

05455-1

C.A.E.	6080	NO.CONV.	54551
AFFIL.	4	NB.EMPL.	56
EMP.CDUV.	8	ET.GEOG.	65260 63
PERS.VIS.	0	NO.ACC.	M17613002
DATE	ENR.840917		

MONTREAL, le 24 février 1987

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert Levac

TRAVAILLEURS UNIS DU PETROLE DU CANADA, LOCAL 2,
UNITED OIL WORKERS OF CANADA, LOCAL 2,
35, rue Marien,
MONTREAL-EST, Québec
H1B 4T8

ASSOCIATION ACCREDITEE,

-et-

PRODUITS SHELL CANADA LIMITEE,
10,501, rue Sherbrooke est,
MONTREAL-EST, Québec
H1B 1B3

E.V.: Centre de Distribution de Montréal,
10,575, boulevard Henri-Bourassa est,
Montréal;

Dépôt de Montréal,
10,605, boulevard Henri-Bourassa est,
Montréal.

(Auparavant:

SHELL CANADA LIMITEE,
C.P. 430,
Succursale B,
MONTREAL, Québec
H3B 3K2)

EMPLOYEUR.

DECISION

VU l'accréditation qui lui a été confiée le 15 janvier 1970
et modifiée les 5 février 1973, 15 juin 1973, 24 août 1978, l'association accréditée re-
présente:

*"Tous les employés d'entreposage, de garage et de livraison,
inclus: MV premier mécanicien, MV mécaniciens A et B,
MV de service, chauffeurs, à l'exception de ceux exclus
par la Loi."*

DE: SHELL CANADA LIMITEE,
pour ses établissements situés à:
- 10,575, boulevard Henri-Bourassa est,
Montréal;
- 10,605, boulevard Henri-Bourassa est,
Montréal.

'87 FEB 24 14:23

MONTREAL
MESSAGES

VU la requête en amendement soumise le 17 octobre 1986 par l'employeur pour que ses nouvelles désignation et adresse apparaissent au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

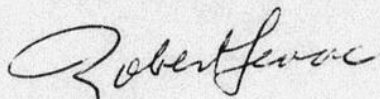
CONSIDERANT que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elles apparaissent, les désignation et adresse de l'employeur en celles de:

PRODUITS SHELL CANADA LIMITEE,
10,501, rue Sherbrooke est,
MONTREAL-EST, Québec
HTB 1B3

E.V.: Centre de Distribution de Montréal,
10,575, boulevard Henri-Bourassa est,
Montréal;

Dépôt de Montréal,
10,605, boulevard Henri-Bourassa est,
Montréal.



Robert Levac,
Commissaire général du travail

RL:rf

REPRESENTANT DE L'EMPLOYEUR: Monsieur P.A. Cartier



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

A.N. (3204-04)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 6 1 8 1

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 05455-1

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	M-17613-02
Date	Signature: 84-05-29	Reception: 84-06-04	Durée: Du 84-02-01 Au 87-01-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 56

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Travailleurs Unis du Pétrole du Canada local 2 - United Oil Workers of Canada local 2 Att: M. Bernard Paquette, prés. 35 rue Marien Montréal-Est, QC. H1B 4T8	<input type="checkbox"/> Déposant Shell Canada Limitée C.P. 430 Succ. "B" Montréal, QC. H3B 3K2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 08-06 Activité: 6089 (8) Affiliation: 10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

- Et, visés: Centre de Distribution de Montréal, 10575 E. Henri-Bourassa, Mtl
 Dépôt de Montréal, 10605 E. Henri-Bourassa, Mtl

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-06-20

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

003(113)

RECHERCHE

'84 JUN -4 15:09

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
ENTRE

MONTREAL
MESSAGES *mb*

SHELL CANADA LIMITEE

ET

LES TRAVAILLEURS UNIS DU
PÉTROLE DU CANADA, LOCAL 2

DÉPOT DE MONTRÉAL ET
LE CENTRE DE DISTRIBUTION DE MONTRÉAL

1984

TABLE DES MATIÈRES

Article	Sujet	Page
Articles de la convention		
I	But	2
II	Définition	2
III	Durée de la Convention	3
IV	Adhésion au syndicat et Retenues syndicales	3, 4
V	Les Droits de la Direction	4
VI	Ancienneté	5 - 7
VII	Vacances	8, 9
VIII	Jours Fériés	10
IX	Absences Autorisées	11
X	Heures de travail	12
XI	Salaires	13
XII	Prime de l'Équipe de Nuit	13, 14
XIII	Paieement d'Heures Supplémentaires et de Primes	14, 15
XIV	Délégués syndicaux de l'établissement	15, 16
XV	Règlement des plaintes et griefs	16 - 18
XVI	Tableaux d'affichage	18
XVII	Uniformes	19
XVIII	Indemnité Alimentaire	20
XIX	Sécurité et Santé	21
XX	Grèves et fermetures d'atelier (lock-out)	21
XXI	Observation de la loi	21
XXII	Validité	22
Annexe "A"	- Salaires	
Annexe "B"	- Uniformes des chauffeurs	
Annexe "C"	- Uniformes des manutentionnaires	
Annexe "D"	- Uniformes des mécaniciens et hommes de cour	

ATTENDU que la Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent de négociation des employés du dépôt de Montréal tel que défini par l'accréditation accordée par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec le 15 janvier 1970, comme l'unité de négociation à l'exception des superviseurs, des contremaîtres et des employés de bureau.

Il a été convenu ce qui suit:

ARTICLE I

BUT

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir de bonnes relations industrielles entre les parties signataires. Le Syndicat reconnaît la responsabilité qui lui incombe de par son droit d'agent exclusif de négociation des employés désignés.
- 1.02 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent en outre l'importance de mettre sur pied les moyens qui permettront un règlement rapide et équitable des griefs, et d'établir et de maintenir des conditions de travail, des heures de travail et des salaires raisonnables pour tous les employés visés par la présente convention.

ARTICLE II

DÉFINITION

- 2.01 Le terme "Syndicat" tel qu'employé aux présentes signifiera les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, Local 2 représentant les employés du dépôt de Montréal, tel que défini comme l'unité de négociation par l'accréditation accordée par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec le 15 janvier 1970, ainsi que les manutentionnaires et chauffeurs du Centre de Distribution de Montréal à l'exception des superviseurs, des contremaîtres et des employés de bureau. Le terme "Établissement" signifiera le Dépôt de Montréal et le Centre de Distribution de Montréal.
- 2.02 Le Comité des délégués Syndicaux, ci-après appelé le "Conseil" est le corps élu du Local 2 des Travailleurs Unis du Pétrole du Canada et sera composé de huit (8) représentants du Dépôt de Montréal et un (1) représentant du Centre de Distribution de Montréal.
- 2.03 Il est entendu que deux (2) membres de l'Exécutif du Comité Central auront le droit d'assister à toutes les assemblées pendant la négociation d'une convention collective.

ARTICLE III

DURÉE DE LA CONVENTION

- 3.01 La présente convention sera en vigueur du 1^{er} février 1984 au 31 janvier 1987 et se renouvellera automatiquement d'année en année par la suite, à moins que l'une ou l'autre des parties ne désire (a) amender ou (b) annuler la convention en donnant à l'autre partie un avis écrit de son intention de ce faire, quatre-vingt-dix (90) jours au plus et trente (30) jours au moins avant le 31 janvier 1987, ou avant la date d'expiration de toute autre période subséquente de douze mois de calendrier, la première de ces périodes commençant le 1^{er} février 1987.
- 3.02 Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, l'une ou l'autre des parties se réserve le droit, après en avoir avisé l'autre par écrit, de rouvrir la présente convention après le 1^{er} novembre 1985 aux seules fins de négocier les salaires de base. Cependant, tout changement aux salaires de base ne sera pas applicable avant le 1^{er} février 1986.

ARTICLE IV

ADHÉSION AU SYNDICAT ET RETENUES SYNDICALES

- 4.01 Il ne devra y avoir aucune sorte de distinction injuste envers un membre du Syndicat quel qu'il soit, de la part d'un contremaître, d'un gérant ou de tout autre employé de la Compagnie détenant un poste supérieur.
- 4.02 Le Syndicat reconnaît que ni lui, ni aucun de ses dirigeants ou de ses membres n'intimidera un employé ou ne le forcera à devenir membre du syndicat.
- 4.03 Tous les employés visés par la présente convention qui, à la date de la signature de cette convention ou après, sont membres en règle du Syndicat devront le demeurer; il s'agit là d'une condition d'emploi, comme ci-dessous défini, pour toute la durée de cette convention. Cependant, tout membre du Syndicat pourra s'en retirer s'il le désire en avisant par écrit, et la Compagnie et le Syndicat dans les trente (30) jours précédant la fin de la présente convention. Chacune des copies dudit avis de révocation sera signée et datée par le membre et par un témoin; une copie devra être envoyée au délégué syndical de l'employé et celle de la Compagnie au Surintendant du dépôt de Montréal ou au Directeur du Centre du Distribution de Montréal.

- 4.04 Un membre sera considéré comme étant en règle tant qu'il se conformera aux exigences uniformément établies par le Syndicat en ce qui concerne le paiement des frais d'adhésion et les cotisations mensuelles.
- 4.05 La Compagnie retiendra les cotisations mensuelles sur le salaire de chaque individu couvert par l'unité de négociations. Le montant de la retenue ci-haut mentionnée sera établie uniformément pour tous ces individus et tel que fourni par le trésorier du Syndicat à la Compagnie sauf que la compagnie convient de reconnaître un seul changement quant à la retenue des cotisations pendant une année de calendrier. (Un changement de taux horaires n'est pas un changement visé par la clause 4.05)
- 4.06 Toutes les retenues devront être faites sur les chèques de paie détaillés et toutes les sommes retenues, de même qu'une liste de ceux pour qui les retenues ont été faites avec le montant, devront être envoyées au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant la date du chèque sur lequel lesdites retenues ont été faites.

ARTICLE V

LES DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Il appartient à la Compagnie d'administrer l'établissement et de diriger la main-d'oeuvre. La Compagnie possède, et se réserve exclusivement, les droits nécessaires à l'exécution de ses fonctions. Les droits de la Compagnie comportent ceux de planifier, diriger et de contrôler l'exploitation de l'établissement; d'établir et de distribuer le travail aux employés; de maintenir le rendement des employés; d'établir des règlements et de demander aux employés de les observer; de déterminer les besoins de main-d'oeuvre; d'embaucher, de donner de l'avancement, de mettre à pied ou de relever certains employés de leurs fonctions; de maintenir l'ordre; de suspendre, de rétrograder, de punir ou de renvoyer un employé pour une juste cause; de donner à contrat ou à sous-contrat, en tout ou en partie, toute opération relative à l'exploitation de l'établissement.

L'énumération ci-dessus des droits de la Direction n'entraîne pas l'exclusion d'autres droits qui ne sont pas spécifiquement énoncés. La Compagnie retient donc tout autre droit qui n'est pas spécifiquement compris dans la présente convention.

L'exercice par la Compagnie de chacun des droits ci-dessus mentionnés ne devra modifier en aucune façon les dispositions spécifiques de la présente convention, ils ne devront pas non plus être utilisés pour établir une distinction injuste envers un membre du syndicat.

ARTICLE VI

ANCIENNETÉ

Période d'essai

6.01 Un nouvel employé sera à l'essai, aux fins de la présente convention, pour une période de cent quatre-vingt (180) jours à compter de la date de l'embauche et il ne jouira d'aucun droit d'ancienneté tant qu'il n'aura pas accumulé cent quatre-vingt (180) jours de service continu à l'établissement. En cas de cessation d'emploi durant la période d'essai, l'employé pourra suivre la procédure de règlement des différends et griefs jusqu'au niveau du Directeur de l'exploitation (niveau 2); à ce stade, la décision sera finale et obligatoire pour toutes les parties et il est convenu qu'il n'y aura aucun recours à l'arbitrage.

6.02 (a) Ancienneté de l'établissement - Aux fins de la présente convention, tous les employés "Shell" visés par la présente convention devront déjà avoir acquis de l'ancienneté à l'établissement, les périodes de chômage non comprises. Lorsqu'un employé de la Compagnie travaillant dans un service autre qu'à l'établissement est muté audit établissement dans une des classes comprises dans la présente convention, son ancienneté ne vaudra que pour les bénéficiaires marginaux de la Compagnie, son ancienneté d'établissement ne comptant qu'à partir du premier jour de travail à cet endroit.

En ce qui concerne les employés embauchés à la même date à l'établissement, on effectuera un tirage au sort pour établir l'ancienneté relative à cet endroit.

(b) L'Ancienneté de classe se définit comme le temps qu'un employé a passé à un poste régulier visé par la présente convention.

PERTE DES DROITS D'ANCIENNETÉ

6.03 Un employé perdra ses droits d'ancienneté s'il quitte la Compagnie de son propre gré ou s'il est congédié pour une juste cause et n'est pas rétabli dans ses fonctions suivant les dispositions de la Procédure des Règlements de griefs.

AVANCEMENT

6.04 (a) L'Ancienneté d'un employé est un facteur et lui vaudra d'être considéré en premier lieu à l'occasion des promotions; cependant, les facteurs déterminants seront l'aptitude et l'efficacité des employés sur lesquels on s'appuiera alors. Dans la considération de l'ancienneté, il sera d'abord tenu compte de l'ancienneté de l'établissement, et ensuite de l'ancienneté de classe, dans les cas appropriés.

Au cas où la Compagnie accorderait de l'avancement à un employé qui n'a pas le plus long état de service dans l'établissement, la Compagnie fera connaître au candidat qui a échoué la raison pour laquelle il ne fut pas choisi.

6.04 (b) Tous les postes vacants réguliers devront être affichés, sur les tableaux d'affichage de la Compagnie pendant sept (7) jours. Les noms des employés choisis pour combler de tels postes seront affichés par la Compagnie dans les sept (7) jours qui suivront le choix desdits employés. La Compagnie ne sera tenue d'afficher que le nom de ceux choisis et déjà employés à l'établissement.

(c) Dans le cas d'une nomination ou d'une mutation à l'établissement suivant les dispositions de cette convention ou autrement, l'ancienneté s'accumulera pendant une période ne dépassant cent vingt (120) jours dans la classe occupée immédiatement avant la nomination ou la mutation. Si l'employé ainsi nommé ou muté occupe le poste auquel il a été nommé ou muté pendant plus de cent vingt (120) jours, il retiendra seulement l'ancienneté qu'il avait à la date de sa nomination ou mutation dans la classe occupée précédemment.

(d) Advenant le cas qu'un employé soit nommé ou muté à un poste non compris dans la présente convention, il retiendra tous les droits d'ancienneté d'établissement qu'il avait au moment de sa nomination ou mutation et pourra les exercer s'il redevient par la suite un employé visé par la présente convention.

(e) Les chauffeurs embauchés sur une base temporaire auront priorité si un poste de chauffeur régulier devient vacant à condition qu'aucun employé régulier n'ait appliqué pour ledit poste, et ils seront sujet à l'article 6.01 (période d'essai).

(f) Tous poste vacant temporaire pour une durée de plus de trente (30) jours, devra être affiché selon les termes de la convention, re: 6.04 (b). Personne autre que les employés réguliers ne pourront postuler pour ledit poste, à moins que personne parmi eux n'ait appliqué pour les postes qui ont été affichés.

RÉTROGRADATION

6.05 Lorsqu'une rétrogradation s'avère nécessaire à la suite d'un ralentissement ou d'un manque de travail dans une des classes, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans cette classe pourra prendre la place de l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une autre classe, pourvu que le premier employé ait en plus d'ancienneté de classe dans ladite classe et soit qualifié et capable de faire le travail. L'employé ainsi remplacé pourra à son tour exercer ses droits d'ancienneté de classe de la même façon.

MISE À PIED ET RÉEMBAUCHAGE

- 6.06 (a) En cas de mise à pied due à un ralentissement ou à un manque de travail dans l'une ou l'autre des classes comprises dans la présente convention, la Compagnie mettra d'abord à pied les employés temporaires dans la classe affectée; puis, si une réduction supplémentaire de personnel est nécessaire, les employés ayant le moins d'ancienneté dans ladite classe, pourvu que les employés qui restent soient qualifiés et capables de faire le travail de cette classe.
- (b) Les employés mis à pied en raison d'une réduction de personnel seront repris par ordre d'ancienneté de l'établissement pourvu qu'ils soient qualifiés pour le travail à faire.
- (c) Lorsqu'elle rappellera des employés, la Compagnie devra donner sept (7) jours d'avis par courrier recommandé avec copie au Syndicat; si un employé se rend au travail durant cette période de sept (7) jours, le temps qu'il travaille ne commencera à compter pour fins d'ancienneté qu'après l'expiration de ladite période de sept (7) jours.
- (d) Aux fins de la présente convention, les employés mis à pied ne conserveront pas leur statut d'employé, ni aucun droit, privilège ou avantage revenant aux employés en vertu de la présente convention, sauf tel que stipulé à l'article 6.06 (b).
- (e) Un employé mis à pied en raison d'un ralentissement ou d'un manque de travail ne perdra pas son ancienneté d'établissement en ce qui a trait à l'avancement, à la rétrogradation, à la mise à pied et au réembauchage, s'il est repris par la Compagnie dans les trois cent soixante-cinq (365) jours qui suivent sa mise à pied. Cependant, en calculant la durée totale de son emploi le temps pendant lequel il est en chômage forcé ne sera pas compris. Un employé qui n'est pas réengagé dans les trois cent soixante-cinq jours qui suivent sa mise à pied perdra tout droit d'ancienneté à l'établissement en ce qui a trait au réembauchage.

CALENDRIER DE TRAVAIL

- 6.07 (a) Les chauffeurs Shell rempliront le travail des équipes de jour dans la flotte, par ordre d'ancienneté, tant qu'il y aura du travail de jour. Tous les autres chauffeurs seront affectés aux équipes de nuit.
- (b) Les horaires de travail des employés seront affichés annuellement avant la cédule des vacances.

ARTICLE VIIVACANCES

7.01 Tout employé aura droit à des vacances annuelles payées, sur la base de son salaire de base régulier et établies de la façon suivante:

Au terme de douze (12) mois de service continu; trois (3) semaines;

Au terme de dix (10) ans de service continu; quatre (4) semaines;

Au terme de vingt (20) ans de service continu; cinq (5) semaines;

Au terme de vingt-cinq (25) ans de service continu; six (6) semaines.

7.02 Les vacances sont accordées sur une base annuelle et doivent être prises chaque année; elles ne peuvent donc être accumulées. Cependant, un employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances peut demander, et la compagnie pourra à sa discrétion lui accorder, qu'une (1) semaine soit rapportée à l'année suivante.

7.03 Le salaire de vacances d'un employé sera calculé d'après son salaire de base régulier dans sa classe (y compris une prime d'équipe, s'il y a lieu), tel que défini à l'article 10.02 de la présente. Pour les hommes de dépôt, les vacances seront payées sur la base de la semaine moyenne de 42 heures.

7.04 Si un jour férié, compris dans la présente convention, est observé par la Compagnie et qu'il tombe pendant les vacances d'un employé, ce congé ne sera pas considéré comme faisant partie des vacances dudit employé et ce dernier aura le choix entre:

(a) recevoir un jour de salaire supplémentaire pour le congé, au lieu d'une journée de vacances supplémentaires;

(b) ajouter un jour à ses vacances. Cependant, si ce jour férié dérange le travail prévu par la Compagnie, il devra être pris à un moment qui convient à la fois à la Compagnie et à l'employé.

L'employé devra aviser le Surintendant du dépôt ou le Directeur du Centre de distribution de Montréal s'il choisit la deuxième solution.

7.05 (a) La compagnie devra afficher le calendrier des vacances avant le 1^{er} mars de chaque année, afin que les employés puissent faire leur choix. Ceux-ci devront s'y conformer le plus possible une fois que ce calendrier sera entièrement fixé, excepté s'il survient une maladie, un accident ou un cas d'urgence.

(b) Les vacances peuvent être cédulées à longueur de l'année selon les modalités de chaque service, cependant les employés ne pourront pas exiger plus de trois (3) semaines de vacances consécutives comme premier choix.

La période de vacances d'hiver sera du: 1^{er} janvier au 31 mars. Ces vacances seront affichées vers le milieu d'août de l'année précédente et la date limite d'inscription sera le 30 novembre. Les vacances prises dans cette période devront faire partie des vacances de l'année en cours.

Tous les employés n'auront qu'un seul premier choix de vacances par année et ce choix se fera d'après l'ancienneté dans chaque équipe.

(c) La Compagnie tiendra compte en accordant les vacances de la préférence des employés par ordre d'ancienneté de Compagnie dans chaque équipe. Une équipe veut dire: les mécaniciens, les hommes de plant, les chauffeurs de Nuit A, B, C; chauffeurs et manutentionnaires du Centre de distribution de Montréal

7.06 Si un employé se trouve dans l'impossibilité de travailler par suite de maladie ou d'accident et que cette incapacité se poursuit jusque dans sa période de vacances, la Compagnie devra reporter la période de vacances de l'employé à une date ultérieure, déterminée par la Compagnie, si celui-ci en fait la demande.

7.07 Si un employé devient invalide après le début de ses vacances et qu'il le reste pendant sept (7) jours consécutifs ou plus, et qu'il est admissible à l'assurance-invalidité de la Compagnie, il aura droit à un nombre égal de jours de vacances à la suite de sa période de vacances ou à une date ultérieure.

7.08 L'employé devra immédiatement aviser son chef s'il est frappé d'invalidité au début ou au cours de ses vacances.

ARTICLE VIIIJOURS FÉRIÉS

8.01 Les jours suivants seront des jours de congé payés:

Le jour de l'an
 Le 2 janvier (à compter de 1981)
 Le Vendredi-Saint
 La Fête de la Reine
 La Saint-Jean-Baptiste
 La Fête de la Confédération
 *Le premier lundi d'août
 La Fête du Travail
 L'Action de Grâces
 Le Jour de Noël
 Le lendemain de Noël

*Le premier lundi d'août peut être pris en tout temps au choix de la Compagnie et de l'employé du Dépôt de Montréal. Le premier lundi d'août sera un congé fixe pour les employés du Centre de Distribution de Montréal.

8.02 La paie des jours de congé et celles des heures supplémentaires seront calculées séparément.

8.03 (a) Si un employé travaille un des jours de congé énumérés dans l'article 8.01, il recevra pour ses heures de travail deux fois son salaire de base régulier.

(b) Pour les employés travaillant sur l'horaire rotatif de 12 heures; un employé cédulé pour travailler n'importe lequel des onze (11) congés fériés prévus par la convention recevra douze (12) heures au taux de temps simple comme paye de congé, plus le taux approprié de temps supplémentaire pour les heures travaillées. Un employé non cédulé recevra seulement huit heures au taux simple comme paye de congé.

8.04 Lorsqu'un des jours fériés ci-dessus tombe le jour de congé d'un employé et qu'il ne travaille pas cette journée-là, il recevra un jour de salaire pour ce congé, sauf tel que spécifié à l'article 8.03 (b).

8.05 Chaque fois qu'un jour férié est mentionné dans la présente convention, il est entendu qu'il sera observé le jour même où il tombe suivant le calendrier.

ARTICLE IXABSENCES AUTORISÉES

- 9.01 Des absences autorisées non payées seront accordées aux employés, s'il y a raison suffisante. Un tel congé n'entraînera pas la perte de l'ancienneté mais il doit y avoir une entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat lorsque l'absence dépasse une (1) semaine.
- 9.02 Deuil - Un employé peut avoir droit jusqu'à trois (3) jours de congé payés à l'occasion de la mort d'un membre de sa famille ou d'un proche parent. Quelques-uns des facteurs qui influencent l'obtention de ce congé sont la responsabilité qui incombe à l'employé de s'occuper des funérailles, la distance où elles ont lieu et le lien de parenté de l'employé avec le défunt. Le terme famille englobe: le père, la mère, le frère, la soeur, l'épouse, les grands-parents, les petits-enfants, le fils ou la fille de l'employé(e) et de son épouse ou époux, belle-soeur (épouse du frère ou soeur de l'épouse), beau-frère (mari de la soeur ou frère de l'épouse), belle-mère et beau-père.
- 9.03 Fonction de juré - La Compagnie accordera un congé payé aux employés réguliers qui travaillent à plein temps, lorsqu'ils seront appelés à remplir la fonction de juré ou cités à comparaître en Cour (sous assignation). Si un employé fait tous les efforts possibles pour se présenter au travail lorsque sa présence n'est pas requise en Cour, il recevra alors son salaire de base en plus des frais de Cour.
- 9.04 Accord Mutuel - Si, pour des raisons personnelles, un employé a besoin d'un jour de congé, il sera possible de convenir d'arrangements mutuels satisfaisants entre le personnel de même classe, arrangements sujets à l'approbation du superviseur concerné, pour autant qu'aucun frais ou amende ne soit encouru par la compagnie.

ARTICLE XHEURES DE TRAVAIL

- 10.01 Par définition la semaine de travail commence à 00:01 le lundi et se termine à 23:59 le dimanche.
- 10.02 (a) En ce qui concerne les chauffeurs de camion visés par la présente convention, une journée de travail normale ne doit pas dépasser dix (10) heures de travail effectif dans toute période de onze (11) heures consécutives, et une semaine de travail normale ne doit pas dépasser quarante (40) heures dans toute semaine de calendrier. Ces employés pourront prendre soixante (60) minutes de leur temps pour le repas en ce qui concerne l'équipe de nuit et trente (30) minutes en ce qui concerne l'équipe de jour.
- (b) En ce qui concerne les hommes de dépôt visés par la présente convention, une journée de travail normale ne doit pas dépasser douze (12) heures de travail effectif et le travail normal ne doit pas dépasser quatre-vingt-quatre (84) heures durant deux (2) semaines de calendrier consécutives.
- (c) Pour les employés autres, visés par la présente convention une journée de travail normale ne doit pas dépasser huit (8) heures de travail effectif. Le travail normal ne doit pas dépasser quatre-vingt (80) heures durant deux (2) semaines de calendrier consécutives.
- 10.03 Les employés dont le calendrier de travail est de cinq (5) jours de huit (8) heures reçoivent au moins quatre (4) jours de repos au cours de toute quinzaine. Les employés dont le calendrier de travail est cédulé sur une base de douze (12) heures par jour, recevront au moins sept jours de repos au cours de toute quinzaine. Ces jours de repos leur sont donnés en fonction de leur calendrier de travail.
- 10.04 Période de repos - Pendant chaque jour de travail, chaque employé visé par cette convention aura droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, l'une pendant la première moitié de sa période de travail et l'autre pendant la deuxième moitié de sa période de travail, à un moment favorable pour ne pas nuire aux opérations.

ARTICLE XI

SALAIRES

- 11.01 Généralités - La Compagnie ne doit pas payer aux employés des salaires moindres que ceux établis pour les divers emplois énoncés à l'annexe "A" ci-jointe, à moins qu'ils ne soient modifiés par les parties.
- 11.02 Calcul du temps - La plus petite unité de temps sur laquelle le salaire de temps simple ou de temps supplémentaire peut être calculé sera de quinze minutes.
- 11.03 Emplois - Si de nouveaux emplois sont établis ou reclassifiés pendant la durée de la présente convention et que les nouveaux emplois ou les emplois reclassifiés ne sont pas compris dans l'annexe des salaires en vigueur, leurs taux doivent être négociés entre la Compagnie et le Syndicat. La compagnie peut mettre en vigueur un salaire temporaire en attendant qu'un salaire soit établi à la suite des négociations.

Le nouveau salaire sera rétroactif à la date où le nouvel emploi a été établi.

ARTICLE XII

PRIME DE L'ÉQUIPE DE NUIT

- 12.01 Une prime de l'équipe de nuit doit être versée aux employés visés par la présente convention dont le travail régulier commence après deux heures de l'après-midi, comme suit: une prime de quatre pourcent (4%) du taux horaire régulier de l'heure sera versée seulement pour le travail fait dans une semaine normale entre quatre heures de l'après-midi et minuit et sept pourcent (7%) du taux horaire régulier de l'heure pour le travail fait dans une semaine normale entre minuit et huit heures du matin.

La prime de l'équipe de nuit pour les hommes de dépôt dont le travail est cédulé sept (7) jours par semaine sur une base rotative sera 8 2/3%.

En cas d'appel d'urgence, la prime d'équipe appropriée sera versée pour le travail fait durant les heures auxquelles une prime d'équipe s'applique.

- 12.02 Le paiement des heures supplémentaires que font ces employés doit inclure la prime de l'équipe de nuit qui s'applique dans de tels cas; la prime de l'équipe de nuit doit toujours être calculée à raison du taux simple, c'est-à-dire qu'en aucun temps la prime d'équipe de 4% et de 7% n'est calculée sur le taux de temps supplémentaire.
- 12.03 Aucune prime de l'équipe de nuit ne sera versée aux employés dont les heures de travail commence et se termine entre six heures du matin et six heures du soir.
- 12.04 La prime d'équipe, lorsqu'applicable, figurera dans le calcul des indemnités de vacances, de congés pour remplir la fonction de juré, de congés de deuil, de congé de maladie, dans le calcul des primes et réclamations se rapportant aux indemnités d'invalidité, ainsi que dans le calcul de la moyenne du salaire servant à établir la rente de retraite pour le salaire gagné après le 1^{er} février 1979.

ARTICLE XIII

PAIEMENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DE PRIMES

- 13.01 Généralités - En ce qui concerne les heures supplémentaires, le Syndicat reconnaît le besoin de la compagnie de posséder suffisamment de personnel qualifié disponible pour faire ces heures supplémentaires dans les situations urgentes. La Compagnie se réserve le droit de déterminer quand il y a urgence. La Compagnie reconnaît le droit qu'a l'employé de refuser de faire des heures supplémentaires pour une raison valable, sauf dans les cas d'urgence, et à la condition qu'il y ait suffisamment d'employés qualifiés qui soient disponibles.
- 13.02 Les primes ou paiements d'heures supplémentaires ne seront pas cumulés avec aucune autre prime ou taux de temps supplémentaire. Dans le cas où une ou plusieurs autres primes ou taux des heures supplémentaires sont appropriés, seulement le taux le plus élevé sera payé.
- 13.03 Sauf dans les cas stipulés ci-dessous, le taux de temps simple seul sera payé durant les heures régulières de travail. Sauf dans les cas stipulés ci-dessous, deux fois les taux de temps simple seront payés pour tout travail fait en dehors des heures régulièrement établies pour le travail.

- 13.04 Paiement des jours fériés - Le paiement pour les jours fériés et le paiement pour le travail accompli au cours d'un jour de fête légale seront considérés séparément. Le travail accompli un jour de fête légale sera considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré aux taux réguliers des salaires pour heures supplémentaires deux fois le taux de base.
- 13.05 Liste des heures supplémentaires - Le travail supplémentaire sera réparti de manière aussi juste et équitable que possible parmi les employés inscrits dans les services en question et qui sont qualifiés pour faire le travail.
- 13.06 Appels d'urgence - (a) Un employé appelé à travailler en dehors de ses heures habituelles recevra, pour son travail effectif, le taux de salaire approprié stipulé dans la présente convention. Il recevra cependant un minimum de quatre (4) heures de salaire à temps simple, même si par la suite, il n'est appelé à faire aucun travail effectif.
- (b) Si un appel d'urgence est annulé à moins de huit (8) heures de la période de travail, l'employé recevra deux (2) heures à temps simple.

ARTICLE XIV

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE L'ÉTABLISSEMENT

- 14.01 La Compagnie reconnaîtra neuf (9) délégués syndicaux qui seront tous employés de la Compagnie, âgés d'au moins vingt et un (21) ans et ne comptant pas moins de six mois de service à l'établissement; leur répartition parmi les employés visés par la présente convention est comme suit:
- six (6) : Chauffeurs
 - un (1) : Garage
 - un (1) : Homme de dépôt
 - un (1) : Centre de Distribution de Montréal
- 14.02 Ces délégués seront élus parmi les employés visés par la présente convention. Les neuf (9) délégués syndicaux doivent élire les Comités de Négociations, de sécurité, de Grievs et de l'Ordre du jour (agenda) de l'établissement.
- 14.03 Le syndicat doit aviser la Compagnie des noms des membres des comités et de leurs fonctions et de tous changements au moment où ces changements se produiront.

- 14.04 Pendant les heures régulières de travail, les délégués seront excusés de leur travail pour une période de temps raisonnable pour s'occuper des affaires du Syndicat. Ces affaires devront se rapporter directement à l'interprétation et à l'exécution de la présente convention. Avant de quitter leur travail, les délégués devront obtenir la permission de leur superviseur ou contremaître. La permission sera sujette à l'obtention d'un remplaçant, si nécessaire. Les remplaçants des membres du comité seront rémunérés à des taux de salaire de base seulement.
- 14.05 Si l'on demande la tenue d'une réunion suivant une entente entre la Compagnie et tout autre comité reconnu du Syndicat, les membres du comité étant présents à la réunion seront rémunérés à leur taux horaires de base pour le temps que durera la réunion.

ARTICLE XV

RÈGLEMENT DES PLAINTES ET DES GRIEFS

- 15.01 Le syndicat, un employé ou un groupe d'employés, auront toujours le droit de soumettre des griefs à la Compagnie y compris les griefs concernant le renvoi ou la suspension. Ce qui a trait aux salaires, aux heures et aux conditions de travail, telles que traitées jusqu'à maintenant par les présentes, ne sera pas considéré comme plainte dans le sens propre du mot sauf lorsque son applicabilité devient un cas particulier, résultant en une question d'intérêt personnel pour l'employé ou les employés revendiquant les mêmes droits..
- 15.02 Un comité de griefs sera choisi pour représenter tous les employés visés par les présentes. Le Comité de Griefs devra se composer de trois (3) délégués syndicaux de l'établissement qui seront choisis par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'exécutif du Syndicat.
- 15.03 Il est convenu que les plaintes et les griefs découlant de l'exécution ou de l'interprétation de la présente convention seront réglés de la manière établie ci-dessous.
- 15.04 La marche à suivre de la procédure de règlement des griefs est la suivante:

Premièrement: Toute plainte ou tout griefs, touchant un ou plusieurs employés pourra être discuté avec le délégué syndical, et devront d'abord être soumis par écrit, par le ou les employés en cause, au Surintendant du dépôt ou au Directeur du Centre de distribution de Montréal si la plainte vient des manutentionnaires.

Le grief par écrit se rapportera, lorsqu'applicable, à la ou aux parties de la convention qui ont été prétendument violées. Le Surintendant du dépôt ou le Directeur du Centre de Distribution de Montréal rencontrera le ou les employés qui ont soumis le grief et les

représentants du Comité des Griefs de l'établissement dans les cinq (5) jours de travail ou dans le délai qui aura été fixé entre eux exception faite des samedis, dimanches et jours fériés, qui suivent la réception du grief par écrit. Le Surintendant du dépôt ou le Directeur du Centre de Distribution de Montréal fera connaître sa décision dans un délai de trois (3) jours, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés non compris, après la tenue de la réunion.

Deuxièmement, si le règlement n'est pas encore satisfaisant, mais dans les soixante (60) jours suivant la cause de la plainte, le Comité des Griefs du Syndicat (Local de l'établissement) pourra soumettre par écrit la plainte ou le grief au Directeur de l'exploitation. Le Directeur de l'exploitation ou son représentant fera connaître sa décision dans un délai de six (6) jours ouvrables, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés.

Troisièmement: Si les résultats ne sont pas encore satisfaisants, la question pourra être soumise à l'arbitrage (pourvu qu'une déclaration d'intention de recourir à l'arbitrage soit faite dans les trente (30) jours de la décision du Directeur de l'exploitation) de la manière suivante:

(a) La Compagnie et le Syndicat s'efforceront de choisir, dans les quarante (40) jours de la décision du Directeur de l'exploitation, un arbitre que les deux parties accepteront.

(b) Advenant que les parties ne puissent s'entendre sur le choix d'un arbitre, elles chargeront respectivement leurs personnes désignées à un Conseil d'arbitrage, comme souligné au sous-alinéa (c), de s'entendre entre eux sur le choix d'un arbitre dans un délai de cinquante (50) jours de la décision du Directeur de l'exploitation.

(c) Advenant qu'on ne puisse s'entendre sur le choix d'un arbitre, comme il est prévu aux sous-alinéa (a) et (b) ci-haut, la question controversée sera soumise à un conseil d'Arbitrage qui sera choisi dans un délai de soixante (60) jours de la décision du Directeur de l'exploitation. Ledit conseil d'Arbitrage se composera de trois (3) membres dont l'un choisi par la Compagnie, un par le Syndicat et un autre par le Ministre du Travail de la Province de Québec que l'on aura prié de nommer une personne impartiale.

15.05 Advenant que, soit le Syndicat, soit la Compagnie, ne choisit pas son membre du Conseil dans le délai prescrit à la présente clause, le Ministre du Travail de la Province de Québec sera alors prié de nommer ce membre.

15.06 La sentence de l'arbitre ou du Conseil d'Arbitrage selon le cas, devra être rendue dans un délai de trois (3) semaines de la fin de l'audience, ou dans le délai accepté d'un commun accord par les parties. La sentence de l'arbitrage ou, lorsqu'il s'agit du Conseil d'Arbitrage, de deux (2) membres du Conseil, sera sans appel et obligatoire et pour la Compagnie et le Syndicat s'engagent à s'y conformer.

- 15.07 L'arbitre ou le Conseil d'Arbitrage, selon le cas, n'auront pas le pouvoir de modifier aucune des stipulations de la présente convention, ni de remplacer des dispositions actuelles par de nouvelles, ni de rendre une sentence quelconque qui serait incompatible avec les stipulations de la présente convention.
- 15.08 Les honoraires de l'arbitre seront défrayés également par le Syndicat et la Compagnie. Pour ce qui est des honoraires des membres du Conseil d'Arbitrage, chaque partie défraiera son délégué et les honoraires du troisième membre impartial mentionné ci-haut seont à la charge de la Compagnie et du Syndicat et seront répartis également.
- 15.09 Après la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, les parties en question pourront être appuyées par le ou les employés concernés et tous les témoignages nécessaires et tous les arrangements raisonnables seront donnés et faits de façon à permettre aux parties en question d'avoir accès au dépôt pour considérer les opérations controversées et de consulter les témoins nécessaires.
- 15.10 L'arbitre ou le Conseil d'Arbitrage aura le droit de demander toute forme de mesure disciplinaire qui pourrait être moins sévère que celle imposée par la compagnie et le droit de demander le remboursement de toute ou d'une partie de la perte subie par un employé par suite d'une mesure disciplinaire.

ARTICLE XVI

TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 16.01 Afin d'afficher ses avis, le Syndicat se verra accorder l'usage de tableaux d'affichage, situés à des endroits opportuns, que les employés pourront voir en entrant et en quittant le lieu de leur travail. La compagnie réservera un espace sur ces tableaux d'affichage pour les affaires de l'Union.
- 16.02 Tous les avis à afficher, à l'exception des convocations aux réunions du Syndicat et des comités et des procès-verbaux de telles réunions, doivent d'abord être soumis au Surintendant du dépôt ou au Directeur du Centre de Distribution de Montréal.

ARTICLE XVIIUNIFORMES

17.01 Ainsi que normalement établi aux Annexes "B", "C" et "D", les uniformes seront fournis aux chauffeurs, aux manutentionnaires, aux hommes de dépôt et aux mécaniciens. Ceux-ci seront responsables de la propreté de leurs uniformes à un standard acceptable au Surintendant du dépôt. La Compagnie remboursera des frais de nettoyage à sec d'uniformes (sauf le blanchissage des chemises) jusqu'à remboursement maximum de:

A) Pour les chauffeurs et manutentionnaires:

190,00\$ pour l'année 1984

Ce montant sera payé à chaque chauffeur et manutentionnaire comme suit:

95,00\$ - le 1^{er} juin et
95,00\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

200,00\$ pour l'année 1985

Ce montant sera payé à chaque chauffeur comme suit:

100,00\$ - le 1^{er} juin et
100,00\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

210,00\$ pour l'année 1986

Ce montant sera payé à chaque chauffeur comme suit:

105,00\$ - le 1^{er} juin et
105,00\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

B) Pour les hommes de dépôt et les mécaniciens

75,00\$ pour l'année 1984

Ce montant sera payé à chaque homme de dépôt et mécanicien comme suit:

37,50\$ - le 1^{er} juin
37,50\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

80,00\$ pour l'année 1985

Ce montant sera payé à chaque homme de dépôt et mécanicien comme suit:

40,00\$ - le 1^{er} juin
40,00\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

85,00\$ pour l'année 1986

Ce montant sera payé à chaque homme de dépôt et mécanicien comme suit:

42,50\$ - le 1^{er} juin
42,50\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

ARTICLE XVIIIINDEMNITÉ ALIMENTAIRE

- 18.01 Un employé à qui l'on demande de travailler pour deux (2) heures ou plus immédiatement avant ses heures régulières de travail, ou après sa dernière heure de travail, recevra une indemnité alimentaire. Si l'on demande à un employé de travailler plus de six (6) heures précédant immédiatement ses heures régulières de travail ou après sa dernière heure de travail régulière, la Compagnie remboursera une somme additionnelle comme indemnité alimentaire. Ceci sera aussi mis en vigueur pour les jours fériés pendant ou en dehors des heures de travail régulier.
- 18.02 Il faut bien se rappeler que l'indemnité alimentaire ne remplace pas la rémunération des heures supplémentaires, et ne pas confondre avec cette dernière. En outre, aucune rémunération aux taux des heures supplémentaires ne sera accordée pour le temps consacré au repas de l'employé.

ARTICLE XIXSÉCURITÉ ET SANTÉ

- 19.01 La compagnie prendra toutes les dispositions raisonnables en vue d'assurer la sécurité et la santé de ses employés pendant les heures d'emploi. De tels moyens de protection et un uniforme approprié qui se doit d'être porté, comme le préconise la Compagnie, et de tels équipements sont nécessaires pour prévenir des blessures aux employés, seront fournis par la compagnie.
- 19.02 La compagnie assurera un service approprié de premiers soins et des nécessaires médicaux à des endroits accessibles dans ses locaux et ses véhicules, et la Compagnie encouragera et s'occupera de procurer aux employés une instruction qualifiée de premiers soins.
- 19.03 La Compagnie accepte de remettre aux employés le nom générique et toute information pertinente en sa possession concernant toute substance utilisée sur les lieux de travail des employés.
- 19.04 La Compagnie continuera également à produire et à remettre aux employés, l'information concernant les substances dangereuses existant sur les lieux de travail et d'aviser le comité de sécurité et de santé de même que les employés des mesures et des précautions qu'elle entend aussi prendre pour protéger leur santé et leur sécurité.

ARTICLE XXGRÈVES ET FERMETURES D'ATELIER (LOCKOUTS)

- 20.01 Il n'y aura pas de grève, ni de fermetures d'ateliers (lockout) pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE XXIOBSERVATION DE LA LOI

- 21.01 Nonobstant tout ce qui est contenu dans la présente convention, la Compagnie sera toujours libre de se conformer à toutes décisions des gouvernements, fédéral et provincial. ayant trait à l'objet des présentes et de telles observations de la loi par la Compagnie sera considéré comme l'exécution et non la violation des présentes.

ARTICLE XXII

VALIDITE

22.01 Si un tribunal considérait une partie de la présente convention non valide, une telle décision ne devra pas rendre non valide toute autre partie de la présente convention.

ANNEXE "A"

TAUX DES SALAIRES HORAIRES

	<u>Fév. 1/84</u>	<u>Fév. 1/85</u>	<u>Fév. 1/86</u>
CHAUFFEURS			OUVERTURE
Début	13,13	13,66	Art. 3.02
6 mois	13,86	14,41	
12 mois	14,59	15,17	
PREMIER MÉCANICIEN			
Début	14,66	15,25	
6 mois	15,43	16,05	Art. 3.02
12 mois	-	-	
MÉCANICIEN MAÎTRE			
Début	13,41	13,95	
6 mois	14,16	14,73	Art. 3.02
12 mois	14,90	15,50	
MÉCANICIEN "A"			
Début	12,91	13,43	
6 mois	13,63	14,18	Art. 3.02
12 mois	14,35	14,92	
MÉCANICIEN "B"			
Début	11,81	12,28	
6 mois	12,47	12,97	Art. 3.02
12 mois	13,12	13,64	
HOMME DE SERVICE			
Début	11,15	11,60	
6 mois	11,76	12,23	Art. 3.02
12 mois	12,39	12,89	
PREMIER HOMME DE DÉPOT			
Début	14,66	15,25	
6 mois	15,43	16,05	Art. 3.02
12 mois	-	-	
HOMME DE DÉPOT			
Début	13,21	13,74	
6 mois	13,95	14,51	Art. 3.02
12 mois	14,68	15,27	
MANUTENTIONNAIRE			
Début	12,51	13,01	
6 mois	13,21	13,74	Art. 3.02
12 mois	14,00	14,67	

ANNEXE "B"

UNIFORMES DES CHAUFFEURS

- | | |
|-------------------|---|
| CASQUETTE | - Une casquette d'hiver et une d'été par année sont remises avec l'uniforme saisonnier.
- Un imperméable pour casquette d'été. |
| CRAVATE NOIRE | - Deux par année. |
| PANTALON | - Deux par an; été ou hiver au choix, les chauffeurs de camion à boîte (flat truck) auront droit à une paire supplémentaire par an. |
| CHEMISE BLEU PÂLE | - Six par année d'hiver ou d'été |
| CHANDAIL OU VESTE | - Un ou une par année |
| BLOUSON | - Un d'été et un d'hiver |
| ANORAK | - À compter du 1 ^{er} février 1985, l'anorak sera fourni à chaque chauffeur à tous les deux (2) ans. |
| IMPERMÉABLE | - Un tous les cinq (5) ans |

AUTRES

La compagnie permettra la substitution d'articles d'uniformes à valeur égale.

La compagnie fournira aux employés visés dans cette convention les chaussures de sécurité requises selon le besoin de chacun. Le superviseur devra juger du bien fondé de chaque demande de remplacement de chaussures de sécurité et émettra un bon d'autorisation à l'employé intéressé. Le dépôt paiera directement le fournisseur.

L'employé devra s'assurer de porter en tout temps les nouvelles chaussures et remettre les chaussures endommagées à son supérieur.

ANNEXE "C"

UNIFORMES DES MANUTENTIONNAIRES

CASQUETTE

- Une casquette d'hiver et une d'été par année sont remises avec l'uniforme saisonnier.

CRAVATE NOIRE

- Deux par année.

PANTALON

- Trois par an remis avec l'uniforme saisonnier

BLOUSON

- Un d'été et un d'hiver par année

CHEMISE

- Six par année d'hiver et d'été

CHANDAIL

- Un par année

ANORAK

- À compter du 1^{er} février 1985, l'anorak sera fourni à chaque manutentionnaire à tous les deux (2) ans.

ANNEXE "D"

UNIFORMES DES MÉCANICIENS ET HOMMES DE COUR

PANTALON

- deux (2) par année

BLOUSON

- Un d'été à compter du 1^{er} février 1985

CHEMISES

- Quatre (4) par année

CHANDAIL OU VESTE

- Un ou une (1) par année

ANORAK

- 1) À compter du 1^{er} février 1985, l'anorak sera fourni à chaque mécanicien à tous les deux (2) ans.
- 2) À compter du 1^{er} février 1985, l'anorak ou un ensemble d'autoneige sera fourni à chaque homme de dépôt à tous les deux (2) ans.

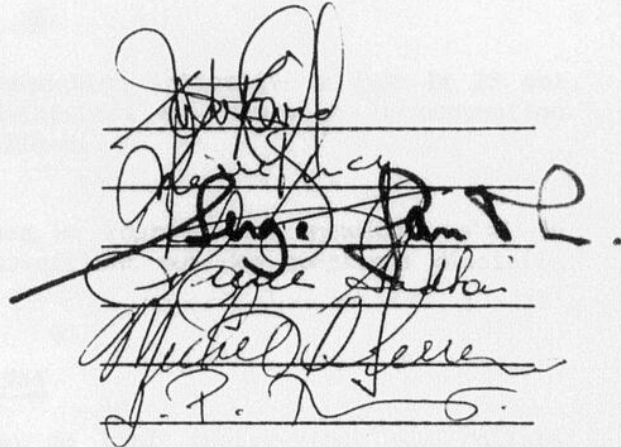
AUTRES

- Des imperméables seront fournis comme équipement de dépôt à l'usage des hommes de dépôt et des mécaniciens.

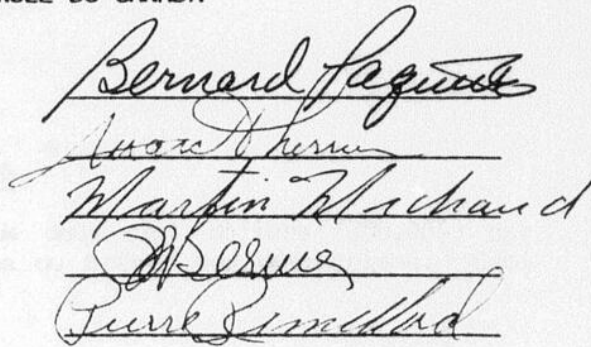
TÉMOINS

EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a fait signer la présente convention par les représentants dûment autorisés, le 29 mai 1984.

SHELL CANADA LIMITÉE


A series of five handwritten signatures, each written over a horizontal line. The signatures are: 1. A large, stylized signature. 2. A signature that appears to be 'George J. ...'. 3. A signature that appears to be 'George ...'. 4. A signature that appears to be 'Michael ...'. 5. A signature that appears to be 'J.P. ...'.

LES TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE DU CANADA


A series of five handwritten signatures, each written over a horizontal line. The signatures are: 1. 'Bernard Laguarda'. 2. A signature that appears to be 'Joseph ...'. 3. 'Martin Michaud'. 4. A signature that appears to be 'M. ...'. 5. 'Pierre ...'.

Le 29 mai 1984

Lettre d'entente entre Les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, local 2 et Shell Canada Limitée, Dépôt de Montréal et les Centre de Distribution de Montréal

Il est convenu, pour la durée de la convention collective signée le 29 mai 1984 que les points suivants seront administrés en dehors de la convention collective et ne feront pas partie de celle-ci.

1. L'employé pourra être accompagné par un représentant syndical, s'il le désire, quand il rencontrera son surveillant sur des questions disciplinaires.

2. ALLOCATION POUR OUTILS 1^{er} FÉVRIER 1984

La compagnie paiera une allocation de cent quatre-vingt dix dollars (190,00\$) par année pour remplacer les outils perdus ou brisés des mécaniciens. Ceci sera payable comme suit:

95,00\$ - le 1^{er} juin
95,00\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus.

ALLOCATION POUR OUTILS 1^{er} FÉVRIER 1985

La compagnie paiera une allocation de deux cent dollars (200,00\$) par année pour remplacer les outils perdus ou brisés des mécaniciens. Ceci sera payable comme suit:

100,00\$ - le 1^{er} juin
100,00\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus.

ALLOCATION POUR OUTILS 1^{er} FÉVRIER 1986

La compagnie paiera une allocation de deux cent dix (210,00\$) par année pour remplacer les outils perdus ou brisés des mécaniciens. Ceci sera payable comme suit:

105,00\$ - le 1^{er} juin
105,00\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

3. ALLOCATION DE TRANSPORT

Une allocation de transport de six dollars (6,00\$) effective le 1^{er} février 1984, de six et cinquante (6,50\$) effective le 1^{er} février 1985 et de six et soixante-quinze (6,75\$) effective le 1^{er} février 1986 sera payée lors de tout appel d'urgence incluant les jours fériés.

4. REPAS PENDANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Tel que décrit à la clause 18.01, la compagnie paiera une indemnité alimentaire de sept dollars (7,00\$) effectif le 1^{er} février 1984, de sept dollars et cinquante (7,50\$) effectif le 1^{er} février 1985 et sept dollars soixante-quinze (7,75\$) effectif le 1^{er} février 1986.

5. Lorsque requis par la Compagnie, un employé auquel on demande de changer de sa cédule normale à un nouvelle cédule, recevra pour la première journée de travail, deux fois son taux régulier.

6. La Compagnie consent à rembourser aux employés visés par cette convention collective la différence que doit payer l'employé entre un verre correcteur ordinaire et un verre correcteur sécuritaire sur présentation de reçus.

7. CHOIX DE CAMIONS FIXES SUR LE VÉHICULE FOURNISSANT LA FORCE MOTRICE (TRACTEUR)

Il est convenu que la Compagnie s'efforcera d'appliquer ceci avec quelques exceptions (produits chimiques et lub oils).

Les horaires de travail et les privilèges de "booking" seront affichés annuellement à l'automne et pour être plus efficace, au plus tard le 1^{er} novembre. Si une ouverture se présente dans une équipe donnée, les membres de cette équipe, par ordre d'ancienneté, auront la possibilité de se présenter au poste libre. Il est entendu que le "booking" pourra se faire au printemps mais ceci pour fin de flexibilité.

8. PROCÉDURES RELATIVES AU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

a) Appels d'urgence

La liste des chauffeur est réparties en six groupes distincts, trois pour le travail de jour et trois pour le travail de nuit. Le répartiteur appelle le chauffeur dont le nom apparaît en tête de la liste du groupe en congé (il y a toujours une équipe de nuit et une de jour en congé). S'il n'y a pas de réponse, le nom du chauffeur n'est pas reporté au bas de la liste. Le répartiteur téléphone alors à celui dont le nom suit et ainsi de suite. Lorsqu'un chauffeur se présente à son travail pour au moins 7 heures à temps double son nom est automatiquement reporté à la fin de la liste et le cycle recommence.

Si un chauffeur refuse ou est incapable d'accepter un appel d'urgence son nom est automatiquement reporté à la fin de la liste. En outre, si quelqu'un d'autre que le chauffeur répond et qu'on lui apprend la raison de l'appel mais que le chauffeur ne peut être rejoint dans un délai raisonnable, fixé par le répartiteur, son nom passe en fin de liste. S'il est impossible de rejoindre un chauffeur de nuit on appelle un chauffeur de jour en remplacement. Le nom de celui-ci ne passe pas en fin de liste. Il en est de même lorsqu'un homme de nuit doit répondre à un appel de jour. Si un chauffeur était malade lors de la dernière journée de travail avant ce congé, il n'est pas admissible au temps supplémentaire mais son nom ne descend pas sur la liste.

b) Appels d'urgence le dimanche

On choisit des chauffeurs qui étaient de service le samedi précédent.

c) Appels d'urgence les jours fériés

On choisit des chauffeurs qui normalement sont cédulés ce jour-là.

- d) Pour les appels du dimanche et les jours fériés, une liste sera affichée où les chauffeurs désirent y travailler devront inscrire leurs noms. Le premier choix sera donné au chauffeur dont le nom est en tête de liste ayant le plus d'ancienneté des deux groupes. Ensuite, on alternera d'un groupe à l'autre.
- e) Tout délégué syndical qui est appelé pour du temps supplémentaire lors d'une journée où il y a assemblée avec la Compagnie ne perdra pas son tour sur la liste d'appels d'urgence.

9. Lors d'un affichage pour un poste vacant régulier sur lequel aucun candidat n'a appliqué, la compagnie pourra, lorsque possible et requis, inclure à même un deuxième affichage, une technicalité permettant aux candidats intéressés, de combler ledit poste vacant, avec possibilité de retour à son ancien emploi, pendant une période maximale de soixante (60) jours de calendrier. Un candidat ne pourra toutefois, se prévaloir qu'une seule fois de cette dite technicalité, pour une classe donnée, mais pourra en tout temps appliquer de façon permanente sur le poste, lors d'un affichage subséquent.
10. La Compagnie s'efforcera de faire passer les examens médicaux en dehors des heures cédulées ou en début de journée. Lorsque l'examen se fait en dehors des heures de travail, un minimum de quatre (4) heures à taux simple sera payé à l'employé. Si un délai de la part de la clinique empêche l'examen à l'intérieur de ces quatre (4) heures, l'employé devra aviser immédiatement son surveillant. Les heures additionnelles, sur approbation du surveillant, seront alors aussi payées à taux simple. La compagnie défraiera aussi les frais de stationnement, sur présentation de reçu.

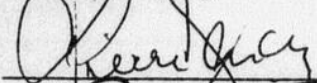
11. Lorsque, dans les cas exceptionnels le fournisseur approuvé, de chaussures de sécurité ne peut satisfaire les besoins de confort d'un employé, celui-ci sera dirigé avec l'approbation de son surveillant, vers un deuxième fournisseur approuvé.

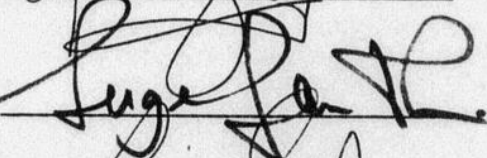
12. La Compagnie fournira au syndicat une liste d'ancienneté d'établissement et une liste d'ancienneté de classe de tous les employés régis par la convention collective de l'établissement.

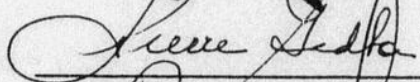
SHELL CANADA LIMITÉE

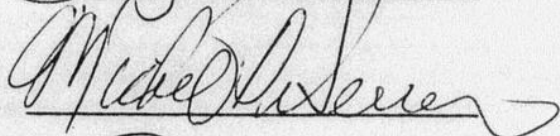
LES TRAVAILLEURS UNIS DU
PÉTROLE DU CANADA - LOCAL 2

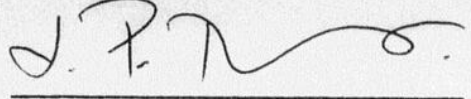


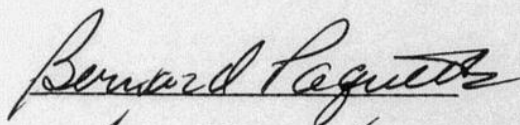


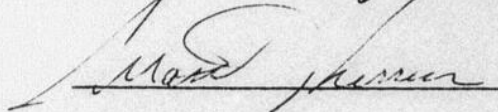


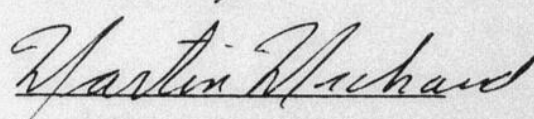


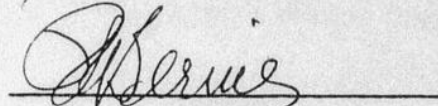


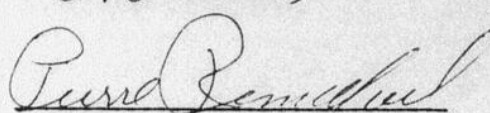














Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

2ème dépôt

DÉPÔT

A.N. (3204-04)

Dépôt N°: **84 06 220**

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

05455-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-17613-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-05-29	84-06-05		84-02-01	87-01-31	56

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Trav. Unis du Pétrole du Canada loc. 2 United Oil Workers of Canada loc. 2 35 rue Marien Montréal-Est, QC. H1B 4T8	<input type="checkbox"/> Déposant Shell Canada Limitée C.P. 430 Succ. B Montréal, QC. H3B 3K2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Clarkson & Tétrault Avocats Att: Me Richard A. Beaulieu 630 Dorchester O. Montréal, QC. H3B 1V7	Région <u>06-06</u> Activité <u>6089 (8)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes →

Remarques

- prenez note qu'au Ministère, une convention a déjà été déposée.
- et visés: Centre de Distribution de Montréal
10575 E. Boul. Henri-Bourassa, Mtl
- Dépôt de Montréal
10605 E. Boul. H. Bourassa, Mtl

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-06-28

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

003(113)

RECHERCHE

[Handwritten signature]

M-5 12:03

D

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
ENTRE

SHELL CANADA LIMITEE

ET

LES TRAVAILLEURS UNIS DU
PETROLE DU CANADA, LOCAL 2

DEPOT DE MONTREAL ET
LE CENTRE DE DISTRIBUTION DE MONTREAL

1984

Article
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
Annexe 1
Annexe 2
Annexe 3
Annexe 4

[Handwritten signature]

U.C.C.E.
MONTREAL
UNION CANADIENNE
DES PETROLIERS

84 JUN -5 12:03

TABLE DES MATIÈRES

Article	Sujet	Page
	Articles de la convention	
I	But	2
II	Définition	2
III	Durée de la Convention	3
IV	Adhésion au syndicat et Retenues syndicales	3, 4
V	Les Droits de la Direction	4
VI	Ancienneté	5 - 7
VII	Vacances	8, 9
VIII	Jours Fériés	10
IX	Absences Autorisées	11
X	Heures de travail	12
XI	Salaires	13
XII	Prime de l'Équipe de Nuit	13, 14
XIII	Paiement d'Heures Supplémentaires et de Primes	14, 15
XIV	Délégués syndicaux de l'établissement	15, 16
XV	Règlement des plaintes et griefs	16 - 18
XVI	Tableaux d'affichage	18
XVII	Uniformes	19
XVIII	Indemnité Alimentaire	20
XIX	Sécurité et Santé	21
XX	Grèves et fermetures d'atelier (lock-out)	21
XXI	Observation de la loi	21
XXII	Validité	22
Annexe "A"	- Salaires	
Annexe "B"	- Uniformes des chauffeurs	
Annexe "C"	- Uniformes des manutentionnaires	
Annexe "D"	- Uniformes des mécaniciens et hommes de cour	

ATTENDU que la Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent de négociation des employés du dépôt de Montréal tel que défini par l'accréditation accordée par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec le 15 janvier 1970, comme l'unité de négociation à l'exception des superviseurs, des contremaîtres et des employés de bureau.

Il a été convenu ce qui suit:

ARTICLE I

BUT

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir de bonnes relations industrielles entre les parties signataires. Le Syndicat reconnaît la responsabilité qui lui incombe de par son droit d'agent exclusif de négociation des employés désignés.
- 1.02 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent en outre l'importance de mettre sur pied les moyens qui permettront un règlement rapide et équitable des griefs, et d'établir et de maintenir des conditions de travail, des heures de travail et des salaires raisonnables pour tous les employés visés par la présente convention.

ARTICLE II

DÉFINITION

- 2.01 Le terme "Syndicat" tel qu'employé aux présentes signifiera les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, Local 2 représentant les employés du dépôt de Montréal, tel que défini comme l'unité de négociation par l'accréditation accordée par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec le 15 janvier 1970, ainsi que les manutentionnaires et chauffeurs du Centre de Distribution de Montréal à l'exception des superviseurs, des contremaîtres et des employés de bureau. Le terme "Établissement" signifiera le Dépôt de Montréal et le Centre de Distribution de Montréal.
- 2.02 Le Comité des délégués Syndicaux, ci-après appelé le "Conseil" est le corps élu du Local 2 des Travailleurs Unis du Pétrole du Canada et sera composé de huit (8) représentants du Dépôt de Montréal et un (1) représentant du Centre de Distribution de Montréal.
- 2.03 Il est entendu que deux (2) membres de l'Exécutif du Comité Central auront le droit d'assister à toutes les assemblées pendant la négociation d'une convention collective.

ARTICLE III

DURÉE DE LA CONVENTION

- 3.01 La présente convention sera en vigueur du 1^{er} février 1984 au 31 janvier 1987 et se renouvellera automatiquement d'année en année par la suite, à moins que l'une ou l'autre des parties ne désire (a) amender ou (b) annuler la convention en donnant à l'autre partie un avis écrit de son intention de ce faire, quatre-vingt-dix (90) jours au plus et trente (30) jours au moins avant le 31 janvier 1987, ou avant la date d'expiration de toute autre période subséquente de douze mois de calendrier, la première de ces périodes commençant le 1^{er} février 1987.
- 3.02 Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, l'une ou l'autre des parties se réserve le droit, après en avoir avisé l'autre par écrit, de rouvrir la présente convention après le 1^{er} novembre 1985 aux seules fins de négocier les salaires de base. Cependant, tout changement aux salaires de base ne sera pas applicable avant le 1^{er} février 1986.

ARTICLE IV

ADHÉSION AU SYNDICAT ET RETENUES SYNDICALES

- 4.01 Il ne devra y avoir aucune sorte de distinction injuste envers un membre du Syndicat quel qu'il soit, de la part d'un contremaître, d'un gérant ou de tout autre employé de la Compagnie détenant un poste supérieur.
- 4.02 Le Syndicat reconnaît que ni lui, ni aucun de ses dirigeants ou de ses membres n'intimidera un employé ou ne le forcera à devenir membre du syndicat.
- 4.03 Tous les employés visés par la présente convention qui, à la date de la signature de cette convention ou après, sont membres en règle du Syndicat devront le demeurer; il s'agit là d'une condition d'emploi, comme ci-dessous défini, pour toute la durée de cette convention. Cependant, tout membre du Syndicat pourra s'en retirer s'il le désire en avisant par écrit, et la Compagnie et le Syndicat dans les trente (30) jours précédant la fin de la présente convention. Chacune des copies dudit avis de révocation sera signée et datée par le membre et par un témoin; une copie devra être envoyée au délégué syndical de l'employé et celle de la Compagnie au Surintendant du dépôt de Montréal ou au Directeur du Centre du Distribution de Montréal.

- 4.04 Un membre sera considéré comme étant en règle tant qu'il se conformera aux exigences uniformément établies par le Syndicat en ce qui concerne le paiement des frais d'adhésion et les cotisations mensuelles.
- 4.05 La Compagnie retiendra les cotisations mensuelles sur le salaire de chaque individu couvert par l'unité de négociations. Le montant de la retenue ci-haut mentionnée sera établie uniformément pour tous ces individus et tel que fourni par le trésorier du Syndicat à la Compagnie sauf que la compagnie convient de reconnaître un seul changement quant à la retenue des cotisations pendant une année de calendrier. (Un changement de taux horaires n'est pas un changement visé par la clause 4.05)
- 4.06 Toutes les retenues devront être faites sur les chèques de paie détaillés et toutes les sommes retenues, de même qu'une liste de ceux pour qui les retenues ont été faites avec le montant, devront être envoyées au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant la date du chèque sur lequel lesdites retenues ont été faites.

ARTICLE V

LES DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Il appartient à la Compagnie d'administrer l'établissement et de diriger la main-d'oeuvre. La Compagnie possède, et se réserve exclusivement, les droits nécessaires à l'exécution de ses fonctions. Les droits de la Compagnie comportent ceux de planifier, diriger et de contrôler l'exploitation de l'établissement; d'établir et de distribuer le travail aux employés; de maintenir le rendement des employés; d'établir des règlements et de demander aux employés de les observer; de déterminer les besoins de main-d'oeuvre; d'embaucher, de donner de l'avancement, de mettre à pied ou de relever certains employés de leurs fonctions; de maintenir l'ordre; de suspendre, de rétrograder, de punir ou de renvoyer un employé pour une juste cause; de donner à contrat ou à sous-contrat, en tout ou en partie, toute opération relative à l'exploitation de l'établissement.

L'énumération ci-dessus des droits de la Direction n'entraîne pas l'exclusion d'autres droits qui ne sont pas spécifiquement énoncés. La Compagnie retient donc tout autre droit qui n'est pas spécifiquement compris dans la présente convention.

L'exercice par la Compagnie de chacun des droits ci-dessus mentionnés ne devra modifier en aucune façon les dispositions spécifiques de la présente convention, ils ne devront pas non plus être utilisés pour établir une distinction injuste envers un membre du syndicat.

ARTICLE VIANCIENNETÉ

Période d'essai

6.01 Un nouvel employé sera à l'essai, aux fins de la présente convention, pour une période de cent quatre-vingt (180) jours à compter de la date de l'embauche et il ne jouira d'aucun droit d'ancienneté tant qu'il n'aura pas accumulé cent quatre-vingt (180) jours de service continu à l'établissement. En cas de cessation d'emploi durant la période d'essai, l'employé pourra suivre la procédure de règlement des différends et griefs jusqu'au niveau du Directeur de l'exploitation (niveau 2); à ce stade, la décision sera finale et obligatoire pour toutes les parties et il est convenu qu'il n'y aura aucun recours à l'arbitrage.

6.02 (a) Ancienneté de l'établissement - Aux fins de la présente convention, tous les employés "Shell" visés par la présente convention devront déjà avoir acquis de l'ancienneté à l'établissement, les périodes de chômage non comprises. Lorsqu'un employé de la Compagnie travaillant dans un service autre qu'à l'établissement est muté audit établissement dans une des classes comprises dans la présente convention, son ancienneté ne vaudra que pour les bénéficiaires marginaux de la Compagnie, son ancienneté d'établissement ne comptant qu'à partir du premier jour de travail à cet endroit.

En ce qui concerne les employés embauchés à la même date à l'établissement, on effectuera un tirage au sort pour établir l'ancienneté relative à cet endroit.

(b) L'Ancienneté de classe se définit comme le temps qu'un employé a passé à un poste régulier visé par la présente convention.

PERTE DES DROITS D'ANCIENNETÉ

6.03 Un employé perdra ses droits d'ancienneté s'il quitte la Compagnie de son propre gré ou s'il est congédié pour une juste cause et n'est pas rétabli dans ses fonctions suivant les dispositions de la Procédure des Règlements de griefs.

AVANCEMENT

6.04 (a) L'Ancienneté d'un employé est un facteur et lui vaudra d'être considéré en premier lieu à l'occasion des promotions; cependant, les facteurs déterminants seront l'aptitude et l'efficacité des employés sur lesquels on s'appuiera alors. Dans la considération de l'ancienneté, il sera d'abord tenu compte de l'ancienneté de l'établissement, et ensuite de l'ancienneté de classe, dans les cas appropriés.

Au cas où la Compagnie accorderait de l'avancement à un employé qui n'a pas le plus long état de service dans l'établissement, la Compagnie fera connaître au candidat qui a échoué la raison pour laquelle il ne fut pas choisi.

6.04 (b) Tous les postes vacants réguliers devront être affichés, sur les tableaux d'affichage de la Compagnie pendant sept (7) jours. Les noms des employés choisis pour combler de tels postes seront affichés par la Compagnie dans les sept (7) jours qui suivront le choix desdits employés. La Compagnie ne sera tenue d'afficher que le nom de ceux choisis et déjà employés à l'établissement.

(c) Dans le cas d'une nomination ou d'une mutation à l'établissement suivant les dispositions de cette convention ou autrement, l'ancienneté s'accumulera pendant une période ne dépassant cent vingt (120) jours dans la classe occupée immédiatement avant la nomination ou la mutation. Si l'employé ainsi nommé ou muté occupe le poste auquel il a été nommé ou muté pendant plus de cent vingt (120) jours, il retiendra seulement l'ancienneté qu'il avait à la date de sa nomination ou mutation dans la classe occupée précédemment.

(d) Advenant le cas qu'un employé soit nommé ou muté à un poste non compris dans la présente convention, il retiendra tous les droits d'ancienneté d'établissement qu'il avait au moment de sa nomination ou mutation et pourra les exercer s'il redevient par la suite un employé visé par la présente convention.

(e) Les chauffeurs embauchés sur une base temporaire auront priorité si un poste de chauffeur régulier devient vacant à condition qu'aucun employé régulier n'ait appliqué pour ledit poste, et ils seront sujet à l'article 6.01 (période d'essai).

(f) Tous poste vacant temporaire pour une durée de plus de trente (30) jours, devra être affiché selon les termes de la convention, re: 6.04 (b). Personne autre que les employés réguliers ne pourront postuler pour ledit poste, à moins que personne parmi eux n'ait appliqué pour les postes qui ont été affichés.

RÉTROGRADATION

6.05 Lorsqu'une rétrogradation s'avère nécessaire à la suite d'un ralentissement ou d'un manque de travail dans une des classes, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans cette classe pourra prendre la place de l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une autre classe, pourvu que le premier employé ait en plus d'ancienneté de classe dans ladite classe et soit qualifié et capable de faire le travail. L'employé ainsi remplacé pourra à son tour exercer ses droits d'ancienneté de classe de la même façon.

MISE À PIED ET RÉEMBAUCHAGE

- 6.06 (a) En cas de mise à pied due à un ralentissement ou à un manque de travail dans l'une ou l'autre des classes comprises dans la présente convention, la Compagnie mettra d'abord à pied les employés temporaires dans la classe affectée; puis, si une réduction supplémentaire de personnel est nécessaire, les employés ayant le moins d'ancienneté dans ladite classe, pourvu que les employés qui restent soient qualifiés et capables de faire le travail de cette classe.
- (b) Les employés mis à pied en raison d'une réduction de personnel seront repris par ordre d'ancienneté de l'établissement pourvu qu'ils soient qualifiés pour le travail à faire.
- (c) Lorsqu'elle rappellera des employés, la Compagnie devra donner sept (7) jours d'avis par courrier recommandé avec copie au Syndicat; si un employé se rend au travail durant cette période de sept (7) jours, le temps qu'il travaille ne commencera à compter pour fins d'ancienneté qu'après l'expiration de ladite période de sept (7) jours.
- (d) Aux fins de la présente convention, les employés mis à pied ne conserveront pas leur statut d'employé, ni aucun droit, privilège ou avantage revenant aux employés en vertu de la présente convention, sauf tel que stipulé à l'article 6.06 (b).
- (e) Un employé mis à pied en raison d'un ralentissement ou d'un manque de travail ne perdra pas son ancienneté d'établissement en ce qui a trait à l'avancement, à la rétrogradation, à la mise à pied et au réembauchage, s'il est repris par la Compagnie dans les trois cent soixante-cinq (365) jours qui suivent sa mise à pied. Cependant, en calculant la durée totale de son emploi le temps pendant lequel il est en chômage forcé ne sera pas compris. Un employé qui n'est pas réengagé dans les trois cent soixante-cinq jours qui suivent sa mise à pied perdra tout droit d'ancienneté à l'établissement en ce qui a trait au réembauchage.

CALENDRIER DE TRAVAIL

- 6.07 (a) Les chauffeurs Shell rempliront le travail des équipes de jour dans la flotte, par ordre d'ancienneté, tant qu'il y aura du travail de jour. Tous les autres chauffeurs seront affectés aux équipes de nuit.
- (b) Les horaires de travail des employés seront affichés annuellement avant la cédule des vacances.

ARTICLE VIIVACANCES

7.01 Tout employé aura droit à des vacances annuelles payées, sur la base de son salaire de base régulier et établies de la façon suivante:

Au terme de douze (12) mois de service continu; trois (3) semaines;

Au terme de dix (10) ans de service continu; quatre (4) semaines;

Au terme de vingt (20) ans de service continu; cinq (5) semaines;

Au terme de vingt-cinq (25) ans de service continu; six (6) semaines.

7.02 Les vacances sont accordées sur une base annuelle et doivent être prises chaque année; elles ne peuvent donc être accumulées. Cependant, un employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances peut demander, et la compagnie pourra à sa discrétion lui accorder, qu'une (1) semaine soit rapportée à l'année suivante.

7.03 Le salaire de vacances d'un employé sera calculé d'après son salaire de base régulier dans sa classe (y compris une prime d'équipe, s'il y a lieu), tel que défini à l'article 10.02 de la présente. Pour les hommes de dépôt, les vacances seront payées sur la base de la semaine moyenne de 42 heures.

7.04 Si un jour férié, compris dans la présente convention, est observé par la Compagnie et qu'il tombe pendant les vacances d'un employé, ce congé ne sera pas considéré comme faisant partie des vacances dudit employé et ce dernier aura le choix entre:

(a) recevoir un jour de salaire supplémentaire pour le congé, au lieu d'une journée de vacances supplémentaires;

(b) ajouter un jour à ses vacances. Cependant, si ce jour férié dérange le travail prévu par la Compagnie, il devra être pris à un moment qui convient à la fois à la Compagnie et à l'employé.

L'employé devra aviser le Surintendant du dépôt ou le Directeur du Centre de distribution de Montréal s'il choisit la deuxième solution.

7.05 (a) La compagnie devra afficher le calendrier des vacances avant le 1^{er} mars de chaque année, afin que les employés puissent faire leur choix. Ceux-ci devront s'y conformer le plus possible une fois que ce calendrier sera entièrement fixé, excepté s'il survient une maladie, un accident ou un cas d'urgence.

(b) Les vacances peuvent être cédulées à longueur de l'année selon les modalités de chaque service, cependant les employés ne pourront pas exiger plus de trois (3) semaines de vacances consécutives comme premier choix.

La période de vacances d'hiver sera du: 1^{er} janvier au 31 mars. Ces vacances seront affichées vers le milieu d'août de l'année précédente et la date limite d'inscription sera le 30 novembre. Les vacances prises dans cette période devront faire partie des vacances de l'année en cours.

Tous les employés n'auront qu'un seul premier choix de vacances par année et ce choix se fera d'après l'ancienneté dans chaque équipe.

(c) La Compagnie tiendra compte en accordant les vacances de la préférence des employés par ordre d'ancienneté de Compagnie dans chaque équipe. Une équipe veut dire: les mécaniciens, les hommes de plant, les chauffeurs de Nuit A, B, C; chauffeurs et manutentionnaires du Centre de distribution de Montréal

7.06 Si un employé se trouve dans l'impossibilité de travailler par suite de maladie ou d'accident et que cette incapacité se poursuit jusque dans sa période de vacances, la Compagnie devra reporter la période de vacances de l'employé à une date ultérieure, déterminée par la Compagnie, si celui-ci en fait la demande.

7.07 Si un employé devient invalide après le début de ses vacances et qu'il le reste pendant sept (7) jours consécutifs ou plus, et qu'il est admissible à l'assurance-invalidité de la Compagnie, il aura droit à un nombre égal de jours de vacances à la suite de sa période de vacances ou à une date ultérieure.

7.08 L'employé devra immédiatement aviser son chef s'il est frappé d'invalidité au début ou au cours de ses vacances.

ARTICLE VIIIJOURS FÉRIÉS

8.01 Les jours suivants seront des jours de congé payés:

Le jour de l'an
 Le 2 janvier (à compter de 1981)
 Le Vendredi-Saint
 La Fête de la Reine
 La Saint-Jean-Baptiste
 La Fête de la Confédération
 *Le premier lundi d'août
 La Fête du Travail
 L'Action de Grâce
 Le Jour de Noël
 Le lendemain de Noël

*Le premier lundi d'août peut être pris en tout temps au choix de la Compagnie et de l'employé du Dépôt de Montréal. Le premier lundi d'août sera un congé fixe pour les employés du Centre de Distribution de Montréal.

8.02 La paie des jours de congé et celles des heures supplémentaires seront calculées séparément.

8.03 (a) Si un employé travaille un des jours de congé énumérés dans l'article 8.01, il recevra pour ses heures de travail deux fois son salaire de base régulier.

(b) Pour les employés travaillant sur l'horaire rotatif de 12 heures; un employé cédulé pour travailler n'importe lequel des onze (11) congés fériés prévus par la convention recevra douze (12) heures au taux de temps simple comme paye de congé, plus le taux approprié de temps supplémentaire pour les heures travaillées. Un employé non cédulé recevra seulement huit heures au taux simple comme paye de congé.

8.04 Lorsqu'un des jours fériés ci-dessus tombe le jour de congé d'un employé et qu'il ne travaille pas cette journée-là, il recevra un jour de salaire pour ce congé, sauf tel que spécifié à l'article 8.03 (b).

8.05 Chaque fois qu'un jour férié est mentionné dans la présente convention, il est entendu qu'il sera observé le jour même où il tombe suivant le calendrier.

ARTICLE IXABSENCES AUTORISÉES

- 9.01 Des absences autorisées non payées seront accordées aux employés, s'il y a raison suffisante. Un tel congé n'entraînera pas la perte de l'ancienneté mais il doit y avoir une entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat lorsque l'absence dépasse une (1) semaine.
- 9.02 Deuil - Un employé peut avoir droit jusqu'à trois (3) jours de congé payés à l'occasion de la mort d'un membre de sa famille ou d'un proche parent. Quelques-uns des facteurs qui influencent l'obtention de ce congé sont la responsabilité qui incombe à l'employé de s'occuper des funérailles, la distance où elles ont lieu et le lien de parenté de l'employé avec le défunt. Le terme famille englobe: le père, la mère, le frère, la soeur, l'épouse, les grands-parents, les petits-enfants, le fils ou la fille de l'employé(e) et de son épouse ou époux, belle-soeur (épouse du frère ou soeur de l'épouse), beau-frère (mari de la soeur ou frère de l'épouse), belle-mère et beau-père.
- 9.03 Fonction de juré - La Compagnie accordera un congé payé aux employés réguliers qui travaillent à plein temps, lorsqu'ils seront appelés à remplir la fonction de juré ou cités à comparaître en Cour (sous assignation). Si un employé fait tous les efforts possibles pour se présenter au travail lorsque sa présence n'est pas requise en Cour, il recevra alors son salaire de base en plus des frais de Cour.
- 9.04 Accord Mutuel - Si, pour des raisons personnelles, un employé a besoin d'un jour de congé, il sera possible de convenir d'arrangements mutuels satisfaisants entre le personnel de même classe, arrangements sujets à l'approbation du superviseur concerné, pour autant qu'aucun frais ou amende ne soit encouru par la compagnie.

ARTICLE XHEURES DE TRAVAIL

- 10.01 Par définition la semaine de travail commence à 00:01 le lundi et se termine à 23:59 le dimanche.
- 10.02 (a) En ce qui concerne les chauffeurs de camion visés par la présente convention, une journée de travail normale ne doit pas dépasser dix (10) heures de travail effectif dans toute période de onze (11) heures consécutives, et une semaine de travail normale ne doit pas dépasser quarante (40) heures dans toute semaine de calendrier. Ces employés pourront prendre soixante (60) minutes de leur temps pour le repas en ce qui concerne l'équipe de nuit et trente (30) minutes en ce qui concerne l'équipe de jour.
- (b) En ce qui concerne les hommes de dépôt visés par la présente convention, une journée de travail normal ne doit pas dépasser douze (12) heures de travail effectif et le travail normal ne doit pas dépasser quatre-vingt-quatre (84) heures durant deux (2) semaines de calendrier consécutives.
- (c) Pour les employés autres, visés par la présente convention une journée de travail normal ne doit pas dépasser huit (8) heures de travail effectif. Le travail normal ne doit pas dépasser quatre-vingt (80) heures durant deux (2) semaines de calendrier consécutives.
- 10.03 Les employés dont le calendrier de travail est de cinq (5) jours de huit (8) heures reçoivent au moins quatre (4) jours de repos au cours de toute quinzaine. Les employés dont le calendrier de travail est cédulé sur une base de douze (12) heures par jour, recevront au moins sept jours de repos au cours de toute quinzaine. Ces jours de repos leur sont donnés en fonction de leur calendrier de travail.
- 10.04 Période de repos - Pendant chaque jour de travail, chaque employé visé par cette convention aura droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, l'une pendant la première moitié de sa période de travail et l'autre pendant la deuxième moitié de sa période de travail, à un moment favorable pour ne pas nuire aux opérations.

ARTICLE XISALAIRES

- 11.01 Généralités - La Compagnie ne doit pas payer aux employés des salaires moindres que ceux établis pour les divers emplois énoncés à l'annexe "A" ci-jointe, à moins qu'ils ne soient modifiés par les parties.
- 11.02 Calcul du temps - La plus petite unité de temps sur laquelle le salaire de temps simple ou de temps supplémentaire peut être calculé sera de quinze minutes.
- 11.03 Emplois - Si de nouveaux emplois sont établis ou reclassifiés pendant la durée de la présente convention et que les nouveaux emplois ou les emplois reclassifiés ne sont pas compris dans l'annexe des salaires en vigueur, leurs taux doivent être négociés entre la Compagnie et le Syndicat. La compagnie peut mettre en vigueur un salaire temporaire en attendant qu'un salaire soit établi à la suite des négociations.

Le nouveau salaire sera rétroactif à la date où le nouvel emploi a été établi.

ARTICLE XIIPRIME DE L'ÉQUIPE DE NUIT

- 12.01 Une prime de l'équipe de nuit doit être versée aux employés visés par la présente convention dont le travail régulier commence après deux heures de l'après-midi, comme suit: une prime de quatre pourcent (4%) du taux horaire régulier de l'heure sera versée seulement pour le travail fait dans une semaine normale entre quatre heures de l'après-midi et minuit et sept pourcent (7%) du taux horaire régulier de l'heure pour le travail fait dans une semaine normale entre minuit et huit heures du matin.

La prime de l'équipe de nuit pour les hommes de dépôt dont le travail est cédulé sept (7) jours par semaine sur une base rotative sera 8 2/3%.

En cas d'appel d'urgence, la prime d'équipe appropriée sera versée pour le travail fait durant les heures auxquelles une prime d'équipe s'applique.

- 12.02 Le paiement des heures supplémentaires que font ces employés doit inclure la prime de l'équipe de nuit qui s'applique dans de tels cas; la prime de l'équipe de nuit doit toujours être calculée à raison du taux simple, c'est-à-dire qu'en aucun temps la prime d'équipe de 4% et de 7% n'est calculée sur le taux de temps supplémentaire.
- 12.03 Aucune prime de l'équipe de nuit ne sera versée aux employés dont les heures de travail commence et se termine entre six heures du matin et six heures du soir.
- 12.04 La prime d'équipe, lorsqu'applicable, figurera dans le calcul des indemnités de vacances, de congés pour remplir la fonction de juré, de congés de deuil, de congé de maladie, dans le calcul des primes et réclamations se rapportant aux indemnités d'invalidité, ainsi que dans le calcul de la moyenne du salaire servant à établir la rente de retraite pour le salaire gagné après le 1^{er} février 1979.

ARTICLE XIII

PAIEMENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DE PRIMES

- 13.01 Généralités - En ce qui concerne les heures supplémentaires, le Syndicat reconnaît le besoin de la compagnie de posséder suffisamment de personnel qualifié disponible pour faire ces heures supplémentaires dans les situations urgentes. La Compagnie se réserve le droit de déterminer quand il y a urgence. La Compagnie reconnaît le droit qu'a l'employé de refuser de faire des heures supplémentaires pour une raison valable, sauf dans les cas d'urgence, et à la condition qu'il y ait suffisamment d'employés qualifiés qui soient disponibles.
- 13.02 Les primes ou paiements d'heures supplémentaires ne seront pas cumulés avec aucune autre prime ou taux de temps supplémentaire. Dans le cas où une ou plusieurs autres primes ou taux des heures supplémentaires sont appropriés, seulement le taux le plus élevé sera payé.
- 13.03 Sauf dans les cas stipulés ci-dessous, le taux de temps simple seul sera payé durant les heures régulières de travail. Sauf dans les cas stipulés ci-dessous, deux fois les taux de temps simple seront payés pour tout travail fait en dehors des heures régulièrement établies pour le travail.

- 13.04 Paiement des jours fériés - Le paiement pour les jours fériés et le paiement pour le travail accompli au cours d'un jour de fête légale seront considérés séparément. Le travail accompli un jour de fête légale sera considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré aux taux réguliers des salaires pour heures supplémentaires deux fois le taux de base.
- 13.05 Liste des heures supplémentaires - Le travail supplémentaire sera réparti de manière aussi juste et équitable que possible parmi les employés inscrits dans les services en question et qui sont qualifiés pour faire le travail.
- 13.06 Appels d'urgence - (a) Un employé appelé à travailler en dehors de ses heures habituelles recevra, pour son travail effectif, le taux de salaire approprié stipulé dans la présente convention. Il recevra cependant un minimum de quatre (4) heures de salaire à temps simple, même si par la suite, il n'est appelé à faire aucun travail effectif.
- (b) Si un appel d'urgence est annulé à moins de huit (8) heures de la période de travail, l'employé recevra deux (2) heures à temps simple.

ARTICLE XIV

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE L'ÉTABLISSEMENT

- 14.01 La Compagnie reconnaîtra neuf (9) délégués syndicaux qui seront tous employés de la Compagnie, âgés d'au moins vingt et un (21) ans et ne comptant pas moins de six mois de service à l'établissement; leur répartition parmi les employés visés par la présente convention est comme suit:
- six (6) : Chauffeurs
 - un (1) : Garage
 - un (1) : Homme de dépôt
 - un (1) : Centre de Distribution de Montréal
- 14.02 Ces délégués seront élus parmi les employés visés par la présente convention. Les neuf (9) délégués syndicaux doivent élire les Comités de Négociations, de sécurité, de Grieffs et de l'Ordre du jour (agenda) de l'établissement.
- 14.03 Le syndicat doit aviser la Compagnie des noms des membres des comités et de leurs fonctions et de tous changements au moment où ces changements se produiront.

- 14.04 Pendant les heures régulières de travail, les délégués seront excusés de leur travail pour une période de temps raisonnable pour s'occuper des affaires du Syndicat. Ces affaires devront se rapporter directement à l'interprétation et à l'exécution de la présente convention. Avant de quitter leur travail, les délégués devront obtenir la permission de leur superviseur ou contremaître. La permission sera sujette à l'obtention d'un remplaçant, si nécessaire. Les remplaçants des membres du comité seront rémunérés à des taux de salaire de base seulement.
- 14.05 Si l'on demande la tenue d'une réunion suivant une entente entre la Compagnie et tout autre comité reconnu du Syndicat, les membres du comité étant présents à la réunion seront rémunérés à leur taux horaires de base pour le temps que durera la réunion.

ARTICLE XV

RÈGLEMENT DES PLAINTES ET DES GRIEFS

- 15.01 Le syndicat, un employé ou un groupe d'employés, auront toujours le droit de soumettre des griefs à la Compagnie y compris les griefs concernant le renvoi ou la suspension. Ce qui a trait aux salaires, aux heures et aux conditions de travail, telles que traitées jusqu'à maintenant par les présentes, ne sera pas considéré comme plainte dans le sens propre du mot sauf lorsque son applicabilité devient un cas particulier, résultant en une question d'intérêt personnel pour l'employé ou les employés revendiquant les mêmes droits..
- 15.02 Un comité de griefs sera choisi pour représenter tous les employés visés par les présentes. Le Comité de Griefs devra se composer de trois (3) délégués syndicaux de l'établissement qui seront choisis par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'exécutif du Syndicat.
- 15.03 Il est convenu que les plaintes et les griefs découlant de l'exécution ou de l'interprétation de la présente convention seront réglés de la manière établie ci-dessous.
- 15.04 La marche à suivre de la procédure de règlement des griefs est la suivante:

Premièrement: Toute plainte ou tout griefs, touchant un ou plusieurs employés pourra être discuté avec le délégué syndical, et devront d'abord être soumis par écrit, par le ou les employés en cause, au Surintendant du dépôt ou au Directeur du Centre de distribution de Montréal si la plainte vient des manutentionnaires.

Le grief par écrit se rapportera, lorsqu'applicable, à la ou aux parties de la convention qui ont été prétendument violées. Le Surintendant du dépôt ou le Directeur du Centre de Distribution de Montréal rencontrera le ou les employés qui ont soumis le grief et les

représentants du Comité des Griefs de l'établissement dans les cinq (5) jours de travail ou dans le délai qui aura été fixé entre eux exception faite des samedis, dimanches et jours fériés, qui suivent la réception du grief par écrit. Le Surintendant du dépôt ou le Directeur du Centre de Distribution de Montréal fera connaître sa décision dans un délai de trois (3) jours, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés non compris, après la tenue de la réunion.

Deuxièmement, si le règlement n'est pas encore satisfaisant, mais dans les soixante (60) jours suivant la cause de la plainte, le Comité des Griefs du Syndicat (Local de l'établissement) pourra soumettre par écrit la plainte ou le grief au Directeur de l'exploitation. Le Directeur de l'exploitation ou son représentant fera connaître sa décision dans un délai de six (6) jours ouvrables, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés.

Troisièmement: Si les résultats ne sont pas encore satisfaisants, la question pourra être soumise à l'arbitrage (pourvu qu'une déclaration d'intention de recourir à l'arbitrage soit faite dans les trente (30) jours de la décision du Directeur de l'exploitation) de la manière suivante:

(a) La Compagnie et le Syndicat s'efforceront de choisir, dans les quarante (40) jours de la décision du Directeur de l'exploitation, un arbitre que les deux parties accepteront.

(b) Advenant que les parties ne puissent s'entendre sur le choix d'un arbitre, elles chargeront respectivement leurs personnes désignées à un Conseil d'arbitrage, comme souligné au sous-alinéa (c), de s'entendre entre eux sur le choix d'un arbitre dans un délai de cinquante (50) jours de la décision du Directeur de l'exploitation.

(c) Advenant qu'on ne puisse s'entendre sur le choix d'un arbitre, comme il est prévu aux sous-alinéa (a) et (b) ci-haut, la question controversée sera soumise à un conseil d'Arbitrage qui sera choisi dans un délai de soixante (60) jours de la décision du Directeur de l'exploitation. Ledit conseil d'Arbitrage se composera de trois (3) membres dont l'un choisi par la Compagnie, un par le Syndicat et un autre par le Ministre du Travail de la Province de Québec que l'on aura prié de nommer une personne impartiale.

15.05 Advenant que, soit le Syndicat, soit la Compagnie, ne choisit pas son membre du Conseil dans le délai prescrit à la présente clause, le Ministre du Travail de la Province de Québec sera alors prié de nommer ce membre.

15.06 La sentence de l'arbitre ou du Conseil d'Arbitrage selon le cas, devra être rendue dans un délai de trois (3) semaines de la fin de l'audience, ou dans le délai accepté d'un commun accord par les parties. La sentence de l'arbitrage ou, lorsqu'il s'agit du Conseil d'Arbitrage, de deux (2) membres du Conseil, sera sans appel et obligatoire et pour la Compagnie et le Syndicat s'engagent à s'y conformer.

- 15.07 L'arbitre ou le Conseil d'Arbitrage, selon le cas, n'auront pas le pouvoir de modifier aucune des stipulations de la présente convention, ni de remplacer des dispositions actuelles par de nouvelles, ni de rendre une sentence quelconque qui serait incompatible avec les stipulations de la présente convention.
- 15.08 Les honoraires de l'arbitre seront défrayés également par le Syndicat et la Compagnie. Pour ce qui est des honoraires des membres du Conseil d'Arbitrage, chaque partie défraiera son délégué et les honoraires du troisième membre impartial mentionné ci-haut seont à la charge de la Compagnie et du Syndicat et seront répartis également.
- 15.09 Après la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, les parties en question pourront être appuyées par le ou les employés concernés et tous les témoignages nécessaires et tous les arrangements raisonnables seront donnés et faits de façon à permettre aux parties en question d'avoir accès au dépôt pour considérer les opérations controversées et de consulter les témoins nécessaires.
- 15.10 L'arbitre ou le Conseil d'Arbitrage aura le droit de demander toute forme de mesure disciplinaire qui pourrait être moins sévère que celle imposée par la compagnie et le droit de demander le remboursement de toute ou d'une partie de la perte subie par un employé par suite d'une mesure disciplinaire.

ARTICLE XVI

TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 16.01 Afin d'afficher ses avis, le Syndicat se verra accorder l'usage de tableaux d'affichage, situés à des endroits opportuns, que les employés pourront voir en entrant et en quittant le lieu de leur travail. La compagnie réservera un espace sur ces tableaux d'affichage pour les affaires de l'Union.
- 16.02 Tous les avis à afficher, à l'exception des convocations aux réunions du Syndicat et des comités et des procès-verbaux de telles réunions, doivent d'abord être soumis au Surintendant du dépôt ou au Directeur du Centre de Distribution de Montréal.

ARTICLE XVIIUNIFORMES

17.01 Ainsi que normalement établi aux Annexes "B", "C" et "D", les uniformes seront fournis aux chauffeurs, aux manutentionnaires, aux hommes de dépôt et aux mécaniciens. Ceux-ci seront responsables de la propreté de leurs uniformes à un standard acceptable au Surintendant du dépôt. La Compagnie remboursera des frais de nettoyage à sec d'uniformes (sauf le blanchissage des chemises) jusqu'à remboursement maximum de:

A) Pour les chauffeurs et manutentionnaires:

190,00\$ pour l'année 1984

Ce montant sera payé à chaque chauffeur et manutentionnaire comme suit:

95,00\$ - le 1^{er} juin et

95,00\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

200,00\$ pour l'année 1985

Ce montant sera payé à chaque chauffeur comme suit:

100,00\$ - le 1^{er} juin et

100,00\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

210,00\$ pour l'année 1986

Ce montant sera payé à chaque chauffeur comme suit:

105,00\$ - le 1^{er} juin et

105,00\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

B) Pour les hommes de dépôt et les mécaniciens

75,00\$ pour l'année 1984

Ce montant sera payé à chaque homme de dépôt et mécanicien comme suit:

37,50\$ - le 1^{er} juin

37,50\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

80,00\$ pour l'année 1985

Ce montant sera payé à chaque homme de dépôt et mécanicien comme suit:

40,00\$ - le 1^{er} juin
40,00\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

85,00\$ pour l'année 1986

Ce montant sera payé à chaque homme de dépôt et mécanicien comme suit:

42,50\$ - le 1^{er} juin
42,50\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

ARTICLE XVIIIINDEMNITÉ ALIMENTAIRE

- 18.01 Un employé à qui l'on demande de travailler pour deux (2) heures ou plus immédiatement avant ses heures régulières de travail, ou après sa dernière heure de travail, recevra une indemnité alimentaire. Si l'on demande à un employé de travailler plus de six (6) heures précédant immédiatement ses heures régulières de travail ou après sa dernière heure de travail régulière, la Compagnie remboursera une somme additionnelle comme indemnité alimentaire. Ceci sera aussi mis en vigueur pour les jours fériés pendant ou en dehors des heures de travail régulier.
- 18.02 Il faut bien se rappeler que l'indemnité alimentaire ne remplace pas la rémunération des heures supplémentaires, et ne pas confondre avec cette dernière. En outre, aucune rémunération aux taux des heures supplémentaires ne sera accordée pour le temps consacré au repas de l'employé.

ARTICLE XIXSÉCURITÉ ET SANTÉ

- 19.01 La compagnie prendra toutes les dispositions raisonnables en vue d'assurer la sécurité et la santé de ses employés pendant les heures d'emploi. De tels moyens de protection et un uniforme approprié qui se doit d'être porté, comme le préconise la Compagnie, et de tels équipements sont nécessaires pour prévenir des blessures aux employés, seront fournis par la compagnie.
- 19.02 La compagnie assurera un service approprié de premiers soins et des nécessaires médicaux à des endroits accessibles dans ses locaux et ses véhicules, et la Compagnie encouragera et s'occupera de procurer aux employés une instruction qualifiée de premiers soins.
- 19.03 La Compagnie accepte de remettre aux employés le nom générique et toute information pertinente en sa possession concernant toute substance utilisée sur les lieux de travail des employés.
- 19.04 La Compagnie continuera également à produire et à remettre aux employés, l'information concernant les substances dangereuses existant sur les lieux de travail et d'aviser le comité de sécurité et de santé de même que les employés des mesures et des précautions qu'elle entend aussi prendre pour protéger leur santé et leur sécurité.

ARTICLE XXGRÈVES ET FERMETURES D'ATELIER (LOCKOUTS)

- 20.01 Il n'y aura pas de grève, ni de fermetures d'ateliers (lockout) pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE XXIOBSERVATION DE LA LOI

- 21.01 Nonobstant tout ce qui est contenu dans la présente convention, la Compagnie sera toujours libre de se conformer à toutes décisions des gouvernements, fédéral et provincial. ayant trait à l'objet des présentes et de telles observations de la loi par la Compagnie sera considéré comme l'exécution et non la violation des présentes.

ARTICLE XXII

VALIDITÉ

22.01 Si un tribunal considérait une partie de la présente convention non valide, une telle décision ne devra pas rendre non valide toute autre partie de la présente convention.

ANNEXE "A"

TAUX DES SALAIRES HORAIRES

	<u>Fév. 1/84</u>	<u>Fév. 1/85</u>	<u>Fév. 1/86</u>
CHAUFFEURS			
Début	13,13	13,66	OUVERTURE
6 mois	13,86	14,41	Art. 3.02
12 mois	14,59	15,17	
PREMIER MÉCANICIEN			
Début	14,66	15,25	
6 mois	15,43	16,05	
12 mois	-	-	Art. 3.02
MÉCANICIEN MAÎTRE			
Début	13,41	13,95	
6 mois	14,16	14,73	
12 mois	14,90	15,50	Art. 3.02
MÉCANICIEN "A"			
Début	12,91	13,43	
6 mois	13,63	14,18	
12 mois	14,35	14,92	Art. 3.02
MÉCANICIEN "B"			
Début	11,81	12,28	
6 mois	12,47	12,97	
12 mois	13,12	13,64	Art. 3.02
HOMME DE SERVICE			
Début	11,15	11,60	
6 mois	11,76	12,23	
12 mois	12,39	12,89	Art. 3.02
PREMIER HOMME DE DÉPÔT			
Début	14,66	15,25	
6 mois	15,43	16,05	
12 mois	-	-	Art. 3.02
HOMME DE DÉPÔT			
Début	13,21	13,74	
6 mois	13,95	14,51	
12 mois	14,68	15,27	Art. 3.02
MANUTENTIONNAIRE			
Début	12,51	13,01	
6 mois	13,21	13,74	
12 mois	14,00	14,67	Art. 3.02

ANNEXE "B"

UNIFORMES DES CHAUFFEURS

CASQUETTE	- Une casquette d'hiver et une d'été par année sont remises avec l'uniforme saisonnier. - Un imperméable pour casquette d'été.
CRAVATE NOIRE	- Deux par année.
PANTALON	- Deux par an; été ou hiver au choix, les chauffeurs de camion à boîte (flat truck) auront droit à une paire supplémentaire par an.
CHEMISE BLEU PÂLE	- Six par année d'hiver ou d'été
CHANDAIL OU VESTE	- Un ou une par année
BLOUSON	- Un d'été et un d'hiver
ANORAK	- À compter du 1 ^{er} février 1985, l'anorak sera fourni à chaque chauffeur à tous les deux (2) ans.
IMPERMÉABLE	- Un tous les cinq (5) ans

AUTRES

La compagnie permettra la substitution d'articles d'uniformes à valeur égale.

La compagnie fournira aux employés visés dans cette convention les chaussures de sécurité requises selon le besoin de chacun. Le superviseur devra juger du bien fondé de chaque demande de remplacement de chaussures de sécurité et émettra un bon d'autorisation à l'employé intéressé. Le dépôt paiera directement le fournisseur.

L'employé devra s'assurer de porter en tout temps les nouvelles chaussures et remettre les chaussures endommagées à son supérieur.

ANNEXE "C"

UNIFORMES DES MANUTENTIONNAIRES

CASQUETTE

- Une casquette d'hiver et une d'été par année sont remises avec l'uniforme saisonnier.

CRAVATE NOIRE

- Deux par année.

PANTALON

- Trois par an remis avec l'uniforme saisonnier

BLOUSON

- Un d'été et un d'hiver par année

CHEMISE

- Six par année d'hiver et d'été

CHANDAIL

- Un par année

ANORAK

- A compter du 1^{er} février 1985, l'anorak sera fourni à chaque manutentionnaire à tous les deux (2) ans.

ANNEXE "D"

UNIFORMES DES MÉCANICIENS ET HOMMES DE COUR

PANTALON

- deux (2) par année

BLOUSON

- Un d'été à compter du 1^{er} février 1985

CHEMISES

- Quatre (4) par année

CHANDAIL OU VESTE

- Un ou une (1) par année

ANORAK

- 1) À compter du 1^{er} février 1985, l'anorak sera fourni à chaque mécanicien à tous les deux (2) ans.
- 2) À compter du 1^{er} février 1985, l'anorak ou un ensemble d'autoneige sera fourni à chaque homme de dépôt à tous les deux (2) ans.

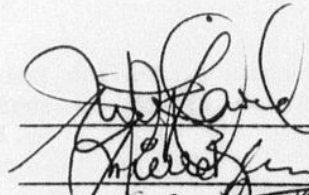
AUTRES

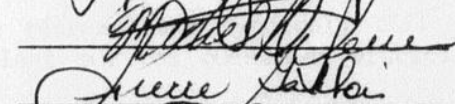
- Des imperméables seront fournis comme équipement de dépôt à l'usage des hommes de dépôt et des mécaniciens.

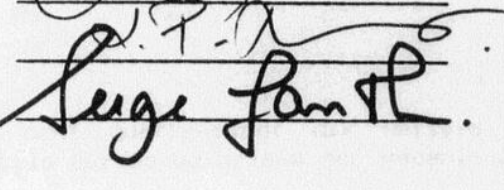
TÉMOINS

EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a fait signer la présente convention par les représentants dûment autorisés, le 29 mai 1984.

SHELL CANADA LIMITÉE

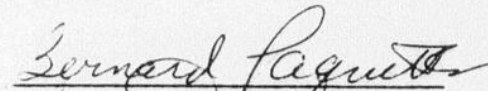


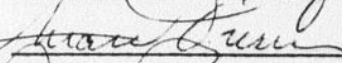


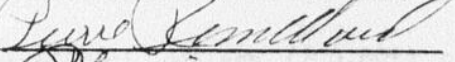


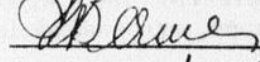
Serge Janst.

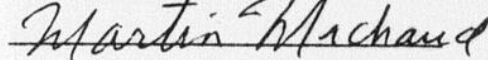
LES TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE DU CANADA











Martin Michaud

COPIE CONFORME
TRUE COPY


CLARKSON, TÉTRAULT

P.P.

Le 29 mai 1984

Lettre d'entente entre Les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, local 2 et Shell Canada Limitée, Dépôt de Montréal et les Centre de Distribution de Montréal

Il est convenu, pour la durée de la convention collective signée le 29 mai 1984 que les points suivants seront administrés en dehors de la convention collective et ne feront pas partie de celle-ci.

1. L'employé pourra être accompagné par un représentant syndical, s'il le désire, quand il rencontrera son surveillant sur des questions disciplinaires.

2. ALLOCATION POUR OUTILS 1^{er} FÉVRIER 1984

La compagnie paiera une allocation de cent quatre-vingt dix dollars (190,00\$) par année pour remplacer les outils perdus ou brisés des mécaniciens. Ceci sera payable comme suit:

95,00\$ - le 1^{er} juin
95,00\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus.

ALLOCATION POUR OUTILS 1^{er} FÉVRIER 1985

La compagnie paiera une allocation de deux cent dollars (200,00\$) par année pour remplacer les outils perdus ou brisés des mécaniciens. Ceci sera payable comme suit:

100,00\$ - le 1^{er} juin
100,00\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus.

ALLOCATION POUR OUTILS 1^{er} FÉVRIER 1986

La compagnie paiera une allocation de deux cent dix (210,00\$) par année pour remplacer les outils perdus ou brisés des mécaniciens. Ceci sera payable comme suit:

105,00\$ - le 1^{er} juin
105,00\$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

3. ALLOCATION DE TRANSPORT

Une allocation de transport de six dollars (6,00\$) effective le 1^{er} février 1984, de six et cinquante (6,50\$) effective le 1^{er} février 1985 et de six et soixante-quinze (6,75\$) effective le 1^{er} février 1986 sera payée lors de tout appel d'urgence incluant les jours fériés.

4. REPAS PENDANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Tel que décrit à la clause 18.01, la compagnie paiera une indemnité alimentaire de sept dollars (7,00\$) effectif le 1^{er} février 1984, de sept dollars et cinquante (7,50\$) effectif le 1^{er} février 1985 et sept dollars soixante-quinze (7,75\$) effectif le 1^{er} février 1986.

5. Lorsque requis par la Compagnie, un employé auquel on demande de changer de sa cédule normale à un nouvelle cédule, recevra pour la première journée de travail, deux fois son taux régulier.
6. La Compagnie consent à rembourser aux employés visés par cette convention collective la différence que doit payer l'employé entre un verre correcteur ordinaire et un verre correcteur sécuritaire sur présentation de reçus.

7. CHOIX DE CAMIONS FIXES SUR LE VÉHICULE FOURNISSANT LA FORCE MOTRICE (TRACTEUR)

Il est convenu que la Compagnie s'efforcera d'appliquer ceci avec quelques exceptions (produits chimiques et lub oils).

Les horaires de travail et les privilèges de "booking" seront affichés annuellement à l'automne et pour être plus efficace, au plus tard le 1^{er} novembre. Si une ouverture se présente dans une équipe donnée, les membres de cette équipe, par ordre d'ancienneté, auront la possibilité de se présenter au poste libre. Il est entendu que le "booking" pourra se faire au printemps mais ceci pour fin de flexibilité.

8. PROCÉDURES RELATIVES AU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

a) Appels d'urgence

La liste des chauffeur est réparties en six groupes distincts, trois pour le travail de jour et trois pour le travail de nuit. Le répartiteur appelle le chauffeur dont le nom apparaît en tête de la liste du groupe en congé (il y a toujours une équipe de nuit et une de jour en congé). S'il n'y a pas de réponse, le nom du chauffeur n'est pas reporté au bas de la liste. Le répartiteur téléphone alors à celui dont le nom suit et ainsi de suite. Lorsqu'un chauffeur se présente à son travail pour au moins 7 heures à temps double son nom est automatiquement reporté à la fin de la liste et le cycle recommence.

Si un chauffeur refuse ou est incapable d'accepter un appel d'urgence son nom est automatiquement reporté à la fin de la liste. En outre, si quelqu'un d'autre que le chauffeur répond et qu'on lui apprend la raison de l'appel mais que le chauffeur ne peut être rejoint dans un délai raisonnable, fixé par le répartiteur, son nom passe en fin de liste. S'il est impossible de rejoindre un chauffeur de nuit on appelle un chauffeur de jour en remplacement. Le nom de celui-ci ne passe pas en fin de liste. Il en est de même lorsqu'un homme de nuit doit répondre à un appel de jour. Si un chauffeur était malade lors de la dernière journée de travail avant ce congé, il n'est pas admissible au temps supplémentaire mais son nom ne descend pas sur la liste.

b) Appels d'urgence le dimanche

On choisit des chauffeurs qui étaient de service le samedi précédent.

c) Appels d'urgence les jours fériés

On choisit des chauffeurs qui normalement sont cédulés ce jour-là.

d) Pour les appels du dimanche et les jours fériés, une liste sera affichée où les chauffeurs désirent y travailler devront inscrire leurs noms. Le premier choix sera donné au chauffeur dont le nom est en tête de liste ayant le plus d'ancienneté des deux groupes. Ensuite, on alternera d'un groupe à l'autre.

e) Tout délégué syndical qui est appelé pour du temps supplémentaire lors d'une journée où il y a assemblée avec la Compagnie ne perdra pas son tour sur la liste d'appels d'urgence.

9. Lors d'un affichage pour un poste vacant régulier sur lequel aucun candidat n'a appliqué, la compagnie pourra, lorsque possible et requis, inclure à même un deuxième affichage, une technicalité permettant aux candidats intéressés, de combler ledit poste vacant, avec possibilité de retour à son ancien emploi, pendant une période maximale de soixante (60) jours de calendrier. Un candidat ne pourra toutefois, se prévaloir qu'une seule fois de cette dite technicalité, pour une classe donnée, mais pourra en tout temps appliquer de façon permanente sur le poste, lors d'un affichage subséquent.

10. La Compagnie s'efforcera de faire passer les examens médicaux en dehors des heures cédulées ou en début de journée. Lorsque l'examen se fait en dehors des heures de travail, un minimum de quatre (4) heures à taux simple sera payé à l'employé. Si un délai de la part de la clinique empêche l'examen à l'intérieur de ces quatre (4) heures, l'employé devra aviser immédiatement son surveillant. Les heures additionnelles, sur approbation du surveillant, seront alors aussi payées à taux simple. La compagnie défraiera aussi les frais de stationnement, sur présentation de reçu.

11. Lorsque, dans les cas exceptionnels le fournisseur approuvé, de chaussures de sécurité ne peut satisfaire les besoins de confort d'un employé, celui-ci sera dirigé avec l'approbation de son surveillant, vers un deuxième fournisseur approuvé.

12. La Compagnie fournira au syndicat une liste d'ancienneté d'établissement et une liste d'ancienneté de classe de tous les employés régis par la convention collective de l'établissement.

SHELL CANADA LIMITÉE

LES TRAVAILLEURS UNIS DU
PÉTROLE DU CANADA - LOCAL 2

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

J.P. [Signature]

[Signature]

Bernard Laguerre

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Martin Michaud

(3204-04)
DÉPÔT
5455-1

Dépôt N°:

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-17613-02
Date	Signature: v.détails	Reception: 86-10-17
	Durée: 2x	Nombre de salariés régis par la convention collective: 10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Travailleurs Unis du Pétrole du Canada local 2 - United Oil Workers of Canada local 2 35 rue Marien Montréal-Est, QC. H1B 4T8	<input type="checkbox"/> Déposant Shell Canada Limitée C.P. 430 Succursale IB Montréal, QC. H3B 3K2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Produits Shell Canada Ltée Att: P.A. Cartier 10501 rue Sherbrooke E. Montréal-Est, QC. H1B 1B3	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>6089 (8)</u> Affiliation: <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
Voir au verso pour les codes →

Remarques

-Article 39 déposé au Ministère pour modification du nom de l'employeur.
-ENTENTES: Modifications à la convention collective en vigueur:
Annexe 1 et paragraphe 1:02 signée le: 86-09-17
Taux salarial signée le: 86-09-16

E.V. Pour ses établissements suivants:
Centre de Distribution de Mtl
10575 E. boul. Henri-Bourassa
Dépôt de Montréal
10605 E. boul. Henri-Bourassa, Mtl

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg	86-11-20

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

003(113) RECHERCHE

<p><u>Produits Shell Canada Limitée</u></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p>	<p><u>Travailleurs Unis du Pétrole du Canada - Local 2</u></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p>
---	--

PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
PRODUITS SHELL CANADA LIMITEE
ET

LES TRAVAILLEURS UNIS DU PETROLE DU CANADA - LOCAL 2
LE CENTRE THERMOSHELL DE MONTREAL

Ce protocole d'entente s'applique à tous les employés figurant sur la liste de paye le jour de la signature.

Il est convenu que l'accord pour les années 1984-1987 consistera en la convention de travail entre les parties sus-mentionnées signée le 31 mai 1984 et comportant les modifications suivantes:

No. 1 L'annexe I est modifiée afin de refléter un rajustement de 2% apporté aux taux de base à compter du 1er février 1986 comme suit:

CHAUFFEURS

DEBUT	13,63 \$ / heure
Après 6 mois	14,35 \$ / heure

No. 2 Le paragraphe 1.02 est annulé.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé ce protocole d'entente ce 17ième jour de septembre 1986.

Produits Shell Canada Limitée

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Travailleurs Unis du Pétrole
du Canada -
Local 2

[Signature]
[Signature]

de 10:17 14 15

Produits Shell Canada
Travailleurs Unis du Pétrole
du Canada -
Local 2

'86 OCT 17 14 15

12

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

PRODUITS SHELL CANADA LIMITÉE

ET

LES TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE DU CANADA - LOCAL 2

LE DÉPÔT DE MONTRÉAL ET LE CENTRE DE DISTRIBUTION DE MONTRÉAL

En accord avec l'article 3.02 de la convention collective de travail signée le 29^{ieme} jour de mai 1984, entre Produits Shell Canada Limitée et les Travailleurs unis du pétrole du Canada - local 2 et suite à la demande de réouverture du contrat par les Travailleurs unis du pétrole du Canada - local 2 datée de novembre 1985, et tel que discuté lors des rencontres entre le comité de direction de la compagnie, les

13 décembre	1985
14 janvier	1986
31 janvier	1986
13 mars	1986
29 mai	1986
22 juillet	1986
16 septembre	1986

il est proposé et convenu que:

- A) le taux des salaires horaires des hommes de dépôt de Montréal et des manutentionnaires du centre de distribution de Montréal, sera augmenté de 4 % par rapport aux taux de base en vigueur au 1^{er} février 1985;
- B) le taux des salaires horaires des mécaniciens (toute classification) et des chauffeurs du dépôt et du centre de distribution de Montréal, sera augmenté de 2 % par rapport aux taux de base en vigueur au 1^{er} février 1985;

Ces taux de salaires modifiés sont applicables à compter du 1^{er} février 1986.

Ce protocole d'entente s'applique à tous les employés figurant sur la liste de paie le jour de la signature de cette entente.

Toute autre partie de la présente convention, demeure inchangée jusqu'à la date d'expiration du 31 janvier 1987.

ANNEXE "A"

TAUX DES SALAIRES HORAIRES

CHAUFFEURS

AOÛT 1/86

Début	13,93 \$
6 mois	14,70
12 mois	15,47

PREMIER MÉCANICIEN

Début	15,56 \$
6 mois	16,37
12 mois	-

MÉCANICIEN MAÎTRE

Début	14,23 \$
6 mois	15,02
12 mois	15,81

MÉCANICIEN "A"

Début	13,70 \$
6 mois	14,46
12 mois	15,22

MÉCANICIEN "B"

Début	12,53 \$
6 mois	13,23
12 mois	13,91

HOMMES DE SERVICE

Début	11,83 \$
6 mois	12,47
12 mois	13,15

PREMIER HOMME DE DÉPÔT

Début	15,86 \$
6 mois	16,69
12 mois	-

HOMME DE DÉPÔT

Début	14,29 \$
6 mois	15,09
12 mois	15,88

MANUTENTIONNAIRE

Début	13,53 \$
6 mois	14,29
12 mois	15,26

En foi de quoi, les parties présentes ont signé ce mémoire d'entente ce
16^{ième} jour de septembre 1986.

PRODUITS SHELL DU CANADA LTÉE

TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE DU CANADA
Local 2

James Smith

Paul Gray

W. Stobbe

Georges Gauthier

J. Gauthier

Alain

Juvel Simard

Donald Brindley

Martin Macdonald

St. Paul

Joseph
