

No.

2898-09

NOM

Lexaco Canada Inc.

B:12-041

M 2898-09
GENERAL DU
MONTREAL

'82 JUL 20 14 24

CONVENTION

entre

TEXACO CANADA INC.

et les

TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE
DU CANADA

LOCAL 9

S'appliquant à tous les employés de machines fixes, opérateurs des bouilloires et des compresseurs, les employés de laboratoire et les employés payés à l'heure salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des sous-contremaîtres, des contremaîtres, des techniciens de grade supérieurs du laboratoire, des chimistes, des employés de bureau, des techniciens à l'extérieur du laboratoire, des gardiens et des concierges.

à

LA RAFFINERIE DE MONTRÉAL

1982 - 1984



TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGES</u>
I	Reconnaissance	1
II	Durée de la Convention	1
III	Droits Réservés à la Direction de la Compagnie	2
IV	Les Devoirs des Employés	3
V	Les Heures de Travail	4
VI	Les Salaires	9
VII	Les Heures Supplémentaires	14
VIII	Les Jours de Fête	18
IX	Années de Service (Ancienneté)	19
X	Préparation en vue d'une Promotion	25
XI	Congédiement	26
XII	Les Vacances	27
XIII	Renvoi, Suspension et Démission	28
XIV	Examen Médical	29
XV	Santé et Sécurité	30
XVI	Relation et Représentation	31
XVII	Divers	33
XVIII	Règlement des Différends et des Griefs	36
XIX	Grèves et Lock-out	40
XX	Avis Relatifs à cette Convention	41
XXI	Cotisations Syndicales	41

TABLE DES MATIÈRES (suite)

- ANNEXE I Classification des Emplois et Taux de Salaire Correspondants
- ANNEXE II Tableau de Promotion
- ANNEXE III Modèle d'Horaire de Travail pour les employés de Jour
- ANNEXE IV Modèle d'Horaire de Travail par Equipes (journée de 12 heures)
- ANNEXE V Modèle d'Horaire de Travail par Equipes (journée de 8 heures)
- ANNEXE VI Santé et Sécurité
- Lettre d'entente à la Convention Collective de Travail

ARTICLE I

RECONNAISSANCE

A. La Compagnie reconnaît les Travailleurs Unis du Pétrole local 9 certifié le 16 mai 1977 selon le Code du Travail de la Province de Québec, comme le seul agent négociateur de tous les employés de machines fixes, opérateurs des bouilloires et des compresseurs, les employés de laboratoire et les employés payés à l'heure salariés au sens du Code du Travail à sa raffinerie de Montréal, à l'exception des sous-contremaîtres, des contremaîtres, des techniciens de grade supérieurs du laboratoire, des chimistes, des employés de bureau, des techniciens à l'extérieur du laboratoire, des gardiens et des concierges.

B. La Compagnie recevra le Comité de Négociations du Local No. 9 composé d'un maximum de sept membres, lesquels sont salariés et ayant au moins 4 mois de service. Ces membres pourront être accompagnés d'un représentant nommé par la Centrale des Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, pour fins de négociations collectives, relativement aux taux de salaires, aux heures et autres conditions de travail.

ARTICLE II

DURÉE DE LA CONVENTION

A. Cette convention demeurera en vigueur pour la période qui va du 1er février 1982 au 31 janvier 1984 inclusivement et sera, à l'avenir, automatiquement renouvelée chaque année, sous réserve toutefois, que l'une ou l'autre des parties intéressées ait le droit de mettre fin à ou de modifier la convention en donnant à l'autre partie un avis écrit des ses intentions, pas plus de 120 jours ni

moins de 30 jours avant le 31 janvier 1984, ou avant l'expiration de n'importe quelle période de douze mois du calendrier, la première des dites périodes commençant le 1er février 1984.

B. Si l'une ou l'autre des parties aux présentes donne à l'autre partie avis de son intention d'amender la présente convention, cette convention demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention intervienne ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève (incluant ralentissement de travail) ou de lock-out, selon lequel des deux qui survient le premier.

ARTICLE III

DROITS RÉSERVÉS À LA DIRECTION DE LA COMPAGNIE

A. Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'établir et de diriger le personnel, y compris entre autres le droit d'engager, de donner de l'avancement aux employés ou de les baisser de catégorie, de les transférer, voire de les congédier par suite du manque de travail, et de suspendre ou de renvoyer n'importe quel employé pour des raisons appropriées; il est entendu toutefois que l'employé intéressé aura le droit d'exposer ses griefs de la façon décrite plus loin.

B. Le Syndicat reconnaît aussi à la Compagnie le droit incontesté de gérer et de conduire ses affaires, sous tous rapports, conformément à ses propres intérêts, et de promulguer, ou de modifier, de temps à autre, des règlements et des lois que les employés devront observer, pourvu, toutefois, que ces lois et règlements ne soient pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention.

C. De plus le Syndicat reconnaît que la Compagnie aura le droit de déterminer le nombre de

ses usines, leurs emplacements, les produits qu'elle fabrique, les méthodes et programmes de production y compris les moyens et procédés de fabrication.

D. Il est entendu qu'on n'interprétera pas l'énumération des droits précités comme faisant exclusion à d'autres prérogatives de la direction non énumérées dans la présente convention.

ARTICLE IV

LES DEVOIRS DES EMPLOYÉS

A. Les employés doivent s'acquitter de façon satisfaisante de tous les devoirs qui leur incombent. Habituellement ces devoirs seront ceux de leurs départements respectifs.

B. Toute besogne inhérente à l'entretien du matériel et à sa réparation au cours du fonctionnement, qui, selon la pratique de la raffinerie, est généralement accomplie par les employés affectés à la production ou par les employés du laboratoire devra, autant que possible, être faite par ces employés. Les employés affectés à l'entretien et à la réparation ne devront pas quitter les locaux où ils travaillent, à moins que tout ne soit propre et rangé.

C. Aucun employé affecté à la production ou au laboratoire ne devra abandonner une pièce d'outillage en marche pour aller accomplir une tâche dans un autre local, ou s'absenter pendant une période assez longue pour que le bon fonctionnement de l'outillage puisse être compromis, sans auparavant aviser son supérieur que cet outillage est en marche. Si après avoir avisé son supérieur, l'employé reçoit l'ordre d'abandonner la surveillance de l'outillage, il sera relevé de toute responsabilité jusqu'à son retour.

D. S'il survient une insuffisance temporaire de main-d'oeuvre dans un service ou dans un groupe quelconque, certains employés pourront être mutés à ce service ou à ce groupe; à cette occasion le taux sera établi tel que prévu à l'article VI, paragraphe D.

ARTICLE V

LES HEURES DE TRAVAIL

A. La semaine de travail établie consiste en sept jours consécutifs commençant à 08:00 heures le lundi pour tous les employés travaillant de jour, à 07:00 heures le lundi pour tous les employés des équipes (shift employees), excepté les employés de jour du laboratoire dont le travail consiste à la collection des échantillons et dont la semaine de travail commencera à 07:00 heures le lundi et les employés des équipes du laboratoire dont la semaine de travail commencera à 08:00 heures le lundi.

B. La journée de travail établie consiste en une période de 24 heures, commençant à 08:00 heures pour tous les employés travaillant de jour et à 07:00 heures pour tous les employés des équipes, excepté les employés de jour du laboratoire dont le travail consiste à la collection des échantillons et dont la journée de travail commencera à 07:00 heures et les employés des équipes du laboratoire dont la journée de travail commencera à 08:00 heures.

C. Les périodes normales de travail auxquelles les taux de paye réguliers s'appliquent sont comme suit:

(1) Employés de Jour:

La semaine normale de travail sera d'une moyenne de 37 1/3 heures dans une période de trois

semaines. Les employés travailleront une cédule de deux semaines comprenant cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, du lundi au vendredi ou du mardi au samedi et une semaine de quatre (4) jours consécutifs de huit (8) heures, du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi. Le calendrier des congés périodiques est établi conformément à l'ANNEXE III.

Les heures normales de travail seront de 08:00 heures à 12:00 heures et de 12:30 heures à 16:30 heures excepté dans le cas des employés de jour du laboratoire dont le travail consiste à la collection des échantillons, lesquels travailleront de 07:00 heures à 12:00 heures et de 12:30 heures à 15:30 heures.

Lorsqu'il sera nécessaire de demander à un employé de travailler du mardi au samedi, il en sera avisé la semaine précédant le changement dans sa cédule. Lorsque par suite des conditions spéciales de fonctionnement dans un service quelconque, il sera jugé nécessaire d'alterner la période du diner afin d'assurer la présence continue d'employés en devoir dans ces services, on agira en conséquence.

(2) Employés d'Équipe:

La semaine normale de travail pour les employés d'équipe, sauf pour les employés du Service de l'Entretien, travailleront douze (12) heures par jour selon l'horaire qui apparaît à l'annexe IV de cette convention. L'horaire se compose de deux (2) jours de travail - une journée de congé, deux (2) nuits de travail - quatre (4) jours de congé ce qui représente une moyenne de 37-1/3 heures par semaine dans un cycle de neuf (9) semaines. Tous les employés sont en disponibilité pendant leur journée de congé isolée.

Les heures normales de travail sont de 07:00 heures à 19:00 heures et 19:00 heures à 07:00 heures, excepté les employés d'équipe de la maintenance dont les heures normales de travail seront de 08:00 heures à 16:00 heures, de 16:00 heures à 24:00 heures et de 24:00 heures à 08:00 heures et excepté pour les employés d'équipe du laboratoire dont les heures normales de travail seront de 08:00 heures à 20:00 heures et de 20:00 heures à 08:00 heures.

Dans tous les cas, un employé d'équipe est reconnu comme celui ayant des jours de congé rotatifs.

(3) A moins que les employés en disponibilité aient été avisés d'avance, on doit pouvoir les rejoindre par téléphone une heure avant et après l'heure habituelle d'entrée des employés visés, tant dans les équipes de jour que de nuit. Pendant cette période de deux heures, les employés en disponibilité doivent pouvoir se présenter à la raffinerie dans l'heure suivant l'appel.

Les journées de disponibilité sont obligatoires et les heures d'attente ne sont pas rémunérées. Si à la fin de la période donnée l'employé en disponibilité n'a pas été appelé à travailler, il est automatiquement relevé de ses obligations.

(4) Les employés désirant travailler des heures supplémentaires inscrivent leur nom sur la liste des volontaires pour les heures supplémentaires; ils peuvent le rayer en tout temps. Les employés dont le nom figure sur cette liste ne seront appelés à travailler que lorsque tous les employés en disponibilité l'auront été (cf lettre d'entente du 2 mai 1979). On demandera à des employés aptes de remplacer les absents, selon leur rang sur la liste,

c'est-à-dire que l'on fera d'abord appel aux employés aptes dont le nombre global d'heures supplémentaires est le plus bas, conformément à l'article VII, paragraphe J de la présente convention collective.

(5) Un employé en disponibilité peut téléphoner à la raffinerie au moment des changements d'équipes afin de savoir s'il peut être relevé de ses obligations.

(6) Il est admis que des modifications spéciales pourront être apportées au système de disponibilité dans le cas des employés de la centrale vapeur et du laboratoire, ceux-ci ayant des qualifications particulières. Voir Annexe IV.

D. On ne fera travailler, dans les services où le travail du samedi est de rigueur, que le nombre minimum d'employés nécessaire au bon rendement du service. Le travail du samedi sera distribué entre les employés de jour, qualifiés pour faire ce travail, de façon à assurer une distribution aussi équitable que possible du travail du samedi.

E. Les heures normales de travail, quotidiennes et hebdomadaires, de même que l'heure à laquelle le travail commencera, seront celles qui seront en vigueur à la date de la présente convention; avant de pouvoir apporter un changement quelconque à ces heures, à l'exception des cas prévus au paragraphe F du présent article, on devra discuter des changements proposés avec les représentants des employés liés par cette convention.

F. On maintiendra les heures régulières de travail, quotidiennes et hebdomadaires, mais il peut arriver que, de temps à autre, il soit nécessaire de travailler à des heures irrégulières pour permettre la continuité du rendement, l'application de tests et inspection, le remplacement d'ouvriers en vacances, etc.

G. Habituellement les employés pourront, avec la permission de leurs contremaîtres échanger leur équipe ou leurs jours de congé afin de vaquer à leurs affaires personnelles ou pour d'autres raisons jugées valables, pourvu que ces changements n'occasionnent pas de frais pour travail supplémentaire. Lorsque la permission est refusée, l'employé peut demander que le motif du refus lui soit donné.

H. Aucun employé ne sera forcé de travailler plus de 16 heures consécutives durant toute période de 24 heures. Aucun employé effectuant une journée de travail de 12 heures ne pourra travailler dans deux équipes de suite (c'est à dire pendant 24 heures). Aucun employé effectuant une journée de travail de 12 heures ne pourra travailler pendant plus de 14 heures consécutives.

I. Les employés devront aviser leur contremaître lorsqu'ils ne pourront pas se présenter au travail. Autant que possible, cet avis devra être donné au moins 12 heures avant le début de leurs heures de travail. Tout employé d'équipe qui pour une raison ou pour une autre s'absente de son travail durant les heures qui lui sont régulièrement assignées devra faire tous les efforts possibles pour aviser son contremaître de ses intentions de reprendre son travail, pas moins de 16 heures avant son retour. Un avis plus court peut être accepté par le contremaître si des dispositions peuvent être prises pour nommer quelqu'un d'autre en remplacement.

J. Si un employé se trouve lésé en passant d'une cédule de travail à une autre, il aura le droit de travailler pour reprendre les heures ainsi perdues, pourvu que la Compagnie n'encoure pas de pénalité pour surtemps.

K. La Compagnie accepte d'établir un horaire de travail d'été pour les employés de jour. Les journées débuteront et se termineront une demi-heure plus tôt que les journées normales de travail. Cet horaire entrera en vigueur le premier lundi du mois de mai et se terminera le premier lundi du mois de septembre. La Compagnie se réserve le droit de retarder l'entrée en vigueur de cet horaire pour des raisons spéciales telles que des mises à terre, des mises en marche, etc. Les heures de travail d'été sont optionnelles pour les employés de jour du Laboratoire et du Service de remplissage des wagons-citernes et des fûts. Lors de l'entrée en vigueur de l'horaire de travail d'été et lors du retour à l'horaire de travail normal, les changements n'entraîneront pas de primes de surtemps.

ARTICLE VI

LES SALAIRES

A. Sauf comme il est prévu au paragraphe C du présent article, un employé ne touchera pas un taux inférieur au taux établi pour le travail qu'il exécutera; ce taux entre en vigueur dès que l'employé commence, de son propre chef, à exécuter un travail donné sous une surveillance normale.

B. Un employé qui travaille régulièrement dans un ou plusieurs services ou dans différentes catégories à l'intérieur d'un même service où différents taux s'appliquent, recevra le taux établi pour la catégorie où il travaille.

C. L'employé que l'on fera travailler, occasionnellement, une heure ou plus durant une même journée dans une catégorie supérieure à la sienne, recevra le salaire attaché au travail le plus élevé pour les heures consacrées à ce travail; son

taux ordinaire ne sera pas changé pour ses autres heures de travail. Cependant, si un employé qualifié est affecté pour remplacer un employé d'équipe, le taux plus élevé s'applique immédiatement.

D. Si, dans l'intérêt de la Compagnie, un employé est temporairement affecté à un travail dans un service et une catégorie autres que son service et sa catégorie ordinaires (alors qu'il y a du travail à exécuter dans son service et sa catégorie ordinaires), ni son classement ni son taux, durant cette période de travail temporaire ne seront modifiés, sauf, si le taux de la catégorie où il est temporairement affecté est supérieur à son taux ordinaire; dans ce dernier cas, il recevra le taux supérieur sous réserve des dispositions du paragraphe C de l'article VI.

E. (1) On allouera à tout employé qui se présente à son travail régulier et qui reçoit l'ordre de ne pas travailler, trois heures de salaire au taux normal régulier et ce, à condition que la Compagnie n'ait pas essayé de façon raisonnable de donner à cet employé 8 heures de préavis que ses services n'étaient pas requis.

(2) On allouera à tout employé, qui se présente à son travail régulier et ne travaille pas toute la journée, le montant qui sera le plus élevé selon les deux alternatives suivantes: un montant minimum équivalant à quatre heures de salaire au taux ordinaire ou au taux applicable aux heures supplémentaires selon le cas, ou, on le paiera pour les heures pendant lesquelles il aura travaillé au taux applicable. Il est entendu toutefois que le montant ainsi payé ne dépassera jamais le montant qui aurait été payé pour une journée complète de travail au taux prévu. Les dispositions contenues aux sections (1) et (2) du présent paragraphe E ne s'appliqueront pas aux employés qui travaillent en

vue de récupérer les heures perdues prévues au paragraphe J de l'article V, ni aux heures de travail qui résultent de modifications apportées aux heures régulières dans le but d'accommoder les employés.

F. Nonobstant les paragraphes précédents de cet Article VI, lorsque le fonctionnement d'une unité est interrompu pour une période prévue ou imprévue les opérateurs qui continueront de travailler à cette unité ou à d'autres unités dans le département, recevront le taux attribué à leur catégorie pour tout travail accompli. De même, lorsque le travail des équipes de rotation du laboratoire est totalement ou partiellement suspendu, les employés du laboratoire qui travailleront au laboratoire ou ailleurs dans la raffinerie continueront à recevoir le salaire attribuable à leur travail de laboratoire pour tout travail accompli.

G. La Compagnie paiera une indemnité spéciale comme suit:

- (1) Les employés d'équipe de rotation dont l'horaire de travail commence l'après-midi recevront une indemnité spéciale pour le travail exécuté sur cette équipe comme il suit: *

A compter du 1er février 1982 - 55¢
l'heure

A compter du 1er février 1983 - 61¢
l'heure

* Basés sur 4% du taux du préposé à la salle de contrôle.

- (2) Les employés d'équipe de rotation dont l'horaire de travail commence la nuit recevront une indemnité spéciale pour le

travail exécuté sur cette équipe comme il suit: *

À compter du 1er février 1982 - 97¢
l'heure

À compter du 1er février 1983 - \$1.06
l'heure

* Basés sur 7% du taux du préposé à la salle de contrôle.

- (3) Une indemnité spéciale sera accordée seulement aux employés affectés à des tâches continues (7 jours), régis par l'horaire de travail de 12 heures et qui auront travaillé soit dans l'équipe de 19:00 heures à 07:00 heures ou dans l'équipe de 20:00 heures à 08:00 heures au laboratoire.

À compter du 1er février 1982 - \$1.20
l'heure

À compter du 1er février 1983 - \$1.32
l'heure

Les employés affectés à l'équipe normale de jour ne reçoivent pas la prime en (3) ci-dessus.

- (4) Les employés qui travaillent sur deux équipes de rotation consécutives recevront l'indemnité spéciale s'appliquant aux heures travaillées sur chaque équipe.
- (5) L'équipe de rotation de l'après-midi est celle qui commence à 15:00 heures pour les employés affectés à la production et 16:00 heures pour les employés affectés à l'entretien et à la réparation du matériel

d'exploitation, et l'équipe de rotation du soir est celle qui commence à 23.00 heures pour les employés affectés à la production et 24.00 heures pour les employés affectés à l'entretien et à la réparation du matériel d'exploitation, excepté les cas prévus à l'article V, paragraphes E et F et excepté aussi les cas prévus à l'article V, paragraphe A, B et C se rapportant aux employés des équipes du laboratoire et sauf tel que prévu dans l'article VI G(3).

(6) Les indemnités susmentionnées ne font pas partie du taux de base et ne doivent pas être incluses pour déterminer les contributions aux fonds de bénéfices des employés et ne seront pas incluses dans le paiement additionnel pour le travail supplémentaire. Les indemnités susmentionnées seront incluses dans le calcul des payes de vacance.

H. Les taux horaires apparaissant dans l'Annexe I s'appliquent aux classifications des emplois énumérées et la Compagnie convient de les payer, et le Syndicat de les accepter, pendant toute la durée de cette convention.

I. La Compagnie paiera hebdomadairement par chèque tous les employés qui sont payés à l'heure.

J. Durant la période d'hiver alors que la navigation est arrêtée et que le port est fermé, le taux de paye pour le classifié de préposé au quai ne sera pas diminué quelque soit le travail accompli.

K. Si de nouvelles classifications d'emploi non régies sont établies au cours de la durée de la présente convention, il est convenu que les taux de

saire et les postes conduisant à des promotions dans ces classifications seront négociés entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie peut mettre en vigueur un taux temporaire pour la durée des négociations sur les taux à établir mais une fois que le taux est déterminé, il sera rétroactif à la date où la nouvelle classification a été instituée.

ARTICLE VII.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

A. Les heures supplémentaires seront rémunérées au taux de temps double dans les cas suivants, sous réserve des stipulations du paragraphe C du présent Article VII:

- (1) pour le travail exécuté après l'horaire normal de 8 heures d'une journée de travail de 8 heures ou pour le travail exécuté après l'horaire de 12 heures d'une journée de travail de 12 heures.
- (2) pour le travail exécuté les jours de congé hebdomadaire,
- (3) pour le travail exécuté un jour de congé statutaire ou le jour observé.

B. La prime au taux de temps double sera payée dans les cas suivants, sous réserve des stipulations du paragraphe C du présent Article VII:

- (1) Lorsque la Compagnie change la période de travail d'un employé du département des opérations ou du laboratoire à cause d'inspections annuelles, préparation en vue d'une promotion, travail spécial, changement de travail d'équipe à travail de jour, il ne recevra pas de taux majoré pour ce changement mais lorsque la Compagnie fait passer cet employé

du travail de jour au travail par équipes, il recevra le taux de temps double pour les premières 12 heures travaillées selon l'horaire de l'équipe.

(2) Lorsqu'on demande à un employé du département des opérations ou du laboratoire de changer de son équipe habituelle à un nouveau quart, il sera payé au taux de temps double pour ses premières 12 heures travaillées selon le nouvel horaire. Par la suite l'employé recevra son taux régulier et ses journées de congé seront celles de sa nouvelle cédule.

(3) Lorsqu'un employé de jour voit son horaire de travail changé par la Compagnie au travail d'équipe non de rotation, il ne recevra pas de prime pour ce changement d'horaire ni pour le retour au travail de jour à moins qu'un tel changement ne comporte des changements successifs du quart de nuit au quart de l'après-midi et du quart de l'après-midi au travail de jour, auquel cas il sera rémunéré au taux de temps double pour les premières 8 heures travaillées selon l'horaire de jour.

(4) Lorsqu'un employé de jour voit son horaire de travail de jour changé par la Compagnie à un horaire de travail d'équipe de rotation, il sera payé au taux de temps double pour ses premières 8 heures travaillées selon son nouvel horaire d'équipes. Par la suite, cet employé sera régi par les stipulations de la présente convention concernant les travailleurs d'équipes.

(5) Lors d'un changement d'équipe un jour de fête reconnu par la Compagnie, l'employé recevra le taux pour ce jour férié, et à sa prochaine journée de travail la prime applicable lui sera payée en vertu de l'article VII, B (1), (2), (4).

C. Les heures supplémentaires et la prime stipulées à la présente convention ne s'appliqueront pas dans les cas suivants:

- (1) au changement d'horaire pour convenir aux employés ou pour répondre à leur demande, comme il est prévu à l'Article V, paragraphe G.
- (2) aux employés qui reprennent des heures perdues, comme il est prévu à l'Article V, paragraphe J,
- (3) aux employés qui reviennent de leurs vacances, jours de maladie ou autre absence de plus de cinq (5) jours civils.

D. Si un employé d'équipe de rotation n'est pas remplacé au moment convenu, il devra demeurer à son poste jusqu'à ce qu'il soit remplacé et il sera payé pour les heures supplémentaires travaillées dépassant ses 8 heures ou ses 12 heures selon le paragraphe A du présent Article VII.

E. Si un employé qui a quitté les lieux de la Compagnie est appelé à travailler durant ses heures de repos, il sera payé pour les heures travaillées en surtemps selon le paragraphe A du présent Article VII, sous réserve d'un minimum de 4 heures à son taux de base, quelle que soit la fraction des dites quatre heures pendant laquelle il restera à son travail. Toutefois, s'il continue à travailler jusqu'au début de ses heures normales de travail, la garantie d'un minimum de 4 heures ne s'appliquera pas et le taux de salaire reviendra à son taux de base dès le commencement de ses heures ouvrables habituelles.

F. Un employé qui se présente au travail comme convenu et qui effectivement travaille avant qu'on lui dise de se présenter plus tard le même jour

sera payé pour toutes les heures travaillées au cours de la première période à son taux de base ou au taux de surtemps, selon celui qui s'applique, et sera rémunéré au taux de surtemps pour la seconde période.

G. Un employé qui se présente au travail comme convenu et qui ne travaille pas avant qu'on lui dise de se présenter plus tard le même jour aura droit à 3 heures de salaire au taux régulier sous réserve des stipulations de l'Article VI, paragraphe E(1), et sera payé à son taux de base ou au taux de surtemps, selon celui qui s'applique, pour le travail exécuté après s'être rapporté de nouveau.

H. Tous les travailleurs par équipes devront prendre leur repas à l'endroit même ou tout près de leur travail, quand leurs fonctions et le temps leur permettent. Selon la présente stipulation, la pause-repas fera partie des heures de travail et aucune déduction ne sera faite de leur paye.

I. Si la Compagnie demande à un employé de jour de travailler durant sa pause-repas habituelle, il sera payé à son taux de base pour le travail effectué au cours de cette période mais aura la permission de prendre une pause-repas équivalente pendant ses heures de travail, à la prochaine occasion. On ne tiendra pas compte de cette pause-repas dans le calcul des heures supplémentaires pour tout travail exécuté en plus des 8 heures réglementaires dans une même journée.

J. Le travail supplémentaire que devront effectuer les employés sera distribué avec justice et impartialité, par les contremaîtres, entre les employés des divers services aptes à accomplir le travail.

K. On ne permettra pas de salaire pyramidal, soit en prime ou au taux de surtemps, pour les mêmes heures travaillées.

ARTICLE VIII

LES JOURS DE FÊTE

A. Les onze jours de fête suivants seront reconnus par la Compagnie:

Le Jour de l'An
Le Lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi Saint
La Fête de la Reine
Le Jour de la Saint Jean-Baptiste
Le Jour du Dominion
Le Premier Lundi du Mois D'Août
La Fête du Travail
Le Jour d'Action de Grâce
Le Jour de Noël
Le Lendemain de Noel (Boxing Day)

B. (1) Les jours de fête ci-haut mentionnés seront observés par les employés de jour, excepté lorsqu'une fête coïncide avec un samedi ou un dimanche; et qu'aucun jour régulier de travail n'a été indiqué pour la célébration; cette fête sera alors observée le lundi suivant. Toutefois lorsque Noël est un samedi ou un dimanche, le lendemain de Noël (Boxing Day) sera célébré le mardi suivant.

(2) Pour les employés affectés à la production, le jour exact de la fête sera considéré comme le jour férié.

C. Aucune compensation pour ces onze fêtes ne sera versée à un employé:

(a) Si un employé est demandé pour travailler le jour de la fête, mais ne travaille pas; excepté en cas de maladie ou blessure, la compensation sera laissée à la discrétion de la direction.

(b) Si l'employé s'absente le jour de travail précédent ou le jour de travail suivant le jour férié et que cette absence n'est ni excusée ni permise;

(c) Si l'employé est absent, avec permission, pour quelque raison que ce soit.

D. Les employés qui ne sont pas tenus de travailler en ces onze jours de fête recevront huit heures de salaire à leurs taux réguliers.

E. Les employés qui selon leur cédule régulière travaillent pendant l'un ou l'autre de ces onze jours de fêtes recevront en plus de leur salaire régulier de huit (8) heures, une rémunération de temps double pour le travail accompli.

F. Les employés à qui il sera demandé de travailler durant une des onze (11) fêtes précédentes célébrées en dehors de leur cédule régulière, c'est-à-dire leur premier, deuxième, troisième ou quatrième jour de congé recevront, en plus de leur salaire régulier de huit (8) heures à leur taux normal, le taux de temps double pour le travail accompli.

G. Lorsqu'une journée de fête reconnue coïncide avec une journée cédulée de congé d'un employé de jour, il aura le droit de prendre une journée de congé, avec paye, consécutive à ses journées de congé.

ARTICLE IX

ANNÉES DE SERVICE (ANCIENNETÉ)

A. Les employés auront droit à deux sortes d'ancienneté de service, celle qui se rapportera à leur période d'emploi dans la raffinerie et celle qui se rapportera à leur période d'emploi dans le service auquel ils sont affectés.

B. L'ancienneté à la raffinerie entrera en vigueur après qu'un employé aura été à l'emploi de la Compagnie à Montréal, et aura travaillé durant une période de 120 jours consécutifs du calendrier (période durant laquelle l'employé sera considéré temporaire); cette ancienneté sera calculée à partir de la date de son dernier engagement.

C. L'ancienneté dans un service donné n'entrera en vigueur qu'après cent quatre vingt (180) jours consécutifs du calendrier de la date du transfert de l'employé à ce service; cette ancienneté sera calculée à partir de la date à laquelle il commencera à travailler dans ce service, excepté quand le transfert a été renvoyé à plus tard, la date d'ancienneté sera mise en vigueur à partir de la date d'acceptation. Si, durant cette période de cent quatre-vingts (180) jours la Compagnie replace cet employé dans le service où il travaillait auparavant, il gardera les droits d'ancienneté qu'il aura mérités dans le service auquel il retourne, y compris le temps passé dans l'autre service; toutefois, s'il retourne au premier service après une période de cent quatre-vingts (180) jours, on ne tiendra compte que du temps passé dans le service où il retourne pour déterminer son ancienneté.

D. Les nominations à des emplois vacants seront faites par la Compagnie en tenant compte des aptitudes et de l'ancienneté; lorsque les aptitudes possédées par plusieurs candidats sont jugées suffisantes pour le travail à effectuer, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

E. On affichera pendant une période de dix (10) jours consécutifs au tableau d'affichage de la raffinerie, les emplois permanents qui deviendront vacants dans la classe la moins élevée de n'importe quel service; telle qu'indiquée au tableau énumérant les emplois et le degré d'avancement nommé

"Tableau de Promotion". Le bulletin affiché décrira la position en général, les qualifications requises, le taux de salaire, les heures de travail et tout autre renseignement relatif à l'emploi vacant.

Les employés, qui désireraient être transférés au service où le poste est vacant, devront soumettre une demande, par écrit, au directeur, avant l'expiration de la période de dix (10) jours; ils devront indiquer clairement les qualités qu'ils ont pour remplir ce poste. Si la Compagnie nomme un employé au poste vacant, elle se conformera aux dispositions du paragraphe D de cet Article IX après avoir pris en considération les employés absents pour vacance, maladie ou toute autre raison excusée. Lorsque le poste vacant sera occupé, la Compagnie affichera une liste des employés qui ont postulé et le nom du candidat choisi, ainsi que les raisons expliquant l'insuccès des autres candidats. Les copies de listes seront fournies au secrétaire du Syndicat.

F. Lorsque dans un service un emploi permanent d'un rang supérieur devient vacant, on considérera la nomination d'un employé du rang immédiatement inférieur, telle qu'indiquée au "Tableau de Promotion" pour remplir cet emploi vacant, pourvu que le candidat possède les qualités voulues, tel que décrit au paragraphe D de cet Article IX. S'il n'y a pas d'employé qui possède les qualités voulues dans le rang inférieur la Compagnie choisira, si possible, un employé qualifié dans un autre rang encore inférieur et ainsi de suite; s'il n'y a personne d'admissible dans les rangs inférieurs, l'emploi vacant sera affiché et occupé tel que prévu au paragraphe E de cet Article IX.

G. Tout passage à un rang supérieur ou inférieur, et toute réduction de personnel sera, sous réserve des dispositions de cet Article IX, fait en

conformité avec le "Tableau de Promotion" établi, lequel fait partie de la présente convention à l'Annexe II.

H. S'il devient nécessaire d'assigner un employé dans un service ou un poste quelconque, par suite de maladie, vacances ou absence pour toute autre cause, la Compagnie pourra remplir cet emploi temporairement comme elle l'entendra, mais l'employé ne pourra pas accumuler d'ancienneté dans ce service ou ce poste.

Si l'on a raison de croire que la période de remplacement durera trente (30) jours ou plus excepté dans le cas des remplaçants pour la période des vacances, alors le poste vacant devra être affiché immédiatement tel que prévu au paragraphe E de cet Article IX.

I. Lorsqu'un employé est choisi pour une promotion ou un transfert, il lui sera accordé une période de temps raisonnable, sous une surveillance compétente, pour prouver qu'il est apte à remplir les nouvelles charges qui lui sont assignées.

J. Un employé qui est jugé incapable de remplir l'emploi auquel il a été promu, et est démis de ce poste, ne perdra pas son droit de revenir à son ancienne fonction ni son droit de promotion à un autre emploi qu'il est capable de remplir.

K. Si un employé a refusé une promotion ou s'il est inéligible à un rang supérieur pour des motifs autres que l'incapacité physique temporaire et si par la suite il accepte une promotion à ce même rang supérieur son ancienneté dans le service ne lui permettra pas de passer avant tout autre employé qui aurait accepté ce poste par suite de son refus ou son inhabilité; il passera après de tels employés dans ce rang et dans les rangs supérieurs de ce service.

L. Lors d'une réduction du personnel, les employés qui ont plus d'ancienneté et d'aptitudes nécessaires pour faire le travail seront gardés, pourvu qu'ils n'aient pas volontairement refusé d'être promus précédemment. Tout employé dont le rang est aboli, ou tout employé qui est déplacé aura le droit de faire valoir ses droits d'ancienneté pour supplanter, dans le rang suivant dans le même service pourvu qu'il ait les aptitudes voulues, un employé qui a moins d'ancienneté.

M. Si lors de la réduction de l'effectif d'un rang, plusieurs employés ont la même ancienneté dans le service, l'employé possédant le moins d'ancienneté dans la raffinerie sera démis. Si plusieurs employés ont la même ancienneté de service et de raffinerie, l'employé possédant le plus d'aptitudes pour le travail sera gardé.

N. Lorsqu'il faudra désigner des employés pour être congédiés du groupe des journaliers à l'occasion d'une mise à pied du personnel, et lorsqu'on réembauchera d'anciens employés, on tiendra compte des facteurs suivants:

- (a) Le degré d'ancienneté, et
- (b) Les aptitudes

Dans le cas où les aptitudes sont suffisantes, ceux qui ont le moins d'ancienneté dans la raffinerie seront congédiés les premiers, s'il s'agit d'une mise à pied du personnel, et ceux qui auront le plus d'ancienneté dans l'usine seront réembauchés les premiers, sous réserve des dispositions du paragraphe O de cet Article IX.

O. Les employés congédiés pendant une période de trois cent soixante-cinq (365) jours consécutifs ou plus perdront tous leurs droits d'ancienneté. Les

employés qui auront été congédiés, mais réembauchés avant l'expiration d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours, n'auront droit qu'à l'ancienneté dans la raffinerie et dans le service qu'ils avaient au moment de leur congédiement.

P. Tout ancien employé qui a déjà des droits d'ancienneté dans la raffinerie qui a été congédié pour une période n'excédant pas 365 jours consécutifs du calendrier et qui a tenu la Compagnie au courant de son adresse, recevra un avis à la dite adresse de toute vacance à laquelle il sera admissible. Si on ne peut pas l'atteindre à cette adresse ou si l'employé ne se présente pas au travail avant l'expiration d'une période de sept jours après qu'on aura fait des efforts raisonnables pour l'atteindre, il perdra - sauf circonstances atténuantes - ses droits d'ancienneté; la Compagnie enlèvera alors son nom de la liste des employés congédiés et offrira le poste vacant à un autre employé admissible au poste; toutefois, si durant la dite période de sept jours l'employé avertit la Compagnie qu'il a l'intention d'accepter le poste vacant, il aura alors droit à un délai de deux semaines, à compter de la date à laquelle il aura accepté le poste, avant de se présenter au travail et cela, sans perdre ses droits d'ancienneté, pourvu qu'avec ce délai, la période d'absence n'excède pas 365 jours consécutifs du calendrier tel que stipulé au paragraphe O du présent Article IX. La Compagnie pourra, à volonté, remplir temporairement un poste vacant jusqu'au moment où un employé admissible aura été averti et se sera présenté au travail tel que mentionné ci-haut.

Q. La Compagnie tiendra et affichera des listes d'ancienneté dans un service ou dans la raffinerie et en fournira, une fois l'an, des copies au Local pour le 1er novembre. Toute protestation au sujet de l'ancienneté devra être soumise par écrit en deçà de

60 jours de la date d'affichage des listes d'ancienneté. Si la preuve qu'il y a eu erreur est soumise, par un employé ou son représentant, cette erreur sera corrigée et lorsque la rectification sera faite, la date d'ancienneté ainsi corrigée sera finale. Aucun changement dans la liste actuelle d'ancienneté sera fait à moins que le Syndicat ne soit d'accord.

R. Pour administrer les droits d'ancienneté, la liste d'ancienneté du mois d'octobre 1981 établira l'ancienneté du département à partir de cette date pour les employés embauchés à cette date ou avant.

S. Un employé qui a été assigné à un service à la suite de sa demande devra y demeurer durant 180 jours consécutifs du calendrier avant qu'il puisse de nouveau se prévaloir de son droit de faire application pour un emploi vacant dans le rang le moins élevé de tout autre service.

T. Un employé promu ou transféré à un poste au sein de la Compagnie non assujéti à la présente convention gardera et continuera d'accumuler son ancienneté pendant 365 jours. Si l'employé ne revient pas à son groupement de négociation dans les 365 jours, il ne gardera alors que l'ancienneté qu'il avait accumulée à la date de son transfert.

ARTICLE X

PRÉPARATION EN VUE D'UNE PROMOTION

Les employés sont encouragés à apprendre les devoirs de positions autres que les leurs et toutes les occasions possibles leur seront offertes pour apprendre le travail de ces positions durant leur temps libre, et durant les heures régulières de travail pourvu que l'accomplissement de leurs devoirs réguliers n'en souffrent pas. Les

contremaîtres peuvent permettre aux employés intéressés de changer de positions pour de courtes périodes de temps sans changer les taux de salaire des employés en question.

ARTICLE XI

LE CONGÉDIEMENT

A. Si un employé est congédié et le demeure pendant une période excédant 365 jours consécutifs du calendrier, il perdra de façon permanente à partir de la date de son congé tous les droits et bénéfices reconnus aux employés.

B. Un congé de 365 jours consécutifs du calendrier ou moins sera reconnu comme temporaire, mais durant cette période l'employé congédié ne pourra revendiquer ni droits ni bénéfices à titre d'employé.

C. Si un employé qui a été à l'emploi de la Compagnie pour une période de 120 jours consécutifs du calendrier ou plus est réembauché avant l'expiration de 365 jours du calendrier qui suivent la date de son congédiement, il rentrera en possession de tous les droits et bénéfices qu'il s'était mérités à titre d'employé, jusqu'à la date de son congé.

D. En réembauchant les employés qui ont été congédiés pendant une période n'excédant pas 365 jours consécutifs du calendrier, on procédera par ordre d'ancienneté à la raffinerie à la date de leurs congés, tel que prévu au paragraphe P de l'Article IX décrit dans la présente convention, sous réserve des dispositions de l'Article XIV.

ARTICLE XII

LES VACANCES

A. Tous les employés qui auront complété une année de service continu avec la Compagnie auront droit à trois semaines de vacances payées, et, par la suite, ils auront droit à trois semaines de vacances, à partir de chaque 1er janvier subséquent. A compter du 1er janvier de l'année au cours de laquelle tombe le dixième anniversaire de la date reconnue comme celle à laquelle l'employé a débuté au service de la Compagnie, l'employé aura droit à quatre semaines de vacances payées, au cours de cette année et de chaque année subséquente. A compter du 1er janvier de l'année au cours de laquelle tombe le vingtième anniversaire de la date reconnue comme celle à laquelle l'employé a débuté au service de la Compagnie, l'employé aura droit à cinq semaines de vacances payées, au cours de cette année et de chaque année subséquente. A compter du 1er janvier de l'année au cours de laquelle tombe le vingt-cinquième anniversaire de la date reconnue comme celle à laquelle l'employé a débuté au service de la Compagnie, l'employé aura droit à six semaines de vacances payées, au cours de cette année et de chaque année subséquente.

B. La mise en pratique de cet Article sera sujette aux lois et règlements du système de vacances de la Compagnie.

C. Les listes de périodes de vacances seront complétées et affichées avant le 1er mars de chaque année.

D. Lorsqu'un jour de fête reconnu par la Compagnie tombe pendant les vacances d'un employé, il aura le droit au salaire supplémentaire d'une journée ou une journée supplémentaire de vacances payées selon les horaires de travail.

ARTICLE XIII

RENVOI, SUSPENSION ET DÉMISSION

A. Si un employé considère comme injuste son renvoi ou sa suspension, lui-même ou son représentant devra soumettre, par écrit, toute plainte à ce sujet directement au directeur de l'usine dans les 7 jours civils de l'avis du renvoi ou de la suspension. Les dispositions de l'article XVIII, étape No. 2, à partir de la deuxième phrase, prévalent.

B. Lorsqu'un employé est renvoyé ou démissionne de son propre gré, il perd immédiatement tout ses droits et bénéfices d'employé. En cas de suspension, il perd tout ses droits à un salaire durant la période de suspension mais il ne perd pas ses autres droits et bénéfices d'employé.

C. Si, par suite d'une décision en vertu de l'Article XVIII, il est établi qu'un employé renvoyé n'a pas commis la faute ou la négligence qui lui a valu son renvoi, ou si le renvoi constitue une injustice selon l'article XVI, paragraphe B, il sera repris à l'emploi de la Compagnie et tout ses droits et bénéfices lui seront reconnus comme s'il n'avait pas été renvoyé et il recevra son plein salaire au taux normal pour toutes les heures qu'il aurait travaillées.

D. Si, par suite d'une décision en vertu de l'Article XVIII, il est reconnu qu'un employé suspendu n'a pas commis la faute ou la négligence qui lui a valu d'être suspendu, ou si la suspension constitue une discrimination selon l'Article XVI, paragraphe B, il recevra son plein salaire au taux

normal pour toutes les heures qu'il aurait travaillées.

E. La Compagnie se réserve le droit de renvoyer ou de suspendre tout employé pour motif valable.

ARTICLE XIV

EXAMEN MÉDICAL

A. Les personnes faisant une demande d'emploi pour la première fois, ou revenant après un congé dépassant 365 jours consécutifs, devront subir un examen médical devant un médecin nommé par la Compagnie. Sauf dans des circonstances spéciales, la Compagnie n'engagera pas un postulant dont l'état physique ne répondra pas aux normes exigées par la Compagnie pour remplir le poste sollicité; dans ce cas le résultat de l'examen du médecin sera décisif.

B. Avant de réengager toute personne après un congé de 365 jours consécutifs ou moins, on peut exiger que cette personne présente un certificat signé par le médecin de la Compagnie, indiquant qu'elle satisfait aux exigences physiques minimales de la Compagnie. Si d'après l'examen du médecin l'état physique de cette personne ne répond pas aux exigences minimales de la Compagnie, le postulant peut obtenir, à ses propres frais, un examen médical d'un médecin de son choix. Si d'après ce médecin l'état physique du postulant satisfait aux exigences physiques minimales de la Compagnie, alors on fera examiner, aux frais de la Compagnie, le postulant, par un troisième médecin qui aura été accepté à la fois par le postulant et par la Compagnie. La déclaration de ce troisième médecin, relative à l'état de santé du postulant, sera décisive et si, d'après son rapport, l'état physique du postulant satisfait aux exigences minimales de la Compagnie

relatives à la santé de ses employés, alors le dit postulant sera jugé apte à être réembauché - sinon, il ne le sera pas.

C. S'il arrive qu'un employé retourne au travail après avoir été absent pour cause de maladie ou d'affaiblissement de ses forces physiques, la Compagnie peut exiger qu'il produise un certificat signé par un médecin nommé par la Compagnie, indiquant que son état de santé lui permet de retourner au travail. Si d'après le médecin, l'employé n'a pas la force physique nécessaire pour retourner à son travail l'employé pourra, à ses propres frais, obtenir un examen médical d'un médecin de son choix. Si d'après l'examen de ce médecin l'employé peut retourner à son travail, alors on le fera examiner, aux frais de la Compagnie, par un troisième médecin qui aura été accepté à la fois par le postulant et par la Compagnie. Le jugement du troisième médecin sera décisif.

D. Quelles que soient les dispositions décrites ci-haut, la Compagnie peut, lorsqu'un employé s'absente fréquemment, dans d'autres cas exceptionnels, exiger qu'il subisse un examen médical par un médecin nommé par la Compagnie. En cas de divergence d'opinion relativement aux observations du médecin, on observera la ligne de conduite décrite au paragraphe B de cet Article XIV.

ARTICLE XV

SANTÉ ET SÉCURITÉ

A. La Compagnie et le Syndicat s'engagent à collaborer au maintien et à l'amélioration du milieu de travail, de façon à assurer aux employés les meilleures conditions possibles de sécurité, de santé et de bien-être.

B. Les parties consentent que la lettre en date du 30 novembre 1979 indiquant la position de la Compagnie en ce qui a trait au programme de sécurité à la Raffinerie de Montréal fait partie intégrante de la présente convention. Cette lettre est jointe à l'Annexe VI.

ARTICLE XVI

RELATION ET REPRÉSENTATION

A. Les deux parties à cette convention s'engagent par la présente convention à coopérer au maximum pour assurer l'efficacité du rendement et le bon entretien des bâtiments et effets appartenant à la Compagnie.

B. On ne commettra pas d'injustice envers un employé dans l'attribution de promotion, de recul, de renvoi, de suspension, de congé ou de bénéfices à maladie, accident, assurance et pension pour raison d'appartenance ou de non-appartenance à certaines Eglises, sociétés, confréries, confédérations de travailleurs ou autres organismes ou affiliations, ou pour raison d'agissements menés de bonne foi dans sa qualité de représentant d'autres employés.

C. Ni le Syndicat, ni ses membres ou agents, n'intimideront ni ne contraindront quelque employé que ce soit à devenir membre, ni ne dirigeront des réunions ou des activités syndicales dans les établissements de la Compagnie durant les heures affectées au service de la Compagnie, sauf les cas prévus ci-dessous. La sollicitation des employés pour leurs participations à des groupes d'employés, ou la perception des cotisations ne se feront pas durant les heures affectées au service de la Compagnie ni dans les établissements de la Compagnie.

D. Les employés qui représentent le Syndicat pourront soumettre une demande par l'entremise de leur contremaître, et, avec l'approbation de leur contremaître et du directeur, ils pourront s'entretenir durant les heures de travail avec d'autres employés ou avec la direction dans le but de favoriser les relations entre la direction et les employés.

E. La Compagnie verra à ce qu'un espace soit réservé sur deux tableaux d'affichage pour l'usage exclusif du Syndicat. Tout avis, bulletin, ou autre document devra d'une part, être approuvé par le directeur ou son représentant et d'autre part être signé par un représentant du Syndicat avant d'être affiché au tableau.

F. De temps à autre le Syndicat, par écrit, mettra le directeur au courant des dates d'élection, des noms des fonctionnaires élus et des noms des délégués (Shop Stewards) du Syndicat et, s'il y a lieu, des noms des délégués et fonctionnaires qui seront, de ce fait, remplacés.

Absences pour les besoins du Syndicat

G. (1) Lorsque le travail de la raffinerie le permet et sur réception d'une demande écrite par le Local du Syndicat, on permettra que des absences d'une durée totale ne dépassant pas cent jours durant une année quelconque du calendrier soient partagées entre les employés, pour assister à des conventions, des cours de formation syndicale ou à des conférences à titre de représentant du Syndicat, sans que ces employés ne perdent aucun de leurs droits ou bénéfices d'employés, sauf qu'ils ne seront pas payés par la Compagnie pour s'être absents du travail durant ces jours. En relations avec cette disposition, jamais plus de trois employés pourront être absents de la raffinerie en même temps et

jamais plus d'un employé pourra s'absenter d'un service en même temps.

(2) Lorsque le travail de la raffinerie le permet et sur demande écrite du Local du Syndicat, une absence maximale d'un an, sans salaire mais sans perte d'ancienneté, pourra être accordée à un employé durant une année quelconque du calendrier, pour voir aux intérêts du Syndicat. Cet employé, toutefois, n'aura droit à aucune autre absence prolongée pour raisons syndicales au cours de l'année qui suit son retour.

ARTICLE XVII

DIVERS

A. Ces articles ne contiennent aucune disposition qui pourrait, d'une façon ou d'une autre, affecter les droits d'une personne quelconque en vertu des dispositions des systèmes établis par la Compagnie relativement au régime collectif d'assurance-vie, au régime collectif de rente, le plan de vacances, le régime de bénéfices pour accident et maladie, le régime d'assurance santé supplémentaire, le plan d'épargne pour le personnel ou tout autre système adopté par la Compagnie ou les lois et règlements qui s'y rapportent. Les dits systèmes avec leurs lois et règlements régleront toute controverse qui naîtra de l'existence même de ces systèmes.

B. Si une lettre d'avertissement ou de critique est adressée à un employé et déposée dans le dossier personnel de cet employé, l'employé aura le droit d'y répondre par écrit et cette réponse fera partie du dossier de l'employé. On versera aussi à ce dossier le rapport de toute action d'un mérite extraordinaire.

C. Si un employé devient incapable d'accomplir son travail ordinaire par suite d'accident ou de maladie, la Compagnie offrira à cet employé un autre emploi qu'il pourra remplir, pourvu qu'un tel emploi soit disponible et ne nécessite pas le déplacement d'un autre employé.

D. On allouera aux employés un délai raisonnable pour retourner les outils et autres pièces d'appareillage appartenant à la Compagnie, en tenant compte de la distance entre le lieu de leur travail et l'endroit réservé au remisage de ces pièces, et de la nature des outils ou pièces d'appareillage dont il s'agit.

E. Lorsqu'un employé est requis de travailler plus de deux heures au-delà de sa période régulière de travail, la Compagnie, selon qu'elle le jugera à propos, lui procurera un repas convenable ou lui paiera une allocation de \$5.75 pour le repas, ceci entrant en vigueur à la signature de la convention. Si un employé est requis de travailler plus de sept (7) heures au-delà de sa période régulière de travail, la Compagnie lui procurera un second repas ou sur entente mutuelle, lui paiera une seconde allocation de \$5.75. À compter du premier février 1983, l'allocation ci-haut mentionnée passera à \$6.50.

F. Ces articles ne pourront pas servir de motif à des plaintes pour tout événement qui se sera produit avant la date de signature de la présente convention.

G. La première période de 120 jours consécutifs pour un employé sera considérée comme une période de probation et si la Compagnie considérait nécessaire de remercier un employé durant cette période, une telle action ne serait pas une cause de grief tel que prévu par l'Article XVIII de cette convention.

H. Si un employé ayant complété sa journée régulière de travail, doit continuer à travailler pour plus de deux heures passé l'heure régulière où il doit cesser de travailler, il peut avec le consentement de son contremaître et s'il y a un remplaçant de disponible, aller à un endroit où il est permis de fumer et de manger. Cet arrêt de travail à même les heures consacrées à la Compagnie n'excédera pas 20 minutes.

I. Si un employé est absent de son travail pour cause de décès parmi ses proches parents, c'est-à-dire mère, père, belle-mère, beau-père, épouse ou enfants, frères ou soeurs, il aura droit, sur présentation des circonstances, de recevoir ses gages réguliers pour les heures perdues jusqu'à un maximum de trois (3) jours de travail à la discrétion du directeur.

J. Un employé absent de son travail parce qu'il est membre d'un jury ou qu'il a reçu un sub-poena recevra ses gages réguliers, conformément aux règlements de la Compagnie à ce sujet.

K. La Compagnie accordera aux employés le droit de s'absenter pour d'autres raisons tout en s'en tenant à ses règlements. Toute absence sera soumise aux règlements de la Compagnie.

L. Une allocation de transport de \$4.75, entrant en vigueur à la date de la signature de la convention, sera payée à tout employé qui doit retourner travailler sans un préavis de 12 heures. A compter du 1er février 1983, cette allocation passera à \$5.50.

M. Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie d'allouer du travail sous contrat en autant que ceci ne résulte en mise à pied d'un employé régulier ou en une réduction de ses heures de travail. Cette disposition s'applique seulement aux personnes à l'emploi de la Compagnie au 6 mai 1980.

ARTICLE XVIII

RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS ET DES GRIEFS

A. Les parties aux présentes sont d'avis qu'il est extrêmement important de régler les plaintes et les griefs aussi rapidement que possible.

B. Si un employé pense avoir été traité injustement ou lésé par l'application d'un Article en particulier de la présente convention, il peut chercher à faire redresser la situation comme suit:

C. ETAPE N° 1: Il peut formuler une plainte à son contremaître ou à tout autre surveillant immédiat, verbalement ou par écrit, soit lui-même ou par l'intermédiaire de son représentant. Il devra soumettre la plainte dans les quatorze (14) jours civils de la date de l'événement ou de la cause, sauf dans les cas régis par l'Article XIII.

D. ETAPE N° 2: S'il n'obtient pas satisfaction en vertu de l'étape no 1 dans les quatre (4) jours civils suivant la plainte, la question peut être soumise, par écrit, au directeur de la raffinerie dans les dix (10) jours civils, en donnant les faits et renseignements et en précisant l'Article de la convention qui, à son avis, a été transgressé. Si l'employé le désire, dans sa soumission, il peut demander que la plainte soit étudiée conjointement par le Comité de Grieffs du Syndicat et par le directeur de la raffinerie ou ses délégués, qui devront se réunir dans les sept (7) jours civils suivant la requête, afin de discuter la plainte et tenter d'arriver à une décision juste.

Le Comité de Grieffs du Syndicat sera formé d'au plus de trois (3) membres du Syndicat qui devront tous être des employés de la

Compagnie. Un représentant nommé par la Centrale des Travailleurs Unis du Pétrole du Canada peut être présent à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le directeur de la raffinerie devra faire connaître sa décision par écrit dans les sept (7) jours civils de la réception de la plainte ou dans les sept (7) jours civils suivant l'étude de la plainte conjointement par le Comité de Grievs du Syndicat et la Compagnie.

- E. ÉTAPE N° 3: S'il n'obtient pas satisfaction en vertu de l'étape n° 2, l'employé ou son représentant peut, dans les quatorze (14) jours civils de la décision du directeur de la raffinerie, en appeler, par écrit, au vice-président et directeur général du raffinage en lui fournissant les faits et renseignements et, en même temps, en faisant parvenir au directeur de la raffinerie copie de toute la documentation soumise au vice-président et directeur général du raffinage.

Le vice-président et directeur général du raffinage rendra une décision, par écrit, dans les quatorze (14) jours civils qui suivront.

- F. ÉTAPE N° 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 vice-président et directeur général du raffinage. 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.

G. 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 de la demande, l'autre partie nommera son candidat au Conseil d'arbitrage. Toute personne ayant été directement mêlée à des tentatives de règlement du grief ne pourra faire partie du Conseil d'arbitrage.

H. 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'un ou l'autre peut demander au ministre provincial du Travail et de la Main d'oeuvre de nommer un président impartial.

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

J. Si un Conseil d'arbitrage n'a pas été formé dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils de la date à laquelle la demande d'arbitrage a été soumise, le grief sera considéré comme abandonné.

K. On ne pourra soumettre au Conseil d'arbitrage une plainte qui n'aura pas été dûment étudiée 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 règlement des griefs s'il est absent de son travail avec permission.

L. Le Conseil d'arbitrage n'aura pas le pouvoir de changer, modifier, rejeter, ajouter ou rayer aucune des stipulations de la présente convention, ni n'aura le droit de prendre une décision incompatible avec les stipulations de la présente convention.

M. 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. Chaque partie consent également à ce que les auditions devant le dit Conseil d'arbitrage soient terminées dans les quarante-vingt-dix (90) jours suivant la date de la nomination du président.

N. A n'importe quelle phase de la procédure de règlement du grief, y comprise l'arbitrage, les personnes en consultation pourront obtenir le concours de l'employé ou des employés intéressés et de tous les témoins nécessaires; l'on prendra toutes les dispositions raisonnables pour donner aux dites personnes accès à la raffinerie afin qu'elles puissent examiner les pièces ou opérations qui font l'objet du différend et s'entretenir avec les témoins nécessaires.

O. Si, à un moment quelconque au cours de l'étude du grief, on en arrive à une entente réglant le différend, 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 memorandum au sujet de l'entente intervenue. Toute entente ainsi conclue sera finale et engagera les deux parties intéressées au litige.

ARTICLE XIX

GRÈVES ET LOCK-OUT

A. Pendant la durée de cette convention, le Syndicat et tous ses membres s'engagent à ne pas déclarer de grèves ou à ne pas provoquer un ralentissement ou un arrêt dans le travail; de même la Compagnie s'engage à ne pas faire de lock-out à l'égard du Syndicat ou de n'importe quel de ses membres.

B. La Compagnie possède et se réserve le droit de renvoyer tout employé qui ralentit ou compromet la production ou le travail ou qui organise des mouvements à cette fin, durant la durée de cette convention.

ARTICLE XX

AVIS RELATIFS À CETTE CONVENTION

Tout avis relatif 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:

Le Directeur
Raffinerie de Montréal
Texaco Canada Inc.
10,200 est, rue Notre Dame
Montréal, Québec
H1B 2T7

Dans le cas du Syndicat:

Secrétaire,
Travailleurs Unis du Pétrole du
Canada,
Local 9.

La date de 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 posté. 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.

ARTICLE XXI

COTISATIONS SYNDICALES

A chaque mois, la Compagnie retiendra sur les salaires de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation, qui sont membres ou non du

Syndicat, des cotisations syndicales et des contributions syndicales spéciales, tel qu'établi par le secrétaire du Syndicat local. La Compagnie remettra au trésorier du Syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, les montants déduits ainsi qu'un relevé des retenues et une liste des employés concernés.

Exécuté à la raffinerie de Montréal ce 14^{ie}
jour de JUILLET 1982.

POUR LA RAFFINERIE DE MONTRÉAL
DE TEXACO CANADA INC.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

TÉMOIN [Signature]

TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE DU CANADA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

TÉMOIN: [Signature]

ANNEXE I
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET
TAUX DE SALAIRE CORRESPONDANTS
RAFFINERIE DE MONTREAL

Un salaire rétroactif à partir du 1er février 1982 au 11
juillet, 1982 inclusivement sera payé pour les heures
payées aux employés au service de la Compagnie, le
7 juillet, 1982.

J. de M.
1982

	Taux de salaire horaire de base en vigueur le 1er février 1982	Taux de salaire horaire de base en vigueur le 1er février 1983
<u>SECTEUR ET</u> <u>CLASSIFICATION DES EMPLOIS</u>		
<u>INSTALLATIONS DE DISTILLATION</u>		
Distillateur	\$15.19	\$16.71
Préposé à la salle de contrôle	13.81	15.19
Chauffeur	12.10	13.31
<u>UNITÉ DE CRAQUAGE CATALYTIQUE FLUIDE</u>		
Distillateur	15.19	16.71
*Préposé à la salle de contrôle	13.81	15.19
Aide-colonne de fractionnement	\$12.78	\$14.06
Aide-traitement catalytique	12.10	13.31

UNITÉ DE PLATFORMAGE

Distillateur	\$15.19	\$16.71
Préposé à la salle de contrôle	13.81	15.19
Chauffeur	12.10	13.31

UNITÉ D'ALKYLATION

Distillateur	15.19	16.71
Préposé à la salle de contrôle	13.81	15.19

OPERATIONS GÉNÉRALES

Équipe de relève	11.35	12.49
Employé en formation	10.67	11.74

* Pour les préposés à la salle de contrôle catalytique, inscrits sur la liste d'ancienneté du 1er avril 1965, les taux suivant s'appliquent:

1er février 1982 - \$14.26

1er février 1983 - \$15.69

RÉCEPTION, POMPAGE & ENTREPOSAGE

BÂTIMENT PRINCIPAL DES POMPES

Pompiste classe 1	\$15.19	\$16.71
Pompiste classe 2	13.81	15.19
Pompiste classe 3	12.51	13.76
* Pompiste classe 4	11.79	12.97

* Les pompistes classe 4 ayant effectué deux années de service et qui, selon la direction, ont eu un rendement satisfaisant et sont capables de passer à la classe 3, recevront une prime de 10¢ l'heure.

QUAI ET UNITÉ DE TRAITEMENT DES
EAUX RÉSIDUAIRES

Préposé au quai	15.19	16.71
Opérateur U.T.E.R. **	12.78	14.06
Aide (quai)***	11.79	12.97

** Les opérateurs U.T.E.R. qui ont une année de service dans cette classification et qui, selon la direction, ont eu un rendement satisfaisant et sont capables de passer à préposé au quai, seront payés au taux des pompistes no. 2.

*** Seulement les employés présentement en place au poste d'aide (quai) qui étaient classifiés à la date de signature et qui ont deux années de service dans cette classification et qui, selon la direction, ont eu un rendement satisfaisant et sont capables de passer à opérateur U.T.E.R., recevront une prime de 10¢ l'heure.

*** Seulement les employés présentement en place au poste d'aide (quai) qui étaient classifiés à la date de signature et qui ont trois années de service dans cette classification et qui, selon la direction, ont eu un rendement satisfaisant et sont capables de passer à préposé au quai, seront payés au taux des pompistes no. 3.

NOTE: Les clauses ci-haut mentionnées s'appliquent aussi à M. Michel Lagacé.

REPLISSAGE DES WAGONS-CITERNES ET DES FÔTS

Préposé en chef au remplissage des wagons- citernes	\$13.81	\$15.19
Préposé au remplissage des fôts	12.72	13.99
Préposé au remplissage des wagons- citernes	11.79	12.97
Aide	11.35	12.49

* APPROVISIONNEMENT EN EAU ET EN VAPEUR

Opérateur - centrale de vapeur	\$15.19	\$16.71
Préposé aux compresseurs - UCCF	13.81	15.19
Opérateur adjoint - centrale de vapeur	13.11	14.42
Pompiste mécanicien - bâtiment de pompage côtier	12.38	13.62
Chauffeur (certificat de 4e classe)	12.10	13.31
** Chauffeur	11.35	12.49

* Les employés à la centrale de vapeur recevront une prime de quinze cents (15¢) l'heure s'ils détiennent un certificat de mécanicien de machine fixe d'un niveau supérieur à celui requis pour le poste qu'ils occupent, et une prime de vingt-cinq cents (25¢) l'heure s'ils détiennent un certificat de 1er classe.

** Les employés qui demandent cette classification doivent obtenir un certificat de 4e classe dans les 18 mois.

LABORATOIRE

Technicien classe 1	\$14.40	\$15.84
Technicien classe 2	12.72	13.99
Préposé aux essais	11.35	12.49
Employé en formation (essais)	10.67	11.74

Pour être classifié technicien classe 1, l'employé doit avoir 4 années d'expérience comme technicien classe 2, donner un rendement satisfaisant et être apte à une promotion.

MÉTIERS EN MÉTALLURGIE

Ouvrier spécialisé classe 1..	15.19	16.71
Ouvrier spécialisé classe 2..	12.72	13.99
Ouvrier spécialisé classe 3	11.49	12.64

.. Un candidat pour le poste d'ouvrier spécialisé classe 1 doit avoir la compétence de journalier dans un des métiers en métallurgie: tuyauteur, gréeur, soudeur et être habile dans un autre métier; l'un des deux métiers doit être soudeur.

... Pour être classifié ouvrier spécialisé classe 2, le candidat doit être apprenti dans un des métiers en métallurgie, comme tuyauteur, gréeur ou soudeur.

ATELIER DES MACHINISTES

Machiniste classe 1	\$15.19	\$16.71
Machiniste classe 2	12.72	13.99
Machiniste classe 3	11.49	12.64

ATELIER D'INSTRUMENTS

Préposé aux instruments classe 1	15.19	16.71
Préposé aux instruments classe 2	12.72	13.99
Préposé aux instruments classe 3	11.49	12.64

ATELIER D'ÉLECTRICITÉ

Électricien classe 1	15.19	16.71
Électricien classe 2	12.72	13.99
Électricien classe 3 *-*	11.49	12.64

- Pour être classifié électricien classe 3, le candidat doit posséder un permis provincial classe C.

MENUISERIE

Menuisier classe 1	\$15.19	\$16.71
Menuisier classe 2	12.72	13.99
Menuisier classe 3	11.49	12.64

CALORIFUGEAGE

Calorifugeur classe 1	15.19	16.71
Calorifugeur classe 2	12.72	13.99
Calorifugeur classe 3	11.49	12.64

ENTRETIEN

Employé en formation (métier)	10.88	11.97
-------------------------------------	-------	-------

PEINTURE

Peintre	12.72	13.99
---------	-------	-------

TRANSPORT

Opérateur d'équipement hydraulique classe 1	15.19*	16.71
--	--------	-------

* En vigueur le 7 juillet, 1982

Opérateur d'équipement hydraulique classe 2	\$12.72	\$13.99
Chauffeur de camion classe 1	11.49	12.64
Chauffeur de camion classe 2	11.20	12.32

APPROVISIONNEMENT INTERNE

Aide- magasinier	\$11.49 *	12.10 **	13.31
---------------------	-----------	----------	-------

* En vigueur le 1er février, 1982
** En vigueur le 7 juillet, 1982

GÉNÉRAL

Chef mécanicien	15.87	17.46
Mécanicien classe 1	15.19	16.71
Mécanicien classe 2	12.72	13.99
Préposé à l'outillage	12.10	13.31

SÉCURITÉ ET PRÉVENTION CONTRE
LES INCENDIES

Inspecteur - matériel d'incendie	12.10 *	13.81 **	15.19
Préposé à la prévention des incendies	\$11.49 *	\$12.10 **	\$13.31

* En vigueur le 1er février, 1982
** En vigueur le 7 juillet, 1982

COUR

Chef de groupe - Cour	\$12.72	\$13.99
+ Manoeuvre	10.03	11.03

+ Les employés classifiés manoeuvre recevront une prime de quinze cents (15¢) l'heure lorsqu'ils seront affectés au poste d'aide soit à un ouvrier spécialisé, un machiniste, un électricien, un menuisier, un préposé aux instruments ou un calorifugeur.

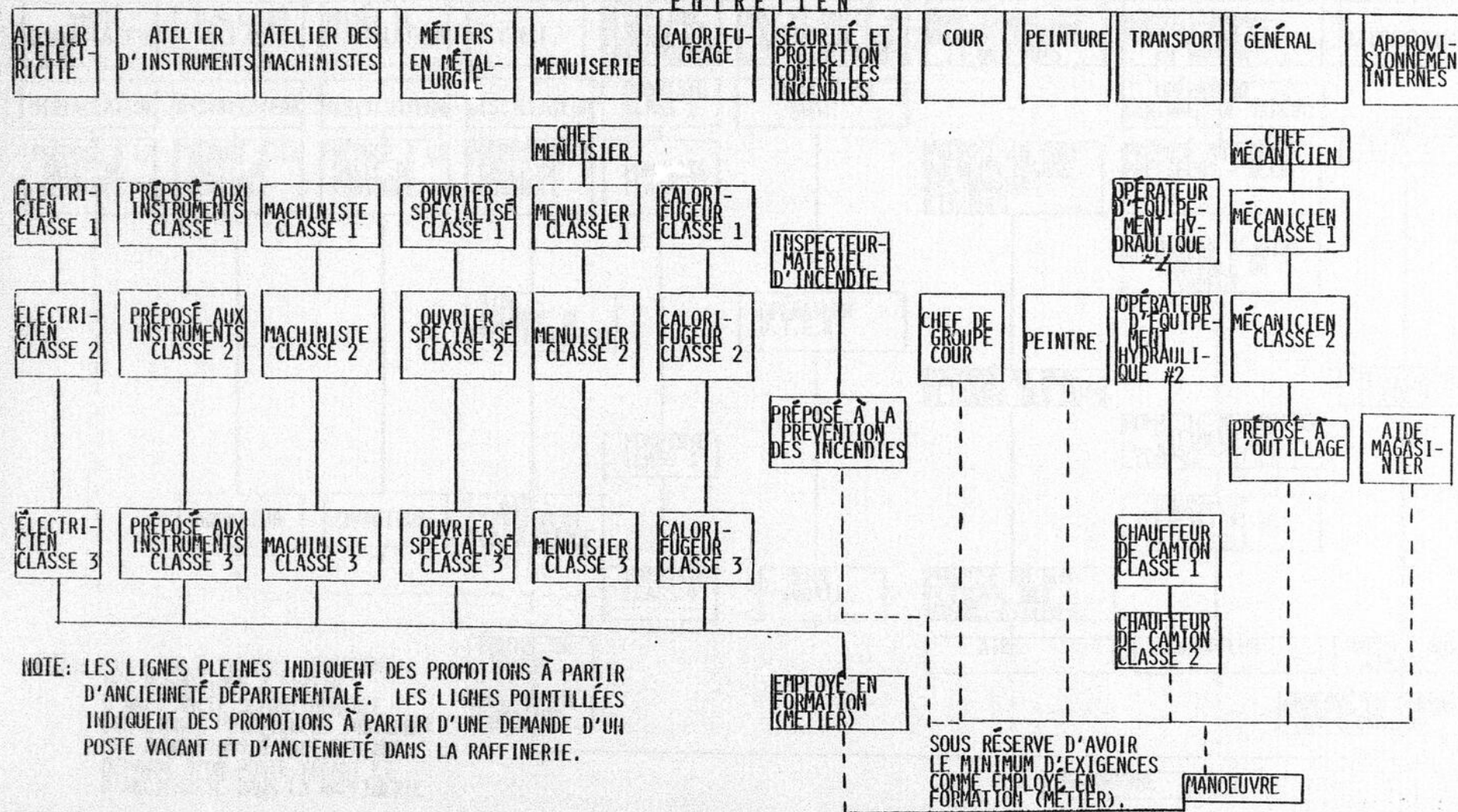
NOTE: En conformité avec la Loi et règlements se rapportant aux mécaniciens de machines fixes, ministère du Travail, Québec, régissant le département de vapeur de la raffinerie de Montréal comme établissement de première classe, les mécaniciens de machines fixes du département de vapeur doivent détenir comme minimum le certificat se rapportant à la position qu'ils occupent.

EMPLOI

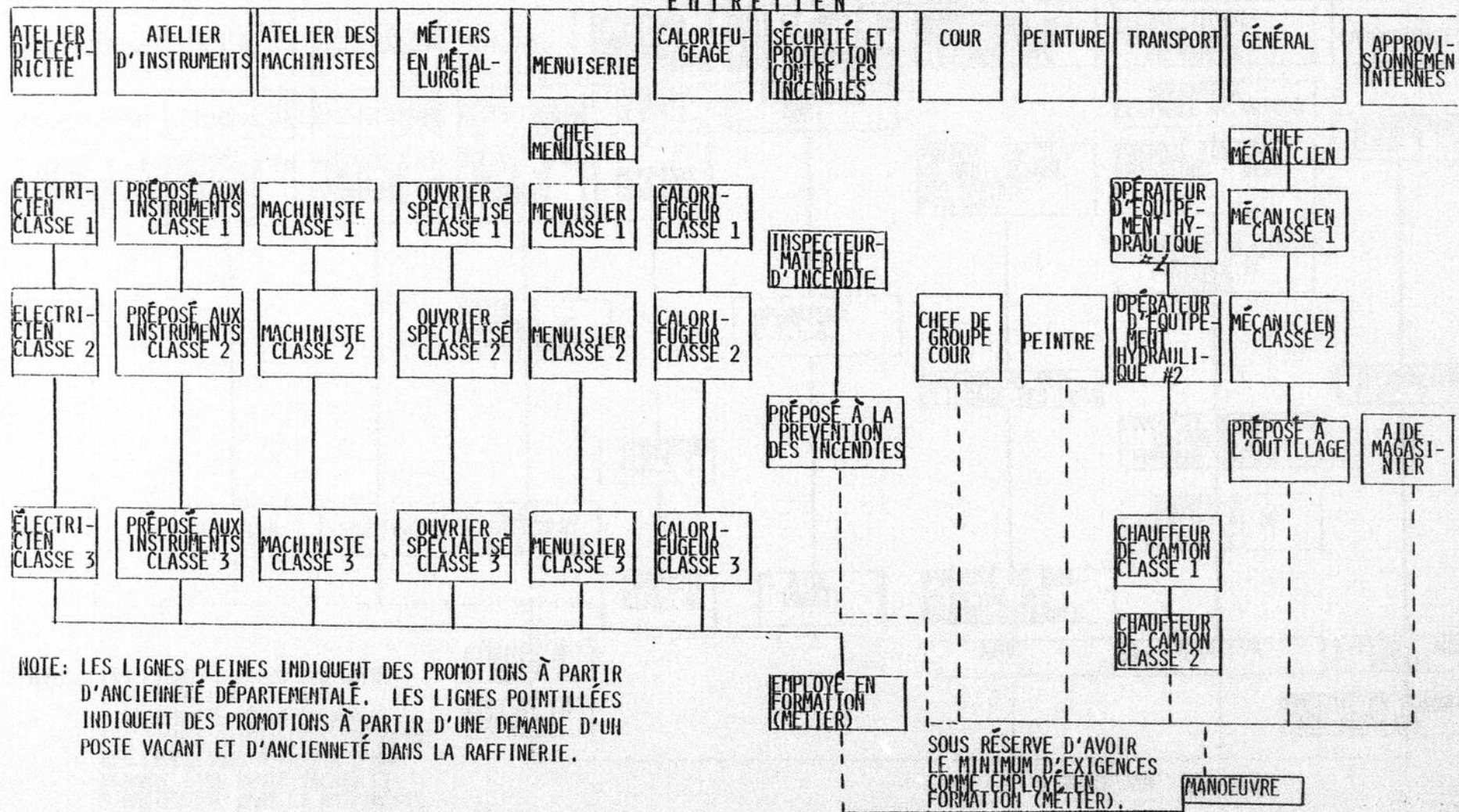
CERTIFICAT MINIMUM

Opérateur - salle des chaudières	Certificat de 2e classe
Préposé aux compresseurs (UCCF)	Certificat de 2e classe
Opérateur adjoint - salle des chaudières	Certificat de 3e classe
Pompiste mécanicien - bâtiment de pompage côtier	Certificat de 3e classe

ANNEXE II
 TABLEAU DE PROMOTION - RAFFINERIE DE MONTREAL
 ENTRETIEN



ANNEXE II
 TABLEAU DE PROMOTION - RAFFINERIE DE MONTREAL
 ENTRETIEN



NOTE: LES LIGNES PLEINES INDIQUENT DES PROMOTIONS À PARTIR D'ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE. LES LIGNES POINTILLÉES INDIQUENT DES PROMOTIONS À PARTIR D'UNE DEMANDE D'UN POSTE VACANT ET D'ANCIENNETÉ DANS LA RAFFINERIE.

SOUS RÉSERVE D'AVOIR LE MINIMUM D'EXIGENCES COMME EMPLOYÉ EN FORMATION (MÉTIER).

ANNEXE III
JOURS DE CONGÉS PÉRIODIQUES
EMPLOYÉS DE JOUR

1982														1983																			
JANV.							FÉV.							JANV.							FÉV.												
D	L	M	M	J	V	S.	D	L	M	M	J	V	S.	D	L	M	M	J	V	S.	D	L	M	M	J	V	S.						
					1	2			1	2	3	4	5	6							1					1	2	3	4	5			
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12						
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19						
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26						
24	25	26	27	28	29	30	28							23	24	25	26	27	28	29	27	28											
31														30	31																		
MARS							AVR.							MARS							AVR.												
	1	2	3	4	5	6				1	2	3				1	2	3	4	5							1	2					
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9						
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16						
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23						
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	30									
MAI							JUIN							MAI							JUIN												
						1				1	2	3	4	5							1	2	3	4	5								
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11						
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18						
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25						
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				29	30	31				26	27	28	29	30									
30	31																			26	27	28	29	30									
JUILL.							AOÛT							JUILL.							AOÛT												
						1	2	3				1	2	3	4	5	6	7							1	2	3	4	5	6			
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13						
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20						
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27						
25	26	27	28	29	30	31	29	30	31				24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31										
														31																			
SEPT.							OCT.							SEPT.							OCT.												
			1	2	3	4					1	2	3	4	5	6	7	8	9							1	2	3	4	5	6	7	8
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8						
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15						
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22						
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29							
							31												30	31													
NOV.							DÉC.							NOV.							DÉC.												
						1	2	3	4	5	6							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10						
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10						
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17						
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24						
28	29	30					26	27	28	29	30	31	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31							

1984

JANV.												
						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										

- JOUR FÉRIÉ
- JOUR DE CONGÉS PÉRIODIQUES

ANNEXE III

HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE JOUR

1. Il y aura un jour de congé commun pour tous les employés de jour.
2. Lorsqu'un jour férié tombe la veille, le jour même ou le lundi suivant un vendredi de congé, le congé périodique sera habituellement reporté au vendredi suivant.

ANNEXE IV

HORAIRE DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DU SERVICE EN APPROVISIONNEMENT EN EAU ET EN VAPEUR

Tout temps supplémentaire sera attribué aux employés qui ont inscrit leur nom sur la liste des volontaires. Ces employés doivent cependant être aptes à remplacer les employés absents.

S'il n'y a pas de nom sur la liste des volontaires ou si ceux dont le nom apparaît sur la dite liste ne sont pas aptes à remplacer les employés absents, on utilisera alors les employés en disponibilité.

Dans le cas où les employés en disponibilité ne sont pas aptes à remplacer les employés absents, on utilisera les employés en congé.

ANNEXE IV

HORAIRE DE TRAVAIL TYPE POUR LES EMPLOYÉS DE QUART (12 HEURES)

JOUR
7 H - 19 H

A A B B C C D D E A A B B C C D D E A A B B C C D D E A A B B C C D D E
F G G H H I I E F F G G H H I I E F F G G H H I I E F F G G H H I I E F

SOIR
19 H - 7 H

D D E A A B B C C D D E A A B B C C D D E A A B B C C D D E A A B B C C
I E F F G G H H I I E F F G G H H I I E F F G G H H I I E F F G G H H I

SYSTÈME DE
DISPONIBILITÉ
(JOUR ET SOIR)

E F A G B H C I D E F A G B H C I D E F A G B H C I D E F A G B H C I D

CONGÉ

B B D D D D G G G G I I I I A A A A C C C C F F F F H H H H E E E E B B
C C C C F F F F H H H H E E E E B B B B D D D D G G G G I I I I A A A A
G I I I I A A A A C C C C F F F F H H H H E E E E B B B B D D D D G G G G
H H H E E E E B B B B D D D D G G G G I I I I A A A A C C C C F F F F H

ANNEXE IV

HORAIRE DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS
DU LABORATOIRE TRAVAILLANT
DES QUARTS DE 12 HEURES

- (1) Etant donné qu'il n'y a pas suffisamment d'employés de quart au laboratoire pour couvrir les neuf lettres de l'horaire (i.e. de A à I) tel qu'indiqué dans l'Annexe IV, des provisions spéciales ont été apportées.
- (2) Du lundi au vendredi, lorsque sur l'horaire, l'employé en disponibilité provient des lettres F, G, H et I, voici comment on remplacera l'employé absent:
 - (a) de jour, le travail sera accompli par les employés de jour.
 - (b) de nuit, l'employé de quart travaillant de jour travaillera en temps supplémentaire pour compléter tout travail non terminé. Pour le reste du quart, il n'y aura personne dans le laboratoire.
- (3) Le samedi, le dimanche et les jours de fête, lorsque sur l'horaire l'employé en disponibilité provient des lettres F, G, H et I voici comment on remplacera un employé absent:

l'employé de quart sera en disponibilité, sur sa quatrième journée de congé pour le quart de jour seulement.
- (4) Aucun employé n'aura à être en disponibilité pour le quart de jour du lundi au vendredi.
- (5) Les employés dont le nom apparaît sur la liste des volontaires seront utilisés tel que spécifié dans l'article V paragraphe C (4).

ANNEXE V

MODELE D'HORAIRE DE TRAVAIL PAR ÉQUIPES

- NOTE:**
1. UN CYCLE "COMPLET" S'ÉCHELONNE SUR 18 SEMAINES. AINSI, L'HORAIRE D'UNE ÉQUIPE POUR LA 1^{RE} SEMAINE EST LE MÊME QUE CELUI DE LA 19^E SEMAINE, ET AINSI DE SUITE.
 2. LA MOYENNE DE 37 1/3 HEURES PAR SEMAINE S'OBTIENT APRÈS 6 SEMAINES.
 3. EN 6 SEMAINES, UN EMPLOYÉ TRAVAILLE 4 SEMAINES DE QUARANTE HEURES ET 2 SEMAINES DE TRENTE-DEUX HEURES.

		1 ^{RE} SEMAINE							2 ^E SEMAINE							3 ^E SEMAINE						
		L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
11-7 3-11 7-3 EN CONGÉ		C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	E	E	C	C	C	C
		I	H	H	H	H	G	G	G	G	F	F	F	F	F	F	I	I	I	I	H	H
		D	D	D	E	E	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D
		F	E	E	I	I	I	I	H	H	H	H	G	G	G	G	F	F	F	F	F	F
	B	A	A	A	A	D	D	D	D	E	E	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	
	G	G	G	F	F	F	F	E	E	I	I	I	I	H	H	H	H	G	G	G	G	
	A	B	B	C	C	A	A	B	B	C	C	A	A	B	B	C	C	A	A	B	B	
	E	F	F	D	D	E	E	F	F	D	D	E	E	F	F	D	D	E	E	F	F	
	H	I	I	G	G	H	H	I	I	G	G	H	H	I	I	G	G	H	H	I	I	
		4 ^E SEMAINE							5 ^E SEMAINE							6 ^E SEMAINE						
		L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
11-7 3-11 7-3 EN CONGÉ		E	E	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	E	E	C
		I	I	I	I	H	H	H	H	C	G	G	G	F	F	F	F	F	F	I	I	I
		A	A	D	D	D	D	E	E	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	D
		F	F	F	F	F	F	I	I	I	I	H	H	H	H	G	G	G	G	F	F	F
	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	E	E	C	C	C	C	B	B	B	
	H	H	G	G	G	G	F	F	F	F	F	F	I	I	I	I	H	H	H	H	G	
	C	C	A	A	B	B	C	C	A	A	B	B	C	C	A	A	B	B	C	C	A	
	D	D	E	E	F	F	D	D	E	E	F	F	D	D	E	E	F	F	D	D	E	
	G	G	H	H	I	I	G	G	H	H	I	I	G	G	H	H	I	I	G	G	H	

ANNEXE VI

SANTÉ ET SÉCURITÉ

À LA RAFFINERIE DE MONTRÉAL

Conformément à l'article XV de la convention collective actuelle, la direction compte prendre les dispositions suivantes à l'égard du programme de sécurité et de santé à la raffinerie de Montréal.

COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

1. Après la signature de la convention collective, un comité de santé et de sécurité, formé de membres du Syndicat et de la direction sera mis sur pied. Le comité sera composé de trois représentants du Syndicat et de trois représentants de l'employeur et toutes ces personnes seront employées à la raffinerie de Montréal. La fonction du comité sera:
 - 1) de formuler des recommandations pour la sécurité, la santé et le bien-être des employés;
 - 2) d'étudier et de formuler des recommandations relatives aux suggestions pour la prévention d'accident faites par les employés et/ou aux réunions de sécurité du service;
 - 3) d'effectuer des inspections périodiques dans la raffinerie et de faire des recommandations d'après leurs observations;
 - 4) d'assister, quand on l'exige, au programme de formation en sécurité;

- 5) de réviser les pratiques existantes de travail dans le but de réduire les risques d'accident.

Le comité peut également réviser et faire des recommandations quant à la composition et à la structure des comités de sécurité existants qu'il pourrait juger nécessaires pour promouvoir la prévention des accidents dans toute la raffinerie.

Toutes les recommandations et les observations seront envoyées au directeur de la raffinerie qui s'empressera de réagir à ces recommandations de manière constructive.

Le comité tiendra des réunions mensuelles à des dates fixées d'avance. Chaque groupe pourra nommer trois remplaçants pour assurer la continuité des réunions au cas où un membre régulier serait empêché d'y assister.

Toutes les réunions seront tenues pendant les heures normales de travail. Tous les membres désignés du comité auront la permission de s'absenter de leur travail pendant une durée de temps raisonnable pour s'occuper des activités décrites ci-dessus.

APERÇU GÉNÉRAL

- 1) La Compagnie prendra toutes les mesures nécessaires pour préserver et respecter le bien-être physique de ses employés dans leur lieu de travail.
- 2) Les renseignements que la direction possède au sujet de substances

utilisées dans la raffinerie et qui peuvent présenter des risques pour la santé des employés durant leur travail, ainsi que tout autre renseignement que la direction possède concernant les nouvelles substances qui peuvent être utilisées dans la raffinerie, seront transmis aux comités de sécurité de la raffinerie et aux employés qui pourraient être exposés à ces substances.

- 3) Tous les nouveaux employés et les employés à qui on a assigné de nouvelles tâches recevront une formation avant d'assumer leurs nouvelles fonctions afin de s'assurer qu'ils effectueront leurs tâches de façon sûre et efficace.
- 4) La Compagnie fournira des cours de premiers soins à tous les employés qui en exprimeront le désir et cette formation sera donnée pendant les heures normales de travail.
- 5) La Compagnie fournira tout appareil qu'elle exigera que les employés portent et tout outillage qui, à son avis, seront nécessaires à la sécurité et à la protection des employés.
- 6) Les employés observeront en tout temps les règlements de sécurité que la Compagnie aura établis ou pourra établir ultérieurement pour favoriser la sécurité et la protection des employés.
- 7) On observera les "Recommandations sur la sécurité et la santé" publiées par Texaco le 1er février, 1979, dans le programme de sécurité à la Raffinerie de Montréal.

LETTRE D'ENTENTE

Les articles suivants ne font pas partie de la convention collective mais la direction convient de les mettre en vigueur.

1. Politique des repas

Sujet à la politique des repas publiée le 5 mai 1980, les périodes suivantes s'appliqueront.

Lorsqu'un employé doit rentrer travailler en temps supplémentaire et qu'une période de repas (déjeuner, dîner ou souper) tombe dans la période où l'employé est au travail, il aura droit à un repas et ceci pour chaque période de repas où il travaille, en autant que plus deux (2) heures s'écoulent entre le début et la fin de sa période de travail.

<u>Période des repas</u>	<u>Employés de jour</u>	<u>Employés de quart</u>
Déjeuner	06:30-07:00	05:30-06:00
Dîner	12:00-12:30	12:00-12:30
Souper régulier	17:30-18:00	17:30-18:00
Souper de minuit	00:00-00:30	00:00-00:30

2. Chaussures de sécurité

Conformément au programme de la Compagnie pour encourager le port de chaussures de sécurité, une allocation maximum de \$60 par année sera accordée pour l'achat d'une paire de chaussures de sécurité ou une allocation annuelle de \$30 par paire (2 paires maximum).

3. Période d'attente

Pour les employés qui travaillent sur les quarts de 12 heures, la journée d'attente non payée en cas de maladie, selon le régime d'indemnités d'accident et de maladie, sera de 8 heures.

4. Vêtements

La direction fournira une fois par année des habits de motoneige à tous les Aides (quai) anciennement Pompiste Classe 4 (quai).

5. La journée d'attente non payée en cas de maladie sera éliminée pour une période d'essai d'un an. Si après cette année d'essai la moyenne de journées d'absence pour les employés payés à l'heure est de 17.7 jours ou moins, une autre période d'essai sera mise en vigueur. La période d'essai sera du 1er juin 1980 au 31 mai 1981. Les deux parties se rencontreront mensuellement pour étudier les statistiques.

2898-09

'83 NOV 29 11 15

mh

PAR MESSAGEUR

MEMOIRE

D'ENTENTE

entre

TEXACO CANADA INC.

et les

TRAVAILLEURS UNIS
DU PETROLE DU CANADA

LOCAL 9

CENTRE PRE-ARCHIVAGE
1983 11 03
M.T.M.S.R.

ARTICLE 1

Les parties aux présentes conviennent de modifier l'article XVIII de la Convention Collective actuelle en y ajoutant le paragraphe suivant:

«P. Par entente écrite des parties à la présente convention collective, et nonobstant les paragraphes F, G, H et J du présent article, tout grief peut être soumis à un tribunal d'arbitrage spécial formé de trois présidents choisis par les parties, lesquels seront assistés d'un assesseur patronal et d'un assesseur syndical qui participeront au délibéré du tribunal d'arbitrage spécial sans être signataires de la décision.

Nonobstant l'article 101.5 du Code du Travail, le tribunal d'arbitrage spécial doit rendre sa sentence dans les quarante-cinq (45) jours de la fin des auditions.

Sauf les exceptions ci-haut prévues, les autres paragraphes du présent article s'appliquent au tribunal d'arbitrage spécial mutatis mutandis.»

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL, ce 14ⁱⁿ
JOUR DU MOIS DE *juin*, 1983.

TEXACO CANADA INC.

PAR: *[Signature]*

TRAVAILLEURS UNIS DU PETROLE
DU CANADA, LOCAL 9

PAR: *[Signature]*

RECORDED BY UNIT
GENERAL OFFICE
MONTREAL
'83 AUG 29 10 29
not

PAR MESSENGER

MEMORANDUM

OF

AGREEMENT

between

TEXACO CANADA INC.

and

UNITED OIL WORKERS
OF CANADA

LOCAL 9

ARTICLE 1

The parties hereto agree to modify article XVIII of the present Collective Agreement by adding the following paragraph:

«P. By written agreement of the parties to the present collective agreement, and notwithstanding paragraphs F, G, H and J of this article, any grievance may be submitted to a special arbitration board composed of three chairmen chosen by the parties. The three chairmen shall be assisted by a Company assessor and a Union assessor, who shall participate in the deliberations of the special arbitration board but shall not sign the award.

Notwithstanding article 101.5 of the Labour Code, the special arbitration board shall render its decision within forty-five (45) days from the end of the hearings.

Saving the exceptions set out above, the other paragraphs of the present article shall apply to the special arbitration board mutatis mutandis.»

IN WITNESS WHEREOF, THE PARTIES HAVE SIGNED IN MONTREAL,
THIS 14th DAY OF June, 1983.

TEXACO CANADA INC.

PER: 

UNITED OIL WORKERS OF
CANADA, LOCAL 9

PER: 