

No.

2898-13

NOM

Texaco Canada Inc.

M-2898-13

'83 MAI 17 11 41
'83 JUIN -4 15 56

Francine

CONVENTION

entre

TEXACO CANADA INC.

et

TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE DU CANADA

Local 5

TERMINAL DE VENTES

DE MONTRÉAL-EST

250

1983 - 1984



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
I	Reconnaissance	1
II	Durée de la Convention	2
III	Membres du Syndicat	3
IV	Grèves et Lock-Outs	4
V	Renvoi-Suspension ou Démission	4
VI	Règlements des Différends et Griefs	5
VII	Droits de la Direction de la Compagnie	10
VIII	Vacances	11
IX	Congés	13
X	Absences avec Permission	15
XI	Ancienneté	17
XII	Heures de Travail	19
XIII	Temps Supplémentaires et Appels Spéciaux	21
XIV	Examens Médicaux	22
XV	Sécurité	24
XVI	Divers	24
XVII	Obligation de la Compagnie de se Soumettre à la Loi	25
XVIII	Validité	25
XIX	Échelles des Salaires	26
XX	Avis Relatif à Cette Convention	29

ARTICLE I

RECONNAISSANCE

- 1.01 La présente convention s'applique à tous les employés inclus dans l'unité de négociation, telle que reconnue en vertu du Code du Travail de la Province de Québec, selon la décision rendu le 1er novembre 1977 à savoir: "Tous les employés de bureau, salariées au sens du Code du Travail, à l'emploi de Texaco Canada Inc. à son établissement: 10,175, Notre Dame Est, Montréal-Est (Québec), à l'exception des répartiteurs, la secrétaire du Directeur du Dépôt de Vente et les employés occasionnels.
- 1.02 Par la présente, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif pour et au nom des employés de la Compagnie tel que présité.
- 1.03 La Compagnie recevra la comité Syndical dûment élu, composé de trois (3) membres à condition que les membres d'un tel comité soient des employés de la Compagnie dans les catégories mentionnées ci-dessus et comptant au moins un (1) an de service. Un représentant de la Centrale pourra accompagner les membres du Comité Syndical pour poursuivre une négociation collective au sujet des taux de paye, heures de travail et autres conditions de travail et lors de griefs tels que définis à l'article VI, Item 6.04 de la présente convention.

- 1.04 La Compagnie reconnaîtra deux (2) délégués d'atelier, ou leur substitut dans le cas où ils seraient absents, que devront être des employés de la Compagnie n'ayant pas moins d'un (1) an de service, et membre du Syndicat en bonne et due forme, comme représentants des employés couverts par cette convention collective. Ils devront être élus par les employés membres de l'unité de négociation.

ARTICLE II

DURÉE DE LA CONVENTION

- 2.01 La convention sera en vigueur pour la période du 15 avril 1983 jusqu'au 14 avril 1984 inclusivement et sera ensuite renouvelée automatiquement d'année en année, pourvu cependant que chacune des parties puisse y mettre fin, en donnant à l'autre partie un avis écrit de pas plus de cent-vingt (120) jours ni moins de trente (30) jours avant le 14 avril 1984 ou l'expiration d'aucune période subséquente de douze (12) mois; la première de toute période semblable commençant le 15 avril 1984. A l'intérieur de cette dite période de pas plus de (120) cent-vingt jours ni moins de trente (30) jours les deux parties conviennent, sur demande écrite d'une partie de se rencontrer afin de considérer mutuellement d'après quels termes et conditions cette convention peut être amendée et prolongée au lieu d'être terminée.
- 2.02 Si un avis écrit est donnée conformément à l'article 2.01, les deux parties doivent se rencontrer dans les quinze (15) jours civils suivant réception de l'avis par la partie informée, afin de commencer les négociations.

ARTICLE III

MEMBRES DU SYNDICAT

NON-DISCRIMINATION

- 3.01 Aucune discrimination ne peut être exercée contre un membre du Syndicat par un employé de la Compagnie exerçant des fonctions de supervision.
- 3.02 Les cent quatre-vingt (180) premiers jours consécutifs d'emploi d'un employés seront considérés comme période d'essai et si la Compagnie jugeait sage de se dispenser des services d'un employés durant ce temps, une action semblable ne fera pas l'objet d'un grief selon l'Article V de la présente convention.
- 3.03 Le Syndicat accepte que ni lui ni aucun de ses officiers ou membres n'intimidera ou n'usera de coercition envers les employés pour qu'ils deviennent membres du Syndicat.
- 3.04 La Compagnie doit retenir mensuellement sur le salaire de tout employé faisant partie de l'unité de négociation, une somme décrétée de temps à autre par le Syndicat, à titre de cotisation, tel que stipulé dans l'article 38 du Code du Travail. Toutes les déductions seront faites durant la première période de paye du mois, et les sommes déduites, accompagnées de la liste de ceux pour qui des déductions auront été faites seront envoyés au Trésorier du Syndicat pas plus tard que le 25ième jour du mois durant lequel de telles déductions auront été faites.

ARTICLE IV

GRÈVE ET LOCK-OUTS

- 4.01 Il est convenu qu'il n'y aura pas de grève, piquetage, ralentissement ou arrêt de travail, soit complet ou partiel, de la part du Syndicat ou de toute syndiqué pendant la durée de la présente Convention et il n'y aura de la part de la Compagnie aucun lock-out contre le Syndicat ou tout syndiqué pendant la durée de la présente Convention.
- 4.02 La Compagnie a et se réserve le droit d'imposer une mesure disciplinaire appropriée incluant une suspension et/ou un congédiement pour tout employé qui pratique ou organise toute grève, piquetage, ralentissement ou arrêt de travail, soit complet ou partiel, pendant la durée de la présente Convention.

ARTICLE V

RENOI-SUSPENSION OU DÉMISSION

- 5.01 Dans tous les cas de plainte provenant de prétendu renvoi injustifié ou suspension, la plainte devra être présentée par écrit au Directeur du Terminal de Ventes par l'employé ou son représentant, dans les sept (7) jours civils de la réception de l'avis du renvoi ou de la suspension. Par la suite, les procédures décrites dans l'article VI s'appliqueront.
- 5.02 Quant un employé est renvoyé ou démissionne, il perd immédiatement tous ses droits et avantages d'employé, sujet à ses

droits stipulés dans l'article 5.01. Quand il est suspendu, un employé perd tous ses droit à un salaire au cours de la période de suspension mais ne perd pas ses autres droits et avantages d'employé.

- 5.03 A la suite d'une décision prise selon l'Article VI, si l'employé congédié est déclaré n'avoir pas commis l'acte ou l'omission qui a causé son renvoi, ou si le congédiement d'un employé constitue une discrimination au sens de l'article 3.01, il sera rétabli dans ses fonctions à la Compagnie et aura droit à tous les droits et avantages comme s'il n'avait pas été congédié et recevra son plein salaire au taux ordinaire pour tout le temps de travail perdu.
- 5.04 A la suite d'une décision prise selon l'Article VI, si l'employé suspendu est déclaré n'avoir pas commis l'acte ou l'omission qui a causé sa suspension, ou si la suspension d'un employé constitue une discrimination au sens de l'article 3.01, il recevra son plein salaire au taux ordinaire pour tout le temps perdu.
- 5.05 La Compagnie se réserve le droit de congédier ou suspendre un employé pour une cause juste.

ARTICLE VI

RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDS ET GRIEFS

- 6.01 Les parties à la présentes sont d'accord qu'il est extrêmement important de régler les différends et les griefs aussi rapidement que possible.

6.02 Si un employé, ou un groupe d'employé pense avoir été traité injustement ou lésé par l'application d'un article spécifique de la présente convention, il peut en discuter avec le Directeur du Terminal de Ventes (accompagné de son délégué Syndical, s'il le désire). Si l'employé n'obtient pas de règlement satisfaisant, la procédure de règlement de griefs expliquée di-dessous peut être suivie. Aucun grief ne sera considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme.

6.03 ÉTAPE NO. 1

Il peut présenter un grief, par écrit, au Directeur du Terminal de Ventes ou à son représentant, dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de l'incident faisant l'objet du grief, excepté comme convenu dans l'article V (5.01). Le Directeur du Terminal de Ventes, ou son représentant rendra une décision, par écrit, dans les sept (7) jours civils suivant la présentation du grief écrit.

ÉTAPE NO. 2

S'il n'obtient pas satisfaction en vertu de l'étape numéro 1, le cas peut-être soumis par écrit, au Directeur Régional dans les sept (7) jours civils suivant la décision du Directeur du terminal de Ventes, ou son représentant, en spécifiant l'article de cette convention qu'il croit avoir été violé, et en donnant les renseignements justifiant son grief. Si l'employé le désire, dans sa présentation, il peut demander que le grief soit étudié conjointement par le Comité Syndical des griefs et par le Directeur

Régional ou ses délégués, qui devront se réunir dans les sept (7) jours civils suivant la dite requête afin discuter du grief et tenter d'arriver à une décision juste.

RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDS ET GRIEFS (suite)

Le Comité Syndical des griefs sera composé de pas plus de trois (3) membres du Syndicat qui devront être employés de la Compagnie avec au moins un (1) an de service. Un représentant de la Centrale de la T.U.P.C. peut assister à la rencontre, à la demande de l'une ou l'autre partie.

Le Directeur Régional rendra une décision par écrit, dans les sept (7) jours civils suivant la date où le grief lui a été soumis, ou dans les sept (7) jours civils suivant l'étude conjointe du cas par le Comité Syndical et la Compagnie.

6.05 ÉTAPE NO. 3

S'il n'y a pas eu satisfaction dans l'étape numéro deux (2) l'employé ou son représentant peut faire appel par écrit au Directeur Général en charge du Département des Ventes, dans les quatorze (14) jours civils de la décision du Directeur Régional, lui donnant les renseignements et faits, et en faisant parvenir au Directeur Régional copie de tout document envoyé au Vice-Président.

Le Directeur Général en charge du Département des Ventes devra rendre sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours civils suivant.

6.06 ÉTAPE NO. 4

Au cas où les parties ne seraient pas capables de s'entendre, la question en litige peut-être soumise à un Conseil d'arbitrage dans les quatorze (14) jours civils de la décision du Directeur Général. Le Conseil d'arbitrage sera formé d'une personne désignée par la Compagnie, une personne désignée par le Syndicat et une troisième qui agira comme Président, choisie par les deux autres membres du Conseil.

6.07 La partie qui demande l'arbitrage fera sa demande par écrit et l'adressera à l'autre partie désignant, en même temps son candidat au Conseil d'arbitrage. Dans les sept (7) jours suivant la demande l'autre partie désignera son candidat au Conseil d'arbitrage. Aucune personne ne sera choisie comme membre du Conseil d'arbitrage si elle a été directement mêlée à des tentatives de règlement du grief.

6.08 Si le candidat de la Compagnie et le candidat du Syndicat au Conseil d'arbitrage ne réussissent pas à s'entendre sur le choix du Président, l'une ou l'autre peut demander au Ministère Provincial du Travail et de la Main d'Oeuvre de nommer un président impartial.

6.09 Le jugement majoritaire du Conseil d'arbitrage, formé de la façon ci-dessus, sera finale et engagera les deux parties.

- 6.10 Si un conseil d'arbitrage n'est pas nommé dans les 90 jours civils à laquelle la demande d'arbitrage a été soumise ou si aucune demande n'a été faite au Ministère Provincial du Travail et de la Main d'Oeuvre relativement à la nomination d'un conseil d'arbitrage, le grief sera considéré comme abandonné.

RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDS ET GRIEFS (suite)

- 6.11 On ne pourra soumettre au Conseil d'arbitrage un grief qui n'aura pas été dûment étudié auparavant en vertu de chaque étape de la procédure de règlement des griefs. Un employé ne sera pas privé du recours à la procédure de griefs s'il est absent de son travail avec permission.
- 6.12 Le conseil d'arbitrage n'aura pas le pouvoir de changer, modifier, rejeter, ajouter ou rayer aucune des dispositions de la présente Convention, ni n'aura le droit de prendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente Convention.
- 6.13 Chaque partie consent à défrayer les dépenses de l'arbitre nommé par elle et les parties devront se partager les dépenses du Président du Conseil d'arbitrage.
- 6.14 A n'importe quelle phase de l'étude du grief, y compris lors de l'arbitrage, les parties impliquées pourront obtenir le concours de l'employé ou des employés concernés, et de tous les témoins nécessaires, l'on prendra toutes les dispositions raisonnables pour donner aux parties impliquées accès à l'usine afin qu'elles puissent examiner les pièces ou opérations qui font l'objet du différend et s'entretenir avec les témoins nécessaires.

- 6.15 Si, à un moment quelconque, au cours de l'étude du grief, on en arrive à une entente réglant le grief, le ou les représentants de la Compagnie et l'employé, ainsi que ses représentants, s'il y a lieu qui étaient présents au moment où l'entente a été conclue, rédigeront et signeront un mémorandum au sujet de l'entente intervenue. Toute entente ainsi conclue sera finale et engagera les deux parties intéressées au litige.
- 6.16 Les règles suivantes s'appliqueront dans le compte des jours pour l'application de l'article VI ayant trait aux Règlements des différends et griefs.
1. Le jour de l'incident ou le grief débute ne sera pas compté, mais la dernière journée le sera.
 2. Un congé statutaire reconnu dans cette convention ne sera pas compté pour fin de calcul.

ARTICLE VII

DROITS DE LA DIRECTION DE LA COMPAGNIE

- 7.01 Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie d'embaucher, promouvoir, dégrader, transférer ou mettre à pied dû à un manque de travail, suspendre ou prendre des mesures disciplinaires ou congédier un employé pour raisons justes, sujet toutefois au droit de l'employé ou d'un groupe d'employés concernés, de loger un grief de la façon et dans les mesures prévues dans la présente.

- 7.02 Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie d'opérer et de gérer son entreprise dans toutes ses phases selon ses obligations et de faire ou de changer de temps à autre les règlements à suivre par les employés, lesquels règlements ne devront pas entrer en conflit avec les provisions de cette Convention.

ARTICLE VIII

VACANCES

- 8.01 Un employé aura droit à une vacance annuelle de trois (3) semaines payées après une année de service actif, exclusif et continu. Commencant avec l'année civile au cours de la quelle un employé atteint le dixième (10) anniversaire de service continu, il aura droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées. Commencant avec l'année civile au cours de laquelle il atteint son vingtième (20) anniversaire de service continu, l'employé aura droit à cinq (5) semaines de vacances annuelles payées. Commencant avec l'année civile au cours de laquelle il atteint son vingt-cinquième (25) anniversaire de service continu, l'employé aura droit à six (6) semaines de vacances annuelles payées.
- 8.02 Les vacances seront accordées et prises annuellement et ne peuvent pas être accumulées. Le taux de paye des employés en vacances sera le taux payé par la Compagnie pour la classification du travail auquel ils sont régulièrement assignés au moment où ils prennent leurs vacances.

- 8.03 Si, durant la période de vacances d'un employé, un des jours de congé spécifiés dans la présente convention est observé par la Compagnie un jour où l'employé aurait ordinairement travaillé, un tel congé ne doit pas compter comme faisant partie de la vacance. L'employé recevra un jour supplémentaire de vacances aussi rapidement que possible après la période de vacances, à une date convenant mutuellement à l'opération du Terminal et à l'employé, où il pourra recevoir rémunération à la place du congé.
- 8.04 Le temps des vacances sera déterminé par la Compagnie mais dans la détermination des périodes de vacances, la Compagnie devra prendre autant que possible en considération les demandes et donner la préférence aux employés seniors. La cédule des vacances devra être affichée pour le 1er mars de chaque année et être suivie autant que possible à l'exception des cas de maladie, d'accident ou de conditions urgentes.
- 8.05 Si un employé laissait la Compagnie après avoir complété une année complète de service et n'avait pas reçu de vacances pour la période correspondante, il recevra une allocation de vacances basées sur la période de travail depuis la date d'embauchement ou l'anniversaire de la date d'embauchement selon le cas. Si un employé laissait la Compagnie avant d'avoir complété une année entière de service, il recevra une allocation de vacances de quatre (4)% du salaire total gagné durant la période de travail.

- 8.06 A l'exception de ce qui est prévu dans l'article VIII, l'administration des vacances sera conform aux règlements du Plan de Vacances de la Compagnie.

ARTICLE IX

CONGÉS

- 9.01 Les employés concernés par cette Convention recevront, sujet aux provisions du second paragraphe de l'Article 9.01, l'équivalent de onze (11) congés reconnus avec payeau taux normal de chaque année. Au cas où ce congé est observé un jour autre que celui de la date exacte où il tombe, le jour où ce congé sera observé sera considéré comme étant le congé. Les onze (11) congés reconnus par la Compagnie seront les suivants:-

Jour de l'an	Le Premier lundi du
Le Lendemain du	mois d'août
Jour de l'an	
La Fête du Travail	

Vendredi Saint	La Fête de l'action
	de Grâce

La Fête de la Reine

Noel

St. Jean Baptiste	"Boxing Day"
-------------------	--------------

Le Jour du Dominion

L'indemnisation d'un tel congé ne sera pas payé à un employé:-

- 1) Si un employé est cédulé pour travailler le jour du congé mais ne travaille pas.
- 2) Si l'employé est absent le dernier jour de travail cédulé précédant le congé reconnu ou le premier jour cédulé suivant ce congé, si une telle absence est inexcusée.
- 3) Si un employé est en permission d'absence pour quelque raison.

Quand un congé reconnu est observé une journée où un employé n'est pas cédulé pour travailler et s'il est obligé de travailler, il sera payé temps double pour toutes les heures travaillées, en plus de recevoir sa paye normale au taux régulier pour le congé en question, mais son travail durant un tel jour ne devra avoir aucun effet sur sa cédule de travail régulière.

- 9.02 Lorsqu'un congé reconnu est observé un jour où l'employé est cédulé pour travailler et qu'il doit travailler, il sera payé temps double pour toutes les heures travaillées et il recevra en plus sa paye normale au taux régulier pour le congé.
- 9.03 Il n'y aura pas lieu d'établir de pyramide de taux de prime ou de surtemps pour le travail d'un seul jour.

ARTICLE X

ABSENCES AVEC PERMISSION

- 10.01 Lorsque le travail le permet et sur demande écrite du Syndicat une absence maxima d'un an, sans salaire et avec suspension de bénéfices mais sans perte d'ancienneté, pourra être accordé à un employé durant une année quelconque du calendrier, pour affaires syndicales. Cet employé, toutefois, n'aura pas droit à une autre absence pour raisons syndicales au cours de l'année qui suit son retour à l'exception de l'Article 10.02. Les demandes pour ce genre d'absences doivent être soumises trente (30) jours civils d'avance.
- 10.02 Lorsque les conditions au lieu de travail le permettent et sur la demande écrite du Syndicat, des absences avec permission ne dépassant pas cinquante (50) jours civils dans une année donnée peuvent être répartis entre les employés pour qu'ils puissent assister à des congrès ou conférences à titre de représentants du Syndicat sans perte de leurs droits et avantages d'employés, sauf qu'ils ne seront pas payés pour le temps perdu durant leur absence. En rapport avec la présente stipulation, pas plus d'un (1) employé à la fois, ne devra être absent. Les demandes pour ce genre de congé autorisé doivent être soumises quatorze (14) jours civils d'avance.
- 10.03 Lorsque les conditions au lieu de travail le permettent, moyennant le consentement écrit du Directeur du Terminal, les employés peuvent prendre individuellement un congé autorisé sans salaire pour voir à leurs affaires personnelles, sans perdre d'ancienneté.

- 10.04 Tout employé bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

Lors du décès de son conjoint, de son père, de sa mère, de sa son grand-père, de sa grand-mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un enfant, de la journée du décès à la journée des funérailles inclusivement mais avec un maximum de trois jours de travail cédulés, à la discrétion du gérant.

- 10.05 Un employé absent de son travail dû à des devoirs de juré recevra son salaire normal sujet aux règlements de la Compagnie concernant les salaires pour les devoirs de juré.

- 10.06 Aucune employée ne subira de démotiion, ne sera mise a pied ou refusé une promotion pour raison de grossesse.

- 10.07 Une employée encainte sera éligible à un congé de maternité tel que stipulé par la loi du salaire minimum ordonnance général numéro 17, 1978.

- 10.08 A sont retour de congé de maternité, l'employée réintègrera la même position qu'elle occupait au moment de sont départ sans perte d'ancienneté.

ARTICLE XI

ANCIENNETÉ

- 11.01 L'ancienneté correspond à la somme du service continu de tout employé pour le compte de la Compagnie et s'exprime en années, en mois et en jours.
- 11.02 Cent quatre-vingt (180) jours de service continu au Terminal de Ventes de Montréal-Est, sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu. Quand l'employé aura terminé la dite période, son ancienneté sera rétroactive à compter de la date de son embauche.
- 11.03 Au cas où un employé est renvoyé sans qu'il soit en faute, il ne perdra pas son ancienneté aux fins de promotion, rétrogradation, mise-à-pied et réembauchage, s'il est réembauché par la Compagnie dans les trois cent soixante cinq (365) jours suivant son congédiement. Toutefois, en établissant la période d'ancienneté de l'employé, le temps qu'il n'était pas sur la liste de paye ne sera pas compté. Un employé qui n'est pas embauché dans un délai de 365 jours, perdra ses droits d'ancienneté en vue d'un réembauchage par la Compagnie.
- 11.04 Un employé transféré ou assigné à un poste de supervision ou autre en dehors de son unité de négociation pour une période dépassant trois cent soixante cinq (365) jours aura droit, s'il retourne à l'unité de négociation, à un poste au sein du groupe selon l'ancienneté qu'il aura accumulé

jusqu'au moment de son transfer. S'il revient dans les trois cent soixante cinq (365) jours, les droits d'ancienneté accumulés seront comptés et le temps passé en dehors de l'unité de négociation y sera ajouté.

11.05 En ce qui concerne les promotions et les rétrogradations au sein des catégories régies par la présente convention, la première considération sera donnée aux qualifications du candidat pour le poste en tenant compte de sa compétence et de son efficacité. La seconde considération sera l'ancienneté. Cependant, à compétence égale, le candidat le plus ancien obtiendra la promotion.

11.06 EMPLOYÉ OCCASIONNEL

Pour les fins de la présente convention un "employé occasionnel" est un employé qui est engagé pour une période n'excédant pas 12 mois, pour remplir un poste rendu vacant pour raisons tel que:-

- vacances, maladies, ou
- absences avec permission
- pour accomplir un travail de nature temporaire ne faisant pas parti des tâches normales.

Si un employé occasionnel est transféré à un poste permanent après avoir été occasionnel pour une période excédent 180 jours, il ne sera pas assujetti à la période de probation et bénéficiera de tous les droits d'ancienneté prévus dans la présente convention.

11.07 La liste des employés, avec leur date d'ancienneté, couverts par cette convention, sera transmise au Syndicat une fois par année. Toute protestation concernant le statut d'ancienneté doit être soumise par écrit dans les soixante (60) jours de la date de la liste d'ancienneté.

Si la preuve d'une erreur est soumise par l'employé ou son représentant, une telle erreur sera corrigée et par la suite le statut d'ancienneté convenu sera final. Aucun changement dans les statuts actuels d'ancienneté ne pourra être fait à moins d'entente avec le Syndicat.

11.08 Lorsqu'un employé refuse une promotion ou un transfert, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté pour une autre promotion ou un autre transfert subséquent.

11.09 Lors de mise-à-pied dues à une réduction ou un manque de travail et dans le cas de réembauchage au sein des catégories assujetties à la présente convention, l'ancienneté primera pourvu que le candidat puisse remplir les exigences normales du poste.

ARTICLE XII

HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine établie de travail consistera de sept (7) jours consécutifs, commençant le lundi matin de chaque semaine.

- 12.02 La semaine régulière de travail sera de 37.5 heures, en accord avec la/les cédule(s) établie(s) répartie sur un maximum de cinq (5) jours. Les employés auront droit à soixante minutes pour prendre leur repas, sur leur propre temps, à un moment convenant aux opérations de la Compagnie, pas plus à bonne heure que trois (3) heures mais pas plus tard que cinq (5) heures après le début de la journée de travail régulière.
- 12.03 Les employés pourront changer une ou plusieurs journées de travail entre eux, pour s'occuper d'affaires personnelles ou pour autre raison autorisée, en autant qu'ils auront reçu au préalable l'autorisation de leur superviseur immédiat, en autant que ceci n'occasionne pas de frais de temps supplémentaire.
- 12.04 La cédule de travail devra être affichée au moins sept (7) jours à l'avance et devra être suivie à l'exception des cas de maladie, d'accident ou de conditions urgentes.
- 12.05 Si la Compagnie demande à un employé d'assister à une conférence ou s'il est appelé à la suite d'une entente entre la Compagnie et le Local 5, durant ses heures régulières de travail, il sera payé pour cette période au taux régulier. Si la conférence se prolonge après ses heures régulières de travail, ou si elle a lieu à tout autre temps en dehors de ses heures régulières de travail, il sera payé au temps double pour ce temps supplémentaire excepté si la conférence est tenue dans le but de (i) entente collective (ii) pour considération de grief concernant

tout article de cette convention, aucun paiement ne sera fait à cet employé pour le temps passé en dehors de ses heures régulières de travail.

- 12.06 Si une conférence entre un employé ou son Comité de règlement des griefs et la direction est organisé, ils seront payés pour le temps passé à la conférence durant les heures régulières de travail au taux régulier. Si cette conférence se prolonge en dehors des heures régulières de travail ou si elle a lieu en dehors des heures régulières de travail, les employés concernés ne seront pas payés pour le temps passé en conférence en dehors des heures régulières de travail.

ARTICLE XIII

TEMPS SUPPLÉMENTAIRES ET APPELS SPÉCIAUX

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 13.01 Les employés seront payés pour le temps supplémentaire jusqu'au quart d'heure le plus près au temps double pour le travail accompli dans une période dépassant le cédule normale journalière ou de la semaine régulière de travail, excepté que le temps supplémentaire se chiffrant à moins de quinze minutes par jour ne sera pas payé sur une base journalière ni accumulé et payé sur une base hebdomadaire.

13.02 APPELS SPÉCIAUX

Dans le cas où un employé est appelé à travailler en dehors de sa cédule normale de travail, journalière ou hebdomadaire, il recevra pour le temps où il a travaillé en

dehors de ses heures régulières de travail au temps double, avec un minimum de paye équivalent à quatre (4) heures de temps normal.

13.03 ALLOCATION DE REPAS

Si l'employé le désire, la Compagnie fournira à son choix soit un repas convenable ou cinq dollars et soixante-quinze (\$5.75) dans le cas où un employé doit travailler plus de deux heures après le temps de départ cédulé. Si ce même employé doit travailler plus de six (6) heures après le temps régulier de départ cédulé, la Compagnie fournira un second repas ou, sur arrangement mutuel, paiera une indemnité de cinq dollars et soixante-quinze (\$5.75) pour ce repas.

ARTICLE XIV

EXAMENS MÉDICAUX

- 14.01 Ceux qui font une demande initiale d'emploi et pour emploi après une mise à pied de plus de 365 jours devront se soumettre à un examen médical par un médecin choisi par la Compagnie. La Compagnie engagera aucun de ceux qui font une demande d'emploi s'il est déclaré incapable de rencontrer les normes minimums médicales établies par la Compagnie pour l'emploi qu'il cherche à remplir et la décision du médecin choisi par la Compagnie sera finale.
- 14.02 Avant qu'aucune personne ne soit ré-engagée après une mise-à-pied de 365 jours

consécutifs ou moins, elle peut être obligée de fournir un certificat signé par le médecin local choisi par la Compagnie attestant qu'elle rencontre les normes minimums médicales établies par la Compagnie, pour l'emploi pour lequel elle est ré-engagée. Si ce médecin découvre que cette personne ne rencontre pas les normes minimums, celle qui cherche l'emploi peut obtenir à ses frais un examen médical par un autre médecin de son choix. S'il ya divergence entre les deux (2) certificats médicaux, l'employé sera examiné par un troisième médecin accepté par le candidat et la Compagnie aux frais de la Compagnie. Ce médecin devra fournir une copie de son rapport à l'employé et une copie à la Compagnie. La décision du troisième médecin en ce qui concerne la condition physique du candidat sera finale, et si cette décision rencontre les normes minimums médicales de la Compagnie, une telle personne sera éligible au ré-embouchement, autrement non.

- 14.03 Si un employé retourne au travail après avoir été absent pour cause de maladie ou d'incapacité physique, la Compagnie peut l'obliger à fournir un certificat signé par un médecin choisi par la Compagnie, attestant qu'il est physiquement capable de retourner au travail. Si le médecin trouve que l'employé n'est pas physiquement capable de retourner au travail, l'employé peut obtenir à ses propres frais un examen médical par un second médecin choisi par lui. Si le deuxième médecin détermine que l'employé est capable de retourner au travail, alors cet employé devra se soumettre à un examen par un troisième médecin accepté par la Compagnie et par l'employé, aux frais de la Compagnie et la décision du troisième médecin sera finale.

- 14.04 Nonobstant ce qui précède, la Compagnie peut, dans le cas d'absence répétée et constante du travail ou dans d'autres cas exceptionnels, obliger l'employé à se soumettre à un examen par un médecin choisi par la Compagnie. Dans le cas de dispute, résultant de la décision du médecin, la procédure décrite dans le paragraphe 14.02 de cet article s'appliquera.

ARTICLE XV

SÉCURITÉ

- 15.01 Toutes les précautions raisonnables devront être prises pour la sécurité et santé des employés durant les heures de travail.
- 15.02 Il est la responsabilité de chaque employé d'apprendre et d'observer tous les règlements de sécurité de la Compagnie.
- 15.03 Le Syndicat nommera un représentant pour participer aux rencontres du Comité de Sécurité, un tel représentant devra être un employé du Terminal de Ventas.

ARTICLE XVI

DIVERS

- 16.01 La Compagnie fera installer un tableau d'affichage à un endroit où il pourra être vu par les employés, au moment où ils entrent au travail et quand ils en sortent. Ce tableau sera utilisé exclusivement par le Syndicat pour l'affichage des avis

concernant les dates et heures de réunion ou toute autre affaire syndicale, ces avis devront d'abord être approuvés par le Directeur de Dépôt d'Approvisionnement de Montréal-Est, sauf pour les avis de réunion syndicale.

- 16.02 Si une lettre d'avertissement ou de critique est adressée à un employé et versée à son dossier personnel, celui-ci aura le droit d'y répondre, par écrit et cette réponse sera aussi versée à son dossier. Tout rapport de mérite concernant l'employé y sera également déposé.

ARTICLE XVII

OBLIGATION DE LA COMPAGNIE
DE SE SOUMETTRE A LA LOI

- 17.00 L'adhérence par la Compagnie aux lois fédérales et provinciales, règlements et déclarations concernant les sujets couverts par la présente sera considérée comme étant en accord et non en violation de la présente convention.

ARTICLE XVII

VALIDITÉ

- 18.01 Si une Cour invalidait toute partie de cette Convention, une telle décision n'invaliderait aucune autre partie de cette Convention.

ARTICLE XIX

ÉCHELLE DES SALAIRES

19.01 L'échelle des salaires suivante sera en vigueur à compter du 1er février 1983, au 31 janvier 1984, inclusivement.

<u>CATEGORIE</u>	<u>Début</u>		<u>Après 12 mois</u>	
	<u>Salaire Mensuel*</u>	<u>Taux Horaire Equi-valent</u>	<u>Salaire Mensuel*</u>	<u>Taux Horaire Equi-valent</u>
Commis sénior 1	\$1,686	\$10.38	\$1,817	\$11.18
Commis sénior 2	\$1,530	\$ 9.42	\$1,653	\$10.17
Commis 1	\$1,408	\$ 8.66	\$1,505	\$ 9.26
Réceptionniste/ dactylo	\$1,147	\$ 7.06	\$1,227	\$ 7.55

<u>CATEGORIE</u>	<u>Après 24 mois</u>		<u>Après 36 Mois</u>	
	<u>Salaire Mensuel *</u>	<u>Taux Horraire Equi-valent</u>	<u>Salaire Mensuel*</u>	<u>Taux Horraire Equi-valent</u>
COMMIS SENIOR 1	\$1,949	\$11.99	\$2,078	\$12.79
COMMIS SENIOR 2	\$1,777	\$10.94	\$1,900	\$11.69
COMMIS 1	\$1,601	\$ 9.85	\$1,697	\$10.44
RECEPTIONISTE/ DACTYLO	\$1,309	\$ 8.06	\$1,394	\$ 8.58

*Le salaire mensuel ci-dessus est basé sur un semaine de 37 heures et 1/2.

19.02 En plus des salaires stipulés au paragraphe A du présent Article XIX, les employés assujettis à la présente convention recevront une prime de nuit comme suit:

Cinquante-sept cents (\$0.57) l'heure pour le travail effectué sur l'équipe normale de nuit entre six heures du soir et minuit, et un dollar et un cent (\$1.01) l'heure pour le travail effectué sur l'équipe normale de nuit entre minuit et six heures du matin.

19.03 La Compagnie et le Syndicat acceptent les échelles de salaire indiquées à l'Article 19.01 pour la durée de la Convention.

19.04 La dite prime de nuit ne fera pas partie du salaire de base et ne sera pas incluse dans le calcul des contributions de l'employé au différents régimes et ne sera pas sujette à la prime pour temps supplémentaire. Les primes de nuit seront incluses dans le calcul de la paye de vacances.

19.05 Advenant une promotion permanente l'employé sera placé dans la classification supérieure suivante, sans tenir compte des années de service, au dessus du salaire de base que l'employé recevait au moment de sa promotion. Dans le cas d'une démotion, l'employé bénéficiera d'un crédit de service dans la classification inférieure pour la période de service actif dans la classification supérieure et recevra le taux applicable dans la classification inférieure.

ARTICLE XX

AVIS RELATIF A CETTE CONVENTION

Tout avis régulier à cette convention sera considéré comme légal, s'il est adressé par la poste, affranchi et recommandé de la façon suivante dans le cas de la Compagnie:

Directeur
Terminal de Ventes
Texaco Canada Inc.
10,175 , rue Notre-Dame est
Montréal-Est(Québec)
H1B 2V2

et dans le cas du Syndicat:

Roger Gagnon
Secrétaire Trésorier
Local No.5
Travailleurs Unis du Pétrole du Canada
119 Salaberry
Repentigny (Québec)
J5Y 1P7

La date de la réception d'un avis quelconque confié à la poste tel que décrit plus haut, sera considérée comme légale, vingt-quatre(24)heures après que l'avis aura été postée. L'une ou l'autre des parties de cette convention pourra changer les adresses spécifiées dans la présente convention en informant l'autre partie par écrit.

APPROVED BY	
FORM	
Description	Bill
TERMS	

- 30 -

EN FOI DE QUOI, les parties ci-dessous
représentées, acceptent cette convention en date du
25 mars, 1983.

TRAVAILLEURS UNIS
DU PÉTROLE
DU CANADA

TEXACO CANADA INC.

LOCAL 5

Suzanne Plouffe

Paul Labrecque

Roger Duguid

Chibault

Leblond

Ducasse