

No.

2898-11

NOM

Texaco Canada, Inc.

M-2898-11

'83 AVII 19 11 22



CONVENTION

entre

TEXACO CANADA INC.

et

TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE DU CANADA

LOCAL 10

TERMINAL DE VENTES

DE MONTRÉAL-EST

250

1983 - 1984

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE NO.</u>
I	Reconnaissance	2
II	Durée de la Convention	3
III	Membres du Syndicat	3
IV	Grèves et Lock-outs	4
V	Renvoi, Suspension ou Démission	5
VI	Règlement des Différends et Griefs	6
VII	Vacances	10
VIII	Ancienneté	12
IX	Congés	14
X	Heures de Travail	15
XI	Temps Supplémentaire et Appels Spéciaux	17
XII	Cédules de Travail	18
XIII	Uniformes	19
XIV	Droits de Gérance de la Compagnie	19
XV	Examens Médicaux	20
XVI	Sécurité	21
XVII	Divers	21
XVIII	Congé Autorisé	23
XIX	Obligation de la Compagnie de se Soumettre à la Loi	24
XX	Validité	24
XXI	Échelle des Salaires	24
XXII	Avis Relatifs à Cette Convention	27

ARTICLES DE LA CONVENTION

DÉPÔT D'APPROVISIONNEMENT DE MONTRÉAL

CONVENTION établie ce 28 jour de  
juin 1983.

ENTRE: TEXACO CANADA INC.  
Ayant une place d'affaires dans  
l'édifice  
Texaco, 1425, rue de la Montagne  
Montréal (Québec)

(ci-après appelée la "Compagnie")

D'UNE PART

ET: LES TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE  
DU CANADA  
Local 10  
représentant les employés de la  
Compagnie

(ci-après appelé le "Syndicat")

D'AUTRE PART

ATTENDU que le Syndicat a été reconnu  
d'après le Code du travail de la Province de Québec,  
le 6 avril 1977 comme le seul agent négociateur des  
chauffeurs de camions, des préposés à l'entrepôt et  
au chargement, employés par le Service des Ventes  
de Texaco Canada Inc., au dépôt  
d'approvisionnement situé au 10175 est, rue Notre-  
Dame, Montréal-Est;

ET ATTENDU que la Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur au nom des employés régis par la présente convention;

IL EST CONVENU CE QUI SUIT:

ARTICLE I

RECONNAISSANCE

A. La présente Convention est faite à l'intention des chauffeurs de camions, des préposés à l'entrepôt et au chargement, employés par le Service des Ventes de Texaco Canada Inc., au dépôt d'approvisionnement situé au 10175 est, rue Notre-Dame, Montréal-Est (Québec).

B. La Compagnie recevra le Comité Syndical dûment élu, composé de trois (3) membres, à condition que les membres d'un tel Comité soient des employés de la Compagnie dans les catégories mentionnées ci-dessus et comptent au moins six (6) mois de service. Un représentant de La Centrale Syndicale, à laquelle le Syndicat est affilié pourra accompagner les membres du Comité pour poursuivre une négociation collective au sujet des taux de paye, heures de travail et autres conditions de travail, ainsi qu'au cours de procédures de griefs selon l'Article VI-D.

C. A titre de représentants des employés assujettis à la présente convention, la Compagnie reconnaît trois (3) délégués d'atelier, ou leur substitut dans le cas où ils seraient absents, qui doivent tous être des employés de la Compagnie comptant au moins un (1) an de service et étant membres en règle du Syndicat. Les délégués d'atelier devront être nommés par les employés assujettis à la présente convention.

ARTICLE II

DURÉE DE LA CONVENTION

A. La Convention sera en vigueur pour la période du 6 avril 1983 jusqu'au 5 avril 1984 inclusivement et sera ensuite renouvelée automatiquement d'année en année, pourvu cependant que chacune des parties puisse terminer ou demander modification à la Convention en donnant à l'autre partie un avis écrit de pas plus de cent vingt (120) jours ni moins de trente (30) jours de son désir de ce faire avant le 5 avril 1984 ou avant l'expiration d'aucune période subséquent le douze mois, la première de toute période semblable commençant le 6 avril 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 au de lockout, selon lequel des deux qui survient le premier.

ARTICLE III

MEMBRES DU SYNDICAT

A. Il n'y aura discrimination d'aucune nature contre aucun membre ou officier du Syndicat par aucun employé de la Compagnie remplissant des charges de supervision.

B. Les cent quatre-vingt (180) premiers jours consécutifs d'emploi d'un employé seront considérés comme période d'essai et si la Compagnie jugeait sage de se dispenser des services d'un employé durant ce temps, une action semblable ne fera pas l'objet d'un grief selon l'Article V de la présente Convention.

C. Le Syndicat accepte que ni lui ni aucun de ses officiers ou membres n'intimidera ou n'usera de coercition envers les employés pour qu'ils deviennent membres du Syndicat.

D. La Compagnie retiendra du salaire de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation les cotisations mensuelles et impositions spéciales telles que déterminées par le trésorier du Syndicat local. La somme de ces retenues sera transmise par la Compagnie au trésorier du Syndicat accompagnée d'un relevé du montant retenu et du nom des employés concernés.

E. Toutes les déductions seront faites durant la première période de paye du mois et les sommes déduites accompagnées de la liste de ceux pour qui des déductions auront été faites, et les montants, seront envoyées au trésorier du Syndicat pas plus tard que le 25ième jour du mois durant lequel de telles déductions auront été faites.

#### ARTICLE IV

##### GRÈVES ET LOCK-OUTS

A. Il est convenu qu'il n'y aura pas de grève, piquetage, ralentissement ou arrêt de travail, soit complet ou partiel, de la part du Syndicat ou de tout syndiqué pendant la durée de la présente Convention et il n'y aura de la part de la Compagnie aucun lock-out contre le Syndicat ou tout syndiqué pendant la durée de la présente Convention.

B. La Compagnie a et se réserve le droit d'imposer une mesure disciplinaire appropriée incluant une suspension et/ou congédiement pour tout employé qui pratique ou organise toute grève,

piquetage, relantissement ou arrêt de travail, soit complet ou partiel, pendant la durée de la présente Convention.

ARTICLE V

RENVOI, SUSPENSION OU DÉMISSION

A. Dans tous les cas de plainte provenant de prétendu renvoi injustifié ou suspension, la plainte devra être présentée, par écrit, au Directeur du Terminal de vente par l'employé ou son représentant, dans les sept (7) jours de l'avis de renvoi ou de suspension. Ensuite, les dispositions de l'Article VI s'appliqueront.

B. Quand un employé est renvoyé ou démissionne, il perd immédiatement tous ses droits et avantages d'employé, sujet à ses droits en vertu de l'Article V-A. Quand il est suspendu, un employé perd tous ses droits à un salaire au cours de la période de suspension mais ne perd pas ses autres droits et avantages d'employé.

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

D. A la suite d'une décision prise selon l'Article VI, si l'employé suspendu est déclaré n'avoir pas

commis l'acte ou l'omission qui a causé sa suspension, ou si la suspension d'un employé constitue une discrimination au sens de l'Article III-A, il recevra son plein salaire au taux ordinaire pour tout le temps de travail perdu.

E. La Compagnie se réserve le droit de renvoyer ou de suspendre tout employé pour juste cause.

#### ARTICLE VI

##### RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS ET GRIEFS

A. Les parties aux présentes sont d'accord 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 en discuter avec le Directeur du Terminal de vente (accompagné de son délégué d'atelier, s'il le désire). Si l'employé n'obtient pas de règlement satisfaisant, la procédure de règlement des griefs expliquée ci-dessous peut être suivie.

C. ÉTAPE No. 1 Il peut présenter une plainte, par écrit, au Directeur du Terminal de vente dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de l'infraction, sauf en ce qui concerne l'Article V-A. Le Directeur du Terminal de vente rendra une décision, par écrit, dans les sept (7) jours civils suivant la soumission de la plainte écrite.

- D. ÉTAPE No. 2 S'il n'obtient pas satisfaction en vertu de l'étape numéro 1, le cas peut être soumis par écrit, au Directeur Régional dans les sept (7) jours civils suivant la décision du Directeur du Terminal de vente, en donnant les renseignements et faits 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 réclamations du Syndicat et par le Directeur Régional 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 réclamations du Syndicat sera formé d'au plus trois (3) membres du Syndicat qui devront tous être employés de la Compagnie.

A la demande de l'une ou l'autre des parties, un représentant de la Centrale Syndicale peut assister à la rencontre.

Le Directeur Régional rendra une décision, par écrit, dans les sept (7) jours civils suivant la soumission de la plainte ou dans les sept (7) jours suivant l'étude conjointe du cas par le Comité de réclamations du Syndicat et la Compagnie.

- E. ÉTAPE No. 3 S'il n'obtient pas satisfaction en vertu de l'étape numéro 2, l'employé ou son représentant peut, dans les quatorze (14) jours civils de la décision du Directeur Régional, en appeler, par écrit, au vice-président directeur général du service des ventes en lui fournissant les renseignements et faits et, en même temps, en faisant parvenir au Directeur Régional copie de toute la

documentation soumise au vice-président directeur général. Le vice-président directeur général du service des ventes rendra une décision, par écrit, dans les quatorze (14) jours civils qui suivront.

F. ÉTAPE No. 4 Au cas où les parties ne seraient pas capables de s'entendre, la question en litige peut être soumise à un Conseil d'arbitrage, dans les quatorze (14) jours civils de la décision du vice-président directeur général. Le Conseil d'arbitrage sera formé d'une personne désignée par la Compagnie, une personne désignée par le Syndicat et une troisième, qui agira comme président, choisie par les deux autres membres du Conseil.

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 suivant la demande, l'autre partie désignera son candidat au Conseil d'arbitrage. Aucune personne ne sera choisie comme membre du Conseil d'arbitrage si elle a été directement mêlée à des tentatives de règlement du grief.

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. La décision 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 dispositions de la présente Convention, ni n'aura le droit de prendre une décision incompatible avec les dispositions 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 ledit conseil d'arbitrage soient terminées dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de la nomination du président.

N. A n'importe quelle phase de l'étude du grief, y compris la soumission au Conseil d'arbitrage, les personnes engagées dans le règlement 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 auxdites personnes accès à l'usine afin qu'elles puissent examiner les pièces ou opérations qui font l'objet du différend et s'entretenir avec les témoins nécessaires.

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 au moment où l'entente a été conclue, rédigeront et signeront un mémorandum au sujet de l'entente intervenue. Toute entente ainsi conclue sera finale et engagera les deux parties intéressées au litige.

P. Les règles suivantes s'appliquent lors du comptage des jours, dans le cadre de l'Article VI, intitulé Règlement des différends et griefs.

- i) Le jour de l'incident ou du début du grief n'est pas compté mais le dernier jour l'est.
- ii) Les congés réglementaires reconnus par la présente convention ne seront pas calculés.

#### ARTICLE VII

##### VACANCES

A. Un employé aura droit à une vacance annuelle de trois semaines payées après une année de service actif, exclusif et continu. Commencant avec l'année civile au cours de laquelle un employé atteint le dixième (10) anniversaire de service continu, il aura droit à quatre semaines de vacances annuelles payées. Commencant avec l'année civile au cours de laquelle il atteint son vingtième (20) anniversaire de service continu, l'employé aura droit à cinq semaines de vacances annuelles payées. Commencant avec l'année civile au cours de laquelle il atteint son vingt-cinquième (25) anniversaire de service continu, l'employé aura droit à six semaines de vacances annuelles payées. Il est entendu, cependant, que les vacances ne seront pas accordées entre les 15 et 31 décembre en toute année.

B. Les vacances seront accordées et prises annuellement et ne peuvent être accumulées. Le taux de paye des employés en vacances sera le taux payé par la Compagnie pour la classification du travail auquel ils sont régulièrement assignés au moment où ils prennent leurs vacances.

C. Si, durant la période de vacances d'un employé, un des jours de congé spécifiés dans la présente Convention est observé par la Compagnie un jour où l'employé aurait ordinairement travaillé, un tel congé ne doit pas compter comme faisant partie de la vacance. L'employé recevra un jour supplémentaire de vacance aussi rapidement que possible après la période de vacances, à une date convenant mutuellement à l'opération du terminal de vente et à l'employé, ou il pourra recevoir une rémunération à la place d'un congé.

D. Le temps des vacances sera déterminé par la Compagnie mais dans la détermination des périodes de vacances, la Compagnie devra prendre autant que possible en considération les demandes et donner préférence aux employés séniors. La cédule des vacances devra être affichée pour le 1er mars de chaque année et être suivie autant que possible à l'exception des cas de maladie, d'accident ou de conditions urgentes.

E. Si un employé laissait la Compagnie après avoir complété une année complète de service et n'avait pas reçu de vacances pour la période correspondante, il recevra une allocation de vacances basée sur la période de travail depuis la date d'embauchement ou l'anniversaire de la date d'embauchement selon le cas. Si un employé laissait la Compagnie avant d'avoir complété une année entière de service, il recevra une allocation de

vacance de quatre pour cent (4%) du salaire total gagné durant la période de travail.

F. A l'exception de ce qui est prévu dans l'Article VII, l'administration des vacances sera conforme aux règlements du Plan de Vacances de la Compagnie.

#### ARTICLE VIII

#### ANCIENNETÉ

##### GÉNÉRAL

A. Un employé assujetti à la présente Convention ne bénéficiera pas des droits d'ancienneté établis ici jusqu'à ce qu'il ait été à l'emploi de la Compagnie au terminal de vente à Montréal pendant cent quatre-vingt (180) jours civils consécutifs.

Un employé mis à pied pour les raisons mentionnées dans l'article VIII-B et réembauché dans les 365 jours civils suivant, sera crédité, pour les fins d'ancienneté, pour tout le temps travaillé avant sa mise à pied.

B. Au cas où un employé est renvoyé sans qu'il en soit de sa faute, il ne perdra pas son ancienneté aux fins de promotion, rétrogradation, mise à pied et réembauchage seulement s'il est réembauché par la Compagnie dans les trois cent soixante-cinq (365) jours suivant son congédiement. Toutefois, en établissant la période d'ancienneté de l'employé, le temps qu'il n'était pas sur la liste de paye ne sera pas compté. Un employé qui n'est pas réembauché dans un délai de 365 jours perdra ses droits d'ancienneté en vue d'un réembauchage par la Compagnie.

C. Un employé transféré ou assigné à un poste de supervision ou autre en dehors de son groupement de négociation pour une période dépassant trois cent soixante-cinq (365) jours aura droit, s'il retourne au groupement de négociation, à un poste au sein du groupe selon l'ancienneté qu'il aura accumulée jusqu'au moment de son transfert. S'il revient dans les trois cent soixante-cinq (365) jours, les droits d'ancienneté accumulés seront comptés et le temps passé en dehors du groupement de négociation y sera ajouté.

#### PROMOTIONS ET RÉTROGRADATIONS

D. En ce qui concerne les promotions et les rétrogradations au sein des catégories régies par la présente Convention, la première considération sera donnée aux qualifications du candidat pour le poste en tenant compte de sa compétence et de son efficacité. La seconde considération sera l'ancienneté.

#### MISES A PIED ET RÉEMBAUCHAGE

E. Lors de mises à pied dues à une réduction ou à un manque de travail et dans le cas de réembauchage au sein des catégories assujetties à la présente Convention, l'ancienneté primera pourvu que le candidat possède la compétence et la volonté de remplir le poste.

F. L'ancienneté correspond au service continu de l'employé, exprimé en années, mois et jours.

ARTICLE IX

CONGÉS

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

Jour de l'An	Le premier lundi
Le jour suivant le	du mois d'août
jour de L'An	La Fête du Travail
Vendredi Saint	La Fête d'Action
La Fête de la Reine	de Grâces
Victoria	Noel
St-Jean Baptiste	"Boxing Day"
Le Jour du Dominion	

B. Aucune compensation ne sera payée à aucun employé pour un congé donné;

- (1) Si l'employé est cédulé pour travailler ce jour de congé mais ne travaille pas.
- (2) Si l'employé est absent lors du dernier jour où il est cédulé pour travailler avant le congé reconnu ou le premier jour cédulé de travail suivant le congé reconnu et que cette absence n'est pas excusée ou sans permission.
- (3) Si l'employé est en congé de permission pour quelque raison.

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

D. Lorsqu'un congé reconnu est observé un jour où l'employé est cédulé pour travailler et qu'il doit travailler, il sera payé au temps double pour toutes les heures de travail et il recevra en plus sa paye normale pour le temps régulier du congé.

E. Il n'y aura pas lieu d'établir de pyramide de taux de prime ou de surtemps pour le travail d'un seul jour.

#### ARTICLE X

##### HEURES DE TRAVAIL

A. Pour les préposés à l'entrepôt, dans cette convention, une journée régulière de travail ne devra pas excéder huit (8) heures de travail réel en deça de neuf (9) heures consécutives et une semaine régulière de travail sera quarante heures (40) de travail en accord avec une cédule établie. Ces employés auront droit à soixante minutes (60) pour prendre leur repas sur leur propre temps à un moment convenant aux opérations de la Compagnie, pas plus à bonne heure que trois (3) heures mais pas plus tard que cinq heures (5) après le début de la journée de travail régulière.

B. Pour les préposés à la cour (chargement) dans cette convention, une journée régulière de travail ne devra pas excéder dix (10) heures de travail réel en deça de onze (11) heures consécutives et une semaine régulière de travail sera de quarante heures (40) en accord avec une cédule établie. Ces employés auront droit à une heure (1) pour prendre leur repas sur leur propre temps à un moment convenant aux opérations de la Compagnie, pas plus à bonne heure que trois heures (3) mais pas plus tard que cinq heures (5) après le début de la journée de travail régulière.

C. Pour les chauffeurs de camion concernés par cette Convention, une journée régulière de travail n'excédera pas (10) heures de travail réel en deça de onze (11) heures consécutives et une semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures en accord avec la cédule établie. Ces employés auront droit à soixante (60) minutes pour leur repas sur leur propre temps à un moment convenant aux opérations de la Compagnie, mais pas plus à bonne heure que quatre (4) heures et pas plus tard que six (6) heures après le début de la journée régulière de travail.

D. La semaine établie de travail consistera de sept jours consécutifs commençant avec l'équipe de jour le lundi de chaque semaine.

E. Si la Compagnie demande à un employé d'assister à une conférence ou s'il est appelé à la suite d'une entente entre la Compagnie et le Local 10 durant ses heures régulières de travail, il sera payé pour cette période au taux régulier. Si la conférence se termine après ses heures régulières de travail, il sera payé au temps double pour ce temps supplémentaire excepté si la conférence est tenue dans le but de (i) entente collective, (ii) pour

considération de plainte concernant tout article de cette Convention, aucun paiement ne sera effectué à cet employé pour le temps passé en dehors de ses heures régulières de travail.

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

ARTICLE XI

TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET APPELS SPECIAUX

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- A (i) Les employés seront payés pour le temps supplémentaire jusqu'au quart d'heure le plus près au temps double pour le travail accompli dans une période dépassant la cédule normale journalière ou de la semaine régulière de travail, excepté que le temps supplémentaire se chiffrant à moins de quinze (15) minutes par jour ne sera ni payé sur une base journalière ni accumulé et payé sur une base hebdomadaire.
- (ii) Considérant le coût élevé du remplacement pour absence à court terme, il est convenu que les employés travaillant en temps supplémentaire pour remplacer un employé absent pour une période de moins de 7 jours consécutifs dû à la maladie, seront rénumérés aux taux de temps et demi pour ces heures.

APPELS SPÉCIAUX

B. Dans le cas où un employé est appelé à travailler en dehors de sa cédule normale de travail, journalière ou hebdomadaire, il recevra pour le temps où il a travaillé en dehors de ses heures régulières de travail au temps double, avec un minimum de paye équivalent à quatre (4) heures de temps normal.

ALLOCATION POUR REPAS

C. Si l'employé le désire, la Compagnie fournira à son choix soit un repas convenable ou cinq dollars et soixante-quinze sous (\$5.75) dans le cas où un employé doit travailler plus de deux (2) heures après le temps de départ cédulé. Si ce même employé doit travailler plus de sept (7) heures après le temps régulier de départ cédulé, la Compagnie fournira un second repas ou, sur arrangement mutuel, paiera une indemnité de cinq dollars et soixante-quinze sous (\$5.75) pour ce repas.

24  
23  
22  
21  
20  
19  
18  
17  
16  
15  
14  
13  
12  
11  
10  
9  
8  
7  
6  
5  
4  
3  
2  
1

INDEMNITÉ DE TRANSPORT

D. Une indemnité de transport de quatre (\$4.00) dollars sera payé a tout employé appelé au travail sans un prevais de douze heures (12).

ARTICLE XII

CÉDULES DE TRAVAIL

A. Les cédules, excepté pour les chauffeurs de camion sans assignation, tels que définis dans le paragraphe C de cet Article XII, déterminant les heures et jours de travail devront être affichées au moins sept (7) jours à l'avance et devront être suivies autant que possible, à l'exception des cas de maladie, d'accident ou de conditions urgentes.

B. Lorsque possible, la Compagnie devra préparer les cédules de travail de façon à ce que le temps libre d'un employé tombe des jours consécutifs.

C. Certains chauffeurs de camion, connus sous le nom de chauffeurs sans assignation, devront travailler une cédule flexible, tel que requis par la Compagnie, et ne seront pas concernés par la cédule de travail affichée, telle que décrite dans le paragraphe A de cet Article XII; à part cette exception, les chauffeurs de camion sans assignation seront sujets à la présente Convention.

### ARTICLE XIII

#### UNIFORMES

Les employés concernés par cette Convention devront porter des uniformes fournis par la Compagnie.

### ARTICLE XIV

#### DROITS DE LA DIRECTION DE LA COMPAGNIE

A. Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie d'embaucher, promouvoir, dégrader, transférer ou mettre à pied dû au manque de travail, suspendre ou effectuer autres mesures disciplinaires ou renvoi d'un employé pour raisons propres, sujet toutefois au droit de l'employé concerné de loger une plainte de la façon et dans la mesure prévue dans la présente.

B. Le Syndicat reconnaît le droit non disputé de la Compagnie d'opérer et diriger son entreprise dans toutes ses phases selon ses obligations et de

faire ou de changer de temps à autre les règlements à suivre par les employés, lesquels règlements ne devront pas entrer en conflit avec les provisions de cette Convention.

ARTICLE XV

EXAMENS MÉDICAUX

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

B. Avant qu'aucune personne ne soit ré-engagée après une mise à pied de 365 jours consécutifs ou moins, elle peut être obligée de fournir un certificat signé par le médecin local choisi par la Compagnie attestant qu'elle rencontre les normes minimums médicales établies par la Compagnie, pour l'emploi pour lequel elle est ré-engagée. Si ce médecin découvre que cette personne ne rencontre pas les normes minimums, celle qui recherche l'emploi peut obtenir à ses frais un examen médical par un autre médecin de son choix. Si cet autre médecin découvre que le candidat rencontre les normes minimums médicales requises, alors l'employé sera examiné par un troisième médecin accepté par le candidat et la Compagnie aux frais de la Compagnie. La décision du troisième médecin en ce qui concerne la condition physique du candidat sera finale, et si cette décision rencontre les normes minimums médicales de la Compagnie, une telle personne sera éligible au ré-embauchement, autrement non.

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

D. Nonobstant ce qui précède, la Compagnie peut, dans les cas d'absence répété du travail ou dans d'autres cas exceptionnels, obliger l'employé à se soumettre à un examen par un médecin choisi par la Compagnie. Dans le cas de dispute, résultant de la décision du médecin, la procédure décrite dans le paragraphe B de cet Article s'appliquera.

#### ARTICLE XVI

##### SECURITÉ

Toutes les précautions raisonnables devront être prises pour la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail.

#### ARTICLE XVII

##### DIVERS

A. La Compagnie fera installer un tableau d'affichage à un endroit où il pourra être vu par les employés, au moment où ils entrent au travail et

quant ils en sortent. Ce tableau sera utilisé exclusivement par le Syndicat pour l'affichage des avis concernant les dates et heures de réunion ou toute autre affaire syndicale; ces avis devront d'abord être approuvés par le directeur du dépôt d'approvisionnement de Montréal.

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

C. Si un employé est absent de son travail pour cause de décès d'un membre de sa famille immédiate, c'est-à-dire mère, père, grand-mère, grand-père, belle mère, beau-père, conjoint, enfant, frère ou soeur, il recevra son salaire pour les heures de travail manquées jusqu'à concurrence de trois (3) jours, à la discrétion du directeur.

D. Un employé absent de son travail parce qu'il doit remplir des fonctions de juré ou de témoin par subpoena recevra son salaire normal, conformément aux règlements de la Compagnie à ce sujet.

E. Des réunions de groupes d'employés appartenant aux catégories visées par la présente Convention peuvent être tenues de temps à autre, à la discrétion de la Compagnie, aux fins d'information, de formation ou d'amélioration des méthodes de travail. La présence volontaire à ces réunions n'est pas assujettie aux Article X et XI de la présente Convention.

F. Un employé, admissible au Régime d'Indemnités d'accident et de maladie, sera soumis à une période d'attente d'un jour avant de recevoir ces indemnités, à la discrétion du directeur, si les absences d'une journée sont répétées.

G. 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 3 mai 1980.

#### ARTICLE XVIII

##### CONGÉ AUTORISÉ

A. Lorsque le travail le permet et sur demande écrite du Syndicat une absence maxima d'un an, sans salaire et avec suspension de bénéfices mais sans perte d'ancienneté, pourra être 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 pour raisons syndicales au cours de l'année qui suit son retour, sauf comme il est stipulé à l'Article XVIII-B.

B. Lorsque les conditions au lieu de travail le permettent et sur la demande écrite du Syndicat, des congés autorisés ne dépassant pas cinquante (50) jours civils dans une année civile donnée peuvent être répartis entre les employés pour qu'ils puissent assister à des congrès ou conférences à titre de représentants de l'Union, sans porter atteinte à leurs droits et avantages d'employés, sauf qu'ils ne seront pas payés pour le temps perdu pendant leur absence. En rapport avec la présente stipulation, pas plus de trois (3) employés ne devront être absents du travail en même temps. Les demandes pour ce genre de congé autorisé doivent être soumises quatorze (14) jours civils d'avance.

C. Lorsque les conditions au lieu de travail le permettent, moyennant le consentement écrit du directeur des installations, des employés peuvent prendre individuellement un congé autorisé sans salaire pour voir à leurs affaires personnels sans perdre d'ancienneté.

ARTICLE XIX

OBLIGATION DE LA COMPAGNIE  
DE SE SOUMETTRE A LA LOI

Nonobstant tout ce qui est contenu dans cette Convention, la Compagnie devra en tout temps être libre de se soumettre à toutes les lois Fédérales et Provinciales, règlements et déclarations concernant les sujets couverts par la présente, et telle soumission par la Compagnie sera considérée comme adhérence à la présente et non violation.

ARTICLE XX

VALIDITÉ

Si une cour invalidait toute partie de cette convention, une telle décision n'invaliderait aucune autre partie de cette Convention.

ARTICLE XXI

ÉCHELLE DES SALAIRES

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

<u>CATEGORIE</u>	<u>Début</u>		<u>Après 6 mois</u>	
	<u>Taux Horaire Équivalent</u>	<u>Salaire Mensuel*</u>	<u>Taux Horaire Équivalent</u>	<u>Salaire Mensuel*</u>
Chauffeurs de camions	\$12.55	\$2,175	\$13.23	\$2,293
Préposés au chargement	\$12.35	\$2,140	\$12.89	\$2,234
Préposés à l'entrepôt	\$11.20	\$1,941	\$11.79	\$2,043

<u>CATEGORIE</u>	<u>Après 12 mois</u>	
	<u>Taux Horaire Équivalent</u>	<u>Salaire Mensuel*</u>
Chauffeurs de camions	\$13.94	\$2,415
Préposés au chargement	\$13.58	\$2,353
Préposés à l'entrepôt	\$12.41	\$2,151

\* Le salaire mensuel ci-dessus est basé sur une semaine de 40 heures.

- C. Les taux horaires donnés s'appliquent aux classifications de tâches énumérées, et la Compagnie convient de les payer et le Syndicat de les accepter pour la durée de la présente convention.
  
- D. Les salaires indiqués au paragraphe A du présent Article XXI sont payables deux fois par mois.
  
- E. En plus des salaires stipulés au paragraphe A du présent Article XXI, les employés assujettis à la présente convention recevront une prime de nuit comme suit:

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

F. La dite prime de nuit ne fera pas partie du taux de salaire de base, ne sera pas comprise dans le calcul des contributions au plan d'avantages sociaux des employés ni payée si des primes de surtemps sont effectuées. La prime de nuit sera comprise dans le calcul du paiement des vacances.

G. La Compagnie et le Syndicat acceptent les échelles de salaire indiquées au paragraphe "A" du présent article pour la durée de la Convention.

#### ARTICLE XXII

##### AVIS RELATIFS A 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:

Directeur  
Terminal de Vente  
Texaco Canada Inc.  
10175, rue Notre-Dame est  
Montréal-Est (Québec)  
N1B 2V2

et dans le cas de l'Union:

Richard Gibeault  
secrétaire - trésorier  
Local No. 10  
Travailleurs Unis du Pétroles  
1835, 55ième avenue  
Pointe-aux-Trembles (Québec)  
H1A 2S9

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

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont exécuté cette Convention ce 28 <sup>sept</sup> jour de mars 1983.

TRAVAILLEURS UNIS  
DU PÉTROLE  
DU CANADA

TEXACO CANADA INC.

LOCAL 10

Richard Gibeault  
Richard Gibeault

Michel Gaudin  
Michel Gaudin

Lucien Gaudin  
Lucien Gaudin  
Basane

Amendement à la Convention Collective couvrant la période du 06 avril 1983 au 05 avril 1984 entre Texaco Canada Inc et les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, Local 10.

---

Les représentants soussignés de la Compagnie et du Syndicat conviennent de changer la méthode de rémunération de trois chauffeurs de camion ou leurs remplacements assignés à l'opération d'un camion semi-remorque pour la durée de la Convention commençant le 06 avril/83 et se terminant le 05 avril, 1984. Les parties à cette entente se rencontreront durant cette période pour évaluer ce programme et s'entendre sur sa continuité.

Ces chauffeurs seront renumérés sur une base de prime de rendement pour le millage aux taux suivants à partir du 1er février 1983.

Taux par kilomètre parcouru ( Les kilomètres parcourus seront déterminés par les distances indiquées sur les factures de livraison lesquelles peuvent être révisées au besoin).	\$0.2396
Taux pour voyage pour le chargement et déchargement sur un voyage à livraison unique.	\$19.88
Taux par voyage pour le chargement et déchargement sur un voyage à deux livraisons	\$27.56

Les délais pour raison incontrôlable seront payés après la première demi-heure de délai au taux horaire à temps simple en vigueur à cette date.

Ces taux seront en vigueur pour toutes les heures travaillées sur le camion semi-remorque assignée à ce programme ( ou une unité de remplacement) selon les besoins.) Ces chauffeurs n'auront pas droit au paiement de temps supplémentaire et primes de nuit lorsqu'assignés sur ce camion, mais leur revenu mensuel ne pourra être moindre que le salaire de base en vigueur à cette date.

Sous tout autre rapport, la présente Convention collective demeure en pleine vigueur.

Signé à Montréal, Québec ce 28 <sup>juin</sup> jour de juin

1983,

TRAVAILLEURS UNIS DU PETROLE  
DU CANADA  
LOCAL 10

Roger Tassin  
Richard Libault  
Michel Tassin

TEXACO CANADA INC.

Lucien Tardif  
J. H. L.  
Macome  
\_\_\_\_\_