

DÉPÔT

47365

Dépôt N°: 86 03 031

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

047365

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 227-14
Date	Signature 86-02-24	Reception 86-02-27	Durée	Du 86-02-24	Au 87-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 31

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Energie et de la Chimie Local 968 2100, ave Papineau, Ste 210 Montréal, Qc H2K 4J4 Att: M. Aimé Raiche	<input type="checkbox"/> Déposant Coopérative Fédérée de Québec 41 ^{ème} Avenue Centre Industriel St-romuald, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Coopérative Fédérée du Québec 1055, rue du Marché Central, C.P. 500 Station Youville Montréal, Qc H2P 2W2 Att: M. Gilles Drapeau	Région <u>03-03</u> Activité <u>6310-08</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

établissements visés: St-Romuald, Lévis et Ville Vanier.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Shirley Demers</i>	86-03-13

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazia, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

Ci-après appelé "Le Syndicat"

1986-1987

* * * * *

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

3141	01	01
------	----	----

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC

Établissements de:
4ème avenue
Centre industriel
St-Romuald, Québec

1, rue St-Laurent
Lévis, Québec

Entrepôt de Ville Vanier
422, rue Bélanger
Ville Vanier, Québec

86 FEB 27 13 44

BUREAU DE LA COMMISSION
GÉNÉRALE DU TRAVAIL
MONTREAL

Ci-après appelée "l'Employeur"

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ÉNERGIE
ET DE LA CHIMIE (S.T.E.C.) local 968 (F.T.Q.)

Ci-après appelé "Le Syndicat"

1986-1987

* * * * *

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT	1
2	RECONNAISSANCE ET DROITS DE LA DIRECTION	1
3	UNITÉ DE NÉGOCIATION	2
4	SÉCURITÉ SYNDICALE	2
5	RETENUE SYNDICALE	3
6	PRIVILÈGES	3
7	PAS DE GRÈVE	3
8	HEURES DE TRAVAIL	4
9	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	6
10	ANCIENNETÉ	9
11	TRANSFERTS	14
12	PÉRIODES DE REPOS	15
13	FÊTES	15
14	VACANCES	16
15	PROCÉDURE DE GRIEFS	19
16	COMITÉS	21
17	SÉCURITÉ ET SANTÉ	22
18	ASSURANCES ET CONGÉS DE MALADIE	23
19	GÉNÉRAL	24
20	ABSENCES AUTORISÉES	25
21	ABSENCE - JURÉ	25
22	VÊTEMENTS DE TRAVAIL	25
23	ÉCHELLE DE SALAIRES	25
24	DURÉE DE LA CONVENTION	26
	ANNEXE "A" - CLASSIFICATION ET SALAIRE	
	MÉMOIRE D'ENTENTE	

ARTICLE 1 - BUT

- 1.01 Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses employés, d'établir une méthode de régler à l'amiable tout différend qui pourrait survenir entre l'Employeur et le Syndicat et de définir les conditions d'emploi qui doivent être observées par les parties à cette convention.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat, telle qu'accrédité par le Ministère du travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec comme étant l'agent négociateur exclusif pour les employés couverts par le certificat d'accréditation et à ces fins le terme "employé (s)" se définit conformément à l'article 3 "Unité de négociation" de cette convention.

- 2.02 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires, conformément à ses obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. Ceci inclut:

- a) Le droit exclusif à l'embauchage;
- b) le droit de promouvoir, transférer, mettre à pied, en accord avec la présente convention;
- c) le droit d'appliquer des démotions, ou discipliner ou de suspendre ou congédier, pour cause juste et suffisante;
- d) tout geste posé par l'Employeur contraire aux dispositions de la présente convention, sera sujet à la procédure de grief et/ou d'arbitrage.

- 2.03 Dans le but de donner certaines souplesses aux opérations, les parties ont convenu de ce qui suit:

Les opérations normales et habituellement effectuées à l'usine par des employés de l'unité de négociation, continueront d'être effectuées par ces derniers, sauf pour des situations occasionnelles de dépannage. Dans ces cas cependant, l'Employeur remettra au Syndicat l'équivalent de la cotisation syndicale normale.

ARTICLE 3 - UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 3.01 Le terme "employé(s)" utilisé dans cette convention réfère:

Pour l'entrepôt de Ville Vanier et l'usine de St-Romuald:

À tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des contremaîtres, des gardiens, des employés de bureau et des techniciens.

- 3.02 Sous réserve de l'article 8.02 traitant de cédules de travail, et qui fait partie intégrante de la présente convention, les contremaîtres ne doivent pas accomplir de travaux normalement accomplis par les employés couverts par l'unité de négociation, et assujettis à la présente convention, à l'exception des cas de travaux d'entraînement, ou dans les cas d'absence ou d'urgence quand aucun autre employé n'est disponible.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Tous les employés qui sont actuellement membres du Syndicat devront comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membre en règle du Syndicat selon la constitution et les règlements du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie (S.T.E.C.) local 968 (F.T.Q.)

- 4.02 Tous les nouveaux employés devront comme condition d'emploi, devenir membres du Syndicat, selon la constitution et les règlements du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie (S.T.E.C.) local

968 (F.T.O.) dans les trente (30) jours qui suivent le début de leur emploi continu et le demeurer.

L'Employeur avisera le Syndicat dès qu'un employé aura complété ses trente (30) jours d'emploi continu.

ARTICLE 5 - RETENUE SYNDICALE

- 5.01 L'Employeur s'engage à déduire du salaire de chaque employé couvert par cette convention, tous les frais d'initiation et les cotisations au montant tel que spécifié, par écrit, par le secrétaire-financier du Syndicat.
- 5.02 Ces déductions seront faites, par l'Employeur, de la paie hebdomadaire de l'employé. Les sommes ainsi prélevées seront payées par chèque fait à l'ordre du Syndicat et envoyé chaque mois, avec un rapport de telles déductions, à son secrétaire-financier.
- 5.03 Si les cotisations d'un employé ne sont pas, pour des raisons quelconques, déduites de sa paie au temps régulier, la somme sera alors déduite de sa paie suivante.

ARTICLE 6 - PRIVILÈGES

- 6.01 Les privilèges actuellement en vigueur et non mentionnés dans cette convention seront maintenus, sauf avec le consentement du Syndicat.

ARTICLE 7 - PAS DE GRÈVE

- 7.01 Pour la durée de cette convention, le Syndicat convient avec l'Employeur, en son nom et au nom de chacun de ses membres de ce qui suit: qu'il n'y aura pas de grève d'aucune sorte autorisée par lui, sauf si un accord ne peut intervenir lors des négociations pour le renouvellement de cette convention conformément aux dispositions de celle-ci.

- 7.02 Advenant qu'une violation du paragraphe précité survienne et ne soit pas autorisée par le Syndicat, l'Employeur convient qu'il ne tiendra pas responsable le Syndicat national, le Syndicat local, ou tout corps intermédiaire avec lesquels ils sont affiliés, ou aucun de ses officiers ou agents pourvu que dans l'éventualité d'une telle action non autorisée, le Syndicat rencontre d'abord les conditions suivantes:
- 7.03 Le Syndicat devra, dans les quarante-huit (48) heures qui suivront l'avis de l'Employeur, d'une prétendue violation de cet article, déclarer publiquement qu'une telle action n'est pas supportée par lui:
- Le Syndicat devra promptement ordonner à ses membres de retourner au travail ne reconnaissant pas l'existence d'une ligne de piquetage illégale.
- 7.04 Advenant le non-respect des articles 7.01, 7.02 et 7.03, l'Employeur pourra imposer aux employés concernés toute mesure disciplinaire qu'il jugera appropriée et prendre contre eux toute mesure légale.
- Le Syndicat pourra contester la décision de l'Employeur selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective.
- 7.05 L'Employeur garantit au Syndicat qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 À moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat, les heures régulières de travail dans une même journée et dans une même semaine, seront réparties telles qu'apparaissant ci-dessous:

ÉTABLISSEMENT DE ST-ROMUALD

Les heures régulières de la semaine normale de travail seront de quarante (40) heures.

Cêdule des heures de travail

07h30 à 16h30
16h00 à 00h30
23h00 à 07h30

ENTREPÔT DE VILLE VANIER

De 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00, soit huit (8) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement pour une semaine régulière de quarante (40) heures.

Du 1^{er} avril au 30 septembre, il existera pour un employé une cêdule de 08h00 à 12h30 et de 13h30 à 17h00.

8.02

Afin de répondre à certaines exigences concernant les opérations, les parties aux présentes ont convenu de mettre en vigueur de nouvelles cêdules de travail auxquelles seront affectés, pour le moment, trois salariés par cêdule et sont les suivantes:

Lundi au vendredi inclusivement de:
16h00 à 00h30

Du dimanche au jeudi inclusivement de:
23h00 à 07h30

Ces cêdules ont été établies par les représentants des parties afin de répondre aux désirs exprimés par l'Employeur et les employés. Il est entendu qu'elles pourront être modifiées après entente entre les parties.

Présentement, et à moins que des modifications deviennent nécessaires, les équipes actuelles travaillant sur ces cêdules sont composées d'un contremaître et de trois employés syndiqués dont les tâches pour ces trois derniers sont les suivants:

- Aide au tableau de controle
- Silos (prêposé à la réception en vrac moulanges (opérateur)
- Opérateur - machines à comprimer

Il est entendu que les employés qui occupent les fonctions qui précèdent doivent effectuer le travail demandé par le contremaître. Vu le petit nombre de personnes affectées travaillant sur ces équipes, les parties conviennent que le contremaître a le loisir de participer manuellement, en autant que sa participation aux opérations n'entraîne pas de mise à pied parmi les employés travaillant avec lui, ainsi que d'autres employés effectuant un travail similaire.

8.03

Tout transfert d'employé d'une cédule de jour à une cédule de soir ou de nuit, sur une tâche devenue vacante ou sur une nouvelle tâche, se fera par affichage, tel que prévu à l'article 10 de la convention.

Advenant une diminution des opérations nécessitant une réduction de personnel sur les cédules de soir ou de nuit, l'employé retournera à son ancienne occupation de jour, pourvu qu'il ait suffisamment d'ancienneté en vertu de la convention et en autant qu'il possède encore les qualifications requises. Advenant que le poste qu'il occupait ait été aboli, l'employé sera affecté à une autre tâche, selon ses qualifications.

Un employé transféré d'une cédule à une autre recevra un avis de quarante-huit (48) heures, faute de quoi, un salarié sera payé temps et demi pour les premières huit (8) heures travaillées sur sa nouvelle cédule.

ARTICLE 9 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

9.01

Les employés qui travailleront en dehors de leurs heures régulières de travail dans une même journée et dans une même semaine, seront payés au taux de temps et demi pour ce temps supplémentaire.

Cependant, les heures supplémentaires travaillées au-delà de quatre (4) heures supplémentaires au cours d'une même journée, ainsi que les heures supplémentaires tra-

vaillées au-delà de huit (8) heures supplémentaires un samedi, seront payées au taux double.

- 9.02 Sous réserve de l'article 8.02 quant à l'équipe débutant à 23h30 le dimanche, tout travail exécuté le dimanche sera payé au taux de temps double.
- 9.03 L'exécution du temps supplémentaire sera sur une base semi-volontaire.
- 9.04 Le temps supplémentaire sera d'abord offert:
- a) Aux salariés effectuant régulièrement le travail demandé;
 - b) si l'Employeur en utilisant ce procédé ne peut trouver le nombre suffisant d'employés pour effectuer le travail supplémentaire nécessaire, il demandera des salariés pouvant effectuer ce travail en tenant compte de l'ancienneté;
 - c) si en utilisant les façons prévues aux paragraphes a) et b) qui précèdent, l'Employeur ne peut trouver le nombre suffisant d'employés pour effectuer le travail supplémentaire nécessaire, il désignera les salariés effectuant normalement le travail demandé, et qui auront l'obligation d'effectuer le travail supplémentaire.
 - d) si un salarié ne peut exécuter du temps supplémentaire à cause d'une raison valable, il pourra demander à l'Employeur de ne pas travailler. Toutefois, commençant par ceux ayant le moins d'ancienneté et parmi ceux en mesure d'effectuer le travail demandé, l'Employeur devra être en mesure de trouver le nombre suffisant de salariés pour effectuer le travail supplémentaire nécessaire.
- 9.05 Le travail supplémentaire du samedi et du dimanche sera sur une base volontaire.

- 9.06 Un salarié ne sera pas obligé de travailler deux (2) soirées consécutives en temps supplémentaire.
- 9.07 Chaque salarié, à moins de raisons jugées acceptables par l'Employeur, aura l'obligation d'effectuer un maximum de huit (8) heures de temps supplémentaire par semaine.
- 9.08 Le temps supplémentaire sera divisé aussi équitablement que possible parmi les employés qualifiés accomplissant régulièrement le même genre de travail dans le département concerné.
- S'il y a du temps supplémentaire à effectuer et si celui-ci ne suit pas ou ne précède par un quart de travail régulier, le temps supplémentaire sera offert aux salariés ayant le plus d'ancienneté pouvant effectuer le travail nécessitant du temps supplémentaire, en commençant par les salariés qui normalement travaillent sur la cédule où le temps supplémentaire doit s'effectuer.
- 9.09 Dans des circonstances en dehors du contrôle de l'Employeur, un employé se rendant au travail à son heure régulièrement cédulée, alors qu'il n'y a pas de travail disponible dans sa tâche régulière, aura droit à quatre (4) heures de son salaire à un taux qui ne devra pas être inférieur à son taux régulier, à moins d'avoir été prévenu du contraire, oralement ou par avis au tableau d'affichage, le jour précédent, à condition toutefois que si l'Employeur le demande, il accomplisse un minimum de quatre (4) heures de quelque travail disponible auquel l'Employeur peut l'assigner et ceci en conformité avec les dispositions de l'article 10 de cette convention.
- 9.10 Un employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail sera payé pour au moins quatre (4) heures à temps et demi, ou temps et demi pour la durée du travail, lequel sera le plus avantageux.

- 9.11 Le temps supplémentaire sera cédulé comme suit: jusqu'à cinq (5) minutes, non payées; de cinq (5) minutes à quinze (15) minutes, payées, et sera ainsi calculé au quart d'heure.
- 9.12 Un employé en retard à son travail sera sujet à une déduction sur sa paie basée sur le même calcul que le temps supplémentaire tel que défini au paragraphe 9.11 de cet article.
- 9.13 Si un employé est appelé à travailler deux (2) heures consécutives ou plus de temps supplémentaire au cours d'une même journée, l'Employeur lui fournira un repas convenable ou lui paiera un montant de \$5.00. Si le travail se continue pour une durée de plus de cinq (5) heures après l'allocation pour le premier repas, l'employé aura droit à un autre repas fourni.
- 9.14 Si un employé est appelé à travailler plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire le samedi, le dimanche ou un jour de fête, l'Employeur lui fournira gratuitement un repas convenable ou un montant de \$5.00.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté sera reconnue et basée sur la durée de service continu avec l'Employeur et ceci dans chaque établissement apparaissant dans cette convention.
- 10.02 L'ancienneté entre en vigueur seulement après une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier que l'employé devra accumuler dans une période de douze (12) mois de la date de son engagement initial. Lorsque l'employé aura terminé sa période de quatre-vingt-dix (90) jours, il aura ce nombre de jours à son crédit pour fins d'ancienneté.
- 10.03 Une liste d'ancienneté sera affichée dans chaque établissement et une copie sera fournie au secrétaire du Syndicat à tous les six (6) mois.

10.04 Les tâches vacantes seront affichées au tableau d'affichage pendant une période de cinq (5) jours afin que les employés puissent y postuler. Les tâches vacantes peuvent être temporairement remplies pendant une période n'excédant pas sept (7) jours.

En remplissant les tâches vacantes et en faisant les promotions ou des transferts, l'ancienneté prévaudra pourvu que l'employé concerné ait les aptitudes et les qualifications pour remplir la tâche, et si nécessaire après une période d'entraînement jugée raisonnable par l'Employeur.

10.05 L'ancienneté d'un employé sera annulée seulement pour les raisons suivantes:

- a) Si l'employé quitte volontairement son emploi;
- b) si l'employé est congédié et que le congédiement n'est pas renversé par la procédure de grief. S'il appert que l'employé a été injustement congédié et qu'il réintègre son emploi, son ancienneté sera complètement rétablie et il sera payé comme s'il n'avait jamais été congédié. Ceci s'appliquera aussi dans les cas de suspension, discipline ou mise à pied injuste;
- c) si l'employé n'a pas été rappelé au travail dans une période de douze (12) mois suivant sa mise à pied, s'il a moins de cinq (5) années de service, et dans une période de vingt-quatre (24) mois suivant sa mise à pied si l'employé a plus de cinq (5) années de service;
- d) si l'employé mis à pied néglige de revenir au travail dans les cinq (5) jours, lorsque rappelé, ou ne peut être rejoint après un effort raisonnable de l'Employeur, la présente méthode de communication, ou un télégramme confirmé par une lettre, par courrier recommandé à la dernière

adresse connue, constitueront un effort raisonnable de la part de l'Employeur;

- e) l'employé doit, dans les quarante-huit (48) heures de la réception de cet avis, communiquer avec l'Employeur pour faire part de sa réponse. Advenant aucune réponse de la part de ou des employés concernés dans les cinq (5) jours, le cas sera porté à l'attention du Syndicat avant que le nom soit rayé de la liste d'ancienneté;
- f) si l'employé et l'Employeur conviennent d'une date ultérieure pour le retour au travail, l'Employeur pourra rappeler un employé ayant moins d'ancienneté durant cette absence et l'employé ainsi rappelé n'aura pas droit à l'avis de mise à pied prévu au paragraphe 10.06 de cet article.

10.06

Si un employé est congédié, suspendu ou autrement discipliné, l'Employeur en donnera avis par écrit au secrétaire du Syndicat dans les vingt-quatre (24) heures.

Dans les cas de mise à pied, le ou les employés seront avisés sept (7) jours à l'avance, sauf dans le cas des employés ayant moins de trois (3) mois de service.

Les parties conviennent qu'à cause de la nature des opérations à l'établissement de Ville Vanier, que si du personnel additionnel devait être ajouté pour des périodes de courte durée d'une semaine ou moins, l'Employeur ne sera pas tenu de donner l'avis de mise à pied prévu au paragraphe précédent.

Dans un tel cas, les employés sujets au rappel pourront refuser le rappel au travail et ne perdront pas leur ancienneté. Cependant, le représentant du Syndicat sera informé par l'Employeur, dans tous les cas de rappel.

10.07

Dans les cas de mise à pied et de rappel, l'ancienneté d'usine prévaudra pourvu que les employés concernés aient les qualifications pour effectuer le travail requis et si nécessaire après une période d'entraînement jugée raisonnable par l'Employeur. Dans les cas seulement de mise à pied et de rappel, un employé pourra faire valoir son ancienneté pour déplacer un employé ayant moins d'ancienneté et travaillant sur une deuxième ou troisième équipe, en autant qu'il possède les qualifications pour effectuer le travail.

Advenant que des employés de l'entrepôt de Ville Vanier soient mis à pied ou advenant la fermeture de l'entrepôt, ces derniers auront le loisir de demander du travail à l'usine de St-Romuald. L'Employeur leur donnera un essai prioritaire à d'autres nouveaux employés, en autant qu'ils rencontrent les exigences d'embauche. Ces employés seront cependant soumis à la période de probation comme n'importe lequel autre employé. Une fois la période d'essai terminée, si un employé demeure à l'emploi de façon permanente, il perdra de ce fait son ancienneté à l'entrepôt de Ville Vanier. Dans un tel cas, l'Employeur reconnaîtra les années de service pour les fins de bénéfices marginaux prévus à la convention.

Dans les cas de mise à pied définitive ou de fermeture d'usine, les employés recevront une indemnité de licenciement comme suit:

- moins d'un an d'ancienneté
1 semaine de salaire
- d'un an à cinq ans d'ancienneté
2 semaines de salaire
- 5 ans à 10 ans d'ancienneté
4 semaines de salaire
- 10 ans à 16 ans d'ancienneté
8 semaines de salaire

- plus de 16 ans d'ancienneté
Une demie semaine de salaire pour chaque année de service jusqu'à un maximum de 15 semaines.

Les salariés auront droit à telle paie de séparation pourvu que:

- a) La fermeture ne soit pas due à la guerre, une décision gouvernementale, un incendie, une inondation, ou tout autre cas fortuit ainsi qu'à une grève légale, illégale, perlée ou sur le tas ou toute autre cessation de travail.
- b) Que le salarié n'ait pas refusé une offre d'emploi au sein de la Société.

Les parties conviennent que les salariés dont les noms apparaîtront sur la liste de rappel de l'usine de St-Romuald, seront affectés à tout travail dont la période excédera un (1) mois continu et plus à l'entrepôt situé à 1, rue St-Laurent, Lévis, Québec.

Il est entendu que, dans le cas où la durée du travail n'excédera pas un (1) mois continu, l'Employeur pourra faire appel à de la main-d'oeuvre locale.

- 10.08 Les employés incapables d'accomplir leur tâche régulière peuvent être assignés à n'importe quelle tâche qu'ils sont capables de remplir, sans considération pour l'ancienneté, par entente mutuelle entre les parties à cette convention.
- 10.09 Une permission d'absence, avec ou sans paie à la discrétion de l'Employeur sera donnée aux représentants élus du Syndicat à condition qu'un avis de trois (3) jours de cette demande pour telle permission d'absence, soit donnée à l'Employeur dans une note officielle du secrétaire correspondant du Syndicat.
- 10.10 Une permission d'absence d'une année au maximum sans perte d'ancienneté, pourra être accordée à un employé par l'Employeur lorsque, approuvée par le Syndicat; les

premiers six (6) mois seulement de cette absence s'accumuleront au crédit d'ancienneté de l'employé.

- 10.11 Un employé qui est élu ou nommé par le Syndicat en dévouant tout son temps aux affaires du Syndicat devra, sur la demande écrite du Syndicat adressée à l'Employeur, recevoir un congé d'absence sans paie pour le terme pour lequel il est élu ou nommé et tel employé continuera à accumuler son ancienneté durant le congé d'absence.
- 10.12 L'ancienneté d'un employé ne sera pas interrompue pour les raisons suivantes: une absence à cause de maladie prouvée par un certificat de médecin ou une absence, lorsque servant dans les forces armées.
- 10.13 Un employé promu à une fonction exclue de l'unité de négociation et plus tard assigné par l'Employeur à une tâche incluse dans l'unité de négociation, conservera l'ancienneté qu'il avait au moment de son premier transfert, mais en autant que son séjour hors de l'unité de négociation ne dépassera pas un (1) an. Lors de son retour à l'unité de négociation, l'employé sera considéré comme homme général.

ARTICLE 11 - TRANSFERTS

- 11.01 L'Employeur a le droit de transférer seulement sur une base temporaire, pour un maximum de trente (30) jours de calendrier, sous réserve du paragraphe qui suit.
- 11.02 Dans les cas de transferts temporaires, pour cause de remplacement en cas de maladie, d'accident ou de vacances, après une période de plus de soixante (60) jours, le poste sera affiché comme étant vacant. Toutefois, le postulant qui obtiendra le poste, sera considéré comme temporaire et retournera à son ancienne occupation dès le retour de l'employé absent. Advenant que l'employé absent ne retourne pas au travail, celui ayant obtenu ladite occupation sera considéré comme permanent.

- 11.03 Un employé requis temporairement de remplir une tâche ayant un taux de salaire moindre, recevra son taux de salaire régulier pour le temps ainsi travaillé.
- 11.04 Un employé requis temporairement de remplir une tâche ayant un taux de salaire plus élevé, recevra ce taux plus élevé pour le temps ainsi travaillé.
- Un employé requis temporairement de remplacer le contremaître sera payé au taux du préposé à la réception en vrac.
- 11.05 Si un employé est assigné de façon permanente, à une autre tâche après affichage, il devra recevoir le taux de sa nouvelle tâche, qu'il soit moindre ou plus élevé selon le cas, au début de la semaine suivant son transfert.

ARTICLE 12 - PÉRIODES DE REPOS

- 12.01 Une période de repos de dix (10) minutes avec paie sera accordée aux employés deux (2) fois par jour, au milieu de chaque demi-journée de travail.

ARTICLE 13 - FÊTES

- 13.01 Les jours mentionnés ci-dessous seront reconnus comme fêtes chômées et payées.

1. Premier de l'An;
2. Lendemain du jour de l'An;
3. Vendredi Saint;
4. Lundi de Pâques;
5. Fête de la Reine;
6. Saint-Jean-Baptiste;
7. Fête du Canada;
8. Fête du Travail;
9. Action de grâces;
10. Veille du jour de Noël;
11. Noël;
12. Lendemain de Noël;
13. La veille du jour de l'An.

- 13.02 Un employé sera éligible au paiement des fêtes après qu'il aura été au service continu de l'Employeur pendant au moins trois (3) mois et il sera alors payé à son taux de salaire régulier. Toutefois, pour être payé un jour chômé, un employé éligible doit être au travail le jour ouvrable qui précède ainsi que le jour ouvrable qui suit la fête, sauf dans les cas prévus à la présente convention.
- 13.03 Un employé qui travaille l'un de ces jours, recevra un salaire additionnel calculé au taux de temps double de son salaire régulier.
- 13.04 Si une des fêtes plus haut mentionnées tombe pendant les vacances d'un employé, cet employé aura droit à une journée additionnelle de vacances à une date établie par entente entre l'employé concerné et l'Employeur.
- 13.05 Les jours de fêtes chômés et payés qui coïncideront avec un samedi ou un dimanche, seront selon la décision de l'Employeur, soit reportés le jour ouvrable qui précède ou qui suit, ou reportés après entente entre chaque employé et l'Employeur. Ce dernier indiquera au Syndicat à l'avance quelle sera sa décision.

ARTICLE 14 - VACANCES

- 14.01 Tous les employés dont le service avec l'Employeur n'excède pas un (1) an au 1er janvier dans l'année au cours de laquelle les vacances doivent être prises, auront droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois de calendrier au service de l'Employeur, maximum dix (10) jours. Ces vacances seront prises dans une seule période à moins d'entente mutuelle contraire.
- 14.02 Tous les employés comptant un (1) an de service avec l'Employeur avant le 1er janvier dans l'année au cours de laquelle les vacances doivent être prises, auront droit à deux (2) semaines de vacances payées.

Ces deux (2) semaines de vacances seront consécutives à moins d'entente contraire entre les parties.

- 14.03 Tous les employés comptant cinq (5) ans de service avec l'Employeur avant le 1er janvier dans l'année au cours de laquelle les vacances doivent être prises, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées, dont deux (2) seront prises consécutivement à moins d'entente mutuelle contraire et la troisième (3ème) selon les exigences des opérations, après entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé concerné.
- 14.04 Les salariés comptant dix (10) années de service avec l'Employeur, avant le 1er janvier dans l'année au cours de laquelle les vacances doivent être prises, auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées, dont deux (2) seront prises consécutivement, à moins d'entente mutuelle contraire et les deux (2) autres selon les exigences des opérations, à une date convenue entre l'Employeur et l'employé concerné.
- 14.05 Les salariés comptant vingt (20) années de service avec l'Employeur avant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle les vacances doivent être prises, auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées, dont deux (2) seront prises consécutivement à moins d'entente mutuelle contraire et les trois (3) autres selon les exigences des opérations à une date convenue entre l'Employeur et l'employé concerné.
- 14.06 Les employés comptant vingt-huit (28) années de service avec l'Employeur avant le 1er janvier dans l'année au cours de laquelle les vacances doivent être prises, recevront en même temps que les deux (2) premières semaines de vacances un paiement équivalant à une (1) semaine régulière de paie au taux régulier de l'employé. Cependant, l'employé pourra choisir de prendre cette sixième semaine de vacances.

- 14.07 Des vacances seront cédulées au cours de la période entre le 15 juin et le 15 septembre inclusivement, ou à tout autre temps s'il y a entente entre l'Employeur et l'employé concerné. Au cours de cette période, un employé ne pourra prendre plus de deux (2) semaines de vacances, sauf après entente entre l'employé et l'Employeur.
- 14.08 Dans le choix de la période de vacances, l'ancienneté d'employé prévaudra.
- 14.09 La liste de vacances devra être affichée au plus tard le 10 janvier dans chaque établissement afin que les employés puissent déterminer leur préférence. L'Employeur convient de permettre à un (1) employé pour sept (7) au travail par semaine de prendre leurs vacances durant la période déterminée des vacances.
- 14.10 Pour fins de vacances, la semaine est toujours celle du calendrier.
- 14.11 Les paragraphes 14.02, 14.03, 14.04, 14.05, 14.06, qui précèdent s'appliquent sous réserve des paragraphes 14.12 et 14.13 qui suivent dans le présent article 14.
- 14.12 Pour avoir droit à deux, trois, quatre ou cinq semaines de vacances payées ainsi qu'à la semaine de paie prévue au paragraphe 14.06, selon le cas, un employé devra avoir travaillé au moins dix (10) mois complets avant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle les vacances doivent être prises, à moins qu'il n'ait été absent pour cause de maladie ou d'accident.
- 14.13 Un employé qui aurait été mis à pied par manque de travail au cours de l'année donnant droit à des vacances et conséquemment aurait travaillé moins de dix (10) mois, recevra lors de la prise de ses vacances, quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%), dix pour cent (10%), douze (12%), selon le cas du salaire total au cours de la période donnant droit à de

telles vacances, tels montants ne devant pas être inférieurs à l'équivalent d'une journée de paie par mois de service.

- 14.14 Un employé mis à pied ou qui quitte définitivement les services de l'Employeur recevra la somme qui lui est due pour ses vacances ou toute partie de ses vacances au taux de quatre, six, huit ou dix pour cent (4%, 6%, 8%, 10%) du total de ses gains au cours de la période donnant droit à de telles vacances, selon la durée de son service avec l'Employeur.
- 14.15 Advenant la mise à pied par manque de travail d'un salarié, la somme due pour vacances sera versée soit à l'employé à l'occasion de sa mise à pied, ou gardée à son crédit jusqu'à sa période normale de prise de vacances, advenant son rappel au travail, le tout au choix du salarié.
- 14.16 Un employé ayant droit en vertu de ses années de service, à deux, trois, quatre ou cinq semaines de vacances, mais n'ayant pas travaillé le temps requis pour pouvoir bénéficier d'une somme d'argent équivalente au nombre de semaines qui lui sont dues en vertu du présent article de cette convention, pourra à tout le moins bénéficier du temps de vacances s'il le désire.

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 15.01 L'Employeur reconnaît le comité de griefs formé par le Syndicat.
- 15.02 Le président du comité de griefs aura droit, après en avoir averti le contremaître de son département, de visiter les départements autres que le sien afin d'enquêter sur les griefs portés à son attention.
- 15.03 Si un différend ou un grief survient entre l'Employeur et un employé, ou si un employé juge qu'il est injustement traité, la plainte sera portée à l'Employeur de la façon suivante:

- a) le grief sera présenté au contremaître de l'employé concerné, dans les vingt (20) jours ouvrables de sa naissance, par l'employé accompagné d'un représentant du Syndicat ou le représentant du Syndicat seul si l'employé le désire. Le contremaître devra donner sa réponse en dedans d'une journée ouvrable.
- b) Si le grief n'est pas réglé d'une façon satisfaisante dans la journée ouvrable ci-haut mentionnée, il sera soumis au surintendant de l'usine par le président avec le délégué du département; l'employé pourra s'il le désire, accompagner les personnes concernées. Le surintendant de l'usine devra donner une réponse en dedans de deux (2) jours ouvrables.
- c) Si le grief n'est pas réglé d'une façon satisfaisante dans les deux (2) jours ouvrables ci-haut mentionnés, il sera soumis par le comité de griefs à la direction. Un représentant du syndicat national des travailleurs de l'énergie et de la chimie (S.T.E.C.) local 968 (F.T.Q.), peut assister le comité de griefs. La direction devra donner sa réponse en dedans de cinq (5) jours ouvrables.

15.04

Si le grief n'est pas réglé d'une façon satisfaisante dans les cinq (5) jours ouvrables ci-haut mentionnés, il pourra être soumis à l'arbitrage dans les soixante (60) jours suivant les délais prévus au paragraphe qui précède.

15.05

Si un grief est soumis à l'arbitrage, les parties auront l'opportunité de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant l'avis de la partie demandant l'arbitrage. Si les parties ne peuvent s'entendre, la partie demandant l'arbitrage devra dans les dix (10) jours ouvrables suivants demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer un arbitre, conformément au Code du travail.

- 15.06 Les frais de l'arbitre seront partagés également entre les parties.
- 15.07 La décision arbitrale sera finale et exécutoire pour les deux (2) parties.
- 15.08 L'arbitre de grief ne sera pas autorisé à rendre toute décision contradictoire aux stipulations de cette convention, ni de modifier, altérer ou amender toute section de cette convention. Toutefois, l'arbitre de grief pourra:
- a) maintenir la décision de l'employeur;
 - b) ou réinstaller l'employé avec compensation pour toute perte de salaire encourue;
 - c) ou rendre toute autre décision jugée valable et équitable et ce, en tenant compte des circonstances et des us et coutumes de l'Employeur.
- 15.09 Lorsqu'il est question de limite de temps dans cette procédure de griefs, telle limite de temps peut être modifiée par consentement mutuel des parties.

ARTICLE 16 - COMITÉS

- 16.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou de choisir un comité de négociations de pas plus de deux (2) employés et il reconnaîtra et transigera avec ledit comité.
- 16.02 Le représentant du Syndicat des Travailleurs de l'énergie et de la chimie (S.T.E.C.) local 968 (F.T.Q.), pourra prendre part à toute négociation et/ou toute rencontre avec l'Employeur.
- 16.03 Il est bien entendu que les représentants de départements et les autres officiers du Syndicat ne s'absenteront pas de leur poste régulier sans raison valable afin de régler les griefs des employés, ou pour autre affaire du Syndicat et que conformément à cette entente, l'Employeur rémunérera tels employés pour tout le temps uti-

lisé à négocier avec l'Employeur, régler les griefs des employés et assister aux assemblées du comité de griefs, à raison de leur taux régulier de paie, et ceci ne s'appliquera pas au temps employé à telles questions en dehors de leurs heures régulières de travail.

- 16.04 Un comité de sécurité patronal-ouvrier sera formé de la façon suivante: l'Employeur nommera deux (2) représentants choisis parmi ses officiers et le Syndicat nommera deux (2) représentants par usine, afin de promouvoir la sécurité des employés.
- 16.05 Le comité de sécurité cumulera également les fonctions du comité patronal-ouvrier et se réunira une fois par mois, à un temps approprié, afin de discuter des moyens à prendre pour promouvoir des méthodes d'opération plus efficaces et plus sûres et pour discuter de tout autre problème mutuel qui pourrait éventuellement survenir.

ARTICLE 17 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 17.01 Des facilités adéquates de premiers soins aux accidentés devront être disponibles aux employés.
- 17.02 L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail; les facilités de chauffage, de ventilation et de toilettes seront conformes aux exigences de la loi. Le Syndicat coopèrera avec l'Employeur pour maintenir les mesures de sécurité et de santé.
- 17.03 L'Employeur continuera de fournir des armoires, lavabos, salle de repas et cantine pour les employés et d'affecter quelqu'un à leur entretien.
- 17.04 L'Employeur fournira à chaque employé un maximum de deux (2) paires de chaussures de sécurité par deux (2) années. Pour un remplacement prématuré, l'employé devra remettre sa paire de chaussures endommagées ou usées de façon inhabituelle.

L'employeur fournira aux préposés au déchargement de wagon et aux préposés à l'entretien une paire de couvre-chaussures par deux ans.

Pour les nouveaux employés, le coût de la première paire de chaussures de sécurité sera défrayé par ces derniers, toutefois dès qu'un employé sera devenu permanent en vertu de l'ancienneté, cette somme sans excéder cinquante dollars (\$50.00) lui sera remboursée par l'Employeur. Les parties ont convenu que le port des chaussures de sécurité sera obligatoire en tout temps pour tous.

ARTICLE 18 - ASSURANCES ET CONGÉS DE MALADIE

- 18.01 L'Employeur maintiendra en vigueur un régime d'assurance collective comprenant une assurance sur la vie, une assurance-salaire de courte durée, une assurance-salaire longue durée, une assurance-santé, une assurance-dentaire ainsi qu'une protection d'assurance conservée à la retraite.
- 18.02 Un employé sera éligible aux plans d'assurance vie et d'assurance sécurité, après qu'il aura été au service continu de l'Employeur pendant au moins trois (3) mois.
- 18.03 Une brochure contenant le résumé du plan d'assurance sera remise à chaque salarié.
- 18.04 L'Employeur devra remettre au Syndicat une copie des polices maîtresses du programme d'assurance.
- 18.05 Tout salarié ayant complété un (1) an de service aura une banque de six (6) journées d'absence pour maladie. Les journées de cette banque sont non cumulatives et non monnayables. Le salarié ayant moins d'un an de service au 1er janvier aura droit à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé de maladie par mois travaillé avec un maximum de six (6) jours.

- 18.06 Si un salarié est malade pour une période supérieure à deux (2) semaines consécutives, cette absence n'affectera pas la banque de maladie et les cinq premiers jours d'absence seront à la charge de l'Employeur. Cependant, le salarié devra être en mesure de présenter un billet médical attestant la maladie.
- 18.07 Les coûts de ce régime d'assurance collective sont défrayés à raison de 70% par l'Employeur et de 30% par le salarié.
- 18.08 L'employé mis à pied pourra bénéficier des assurances à l'exception des assurances-salaire à court terme et à long terme. La période de participation est limitée à six mois et les frais des assurances sont entièrement à la charge de l'employé.
- 18.09 À la retraite d'un employé, son conjoint conserve une assurance-vie de \$1 500.00 dont la prime est totalement payée par l'Employeur et jusqu'au décès du premier des deux;
- 18.10 La participation patronale au régime de caisse de retraite en vigueur et au bénéfice d'un certain nombre d'employés qui y sont membres est de 3% du salaire régulier d'un employé.

ARTICLE 19 - GÉNÉRAL

- 19.01 Le Syndicat fournira par écrit à l'Employeur les noms de ses officiers. L'Employeur fournira par écrit au Syndicat la liste à date des noms des contremaîtres et autres membres de la direction jusqu'au niveau de gérant.
- 19.02 À chaque période de paie, l'Employeur informera le Syndicat de tout changement dans la liste des employés.
- 19.03 L'Employeur fournira à chaque employé une copie de la convention collective, format de poche.

19.04 L'Employeur fournira au Syndicat un tableau d'affichage dans chacune des usines. Ces tableaux devront être situés à un endroit mutuellement convenu.

ARTICLE 20 - ABSENCES AUTORISÉES

20.01 Après entente avec l'Employeur, les employés ayant au moins trois (3) mois de service continu pourront avoir droit à des absences autorisées et payées comme suit:

- a) Une (1) journée au minimum et jusqu'à trois (3) jours au maximum au décès du père, de la mère, de l'époux, de l'épouse, du fils ou de la fille, du frère ou de la soeur, du beau-père, de la belle-mère;
- b) une (1) journée au maximum au décès du beau-frère ou de la belle-soeur, à la naissance d'un enfant et au mariage du fils ou de la fille, ou de l'employé lui-même.

ARTICLE 21 - ABSENCE - JURÉ

21.01 Tout salarié qui est appelé à agir comme juré recevra la différence entre son salaire normalement gagné durant la période pour laquelle il agit comme juré et l'allocation versée par la Cour.

ARTICLE 22 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL

22.01 L'Employeur fournira aux salariés qui en font la demande, deux (2) pantalons, deux (2) chemises et deux (2) couvre-tout annuellement. Les premiers pantalon, chemise et couvre-tout seront payés à cent pour cent (100%) par l'Employeur et les deuxièmes pantalon, chemise et couvre-tout seront défrayés à soixante-quinze pour cent (75%) par ce dernier.

ARTICLE 23 - ÉCHELLE DE SALAIRES

23.01 Les classifications et les salaires sont déterminés à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

- 23.02 Si pendant la durée de la convention une nouvelle tâche est établie ou qu'un changement substantiel est apporté à une tâche existante, le taux des salaires sera déterminé par l'Employeur sur la base du taux existant énoncé dans l'annexe "A" de la présente et le Syndicat en sera informé en dedans de trois (3) jours. Si le Syndicat considère que le taux est incorrect, le cas pourra être soumis à la procédure de grief, ou d'arbitrage reconnue dans cette convention; l'arbitre pourra décider du taux de salaire en accord avec l'annexe "A" de la présente convention.
- 23.03 Une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure sera payée aux employés travaillant sur une équipe dont la cédule normale de travail commence entre 15h00 et 23h00. Cette prime sera de quarante-cinq cents (\$0.45) l'heure dans le cas d'une équipe dont la cédule normale de travail commence entre 23h00 et 6h00.
- 23.04 Cette prime ne fera pas partie du taux de base des employés et ne comptera pas dans le calcul du temps supplémentaire.

ARTICLE 24 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 24.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1987 inclusivement.
- 24.02 Début des négociations
Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou modifier ladite convention, ou négocier une nouvelle convention.
- 24.03 Avis de rencontre
Si un avis est donné conformément au paragraphe 24.02 les deux parties devraient se rencontrer dans les dix (10) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.

24.04

Convention intérimaire

Si un avis est donné conformément au paragraphe 24.02, la présente convention demeurera en vigueur jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties ait exercé son droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont signé ce

24 février 86

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE
QUÉBEC
 tablissements de:
4 me avenue
Centre Industriel
St-Romuald, Québec

1, rue St-Laurent
Lévis, Québec

Entrepôt Ville Vanier
422, rue Bélanger
Ville Vanier, Québec

LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS DE
L'ÉNERGIE ET DE LA
CHIMIE (S.T.E.C.)
LOCAL 968 (F.T.Q.)

Clement Poulisot
Emile Fool
Michel Valubert
Edouard

André Darnaud
Walter Audet Sauté
René Joubert

ANNEXE "A"

USINE DE ST-ROMUALD

	<u>01 01 86</u>	<u>01 01 87</u>
Silos (prêposê à la réception en vrac) moulanqes (opêrateur)	12.57	13.32
Aide (prêposê aux silos)	12.47	13.22
Machines à comprimer (opêrateur)	12.43	13.18
Camions à fourches (opêrateur)	12.42	13.17
Mêlasseuse (opêrateur)	12.40	13.15
Ensacheur	12.37	13.12
Expêditeur, réceptionnaire à l'entrepôt	12.37	13.12
Videur de trêmis	12.37	13.12
Homme gênêral à l'entrêe	11.97	12.72
Homme gênêral après 3 mois	12.02	12.77
Homme gênêral après 6 mois	12.25	13.00
Aide au tableau de contrôle	12.47	13.22

ENTRETIEN

Chef d'entretien	12.92	13.67
Électricien	12.85	13.60
Mêcanicien	12.67	13.42
Aide	12.47	13.22

ENTREPÔT DE 422, RUE BÉLANGER, VILLE VANIER

Assistant-contremaître à l'entrêe	11.92	12.67
Assistant-contremaître après 3 mois	11.95	12.70
Homme gênêral sênior de 5 ans et plus de service	11.85	12.60
Homme gênêral junior de 5 ans et moins de service	11.78	12.53
Homme gênêral surnumêraire à l'entrêe	11.57	12.32
Homme gênêral surnumêraire après 3 mois	11.78	12.53

TAX DE SALAIRE DES ÉTUDIANTS

Les taux de salaire des étudiants appelês à travailler aux établissements visês par la présente convention seront les suivants:

1. Le taux de salaire payé aux étudiants sera de \$0.20 l'heure supérieur au taux prévu par l'ordonnance No. 4 de la loi du salaire minimum, selon l'âge de l'étudiant.
2. Un étudiant qui effectue un retour au travail reçoit une rémunération de \$5.00 de plus par semaine, ce principe devant s'appliquer pour chaque année subséquente.
3. L'Employeur pourra embaucher des étudiants mais pendant les mois de mai, juin, juillet et août seulement.

MÉMOIRE D'ENTENTE

Intervenu entre:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Établissement de: 4e avenue
Centre Industriel
St-Romuald, Québec

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ÉNERGIE ET DE
LA CHIMIE, (S.T.E.C.), LOCAL 968 (F.T.Q.)

Les parties conviennent que M. Florentin Perreault occupant la classification "d'homme général" sera assigné prioritairement au pilage de sac lorsqu'il y aura du travail à effectuer sur cette fonction. Les employés classifiés homme général, assignés au pilage de sac recevront une prime de 0.12¢ l'heure durant les heures qu'ils effectuent ce travail. M. René Ouellet occupant la classification "d'homme général" sera assigné prioritairement au déchargement de wagons lorsqu'il y aura du travail à effectuer sur cette fonction. Il est entendu que s'il n'y a pas d'ouvrage dans ce genre d'activités, ils pourront être assignés à d'autres tâches dans l'usine.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Romuald, Québec, ce *24 février 86*

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE
QUÉBEC
Établissement: 4e avenue
Centre Industriel
St-Romuald, Québec

LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS DE
L'ÉNERGIE ET DE LA
CHIMIE (S.T.E.C.)
LOCAL 968 (F.T.Q.)

Clement Perreault

Charles Samson

René Ouellet

Mme André Soutet

Emile Dufour

Ami Fort

S. Drapeau
