
<u>APPRENTIS MECANICIENS</u>						
0 - 6 mois "D"		7.67		8.59		9.44
6 -12 mois "C"		7.88		8.82		9.70
12-18 mois "B"		8.10		9.07		9.97
18-24 mois "A"		8.31		9.30		10.23
Transport	8.17	8.60	9.15	9.63	10.06	10.59
Citerne / 10 roues	7.88	8.32	8.82	9.31	9.70	10.24
Citerne	7.45	7.88	8.34	8.82	9.17	9.70
Camion /cylindres	6.92	7.34	7.75	8.22	8.52	9.04
Camion /cylindres/(5 tonnes)	7.23	7.67	8.09	8.59	8.89	9.44
Camion /cylindres & service	7.23	7.67	8.09	8.59	8.89	9.44

ECHELLE DES SALAIRES.....

	<u>En vigueur au</u> <u>1er mai 1981</u>		<u>En vigueur au</u> <u>1er mai 1982</u>		<u>En vigueur au</u> <u>1er mai 1983</u>	
	<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>Début</u>	<u>6 mois</u>
Service Spécial	8.38	8.82	9.38	9.87	10.31	10.85
Service "A"	7.75	8.17	8.68	9.15	9.54	10.06
Service "B"	7.23	7.67	8.09	8.59	8.89	9.44
Apprentis	6.40	6.83	7.16	7.64	7.87	8.40
Homme de plan	6.97	7.41	7.80	8.29	8.58	9.11
Commis aux pièces	6.42	6.88	7.19	7.70	7.90	8.47
Aide Général	5.82	6.24	6.51	6.98	7.16	7.67
Gardien / Nettoyeur		6.32		7.07		7.77
Commis aux Ventes	245.64/sem.		275.11/sem.		302.62/sem.	
Commis de Bureau	6.14	6.72	6.87	7.52	7.55	8.27
Commis Junior	6.24	6.83	6.98	7.64	7.67	8.40
Commis Sénior	6.35	6.95	7.11	7.78	7.82	8.55
Vendeur-Livreur /soudure*	6.92	7.34	7.75	8.22	8.52	9.04

* plus 2% sur les équipements de soudure seulement et excluant les cylindres de gaz.

3ème année du contrat:

Un supplément de .05¢ de l'heure par 1% complet au dessus de 10% par rapport au coût de la vie publié par Statistique Canada au 31 mars 1984, rétroactif pour la 3ème année du contrat, remboursable à la fin du contrat par paiement unique sur les heures travaillées pour les employés à l'emploi de la Compagnie au moment du remboursement.

A M E N D E M E N T

CHAUFFEURS DE TRANSPORT REMUNERES SUR UNE BASE DE COMMISSION

TAUX DE SALAIRE

17:01 Ces employés classifiés comme chauffeurs de transport seront payés sur une base de rendement.

Le taux horaire sera applicable seulement dans le cas où il sera impossible de donner du travail à l'employé pour compléter la semaine de quarante (40) heures et aussi dans le cas où l'équipement sera défectueux.

L'ancienneté sera déterminante dans le choix des candidats qui feront application pour ce travail.

Chaque chauffeur travaillera, autant que possible, toujours avec le même équipement.

APPENDICE "B"

Chauffeur de transport / payés sur base de rendement:

1er mai 1981

\$ 28.16/j.	.131¢/mille	6.94 chargement/6.94 déchargement
		8.27 chargement/8.27 déchargement
		9.53 chargement/9.54 déchargement

1er mai 1982

\$ 31.54/j.	.147¢/mille	7.77 chargement/7.77 déchargement
		9.26 chargement/9.26 déchargement
		10.68 chargement/10.68 déchargement

1er mai 1983

\$ 34.69/j.	.162¢/mille	8.55 chargement/8.55 déchargement
		10.19 chargement/10.19 déchargement
		11.75 chargement/11.75 déchargement

AMENDEMENT (suite)

CHAUFFEURS DE CITERNE REMUNERES SUR UNE BASE DE RENDEMENT

12:03 Pour fins de calcul, dans le cas des employés payés sur une base de rendement, le salaire gagné est la somme totale perçue par l'employé.

TAUX DE SALAIRE

17:01 Les employés classifiés comme chauffeurs de transport pourront être payés sur une base de rendement.

Le taux horaire sera applicable seulement dans le cas où il sera impossible de donner des livraisons pour compléter la semaine de quarante (40) heures.

Un employé ne pourra, dans la même journée de travail, toucher un salaire horaire et un salaire à la pièce. Il aura le choix, dans le cas où son camion sera défectueux de prendre l'un ou l'autre, mais dans tous les cas où les livraisons sont effectuées, il sera payé sur une base de rendement.

17:02 Cette clause ne sera applicable aux employés payés sur une base de rendement.

APPENDICE "B"

CHAUFFEURS DE CITERNE

Ces employés travaillant sur une base de rendement seront payés comme suit:

1er mai 1981

\$ 23.20/j.	0.505¢/livraison	.00246¢/litre
-------------	------------------	---------------

1er mai 1982

\$ 25.98/j.	0.565¢/livraison	.00275¢/litre
-------------	------------------	---------------

1er mai 1983

\$ 28.58/j.	0.622¢/livraison	.00303¢/litre
-------------	------------------	---------------