

No.

NOM

2124-08

GULF Canada Ltée

5124-08

CONVENTION

conclue ce 8^{me} jour de ~~mai~~^{Juin} 1981.

ENTRE:

GULF CANADA LIMITEE

ci-après appelée la Compagnie d'une part;

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
GULF CANADA LIMITEE

ci-après appelé le "Syndicat" d'autre part.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes
conviennent comme suit:

REÇU
AOU 26 1981
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'ŒUVRE - QUÉBEC

[Signature]
PAR MESSAGEUR
81 JUIL - 6 15 88

INDEX

Page

ARTICLE	1	Reconnaissance Syndicale et Employés Visés
	2	Fonctions de la Direction
	3	Pas de Discrimination ou D'Intimidation
	4	Représentation Syndicale
	5	Procédures des Griefs
	6	Arbitrage
	7	Pas D'Arrêt de Travail
	8	Ancienneté
	9	Perte D'Ancienneté
	10	Absence au Travail
	11	Salaires
	12	Heures de Travail et Surtemps
	13	Congés Statutaires
	14	Vacances Payées
	15	Sécurité et Santé
	16	Uniformes
	17	Repas Payés
	18	Tableau D'Affichage
	19	Cotisations Syndicales et Sécurité Syndicale
	20	Correspondance
	21	Durée de la Convention
ANNEXE A (1)		Cédule de Salaires 1981 Différentiels des Relèves
ANNEXE A (2)		Cédule de Salaires 1982 Différentiels des Relèves
ANNEXE B		Indemnité de Licenciement
ANNEXE C		Surtemps (1982)
POLITIQUE NO. 126		CONGES DE DEUIL 1-Décès d'un Parent 2-Décès d'un ami intime ou d'un Compagnon de Travail

1.01 Cette convention couvre les employés de la Compagnie, tel que ci-après défini. L'expression "employé" ou "employés", partout où elle se rencontre ci-après dans cette convention, devra signifier tout salarié travaillant aux établissements de la Compagnie à:

7001 Avenue Broadway, Montréal-Est, Québec
6572 Avenue Durocher, Outremont, Québec
5806 Côte de Liesse, Ville Mont-Royal, Québec

sauf et excepté:

- a) les employés de bureau;
- b) toute autre personne exclue par le Code du Travail de la Province de Québec et tout règlement applicable.

De plus, il est entendu et convenu que les expressions suivantes employées dans cette Convention seront interprétées comme suit:

- A. "Employé Temporaire" signifie: nouvel employé embauché sur base temporaire (chauffeur, homme d'entrepôt, homme d'instrument) ou en probation durant les trois (3) premiers mois de calendrier de travail continu suivant la date d'emploi.
- B. "Employé Saisonnier" signifie: nouveau chauffeur de camion embauché sur base temporaire durant les neuf (9) premiers mois de calendrier de travail continu suivant la date d'emploi.
- C. "Employé Permanent" signifie: nouvel employé et/ou nouveau chauffeur de camion ayant complété les périodes de probation ci-haut mentionnées en "A" et "B".
- D. "Représentant Syndical" signifie: les quatre (4) membres élus par les membres du Syndicat pour aider les employés à la présentation de leurs griefs et aux relations des employés avec la Compagnie.
- E. "Délégué Syndical" signifie: les trois (3) membres, élus comme représentants, choisis pour négocier et conclure la Convention Collective de Travail.

1.02 Dans le cas d'un différend à savoir si une personne est un "salarié", le cas devra être référé au Commissaire-enquêteur du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec pour décision.

1.03 La Compagnie reconnaît le Syndicat, pendant la durée de cette Convention, comme agent négociateur exclusif des employés de la Compagnie couverts par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations Ouvrières du Québec en date du 8 juillet 1969 et ses révisions subséquentes, en matière de négociations collectives pour toutes les matières couvertes par cette Convention.

2.01 Le Syndicat reconnaît comme appartenant exclusivement à la Compagnie l'exercice des fonctions suivantes:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) être juge des qualifications des employés;
- c) engager, congédier, classier, diriger, permuter, promouvoir, démettre, mettre à pied et suspendre les employés ou leur imposer quelque autre mesure disciplinaire, à condition qu'un employé qui se croit injustement discipliné puisse avoir recours à la Procédure des Grieffs;
- d) établir, réviser et amender les règlements régissant la conduite et les méthodes des employés;
- e) de façon générale, gérer l'entreprise dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer l'agencement de ses opérations, l'attribution du travail de chaque employé, le nombre d'employés requis, en tout temps, pour quelque opération que ce soit ou pour l'ensemble des opérations, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, et toutes autres matières concernant les opérations de la Compagnie et dont il n'est pas spécifiquement traité ailleurs dans la présente convention.

2.02

La Compagnie convient d'exercer les fonctions décrites ci-haut de façon compatible avec les dispositions de cette convention.

3.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de la Compagnie, du Syndicat ou de leurs représentants ou membres respectifs, contre aucun employé en raison de son activité ou inactivité syndicale, ou en raison de sa race, de sa religion ou de sa couleur.

3.02 Il est convenu que, sauf tel que stipulé dans la présente Convention il n'y aura aucune sollicitation de membres, perception de contributions, ou autres activités syndicales sur les propriétés de la Compagnie.

Il est de plus convenu qu'aucune assemblée d'employés en rapport avec le Syndicat ou ses activités, ne sera tenue, en aucun temps, sur les propriétés de la Compagnie, à moins d'avoir obtenu au préalable l'autorisation de la Compagnie.

4.01 Le Syndicat peut désigner des représentants syndicaux tel que stipulé à l'article 4.03, qui peuvent assister les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de la Compagnie, conformément à la Procédure des Griefs.

4.02 Seuls les employés de la Compagnie seront éligibles à servir comme délégués et/ou représentants du Syndicat. Tels délégués et/ou représentants devront avoir complété au moins un (1) an de service continu.

4.03 Les quatre (4) représentants devront être des employés du département
ou du groupe de départements qu'ils représentent:

- a) Montréal-Est: deux (2)
- b) Outremont: un (1)
- c) Ville de Mont-Royal: un (1)

4.04 Le Syndicat avisera la Compagnie, par écrit, des noms des délégués et/ou représentants ainsi que du département ou groupe de départements qu'ils représentent, ainsi que des noms des membres du Comité des Grievs, et de tout changement qui pourrait se produire parmi ces officiels. A défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels.

4.05 Il est entendu que les représentants ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de la Compagnie, et s'il devient nécessaire de s'occuper d'un grief au cours des heures de travail, ils obtiendront l'approbation de leur supérieur immédiat pour s'absenter à un moment où le travail en souffrira le moins. Dans un tel cas, les représentants seront rémunérés à leur taux horaire régulier à temps simple pour le temps consacré à telles réunions, lorsque ces réunions se tiendront pendant leurs heures de travail.

Il est de plus convenu que les délégués lorsqu'ils rencontrent les représentants de la Compagnie pour fins de négociations seront rémunérés à leur taux régulier lorsque ces rencontres auront lieu au cours de leur cédule normale de travail et rémunérés à temps et trois quart lorsque ces rencontres seront convoquées par la Compagnie en dehors de leur cédule normale de travail.

4.06 Conformément aux dispositions des paragraphes 4.02, 4.04, 4.05, le Syndicat désignera un Comité de Griefs et ce Comité sera formé et limité à trois (3) représentants du Syndicat. Les membres de ce Comité auront droit de s'absenter de leur travail pour des périodes de temps raisonnables afin d'assister aux réunions nécessaires avec la Direction, et ils seront rémunérés à leur taux horaire régulier à temps simple pour le temps consacré à telles réunions, lorsque ces réunions se tiendront pendant leurs heures de travail.

Lorsque ces réunions se tiendront au niveau du Directeur de Zone, Service de la Distribution, en dehors des heures normales de travail des membres du Comité des Griefs, ces membres seront rémunérés à temps et trois-quart pour les heures consacrées à cesdites réunions en dehors des heures normales de travail.

5.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible.

5.02 Il est entendu que, de façon générale, avant de se servir de la Procédure de Griefs telle que décrite à l'article 5.03 ci-après, la plainte d'un employé soit étudiée aux deux (2) ou trois (3) niveaux de supervision de la façon suivante:

- A. Premièrement, un employé doit donner à son superviseur immédiat, cinq (5) jours ouvrables de travail pour étudier la plainte. Si désiré, l'employé peut se faire accompagner par le représentant syndical du département concerné. Cette plainte devra être présentée dans les dix (10) jours suivant l'événement concourant à la plainte, au niveau des clauses normatives et sans limite dans les cas d'une plainte au niveau des clauses monétaires.
- B. Deuxièmement, si la plainte de l'employé n'a pas été réglée par le superviseur immédiat, dans les cinq (5) jours ouvrables, l'employé doit demander à son représentant dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, à rencontrer le Gérant du dépôt; le Gérant du dépôt doit alors rendre une décision dans une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre.
- C. Troisièmement, si la plainte d'un employé n'a pas été réglée par le Gérant du dépôt, l'employé doit demander à son représentant dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, à rencontrer le Directeur de Zone de la Distribution. Le Directeur de Zone doit rendre sa décision dans une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables après la rencontre.

5.03 Tout différend ou grief, qui survient directement entre la Compagnie et le Syndicat, et qui concerne l'interprétation ou une prétendue violation de cette Convention, de même que toute plainte d'un employé qui n'a pas été soumise, seront soumis, par écrit, au Stade No 2 par le Syndicat.

La plainte d'un employé qui n'a pas été réglée verbalement aux deux (2) ou trois (3) niveaux de supervision peut être présentée comme un grief dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables de la façon et dans l'ordre suivant:

ETAPE NO. 1 - ENTRE L'EMPLOYE IMPLIQUE ET SON SUPERIEUR IMMEDIAT

L'employé doit recevoir l'assistance du représentant de son département, tel que défini au paragraphe 4.03 ci-dessus. Suivant réception du grief écrit et signé par l'employé indiquant la ou les clauses du contrat en litige, le supérieur immédiat doit remettre sa décision écrite à l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. A défaut de règlement, alors:

ETAPE NO. 2 - ENTRE L'EMPLOYE ET SON REPRESENTANT ET LE SURINTENDANT DE LA SUCCURSALE

Dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivant la décision à l'étape no. 1: L'employé a le droit de présenter son grief par écrit au Surintendant de la Succursale. Suivant réception du grief écrit, le Surintendant de la Succursale rencontrera l'employé et le représentant de son département dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables complets et rendra sa décision écrite dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets après cette réunion.

ETAPE NO. 3

Si à la deuxième étape le grief n'est pas réglé à la satisfaction des intéressés, l'employé conjointement avec le représentant de son département et le Comité des Grieffs rencontreront le Directeur de Zone - Service de la Distribution et tenteront de régler le grief. Le Directeur de Zone - Service de la Distribution dressera au dossier écrit, les délibérations et les rapports pertinents faits par l'employé se disant lésé et par son surveillant immédiat; les minutes de cette rencontre devant être signées par les parties concernées.

A défaut de règlement à l'étape no. 3, d'un différend découlant de l'interprétation ou d'une supposée violation de la présente convention, y compris le problème de savoir si le cas est arbitrageable ou non, tel différend peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'Article VI. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les dix (10) jours suivant la décision à l'étape no. 3, le tout sera considéré comme réglé ou abandonné.

5.04 A n'importe laquelle étape de la Procédure des Griefs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées de l'employé ou des employés concernés et des témoins nécessaires. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre au Conseil d'Arbitrage d'avoir accès aux propriétés de la Compagnie ou de se rendre compte des opérations en litige.

5.05 On ne tiendra pas compte des samedis, des dimanches, et des congés statutaires lorsqu'il s'agira d'établir le délai en dedans duquel on doit procéder à, ou compléter chacune des étapes de la Procédure des Griefs, ou sous l'Article VI. Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article et par l'Article VI peuvent être prolongées par entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

5.06 Lorsque la Compagnie et les représentants du Syndicat prennent une décision relativement au règlement d'un Grief, cette décision sera finale et exécutoire et liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés concernés.

5.07 Tout ajustement découlant du règlement d'un grief ne sera pas rétroactif antérieurement à la date à laquelle la plainte a été soumise selon les dispositions du paragraphe 5.02, sauf dans les cas où il est établi qu'une erreur ou une omission s'est produite dans la paye d'un employé.

5.08 La nature d'un grief, la correction demandée et la section ou les sections de la convention qui sont supposées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté à la première étape de la Procédure des Griefs, sa nature ne pourra en être changée.

5.09 Il est convenu que le règlement d'un grief découlant d'une mesure disciplinaire ne sera pas interprété comme un précédent et ne liera pas la Compagnie ou le Syndicat en rapport avec tout autre grief.

5.10 CAS DE SUSPENSION ET DE CONGEDIEMENT

Les nouveaux employés seront considérés comme des employés en probation pendant les trois (3) premiers mois de calendrier suivant la date de leur emploi. Le congédiement ou la suspension d'un employé en probation ne pourra pas faire l'objet d'un grief. De même, tout employé saisonnier ne pourra soulever un grief dans le cas de mise-à-pied due au manque de travail.

5.11 Sujet au cas d'exception prévu au paragraphe 5.10, le grief d'un employé à l'effet qu'il a été suspendu ou congédié injustement sera soumis par écrit au Surintendant dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle l'employé a été avisé de sa suspension ou de son congédiement.

5.12 Un grief qui concerne une suspension ou un congédiement peut se régler sous la Procédure des Griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:

a) le maintien de la décision de la Direction relative à la suspension ou au congédiement de l'employé permanent;

ou

b) la réinstallation de l'employé avec ou sans compensation totale ou partielle en salaire, et/ou en bénéfices dont il aurait pu être privé selon les directives et de la manière décrétées par le Conseil d'Arbitrage.

6.01 Lorsque le Syndicat demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, tel que stipulé au paragraphe 5.03 (étape No. 3) ci-dessus, cette demande sera faite par écrit et adressée à la Compagnie, et le Syndicat désignera en même temps son arbitre. Dans les dix (10) jours ouvrables complets suivants, la Compagnie désignera son arbitre. Les deux (2) arbitres ainsi désignés devront, dans les dix (10) jours ouvrables complets qui suivent, tenter de s'entendre sur le choix d'une troisième personne qui agira comme président du Conseil d'Arbitrage. S'ils sont incapables de s'entendre sur le choix d'un président, dans un délai additonnel de deux (2) jours ouvrables complets, celui-ci sera désigné par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, sur demande de l'un ou l'autre des arbitres.

6.02 Une personne qui a tenté de négocier ou de régler le grief ne peut être nommée arbitre sur le tribunal chargé d'étudier ledit grief.

6.03 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas tout d'abord passé par toutes les étapes requises de la Procédure des Griefs.

6.04 Le Conseil d'Arbitrage ne sera pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention, et son mandat sera limité aux matières soulevées dans les documents écrits prévus à l'étape No. 3 de la Procédure des Griefs, en autant que ces matières sont couvertes par le présent contrat.

6.05 Les parties présenteront leur cas au Conseil d'Arbitrage avec toute la diligence possible, et la décision de la majorité des membres, rendue dans les quinze (15) jours suivant la clôture des auditions, sera finale et liera les parties aux présentes et l'employé ou les employés concernés. La limite de temps prévue au présent paragraphe sera prolongée sur demande du président du Conseil d'Arbitrage.

6.06 Chacune des parties aux présentes acquittera les dépenses et les honoraires de l'arbitre qu'elle aura désigné, et les dépenses et honoraires du président du Conseil d'Arbitrage sont acquittés à parts égales par les parties aux présentes.

6.07 Les séances d'arbitrage auront lieu à Montréal
ou à tout autre endroit fixé par entente mutuelle
entre les parties.

7.01 A cause de la méthode ordonnée pour régler les griefs, la Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de lockout de ses employés, et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de sortie de masse (walk-out), de ralentissement de production, de grève sur le tas ou autre action collective qui interrompt ou réduit les opérations ou entrave le travail ou la production.

7.02 Il est entendu que tout employé ou tous les employés prenant part à ou causant une telle grève, ou toute autre action collective, peuvent être traités en conséquence par la Compagnie selon l'article II de cette convention.

7.03 Les mots "grève" et "lockout" utilisés dans cette convention ont la même signification que dans le Code du Travail de la Province de Québec.

8.01 Pour fins de mise à pied, dont le mécanisme est décrit au paragraphe 8.04, l'ancienneté sera reconnue par la Compagnie sur une base générale et basée sur les services continus d'un employé depuis la date de son dernier embauchage par la Compagnie. Il en sera de même pour les rétrogradations faisant suite à une mise à pied. Dans les cas de promotions, l'ancienneté s'appliquera sujet aux qualifications prévues au paragraphe 8.04

8.02 Tout employé sera considéré comme étant en probation ou à l'essai et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété sa période de probation, tel que défini au paragraphe 5.10. A compter d'alors son ancienneté commencera à la date de son embauchage.

8.03 Une liste d'ancienneté établie en prenant pour base la date à laquelle les employés sont entrés pour la dernière fois au service de la Compagnie sera établie pour chaque département, et une copie sera fournie au Syndicat lorsque la période d'affichage stipulée aux présentes sera expirée, et par la suite à tous les six (6) mois. La liste d'ancienneté sera affichée dans les départements pendant une période d'au moins un (1) mois suivant la signature de la présente convention. La liste d'ancienneté sera sans appel, excepté dans le cas d'un employé qui s'est objecté à sa date d'ancienneté dans les dix (10) jours qui suivent la fin de l'affichage, et telle date d'ancienneté sera sujette à rajustement s'il est établi qu'elle n'était pas exacte.

8.04 Sujet aux dispositions des paragraphes 8.01 et 8.02 ci-dessus, le dernier employé permanent embauché sera, dans le cas de mise-à-pied par manque de travail, le premier mis à pied; et, de la même façon, le dernier employé permanent mis à pied par manque de travail sera le premier ré-embauché, pourvu que cet employé possède le plus d'ancienneté.

8.05 Tout employé promu à un classement de travail que n'englobe pas la présente convention continuera à accumuler son droit d'ancienneté pendant qu'il sera versé à ce classement, jusqu'à un maximum de douze (12) mois.

2.06 A Quand un ou des postes en dedans de l'unité de négociation deviendront vacants, la Compagnie affichera ce ou ces postes vacants pendant dix (10) jours afin de permettre aux membres du Syndicat de faire application.

La Compagnie fournira les informations pertinentes au poste et permettra à l'employé postulant le droit de visiter les lieux et de s'enquérir des fonctions exactes de la position sur les lieux du travail.

B Quand un ou des postes hors de l'unité de négociation deviendront vacants, la Compagnie autorise les membres du Syndicat à faire application.

8.07 La Compagnie nommera le candidat au poste vacant selon la valeur des divers candidats, mais, à valeur égale, l'employé dont le droit d'ancienneté primera sera nommé au poste vacant. Le nom du candidat promu sera affiché dans les trois (3) jours ouvrables de la même façon que la situation vacante a été affichée.

8.08 A Advenant le cas où la Compagnie fermerait un département couvert par la Convention, les employés de ce groupe pourront être transférés dans les autres groupes couverts par la présente convention, sans perte d'ancienneté sujet aux conditions mentionnées dans l'article 8.04 ci-dessus.

B Advenant le cas où la Compagnie fermerait un secteur non couvert par la présente convention, les employés de ce groupe pourront être transférés dans les autres groupes couverts par la présente convention mais avec perte d'ancienneté pour le temps passé au secteur fermé.

9.01 Un employé perdra toute ancienneté si:

- a) il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- b) il est congédié pour juste cause;
- c) à la suite d'une mise-à-pied, il fait défaut dans les cinq (5) jours ouvrables de la mise-à-pied et à la suite d'un avis de retourner au travail qui lui est signifié par lettre recommandée, d'aviser la Compagnie de son intention de retourner au travail, à la date et à l'heure spécifiées dans tel avis. Si un employé informe la Compagnie de son intention de retourner au travail et prétend qu'il est incapable de se présenter au jour et à l'heure spécifiés pour des raisons indépendantes de sa volonté, son nom demeurera sur la liste d'ancienneté, à condition que les raisons avancées aient été trouvées valables;
- d) il a été mis à pied pendant plus de six (6) mois consécutifs.

10.01 Sujet aux dispositions des paragraphes suivants, toute absence au travail sera considérée comme "absence sans permission" et la Compagnie pourra agir en vertu de l'Article II de la présente convention contre tout employé absent sans permission.

10.02 Si un employé, à cause de maladie ou d'accident, est incapable de se présenter au travail, il avisera son supérieur immédiat avant le commencement de son quart. A cette condition, son ancienneté continuera de s'accumuler dans le cas d'absence due à une maladie ou à un accident vérifiable.

10.03 Toute personne absente avec permission ne sera pas considérée comme étant mise à pied et son ancienneté continuera de s'accumuler pendant une période maximale de six (6) mois.

10.04 A La Compagnie peut accorder un congé sans solde à un représentant et/ou délégué syndical afin qu'il puisse participer à des activités reliées à son syndicat suivant la clause 10.04B ci-après.

10.04 B La Compagnie pourra accorder un congé sans solde à pas plus d'un seul représentant et/ou délégué à la fois et ces congés ne pourront excéder un total de huit (8) jours ouvrables dans une année donnée de calendrier. Le représentant et/ou délégué syndical concerné, dans le cas d'une seule journée de congé sans solde, devra en aviser par écrit son Superviseur immédiat au moins deux (2) jours avant ledit congé sans solde. Si la durée du congé sans solde devait excéder une (1) journée, l'avis écrit devra alors être soumis, au Superviseur immédiat au moins sept (7) jours avant ledit congé sans solde.

11.01 Les employés couverts par cette Convention recevront les salaires prévus à l'Annexe "A" qui est attachée à cette Convention et qui en fait partie.

11.02 Tout employé qui, selon les nécessités de la Compagnie, est temporairement permuté à un Classement de Travail à traitement différent:

- a) touchera son salaire habituel si ce salaire est plus élevé que celui établi pour le travail auquel il est permuté;
- b) touchera, s'il est permuté à un emploi dont le salaire est plus élevé, ledit salaire plus élevé se rattachant au nouvel emploi;
- c) les chauffeurs sur équipe de nuit peuvent remplacer les chauffeurs sur équipe de jour durant les vacances de ces derniers, à condition que les chauffeurs saisonniers aient au moins trois (3) mois d'expérience comme chauffeur avec la Compagnie; ces remplacements doivent être limités à l'intérieur d'un même département, i.e.: Montréal-Est limité à Montréal-Est, etc...
- d) il est de plus entendu que les employés changeant d'équipe seront sujets aux horaires et à l'équipement des employés qu'ils remplacent.

11.03 Sujet aux autres dispositions de la convention, il est entendu que tout employé recevant présentement plus que les taux mentionnés à l'Annexe "A" continuera de les recevoir et ne subira pas de diminution par le fait de la signature de la présente convention.

11.04 La Compagnie peut engager des "employés temporaires" et des "employés saisonniers" pour remplacer des "employés permanents" qui sont absents pour cause de vacances, maladie et/ou autre absence avec permission ou pour accomplir un travail saisonnier.

- A - Tous les employés "temporaires", "saisonniers" et "permanents" doivent payer des cotisations au Syndicat;
- B - La progression d'un "employé temporaire" à "employé permanent" se fera automatiquement le 1er jour du quatrième mois de service continu suivant la dernière date d'embauchage;
- C - La progression d'un "employé saisonnier" à "employé permanent" se fera automatiquement le 1er jour du dixième mois de service continu suivant la dernière date d'embauchage;
- D - Si un "employé temporaire" ou un "employé saisonnier" est réembauché dans les trente (30) jours suivant sa date de mise à pied, le service de l'employé sera considéré comme ayant été continu, pour fins de progression tel que stipulé en 11.05B et 11.05C;
- E - Tous les bénéfices marginaux seront accordés en conformité avec les politiques courantes de la Compagnie. .

11.05 Les progrès d'un employé permanent dans sa classification et le salaire qu'il recevra seront basés comme suit:

- a) Un nouvel employé sera embauché au salaire de débutant s'appliquant à sa classification;
- b) Si le travail d'un employé, ayant commencé au salaire de débutant dans une classification, est satisfaisant, il recevra le salaire d'intermédiaire de ladite classification au début du mois qui suit l'achèvement des six (6) mois de service au taux de débutant;

Si un employé temporaire et/ou saisonnier est embauché comme employé permanent, sa période comme temporaire et/ou saisonnier s'accumulera pour sa classification.

Si l'employé ne se qualifie pas pendant sa période de probation, il pourra alors être remercié de ses services.

- c) Si un employé mérite de l'avancement dans sa classification respective après avoir travaillé six (6) mois comme intermédiaire, son salaire sera alors augmenté au taux de senior de ladite classification.

12.02 PERIODES DE REPAS:

Normalement, tous les employés auront droit à une (1) heure pour un repas approximativement au milieu de leur cédule normale de travail.

12.03 PERIODES DE REPOS:

Une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi sera allouée aux employés chaque jour.

12.04 Surtemps:

- a) le travail accompli au-delà des heures régulières ou normales de travail tel que stipulé à l'article 12.01 sera rémunéré au taux d'une fois et trois-quarts (1 3/4) le taux horaire normal;
- b) dans le cas où un employé serait retardé à cause d'une panne de son équipement, par les conditions de la température, ou par d'autres causes hors de son contrôle, la Compagnie défraiera les dépenses pertinentes à ce retard.
- c) dans les cas où un employé a travaillé sur une période d'au moins seize (16) heures consécutives, et qu'il se devait de rentrer la journée suivante de travail, la Compagnie accordera à cedit employé cette journée suivante comme journée de congé avec solde.

12.05 Toutes les heures qu'un employé travaillera en dehors de son horaire établi de travail, et/ou les dimanches, tel que défini dans cette convention collective de travail, seront considérées comme du surtemps.

Il est entendu que les horaires de travail peuvent inclure les samedis.

12.06 Tout employé appelé par la Compagnie à effectuer un travail non continu à sa période normale de travail, à subir un examen médical ou à assister à une réunion en dehors de son horaire normal de travail, sera payé un minimum de quatre (4) heures à son tarif régulier de base à l'heure ou temps et trois-quarts pour la durée dudit événement, selon le montant le plus élevé.

12.07 Seul le travail autorisé en dehors des heures régulières de travail sera considéré comme surtemps. Le travail supplémentaire sera distribué d'une façon équitable parmi les employés qualifiés de la classification concernée pour le genre de travail à être exécuté, et selon le système ci-après décrit (pour le département de Montréal-Est plus spécifiquement):

- a) Un employé peut se rendre disponible pour travailler en surtemps en signant son nom dans un livre spécialement établi à cet effet, en mentionnant les dates de sa disponibilité;
 - b) le répartiteur téléphonera à l'employé qui, parmi les employés disponibles aura accumulé le moins de surtemps durant le mois de calendrier en cours;
 - c) advenant le cas où deux (2) ou plus des employés disponibles ont le même nombre d'heures de surtemps accumulées à date durant le mois de calendrier en cours, la séniorité prévaudra;
 - d) si un employé qui s'est déclaré disponible, ne peut être rejoint ou se désiste, il sera réputé avoir été employé et ses heures seront accumulées comme si l'employé en avait pris avantage, pour fins du calcul de ce système.
-
- e) Advenant la non-disponibilité d'employé, la Compagnie pourra exiger, en commençant par les employés les plus juniors, l'exécution du temps supplémentaire requis pour maintenir une opération efficace.
-
- f) Les heures de surtemps accumulés durant le mois de calendrier en cours apparaîtront au livre pour chacun des employés disponibles.

13.01 Les congés statutaires seront observés et tous les employés y ayant droit toucheront le salaire courant d'une journée.

Jour de l'An	- (le 1er janvier)
Lendemain du Jour de l'An	- (le 2 janvier)
Vendredi Saint	- (le vendredi précédant le dimanche de pâques)
Fête de la Reine	- (le lundi précédant le 25 mai)
Saint-Jean-Baptiste	- (le 24 juin)
Fête de la Confédération	- (le 1er juillet)
Fête du Travail	- (le premier lundi de septembre)
Jour de l'Action de Grâces	- (le second lundi d'Octobre)
Noël	- (le 25 décembre)
Le lendemain de Noël	- (le 26 décembre)

Un onzième congé statutaire est accordé à tous les membres couverts par cette convention et le Syndicat devra en fixer la date avant le 15 janvier de chaque année de ladite convention et en informer la Compagnie conformément.

13.02 Un employé N'A PAS DROIT au salaire d'un congé reconnu par la Compagnie lorsque ledit employé est en permis d'absence, lorsqu'il refuse de travailler pendant une journée de congé reconnu par la Compagnie quand il est prié de le faire conformément à l'article 12.07E, et lorsqu'il s'absente lors du dernier jour de travail précédant le congé ou du premier jour de travail suivant le congé sans raisons valables ou sans le consentement de son surveillant immédiat.

13.03 Sujet aux dispositions du paragraphe 13.02, lorsqu'un congé statutaire observé par la Compagnie tombe une journée de congé d'un employé, ou lorsqu'un congé statutaire observé par la Compagnie tombe un jour de travail pendant qu'un employé est en vacances, ledit employé sera payé le salaire d'une journée normale de travail.

13.04 Si un employé est appelé pour une urgence à travailler un jour de congé statutaire tel que défini par cette Convention, il touchera le tarif régulier pour un minimum de quatre (4) heures ou temps et trois-quarts pour le temps au travail selon le montant le plus élevé.

13.05 Si un employé travaille un jour de congé sus-mentionné, il recevra la paye du congé concerné en plus de son salaire à temps et trois-quarts pour les heures travaillées (minimum de huit (8) heures ou de dix (10) heures selon son horaire de travail).

14.01 La Compagnie convient de payer les congés annuels conformément aux règlements contenus dans l'Ordonnance No. 3 "Congés annuels payés" de la Province de Québec, et à tous règlements s'y rapportant et à tous amendements apportés de temps à autre auxdits règlements.

14.02 Conformément à la politique de la Compagnie régissant les congés annuels, après 12 mois de service continu un employé a droit à trois (3) semaines de vacances.

14.03 Durant l'année au cours de laquelle l'employé complète sa dixième année de service continu et après cette période, l'employé a droit à quatre (4) semaines de vacances.

14.04 Durant l'année au cours de laquelle l'employé complète sa vingtième année de service continu et après cette période, l'employé a droit à cinq (5) semaines de vacances.

14.05 Durant l'année au cours de laquelle l'employé complète sa vingt-cinquième année de service continu et après cette période, l'employé a droit à six (6) semaines de vacances.

14.06 Dans tous les cas, les deux (2) premières semaines seront payées au salaire régulier en vigueur ou 4% du salaire total gagné durant l'année de référence suivant le montant le plus élevé. Toutes semaines additionnelles à ces deux (2) premières semaines seront payées au taux de salaire régulier de l'employé.

14.07 Le choix des vacances annuelles se fera selon l'ancienneté; toutefois, il est convenu que les périodes de congés annuels décrétées aux présentes doivent être prises aux moments les plus opportuns pour la bonne exploitation et la bonne marche des services d'Outremont et de Montréal-Est et de Ville Mont-Royal, selon qu'il en sera arrêté par la Compagnie et suivant le guide ci-après établi:

Montréal-Est

Décembre 15	-	Janvier 14	Pas de vacances
Janvier 15	-	Avril 30	2.5% (1 chauffeur de jour ou de nuit)
Mai 01	-	Juin 14	5.0% (2 chauffeurs de jour - 1 de nuit)
Juin 15	-	Sept. 14	24% (6 chauffeurs de jour - 3 de nuit)
Sept. 15	-	Oct. 14	7.5% (3 chauffeurs de jour - 2 de nuit)
Oct. 15	-	Déc. 14	2.5% (1 chauffeur de jour ou de nuit)

Outremont

Janvier 01	-	Déc. 31	25% (max. 2 chauffeurs à la fois)
------------	---	---------	-----------------------------------

Ville Mont-Royal

Janvier 01	-	Février 28	25% (1 chauffeur max. à la fois)
Mars 01	-	Avril 30	25% (1 chauffeur max. à la fois)
Mai 01	-	Août 31	25% (1 chauffeur max. à la fois)
Sept. 01	-	Oct. 30	Pas de vacances
Nov. 01	-	Déc. 31	25% (1 chauffeur max. à la fois)

14.08 Les périodes de congés annuels ne peuvent pas être accumulées; elles ne peuvent être ni substituées, ni échangées sans la permission de la Compagnie; elles ne comportent pas de privilèges de renonciation aux fins de toucher un double salaire.

14.09 A compter du 1er janvier 1981, vous pouvez rapporter la cinquième ou sixième semaine de votre congé annuel, ou les deux, pour les prendre immédiatement avant votre retraite.

15.01 La Compagnie continuera à prendre telles mesures jugées raisonnables pour la sécurité et pour le bon état de santé de ses employés pendant les heures de travail. Tels dispositifs de protection dont le port sera exigé par la Compagnie et tels outillages qui, de l'opinion de la Compagnie, seront jugés nécessaires pour protéger l'employé contre les blessures ou la maladie (à l'exception des chaussures de sécurité) seront fournis par la Compagnie.

15.02 La Compagnie s'engage à fournir et à maintenir en bon état une salle à manger, des armoires ainsi que des salles de toilette et des cabinets d'aisance. Le Syndicat s'engage à coopérer pleinement avec la Compagnie au maintien du bon état et de la propreté de ces facilités.

15.03 La Compagnie fournira des facilités adéquates pour les premiers soins et des fournitures médicales et les disposera dans des endroits d'accès facile dans les usines; elle encouragera et favorisera des cours de premiers soins reconnus chez son personnel.

15.04 Le Syndicat s'engage à donner son entier appui moral aux campagnes de sécurité et d'hygiène formant partie permanente des relations entre la Compagnie et ses employés.

15.05 La Compagnie s'engage à dédommager un employé qui a brisé ses lunettes par accident jusqu'à concurrence de \$45.00 au-delà du paiement de la Commission Santé et Sécurité au Travail lorsque la réclamation sera acceptée et remboursée par ladite Commission. Des preuves de l'achat pour le remplacement des lunettes et du paiement de la Commission seront alors exigées.

16.01 Lorsque les chauffeurs doivent être en contact avec le public et doivent, par conséquent, revêtir en tout temps une tenue convenable au travail, la Compagnie défrayera en totalité (100%) les frais d'un uniforme complet par année par employé, taxe provinciale comprises le cas échéant.

16,02 UNIFORME COMPLET

L'uniforme complet se compose de:

- A - 1 coupe-vent (intérieur en laine)
 - 4 paires de pantalons
 - 6 chemises - (manches longues ou courtes, au désir de l'employé)
 - 1 képi
 - 1 ceinture en cuir
 - 1 boucle en cuir noir ou cravate ("snap-on")

- B - Les articles suivants seront fournis aux chauffeurs à tous les deux (2) ans en commençant en date du 1er juillet 1981:
 - 1 paire de pantalon (genre ski-doo)
 - 1 imperméable longue ou 2 morceaux, au choix
 - 1 porte-document
 - 1 veste de laine ou chandail, au choix
 - 1 intérieur d'hiver pour casque de sécurité
 - 1 sarco-combinaison
 - 1 vareuse d'hiver à capuchon

Tous les items mentionnés en 16.02, 16.04 et 16.05 seront de bonne qualité et seront fournis avant juillet de chaque année à tous les chauffeurs permanents.

Les chauffeurs temporaires et/ou saisonniers seront équipés des items suivants:

- gants
- imperméable
- casque de sécurité,
- vareuse d'hiver

16.03 La Compangie payera les frais de nettoyage des uniformes jusqu'à concurrence de trois cent dix (310.00) dollars par année par employé régulier, sans que des reçus soient requis. Ce montant sera payable avant le jour de Noël de chaque année.

16.04 La Compagnie s'engage à payer entièrement (100%) ce qu'il en coûtera pour fournir et nettoyer les couvre-tout de certains membres du personnel, tel que les préposés aux entrepôts et les hommes d'instrument qui sont obligés de revêtir tels vêtements.

De plus, les items suivants seront fournis aux préposés aux entrepôts et aux hommes d'instruments à tous les deux (2) ans: en commençant en date du 1er juillet 1981:

- 1 paire de pantalons (genre ski-doo)
- 1 imperméable longue ou 2 morceaux, au choix
- 1 vareuse d'hiver à capuchon

16.05 La Compagnie fournira à ses employés des gants d'été et d'hiver ainsi que des mitaines en quantité suivante pour chacun des employés:

9 paires - gants d'hiver

5 paires - gants d'été

1 paire - mitaine

16.06 La Compagnie remboursera jusqu'à un maximum de cent vingt-cinq dollars (\$125.00) par année à tout employé permanent, sans que des reçus soient requis, pour l'achat de bottines ou souliers de sécurité et couvre-chaussure en caoutchouc. Ce montant sera payable avant le premier juillet de chaque année.

Les membres couverts par cette Convention reconnaissent que ces bottines et/ou souliers de sécurité doivent être de bonne qualité et portés en tout temps lorsqu'ils sont au travail.

17.01 La Compagnie fournira un repas convenable ou allouera un montant raisonnable fixé à \$5.50 minimum et qui pourra être réajusté suivant la politique émise par la Compagnie à tout employé pour ses repas:

- A - S'il doit travailler deux (2) heures ou plus en surtemps à la suite d'une période régulière de travail;
- B - S'il soit exécuter un travail un jour ne figurant pas comme jour ouvrable (dimanche seulement);
- C - S'il est appelé à travailler un jour férié ou un jour en dehors de son horaire normal de travail;
- D - Tout employé appelé à travailler en surtemps tel que décrit en "B" et "C" recevra une allocation additionnelle de \$5.50 s'il est appelé moins de sept (7) heures avant le début du délai requis.

18.01 La Compagnie convient de laisser au Syndicat l'usage de deux (2) tableaux d'affichage par établissement qui seront placés à un endroit sur lequel la Compagnie et le Syndicat se seront entendus, pourvu que l'usage de ce panneau d'affichage soit limité à l'affichage d'avis ayant reçu préalablement l'approbation de la Compagnie par l'entremise du gérant ou d'une personne nommée par lui.

18.02 Les avis du genre décrit ci-après peuvent être affichés:

- Avis d'activités sociales et récréatives du Syndicat.
- Avis concernant les élections du Syndicat; les résultats de telles élections, les nominations par le Syndicat, et
- Avis d'assemblée du Syndicat ou toute activité similaire du Syndicat.

18.03 Le Syndicat convient qu'aucun bulletin, circulaire ou autre publication ne sera distribué sur la propriété de la Compagnie sans avoir reçu préalablement la permission de la Direction.

19.01 Sujet aux autres dispositions de cet article, la Compagnie devra déduire de la paye d'un employé les cotisations syndicales de cet employé. La Compagnie remettra les sommes d'argent ainsi déduites, le ou avant le quinzième jour du mois suivant au secrétaire-trésorier, par chèque payable au Syndicat des Employés de Gulf Canada Limitée. Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent également aux frais d'initiation imposés à un employé par le Syndicat.

19.02 Sur réception d'une carte d'autorisation dûment
signée par l'employé, la Compagnie déduira un
montant égal à celui de la cotisation syndicale.

20.01 Excepté dans les cas où il est prévu différemment, les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat devraient être adressées par la poste, aux adresses officielles suivantes:

A LA COMPAGNIE:

Gulf Canada Limitée, (Service de la distribution),
2020 rue University - 22e étage,
Montréal, Québec,
H3A 2L4

AU SYNDICAT:

Syndicat des Employés de Gulf Canada Limitée
a/s M. le Président (G. Gauthier)
2705, Pierre-Tétreault
Montréal, Québec
H1L 4Z4

20.02 Toute telle communication donnée conformément à la présente convention sera censée avoir été donnée et reçue le jour d'affaires qui suit celui où elle est déposée à la poste.

21.01 Cette convention et les items ci-amendés et acceptés de cette convention seront en vigueur pour une période de deux (2) ans, soit du premier janvier 1981 au 31 décembre 1982.

EN FOI DE QUOI, en date du 8 Juin 1981, chacune des parties a signé le renouvellement et les amendements à la présente convention par la main de ses représentants autorisés.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
GULF CANADA LIMITEE

G. GAUTHIER

R. PARENT

R. HEBERT

G. Gauthier
R. Parent
R. Hebert

Michel
Ray Lévesque
Jean Kussner
Beauregard

GULF CANADA LIMITEE

F.A.J. BEAUPRE

A. BELANGER

ANNEXE "A" (1)

Cédule de salaires en vigueur le 1er janvier 1981 au 31 décembre 1981.

<u>Fonctions</u>	<u>Classes</u>	<u>Salaire mensuel au 1er janv. 1981</u>
Chauffeurs & Hommes d'instruments	Sénior	\$2,015
	Intermédiaire	1,939
	Débutant	1,870
Préposés aux entrepôts	Sénior	1,840
	Intermédiaire	1,797
	Débutant	1,720

Le tarif "débutant" est pour une période d'essai de six (6) mois; si satisfait, promotion du candidat au tarif intermédiaire.

Les différentiels de relève:

A) la Compagnie convient de payer, pour le travail exécuté par les employés à heures fixes régulières ou affectés à des relèves rotatives, les différentiels des relèves selon l'échelle suivante en autant que la majorité des heures cédulées et travaillées soient à l'intérieur de cette échelle:

6:00 p.m. à 6:00 a.m.

.67¢ à l'heure

La Compagnie consent aussi à ce que ce différentiel de relève soit ajusté aux heures régulières d'un employé en vacances à la condition que cet employé ait été affecté régulièrement à cette cédule de travail depuis trois (3) mois avant le début de ses vacances;

ANNEXE "A" (2)

Cédule de salaires en vigueur le 1er janvier 1982 au 31 décembre 1982.

<u>Fonctions</u>	<u>Classes</u>	<u>Salaire mensuel au 1er janv. 1982</u>
Chauffeurs & Hommes d'instruments	Sénior	\$2,257
	Intermédiaire	2,172
	Débutant	2,094
Préposés aux entrepôts	Sénior	2,061
	Intermédiaire	2,013
	Débutant	1,926

Le tarif "débutant" est pour une période d'essai de six (6) mois; si satisfait, promotion du candidat au tarif intermédiaire.

Les différentiels de relève:

- A) la Compagnie convient de payer, pour le travail exécuté par les employés à heures fixes régulières ou affectés à des relèves rotatives, les différentiels des relèves selon l'échelle suivante en autant que la majorité des heures cédulées et travaillées soient à l'intérieur de cette échelle:

6:00 p.m. à 6:00 a.m.

.75¢ à l'heure "

La Compagnie consent aussi à ce que ce différentiel de relève soit ajusté aux heures régulières d'un employé en vacances à la condition que cet employé ait été affecté régulièrement à cette cédule de travail depuis trois (3) mois avant le début de ses vacances;

B) Tout montant payé aux termes du paragraphe (a) ci-dessus n'est qu'un différentiel des relèves et ne fait pas partie de l'échelle de base de salaire. Il ne devra pas être inclus dans le calcul du surtemps des salaires;

C) Les différentiels des relèves ne seront pas payés pour une période au cours de laquelle l'employé ne travaille pas à l'exception de sa période de vacances annuelles tel que stipulé à l'item "A" du présent annexe "A".

La Compagnie et le Syndicat conviennent d'appliquer l'Annexe "A(2)", et l'Annexe "C" entre les 1er janvier 1982 et 31 décembre 1982.

ANNEXE "B"

Un employé qui est congédié ou mis à pied à cause de changements technologiques ou d'automation aura droit à une indemnité de licenciement équivalent à une semaine de paie pour chaque année de service à l'emploi de la Compagnie jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

ANNEXE "C"

La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'à compter du 1er janvier 1982, le surtemps payable à temps et trois-quarts partout où il est mentionné dans la présente Convention, sera payable à temps double.

Il est aussi convenu que si les politiques de la Compagnie changeaient au niveau du montant payable pour un repas et/ou au niveau des vacances et/ou au niveau des autres bénéfices marginaux, ces changements s'appliqueraient aux membres du Syndicat visés par cette Convention.

Traduction de la politique # 126 - datée du 1er janvier 1969.

SUJET: CONGES DE DEUIL

1. Décès d'un parent

- a) un congé sans perte de salaire, jusqu'à trois (3) jours ouvrables incluant le jour des funérailles, sera accordé à tout employé lors du décès de son épouse, de son père, de sa mère, d'une soeur, d'un frère, d'un enfant, de son beau-père, de sa belle-mère.
- b) dans le cas d'un décès d'un parent autre que ceux mentionnés ci-haut, incluant les parents par alliance, tout employé aura droit à un congé d'une (1) journée ouvrable sans perte de salaire pour assister aux funérailles dudit parent.
- c) si du temps additionnel est requis pour le voyage aller et retour pour assister aux funérailles, ou pour règlement de succession, l'employé peut obtenir une permission d'absence sans paie, ou prendre une partie de ses vacances annuelles. Cependant, dans les deux cas l'employé devra, au préalable, obtenir l'approbation du gérant concerné.

2. Décès d'un ami intime, ou d'un compagnon de travail

- a) A condition que la compagnie soit en mesure d'assurer le bon fonctionnement de ses opérations régulières sans coût additionnel de main-d'oeuvre, un employé peut obtenir le temps nécessaire, à plein salaire, pour assister aux funérailles d'un ami intime ou d'un compagnon de travail. Ce temps, cependant, ne devra pas excéder une journée ouvrable.

b) Une permission d'absence dans un tel cas pourra être accordée par le superviseur immédiat de l'employé.

Cette entente sera en vigueur pour une période de deux (2) ans, soit du 1er janvier 1981 au 31 décembre 1982.

La Compagnie fournira au Syndicat cent (100) copies de la présente Convention Collective dans un délai maximum de deux (2) mois suivant la signature de ladite Convention.

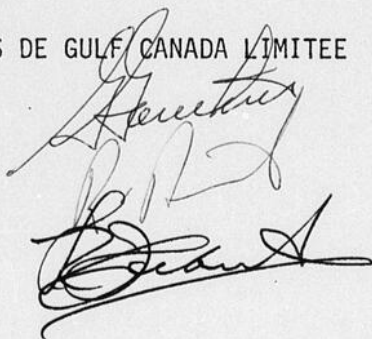
EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente entente par la main de ses représentants autorisés.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE GULF CANADA LIMITEE

G. GAUTHIER

R. PARENT

P. HEBERT



GULF CANADA LIMITEE

F.A.J. BEAUPRE

A. BELANGER

