

7-2082 20320-03

CONVENTION

Entre

TEXACO CANADA INC.

Et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE (FTQ)

LOCAL 700

QUEBEC

Dépôt de vrac
No 284

1983 - 1985



TABLE DU CONTENU

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
I	Reconnaissance Officielle	1
II	Fonctions De La Direction	2
III	Non-Discrimination	3
IV	Retenue Des Cotisations De Membre Du Syndicat	3
V	Griefs et Plaintes	4
VI	Grèves Ou Lockout	7
VII	Ancienneté	7
VIII	Salaires	11
IX	Heures De Travail	13
X	Heures Supplémentaires de Travail	14
XI	Jours De Fête	15
XII	Vacances Payées	16
XIII	Vêtements de Travail	17
XIV	Examens Médicaux	18
XV	Sécurité Et Santé	19
XVI	Divers	19
XVII	Avis Relatifs A La Convention	23
XVIII	La Compagnie En Conformité Avec La Loi	23
XIX	Validité	24
XX	Renouvellement Et Terminaison	24
	Annexe I	26
	Annexe II	26
	Annexe III	28
	Annexe IV	29

'83 JUN -9 11:41

- 1 -

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue dans la Cité de Québec, ce jour
de _____, 1983.

ENTRE:

TEXACO CANADA INC.

ayant son bureau dans l'édifice Texaco,
1425, rue de la Montagne Montreal, ci-après
appelé

"la Compagnie"

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE
LOCAL 700

du département V.C.R. aux locaux de la
Compagnie situés au 720 Boul. Des
Capucins, Québec, Québec ci-après appelé

"le Syndicat"

(Sont exclus les Assistants-contremaîtres,
Contremaîtres, et ceux dont les postes sont au-
dessus des Contremaîtres, Techniciens et Employés
de bureau.)

ARTICLE I

RECONNAISSANCE OFFICIELLE

1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat des
Travailleurs de L'Energie et de la Chimie Local 700
qui a été approuvé par la Commission des Relations
Ouvrières de la Province de Québec, comme le seul
agent collectif pour les employés concernés dans la
décision de la Commission des Relations Ouvrières
en date du 29 juillet 1969.

1.02 La Compagnie rencontrera le Comité du Local 700 dûment élu, composé de pas plus de 2 membres, pourvu que les membres de ce Comité soient des employés de la Compagnie payés à l'heure, autres que des employés stagiaires, dans le but de négocier au sujet des taux de salaires, heures de travail, et autres conditions de travail. Le Comité pourra être accompagné à ces rencontres par un Représentant National du Syndicat.

ARTICLE II

FONCTIONS DE LA DIRECTION

2.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'établir l'effectif des travailleurs et d'en assumer la direction, c'est-à-dire le droit d'embaucher, de donner de l'avancement, classer à un poste inférieur, transférer, mettre à pied à cause du manque de travail, suspendre ou autrement discipliner, ou de congédier tout employé, pour des raisons appropriées, sujet au droit de l'employé concerné de porter plainte de la manière et dans la mesure stipulées aux présentes. Une liste d'exemples de telles causes est jointe à cette Convention comme Annexe IV.

2.02 Le Syndicat reconnaît aussi à la Compagnie le droit incontesté de diriger les opérations et les affaires de la Compagnie sous tous les rapports conformément à ses obligations et d'établir ou de modifier de temps à autre les règlements devant être observés par les employés, lesquels règlements ne seront pas incompatibles avec les dispositions de cette convention.

2.03 Il est convenu que les énoncés qui précèdent n'excluent pas les autres fonctions de la Direction, qui ne sont pas spécifiquement énoncées aux présentes.

ARTICLE III

NON-DISCRIMINATION

3.01 La Compagnie s'engage à et convient de ne pas s'opposer au droit de ses employés de devenir ou de s'abstenir de devenir membre du Syndicat et il n'y aura aucune discrimination, intervention, contrainte ou coercition exercée par la Compagnie contre aucun de ses employés qu'il soit membre ou non-membre du Syndicat ou autres activités syndicales légitimes ou pour cause de race, endroit de naissance, couleur ou religion, et le Syndicat convient de n'induire aucun employé à devenir ou à demeurer membre du Syndicat au moyen d'intimidation, menaces ou coercition, et, sauf les dispositions telles qu'énoncées ci-après, le Syndicat convient de plus que ses officiers ou membres ne conduiront pas les affaires relatives au Syndicat sur les lieux de la Compagnie.

ARTICLE IV

RETENUE DES COTISATIONS DE MEMBRE

DU SYNDICAT

4.01 En conformité avec la Section 38 du Code du Travail de la Province de Québec, la Compagnie déduira de la première paye de chaque membre le montant représentant la cotisation mensuelle de membre due au Syndicat, ou le montant équivalent.

4.02 Le total de ces déductions sera transmis chaque mois dans l'intervalle de huit (8) jours au préposé officiel désigné par le Syndicat, avec une liste des employés dont les cotisations ont été déduites de leur salaire.

ARTICLE V

GRIEFS ET PLAINTES

5.01 Les parties de cette convention sont d'accord que c'est de grande importance de régler les plaintes et les griefs le plus rapidement possible.

5.02 Deux délégués seront reconnus par la Compagnie comme représentants des employés. Les délégués qui seront choisis par le Syndicat doivent être des employés de la Compagnie, âgés de 21 ans, et avoir au moins un an de service avec la Compagnie.

5.03 Su un employé est d'avis qu'il a été traité avec injustice ou lésé par suite de la mise en pratique des présents articles, il pourra chercher à ce qu'on lui rende justice de la façon suivante:

PREMIEREMENT: il peut adresser une plainte à son contremaître ou à tout autre surveillant immédiat, soit directement, soit accompagné d'un délégué (Shop Steward). S'il ne reçoit pas satisfaction au cours des deux jours de travail qui suivront le dépôt de sa plainte, les procédures suivantes pourront être prises.

DEUXIEMEMENT: Dans l'intervalle de cinq (5) jours ouvrables, l'employé accompagné, s'il le désire, de son délégué présentera le grief par écrit, donnant tous les faits et renseignements pertinents, au Directeur de district. Le Directeur de district donnera sa décision par écrit dans l'intervalle de cinq (5) jours ouvrables.

TROISIEMEMENT: Si la décision du Directeur de district n'est pas satisfaisante, l'employé ou son représentant pourra, dans l'intervalle de cinq (5) jours ouvrables après la décision du Directeur de district, faire appel par écrit au Directeur divisionnaire (grossistes), Région du Québec, et fournir en même temps au Directeur de district une copie de toute la documentation envoyée au Directeur divisionnaire (grossistes). Le Directeur divisionnaire (grossistes) rendra sa décision par écrit dans l'intervalle de cinq (5) jours ouvrables.

QUARTRIEMEMENT: Si la question demeure non-réglée, le Syndicat peut soumettre le grief dans l'intervalle de quinze (15) jours ouvrables de la décision de Directeur divisionnaire (grossistes) à un Comité d'arbitrage.

5.04 Aucune plainte ne sera étudiée à moins qu'elle n'ait été présentée au supérieur immédiat dans l'intervalle de quatorze (14) jours suivant l'incident causant la plainte et toute plainte émanant d'un congédiement ne sera non plus soumise à l'étude à moins qu'elle ne soit présentée par écrit au Directeur de district dans l'intervalle de cinq (5) jours ouvrables après le congédiement.

5.05 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, selon les dispositions plus haut, l'une partie fera sa demande par écrit adressée à l'autre partie à cette convention, et en même temps nommera un arbitre. Dans l'intervalle des dix (10) jours ouvrables suivants, l'autre partie nommera un arbitre. Les deux arbitres ainsi nommés se rencontreront immédiatement et tenteront de choisir un troisième membre qui agira comme président du Comité d'arbitrage.

5.06 S'ils ne peuvent s'entendre sur un tel président de Comité dans l'intervalle d'une période de dix (10) jours ouvrables, une demande sera présentée au Ministre du Travail de la province de Québec afin de nommer un Président impartial. Le Président aura droit de vote et la décision de la majorité sera finale et obligatoire pour les deux parties à cette convention et pour l'employé ou les employés concernés.

5.07 Si un Comité d'Arbitrage n'a été nommé ou qu'une demande n'a pas été faite au Ministre du Travail, tel que stipulé à l'article 5.06 dans les limites d'une période de 60 jours de la nomination des arbitres tel que présenté sous 5.05 le grief ne sera plus arbitrable.

5.08 Aucune personne ne peut être nommée arbitre qui aurait pris part à toute tentative de négocier ou de régler le différend.

5.09 Chacune des parties aux présentes encourra les frais de l'arbitre nommé par elle, et les parties partageront les honoraires et les frais du président du Comité d'Arbitrage, s'il y a lieu.

5.10 Aucune question ne peut être soumise à l'arbitrage à moins qu'elle n'ait passée d'abord par tous les stades de procédure au sujet de griefs.

5.11 Le comité d'Arbitrage ne sera autorisé de prendre aucune décision qui serait en contradiction avec les dispositions de cette convention, ni à changer, ni modifier, ni amender toute partie de cette convention.

5.12 Si un accord intervient durant tout stade de la procédure du grief, l'accord intervenu sera écrit et signé par les représentants des parties présentes au moment de l'accord, et deviendra ainsi final et obligatoire pour les intéressés à ce grief.

5.13 Il est entendu qu'un grief par la Direction contre l'Union sera considéré et mis en Arbitrage de la même façon et dans la même force qu'un grief d'un employé.

5.14 La partie qui se prévaudra des dispositions de la procédure établie au présent Article et de celles de l'Article concernant l'Arbitrage devra procéder étape par étape selon l'ordre indiqué et dans les délais prévus, ou tels que prolongés par consentement mutuel écrit, faute de quoi le grief ou le litige sera considéré comme ayant été abandonné et ne pourra être soumis à nouveau comme un grief.

ARTICLE VI

GRÈVES OU LOCKOUT

6.01 Toute grève, ralentissement de travail, arrêt de travail ou lockout est prohibé en toutes circonstances pendant la durée de la convention. Ni le Syndicat ni toute personne agissant en son nom ne commandera, encouragera, ou appuiera un ralentissement de travail dans le but de limiter la production.

6.02 C'est le droit de la Compagnie de congédier tout employé qui pratique tout ralentissement ou restriction des opérations de travail ou qui organise de tels ralentissements ou restrictions des opérations de travail.

ARTICLE VII

ANCIENNETÉ

7.01 Après qu'un employé a été réellement et activement au service de la Compagnie durant une période de pas moins de 180 jours accumulés en années consécutives, un tel employé aura droit de paraître sur la liste d'ancienneté, et l'ordre de

préséance dans lequel ces noms apparaîtront sur cette liste sera conforme aux dates respectives auxquelles ces employés ont été embauchés. La Compagnie maintiendra et affichera des listes d'ancienneté et en fournira des copies semi-annuellement au Local.

7.02 L'employé perd ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

- a) Démission volontaire;
- b) congédiement justifié;
- c) absence de plus de trois jours consécutifs sans avis préalable ou de raison valable;
- d) dans le cas d'une mise à pied, si l'employé n'est pas rappelé au travail dans les douze mois qui suivent la mise à pied; ou dans le cas de cammioneurs d'huile saisonniers qui ne sont pas réembauchés avant la fin de l'année durant laquelle la mise à pied a eu lieu.
- e) dans le cas d'une mise à pied, si l'employé ne répond à la lettre ou rappel adressé à sa dernière adresse connue, dans les cinq jours de travail qui suivent la date postale de la lettre enregistrée;
- f) prolongement d'une vacance non autorisée, à l'exception des circonstances inévitables;
- g) dans le cas de maladie ou d'accident, si l'employé n'est pas de retour au travail dans les douze mois qui succèdent la date de son départ.

PROMOTIONS, DEMOTIONS, MISE A PIED ET REEMPLOI

7.03 La Compagnie par la présente consent à donner la considération due à l'ancienneté de n'importe quel employé pour les raisons de promotion, transfert et mise à pied, pourvu que, à la discrétion de la Compagnie, la capacité et l'habileté des employés sont suffisantes, sujette au droit de l'employé ou employés concernés de porter un grief dans le sens et dans toute la mesure pourvus par la présente.

7.04 Les employés mis à pied mais réengagés dans les périodes fixées dans 7.02 de cet Article VII ne perdront pas la continuité de service pour les raisons de promotions, démotions, mise à pied, et de réemploi seulement, cependant, pour déterminer la durée de service d'un employé, le temps qu'il n'est pas sur la feuille de paie ne sera pas inclus.

7.05 L'ancienneté sera reconnue dans le réengagement d'un employé après la mise à pied, si il est réengagé dans la limite des périodes fixées dans 7.02 de cet Article VII, sujette à l'habileté et bonne condition physique tel que déterminées par le médecin de la Compagnie.

7.06 Dans le cas où un camionneur d'huile saisonnier qui a atteint l'ancienneté et qui est sur la Compensation de Travail résultant d'une blessure industrielle avec la Compagnie et accumule son ancienneté au moment de la mise à pied cédulée à la fin de la saison de chauffage et est encore sur la Compensation de Travail au moment du rappel à l'automne, son ancienneté s'appliquera comme si il était revenu au travail.

7.07 SÉCURITÉ D'EMPLOI
Réduction permanente du personnel

Advenant un changement technologique ou encore la fermeture permanente, partielle ou complète d'un établissement, entraînant, de l'avis de la Compagnie, une réduction permanente du nombre d'employés régis par la convention collective, la Compagnie donne au Syndicat au moins trois (3) mois de préavis ou un avis prévu par la loi, selon la période la plus longue.

Sur transmission de l'avis, la Compagnie se réunit avec le Syndicat afin de discuter des répercussions qu'entraîne la modification pour les employés visés. En outre, la Compagnie convient de collaborer avec le gouvernement et le Syndicat dans la recherche d'emplois pour les employés remerciés.

L'employé qui se trouve définitivement mis à pied, selon la présente clause 7.07, a droit à l'indemnité de départ décrite en la clause 7.09 de cette article, sous réserve des conditions suivantes:

- i) Il reste en mesure d'assurer son service jusqu'à la date de cessation d'emploi.
- ii) Il ne fait pas l'objet d'un renvoi motivé.

Lors du versement de l'indemnité de départ, l'employé est mis à pied et perd le droit de rappel.

7.08 MISE A PIED EN RAISON D'UN MANQUE DE TRAVAIL

L'employé régi par la convention collective et qui est mis à pied pour six (6) mois et plus, en raison d'un manque de travail, a droit à l'indemnité de départ décrite selon la clause 7.09. Lors du versement, l'employé est remercié et perd le droit de rappel.

7.09 INDEMNITÉ DE DÉPART

Le montant le plus élevé, soit

- a) l'indemnité de départ prévue par la loi, soit
- b) une indemnité de départ équivalant, au minimum, à une (1) semaine de travail pour chaque année de service continu chez l'employeur.

Aux fins de calcul, une semaine de travail se définit comme il suit: le taux normal de base de l'employé, au moment de la cessation d'emploi, multiplié par 40.0 heures. Il est tenu compte au prorata des années partielles de service.

L'employé mis à pied qui accepte l'indemnité de départ conformément aux dispositions précédentes, reste admissible au réembauchage à titre de nouvel employé.

ARTICLE VIII

SALAIRES

8.01 L'échelle des salaires énoncée à l'Annexe I le plan de bonis d'encouragement pour les camionneurs et énoncé à l'Annexe II de la présente convention s'appliquent au tableau de classification des emplois et la Compagnie consent à les payer et le Syndicat convient de les accepter pour toute la durée de la présente convention.

Toutefois, les modifications générales à apporter à ces échelles de salaire (Annexe I et II), aux allocations de repas et aux primes de nuit, contenues dans le présent contrat, puissent être proposées par l'une des parties en tout temps, après le 31 janvier 1984. Si ces modifications sont acceptées, elles entreront en vigueur à la date de leur approbation. Les deux parties conviennent de se rencontrer, par l'intermédiaire de leurs représentants désignés, dans le quatorze (14) jours suivants la demande de l'une des parties.

8.02 La Compagnie paiera une prime de nuit de 56¢ l'heure effectif le 1^{er} février 1983 pour le travail exécuté durant la période régulière de travail tombant entre 19h et 5h. Cette prime de nuit ne fera pas partie du taux de base de salaire, ne sera pas comprise dans le calcul de la paye de vacances ni assujettie à la prime pour les heures supplémentaires.

8.03 Un employé convoqué en conférence ou qui assiste à des assemblées avec la Direction durant ses heures régulières de travail sera payé pour ce temps à son taux régulier. Si la conférence ou l'assemblée se prolonge au-delà de ses heures régulières de travail ou a été tenue en dehors des heures de travail de l'employé, et a pour but la négociation collective ou l'étude de griefs, aucun paiement ne sera fait à cet employé pour le temps passé après ses heures régulières. Aucun paiement ne sera alloué pour le temps passé au sujet de procédures de conciliation et d'arbitrage.

8.04 Il est convenu que si de nouvelles classifications du travail sont établies pendant la durée de cette convention, qui ne sont pas comprises à l'Annexe "A" à cette convention, le taux des salaires et le classement du travail dans ces

nouvelles classifications seront négociés entre la Compagnie et l'Union. La Compagnie pourra mettre en vigueur un taux temporaire durant les négociations sur le taux à établir, mais dès que le taux aura été établi, il sera rétroactif à la date de l'établissement de la nouvelle classification du travail.

8.05 La Compagnie paiera les employés chaque jeudi à la fin de leur journée de travail par chèque dans des enveloppes individuelles. Si un congé statutaire tombe un jeudi la Compagnie paiera les employés le mercredi.

ARTICLE IX

HEURES DE TRAVAIL

9.01 La semaine de travail établie consistera en sept jours consécutifs commençant avec l'équipe de jour le dimanche de chaque semaine.

9.02 La semaine régulière de travail n'excédera pas quarante (40) heures, comprenant quatre (4) jours de dix (10) heures chacun. Il sera permis à ces employés de prendre une période d'une (1) heure pour un repas sur leur propre temps, à un temps convenable aux opérations de la Compagnie, pas plus tôt que trois (3) heures ni plus tard que cinq (5) heures après l'heure cédulée pour le commencement de la journée régulière de travail.

9.03 Les cédules quotidiennes et hebdomadaires de travail pour les employés seront conformes aux exigences des opérations et seront affichées trois (3) jours ouvrables en avance de tout changement.

9.04 Le travail cédulé du dimanche sera maintenu au minimum selon les exigences du travail et sera assigné parmi les employés qualifiés ayant le moins d'années de service.

9.05 Il est mutuellement entendu et convenu entre les parties aux présentes que les dispositions énoncées au paragraphe 9.02 de cet Article IX ne constituent pas une garantie des heures de travail par jour ou des heures de travail par semaine.

ARTICLE X

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

10.01 Tous les employés qui travaillent des heures excédant leur période normale quotidienne, selon les dispositions de l'Annexe II, seront payés au taux de temps double.

10.02 Si un employé ayant quitté les lieux est appelé à travailler en dehors de sa période journalière ou hebdomadaire normale, il sera payé au taux de temps double pour les heures travaillées, selon le programme de paye de réserve décrit à l'Annexe III, comportant un minimum équivalent à quatre (4) heures au taux horaire normal.

10.03 Il n'y aura pas d'accumulation des diverses primes ou taux pour heures supplémentaires pour les mêmes heures de travail exécuté.

10.04 Le travail aux heures supplémentaires, qui sera maintenu au minimum, sera exécuté par les employés sur demande, à moins qu'une raison justifiable soit donnée pour ne pas travailler, et sera distribué de façon juste et impartiale parmi les employés qualifiés du département.

ARTICLE XI

JOURS DE FÊTE

11.01 Un employé de la Compagnie, ayant trente jours de service recevra sa paye régulière pour les onze (11) jours de fête suivants, pourvu que l'employé soit à son travail le jour cédulé précédant le jour de fête et qu'il travaille aussi le jour cédulé suivant le jour de fête à moins que cette absence n'ait été excusée.

Le Jour de l'An	Jour du Dominion
L'Ascension	Premier lundi du
Le Vendredi Saint	mois d'août
Fête de la Reine	Fête du Travail
Victoria	La Fête de Noel
La Saint-Jean- Baptiste	Jour d'Action de Grâces

Un onzième Jour de Fête sera observé comme suit:

Un jour mutuellement convenu entre l'employé et son superviseur entre le 1 avril et le 30 septembre.

11.02 Le salaire des jours fériés et le salaire pour le travail exécuté seront calculés séparément. Toutefois, si un employé est appelé à travailler un des onze jours fériés, en plus de son salaire pour jours fériés, il recevra aux taux de temps double pour le travail exécuté.

11.03 Si l'un des jours de fête reconnus est observé durant les vacances régulières payées de l'employé, il aura droit à un crédit d'un jour de congé qui sera pris à une date mutuellement convenable.

ARTICLE XII

VACANCIÉS PAYÉES

12.01 La Compagnie convient de donner des vacances aux employés basées sur leur taux de base normal par heure et sur le travail hebdomadaire normal sous les conditions suivantes:

- (a) Trois semaines de vacances après une année continue au service de la Compagnie, et annuellement par la suite.
- (b) Quatre semaines de vacances durant l'année civile au cours de laquelle l'employé atteint sa dixième année de service continue avec la Compagnie, et annuellement par la suite.
- (c) Cinq semaines de vacances durant l'année civile au cours de laquelle l'employé atteint sa vingtième année de service continue avec la Compagnie, et annuellement par la suite.
- (d) Six semaines de vacances durant l'année civile au cours de laquelle l'employé atteint sa vingt cinquième année de service continue avec la Compagnie, et annuellement par la suite.

12.02 La paye des vacances sera payée avant le départ pour les vacances.

12.03 La Compagnie établira les périodes de vacances, selon la marche des opérations, et la préférence de l'employé pour une période de vacances sera donnée par ordre d'ancienneté.

12.04 Dans le cas d'un employé terminant son service et ayant été à l'emploi de la Compagnie pour une période de moins d'un an, cet employé aura droit à un montant équivalant à quatre pourcent (4%) du salaire gagné durant cette période, lequel montant tiendra lieu de vacances payées.

12.05 L'administration des vacances sera sujette aux réeglments du Plan de Vacances de la Compagnie.

ARTICLE XIII

VÊTEMENTS DE TRAVAIL

13.01 Des uniformes seront fournis par la Compagnie aux employés qui, tel que stipulé par la Compagnie, doivent les porter. Un uniforme comprend 1 coupe-vent, 2 pantalons, 2 chemises, 1 cravate, 1 casquette, et 2 écussons.

13.02 Les employés réguliers ayant un an de service recevront annuellement, à l'automne, un uniforme tel que décrit ci-dessus. Au printemps, des articles de remplacement seront fournis comme suit: 2 pantalons, 3 chemises, 1 cravate, et 3 écussons. Quant aux camionneurs d'huile permanents, ils seront également fournis, au printemps, d'un "coupe-vent d'été pesant" et d'une casquette. Les employés saisonniers doivent porter un uniforme pendant un minimum de six mois, à l'emploi de la Compagnie, avant que des articles de remplacement soient fournis.

13.03 Un parka sera fourni par la Compagnie aux camionneurs d'huile après un an de service, et un parka de remplacement après deux (2) ans, si nécessaire.

13.04 Des couvre-tout seront fournis aux employés qui font du travail salissant.

13.05 Des gants spéciaux résistant à l'huile seront fournis aux employés, sur présentation des gants usagés.

ARTICLE XIV

EXAMENS MÉDICAUX

14.01 Les postulants d'un emploi initial ou d'un emploi saisonnier après mise à pied devront se soumettre à un examen médical par un médecin nommé par la Compagnie, l'état physique du postulant devant satisfaire au minimum des exigences de la Compagnie et la décision du médecin sera finale.

14.02 Si un employé a été absent à cause de maladie ou altération de santé, la Compagnie pourra demander un certificat au médecin de la Compagnie montrant que l'employé est en état de reprendre son travail. S'il n'est pas trouvé en bon état de santé, l'employé peut se faire examiner par son propre médecin, à ses propres frais. Si le second médecin constate qu'il est en état de reprendre son travail, alors un troisième médecin ayant l'approbation de l'employé et de la Compagnie, et aux frais de la Compagnie, fera son examen et son opinion sera finale.

14.03 Si un employé s'absente de son travail fréquemment de façon constante ou en autres cas exceptionnels, la Compagnie pourra exiger que l'employé se soumette à un examen. S'il y a contestation au sujet des conclusions du médecin, le procédé tel qu'au paragraphe 14.02 s'appliquera.

ARTICLE XV

SÉCURITÉ ET SANTÉ

15.01 Toutes les mesures de précaution raisonnables seront prises pour la sécurité et la santé des employés durant les heures de leur emploi, et les employés sont invités à faire des suggestions à la Direction directement ou par l'entremise de leurs représentants afin de promouvoir la sécurité. Toutes suggestions de cette nature devraient, lorsque la chose est possible, être faites par écrit et remises au Directeur de district.

15.02 Les règlements de sécurité maintenant en force et toutes autres mesures qui pourraient être adoptées pour la sécurité et la protection des employés seront observés en tout temps par les employés.

15.03 Le Syndicat s'engage à appuyer de son support moral les campagnes de sécurité et de santé qui feront partie continue des relations entre la Compagnie et ses employés.

ARTICLE XVI

DIVERS

16.01 Tous les employés conviennent de se montrer courtois envers les clients de la Compagnie et aussi d'avoir la courtoisie de la route lorsqu'ils ont la charge des véhicules de la Compagnie sur les voies publiques. Il est convenu qu'aucune boisson alcoolique ou spiritueuse ne sera apportée ou consommée dans les locaux de la Compagnie et qu'aucune de ces boissons alcooliques ou spiritueuses ne sera portée ou consommée dans tout véhicule appartenant à la Compagnie, ou durant les heures de travail.

16.02 Il est convenu que tous les véhicules à moteur appartenant à la Compagnie ne seront utilisés que pour les affaires de la Compagnie et ne seront en aucun cas utilisés pour les affaires privées ou personnelles de tout employé. Et il est aussi entendu et convenu qu'aucun passager ne sera transporté dans ou sur aucun des véhicules à moteur de la Compagnie.

16.03 Les rapports d'accidents et/ou les lettres d'avertissement concernant les véhicules motorisés seront retirés du dossier personnel de l'employé vingt-quatre mois après la date de l'incident.

16.04 Les parties aux présentes, reconnaissant l'importance de la ponctualité, conviennent que si un employé est en retard il y aura une déduction, à titre d'amende. Les déductions seront faites en accroissements de 15 minutes, e.g., un retard de 5 minutes retranchera 15 minutes, un retard de 20 minutes retranchera 30 minutes, un retard de 35 minutes, retranchera 45 minutes. Si le retard dépasse 45 minutes, l'employé devra communiquer avec la Direction pour approbation avant de poinçonner sa carte car le travail pourrait alors ne pas être disponible.

16.05 Sur demande écrite du Syndicat, et lorsque les opérations le permettraient, des absences n'excédant pas un total de 30 jours de toute année du calendrier civil pourront être accordées à un employé afin de lui permettre d'assister aux congrès ou conférences en qualité de représentant du Syndicat. Les droits et avantages de l'employé ne seront pas affectés mais l'employé ne sera pas payé pour le temps perdu durant cette absence. Seulement un employé à la fois pourra s'absenter. Lorsque les opérations dans le plan le permettent, une absence sans salaire, peut être accordée pour affaire personnelle tout en restant conforme aux règlements de la Compagnie.

16.06 Les avis du Syndicat pourront être affichés sur les tableaux pourvus à cette fin par la Compagnie. Cependant, aucun avis ne sera affiché avant d'avoir au préalable reçu l'approbation de la Compagnie.

16.07 Le Syndicat avisera la Compagnie, par écrit, de temps à autre, donnant les noms et dates des nominations ou élections des délégués d'atelier et Officiers du Syndicat.

16.08 Jusqu'à ce qu'un employé ait été réellement et activement à l'emploi de la Compagnie 180 jours accumulés en années consécutives, il sera considéré comme employé stagiaire, et la cessation de ses services ne donnera lieu à un grief sous l'Article V de cette convention.

16.09 Les employés représentant le Syndicat pourront, avec l'approbation de leur surveillant, conférer avec d'autres employés durant les heures de travail, ou avec la Direction dans le but de promouvoir les relations entre la Direction et les employés.

16.10 Un employé absent du travail pour servir comme juré ou assigné comme témoin recevra la différence entre son salaire régulier et la somme payée par la cour ou le bureau d'avocat.

16.11 Si un employé est absent de son travail pour cause de mortalité dans sa famille immédiate, i.e. mère, père, grand-mère, grand-père, épouse ou enfant, frère ou soeur, belle-mère, beau-père, il sera sur présentation des circonstances, en droit de recevoir sa paye régulière pour le temps perdu dans l'intervalle de trois (3) jours consécutifs du calendrier civil de la date du décès, à la discrétion de la Compagnie.

16.12 Des assemblées de groupes d'employés compris dans les classifications de cette convention peuvent être tenues de temps à autre à la discrétion de la Compagnie, dans le but d'acquérir des connaissances utiles et d'améliorer l'efficacité des opérations. La présence à ces assemblées sera volontaire et non sujette aux Articles IX et X de cette convention.

16.13 Les employés devront faire rapport sans aucun délai à leur Surveillant de toute perte, dommage ou marchandises manquantes ou d'équipement défectueux avec déclaration sur la cause de ces défauts.

16.14 Tout dommage causé par un employé ou toute plainte faite par un client doivent être rapportés immédiatement au Surveillant.

16.15 Ces Articles ne seront pas effectifs dans les cas de plaintes au sujet d'incidents qui seraient survenus avant la date de la mise en vigueur de cette convention.

16.16 Un employé appelé à travailler plus de deux heures après l'heure normale de départ du travail aura droit, à un repas convenable ou à \$5.75, en espèce comme la Compagnie l'aura établi.

16.17 Un employé impliqué dans un accident industriel ou avec un véhicule de la compagnie devra rapporter cet accident à son superviseur dans les 24 heures suivant l'accident en donnant tous les détails pertinents. L'employé, s'il le désire, se fera accompagner du délégué d'atelier au cours de l'enquête d'accident.

ARTICLE XVII

AVIS RELATIFS À LA CONVENTION

17.01 Toute correspondance devant être donnée relativement à cette convention sera jugée dûment donnée si envoyée par la poste, affranchie et recommandée, adressée dans le cas de la Compagnie à:

Directeur de district
TEXACO CANADA INC.
720 Boul. Des Capucins
Québec, Québec
G1J 3R8

et adressée dans le cas du Syndicat à:

Secrétaire-trésorier
Syndicat des Travailleurs de L'Energie et
de la Chimie
Local No. 700
495 Bayard
Québec, Québec
G1K 4S7

17.02 Vingt-quatre heures (24) après la mise à la poste sera jugé de toute évidence être la date de réception de tout avis de ce genre. Les parties pourront changer les adresses spécifiées par avis écrit.

ARTICLE XVIII

LA COMPAGNIE EN CONFORMITÉ AVEC
LA LOI

18.01 Malgré les dispositions contenues dans cette convention, la Compagnie se conformera en tout temps à toute et toutes les lois, règlements et ordonnances Fédérales et Provinciales se rapportant

aux questions énoncées aux présentes, et une telle conformité de la Compagnie sera jugée comme exécution et non violation de cette convention.

ARTICLE XIX

VALIDITÉ

19.01 Si toute cour de justice tenait comme invalide quelque partie de cette convention, une telle décision n'invaliderait pas toute autre partie de cette convention.

ARTICLE XX

RENOUVELLEMENT ET TERMINAISON

20.01 Cette convention deviendra en vigueur du 1er février 1983 et demeurera en force jusqu'au 31 janvier 1985 inclusivement.

20.02 L'une ou l'autre des parties, cependant, pourra donner à l'autre partie un avis écrit d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours, conformément à l'article 40 du Code du travail du Québec, mais d'au moins trente (30) jours avant la date de terminaison de cette convention, de son intention de renouveler ou d'amender la convention.

20.03 La présente convention collective révoque celle en vigueur couvrant la période du 1er février 1981 au 31 janvier 1983 inclusivement.

APPROVED AS TO	
FORM	
Description	EMG
TERMS	

Exécuté à Québec, ce 6^E jour de Juin 1983.

TEXACO CANADA INC.

[Signature]
[Signature]
[Signature]

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE
ET DE LA CHIMIE
LOCAL 700

[Signature]
[Signature]
[Signature]

ANNEXE I
TABLEAU DES CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS
ET DE L'ECHELLE DES SALAIRES

Taux horaires
de base
en vigueur le
1^{er} février
1983

CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS

Chauffeurs de camions affectés au transport de mazout (après 6 mois) \$10.87

Chauffeurs de camions affectés au transport de mazout (jusqu'à 6 mois) 10.41

ANNEXE II

PROGRAMME DE PRIME D'ENCOURAGEMENT
AUX CHAUFFEURS DE CAMION
AFFECTÉS AU TRANSPORT DU MAZOUT

Du 1^{er} octobre au 30 avril les chauffeurs de camion affectés au transport du mazout seront payés selon les taux horaires indiqués au tableau des classifications d'emplois et de l'échelle des salaires à l'annexe I de la présente convention, ou à un taux basé sur le nombre de litres lorsque le salaire dépasse le paiement au taux horaire, par rapport au total des heures d'une journée de travail.

Les taux suivants s'appliquent pour chaque 500 litres de mazout livré:

Litres Taux
En vigueur le
1^{er} février
1983

MAZOUT DOMESTIQUE NOS 1 ET 2

Livraison jusqu'à 5,000 litres	\$2.12 par 500 litres
--------------------------------------	--------------------------

Livraison de 5,000 litres ou plus	1.73 par 500 litres
---	------------------------

Chargements de 20,000 litres	1.73 par 500 litres
---------------------------------	------------------------

Si les conditions de livraison le justifient, la période s'étendant du 1^{er} octobre au 30 avril peut être modifiée au gré de la direction.

HEURES TRAVAILLÉES LES 5^e, 6^e ET 7^e
JOUR DE LA SEMAINE DE TRAVAILLE ÉTABLIE

Par 500 litres

En vigueur le
1^{er} février
1983

Livraison jusqu'à 5,000 litres	\$3.63
-----------------------------------	--------

Livraison de 5,000 litres ou plus	3.11
---	------

Chargements de 20,000 litres	3.11
---------------------------------	------

Si les conditions de livraison le justifient, la période s'étendant du 1^{er} octobre au 30 avril peut être modifiée au gré de la direction.

ANNEXE III

POLITIQUE DE PAYE DE "STAND-BY"

POUR CHAUFFEURS DE CAMIONS D'HUILE

Les employés du Département d'Huile lorsque requis d'être disponibles pour travailler recevront une paye de "Stand-by" comme suit:

- a) Un employé cédulé au "Stand-by" pour la semaine sera payé au taux de temps double pour les heures travaillées durant la période de "Stand-by" ou sera payé la somme de \$75.00 soit le plus élevé des deux montants.
- b) Un employé cédulé pour la fonction de "Stand-by" doit être facilement disponible durant cette période de "Stand-by". S'il est impossible de le contacter il perdra automatique la paye de "Stand-by" pour cette journée.

ANNEXE IV

CAUSES TYPIQUES DE CONGEDIEMENT

1. Violation de toute loi fédérale, provinciale ou municipale (tel que: attaque, ivresse, conduite immorale, port d'armes prohibées, vol ou complice de vol, faire du tort malicieusement);
2. Fumer ou allumer les lumières dans les endroits où c'est défendu;
3. Défaut de se conformer aux règlements de sécurité;
4. Insubordination ou usage de langage blasphématoire ou injurieux envers d'autres employés ou officiels de la Compagnie;
5. Faire de faux rapports au sujet de demandes d'emploi;
6. Ne pas faire de rapport immédiat d'accidents ou de blessures;
7. Ne pas rapporter une maladie contagieuse;
8. Négligence ou dommage volontaire à la propriété de la Compagnie;
9. Introduction, possession ou usage de liqueurs enivrantes sur la propriété de la Compagnie;
10. Usage régulier de narcotiques devenant une habitude ou leur introduction ou possession sur la propriété de la Compagnie;
11. Dormir au travail.