

No.

2898-07

NOM

Teyaco Canada Inc.

12-077.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1983 0818  
M.T.M.S.R.

CONVENTION

'83 MAI 16 11:27

Entre

TEXACO CANADA INC.

Et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE L'ÉNERGIE ET DE LA CHIMIE

(FTQ)

LOCAL 700

*Cal*  
*Ym*

Montréal  
Dépôt de vrac  
No 289

1983 - 1985

TABLE DES MATIÈRES

| <u>ARTICLE</u> | <u>SUJET</u>                                     | <u>PAGE</u> |
|----------------|--|-------------|
| I              | Reconnaissance                                   | 1           |
| II             | Fonctions De La Direction                        | 2           |
| III            | Non-Discrimination                               | 3           |
| IV             | Retenue Des Cotisations De<br>Membre Du Syndicat | 3           |
| V              | Griefs   | 4           |
| VI             | Grèves Ou Lockout                                | 7           |
| VII            | Ancienneté                                       | 7           |
| VIII           | Salaires   | 12          |
| IX             | Heures De Travail                                | 14          |
| X              | Heures Supplémentaires de Travail                | 15          |
| XI             | Jours De Fête                                    | 16          |
| XII            | Vacances Payées                                  | 17          |
| XIII           | Vêtements de Travail                             | 18          |
| XIV            | Examens Médicaux                                 | 19          |
| XV             | Sécurité Et Santé                                | 20          |
| XVI            | Divers   | 21          |
| XVII           | Avis Relatifs A La Convention                    | 25          |
| XVIII          | La Compagnie En Conformité<br>Avec La Loi        | 26          |
| XIX            | Validité   | 26          |
| XX             | Renouvellement Et Terminaison                    | 26          |

Annexe "A"

Annexe "B"

Annexe "C"

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue dans la Cité de Montréal ce 12<sup>e</sup>  
jour de Mai, 1983.

ENTRE:

TEXACO CANADA INC.

corporation légalement constituée, ayant sa principale place d'affaires dans la cité de Montréal, dans la province de Québec, ci-après appelée

"la Compagnie"

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

concernant les employés payés à l'heure aux locaux de la Compagnie situés sur l'avenue Querbes, 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'Énergie 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 24 mai 1962.

1.02 La Compagnie rencontrera le Comité du Local 700 dûment élu, composé de pas plus de 4 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.

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 employés, lesquels règlements ne seront par 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 employé 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

5.01 Dans le cas où survient un différend au sujet d'interprétation, application, ou administration de cette convention tout employé ou groupe d'employés ou le Comité du Syndicat peut soumettre des griefs à la Compagnie, et la Compagnie peut présenter des griefs au Syndicat.

5.02 Quatre 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 Tout employé ayant à porter plainte, dans les limites des dispositions de cette convention, peut en discuter avec son supérieur immédiat, accompagné de son délégué s'il le désire, ou en l'absence du délégué par un membre du Comité du Syndicat. Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans l'intervalle de 24 heures, l'on procédera de la manière suivante:

5.04 Dans l'intervalle de cinq (5) jours ouvrables, l'employé accompagné, s'il le désire, de son délégué ou en son absence par un membre du Comité du Syndicat, 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.

5.05 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.

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

5.07 Aucune plainte ne sera étudiée à moins qu'elle n'ait été présentée au supérieur immédiat dans l'intervalle de (15) 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.

5.08 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.

5.09 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.

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

5.11 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.

5.12 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.

5.13 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.

5.14 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.

5.15 Les membres du Comité du Syndicat mentionnés aux paragraphes précédents de cet Article V seront les employés payés à l'heure autres que les employés stagiaires de Texaco Canada Inc. Dépôt de Vrac 289.

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 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 du département dans lequel il est alors employé, 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 dans chaque département et en fournira des copies semi-annuellement au Local.

7.02 Pour l'administration de l'ancienneté chaque employé sera considéré comme ayant été qualifié pour le département et la classification où il a été employé régulièrement à compter du 24 mai 1962, et dans le cas des employés saisonniers, la durée de

service de ceux à l'emploi de la compagnie à compter du 24 mai 1962 sera calculée à compter de la date à laquelle ils ont été embauchés la dernière fois durant l'année 1962.

7.03 La Compagnie convient par les présentes de reconnaître avec justice l'ancienneté de tout employé lorsqu'il s'agira d'avancement, de transfert ou de mise à pied, pourvu que, à la discrétion de la Compagnie, la capacité et la compétence des employés soient suffisantes, sujet au droit de l'employé ou des employés concernés de porter plainte de la manière et dans la mesure stipulées aux présentes.

7.04 Toute promotion à l'intérieur d'un département sera donnée dans la classification immédiatement inférieure et sera basée sur l'ancienneté dans ladite classification, pourvu que la capacité et la compétence de l'employé soient suffisantes.

7.05 S'il y a une vacance dans un département et lorsque cette vacance n'est pas pourvue à l'intérieur de ce département, elle sera affichée dans les autres départements durant une période de cinq (5) jours ouvrables et les employés de ces autres départements pourront faire la demande de ce poste vacant. Les employés seront choisis par la Compagnie selon les dispositions du paragraphe 7.03 de cet Article VII.

7.06 Dans les cas de réductions de personnel à l'intérieur d'un département, un employé aura droit à un poste dans la classification immédiatement inférieure. Les réductions de personnel d'un département seront basées sur l'ancienneté dans le département.

7.07 Dans le cas où l'ancienneté est égale dans un département et dans une classification, l'ancienneté au service de la Compagnie décidera.

7.08 Les employés mis à pied pour une période de plus de 365 jours du calendrier civil, ou dans le cas de camionneurs d'huile saisonniers qui ne sont pas réembauchés avant la fin de l'année durant laquelle la mise à pied a eu lieu, ou dans le cas d'employés saisonniers dans le Service de Réparations qui ne sont pas réembauchés au début de la saison suivante, perdront toute leur ancienneté. L'ancienneté sera aussi perdue si l'employé donne sa démission ou a été congédié justifiablement.

7.09 Les employés mis à pied mais réintégrés dans l'intervalle des périodes mentionnées au paragraphe 7.08 de cet Article VII ne perdront pas la continuité de service en ce qui concerne promotions, transferts à des postes inférieurs, mises à pied temporaires et réembauchages seulement; cependant, en déterminant la durée du service de l'employé le temps qu'il n'est pas sur la liste de paye ne sera pas inclus.

7.10(a) L'ancienneté sera reconnue en réembauchant un employé après une mise à pied si réembauché en deça des périodes mentionnées au paragraphe 7.08 de cet Article VII, sujet à la compétence et à la capacité physique de l'employé déterminée par le médecin de la Compagnie.

(b) L'employé sera appelé par téléphone, et, s'il ne peut être atteint, sera avisé par lettre recommandée de réintégrer son poste après une mise à pied et il lui sera alloué cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter. A défaut de se présenter à son travail dans l'intervalle de cette période de temps, à moins qu'il y ait circonstances atténuantes, il en résultera une perte d'ancienneté.

Il est au devoir de l'employé d'aviser l'Employeur de tout changement d'adresse. La Compagnie, à sa discrétion, pourra pourvoir temporairement les postes vacants jusqu'à ce qu'un employé éligible se présente à son travail tel que mentionné plus haut.

7.11 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 s'il était revenu au travail.

7.12 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 7.12, a droit à l'indemnité de départ décrite en la clause 7.14 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.

7.13 Mise à 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 7.14. Lors du versement, l'employé est remercié et perd le droit de rappel.

7.14 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 A attachée à cette Convention, le Plan de Bonis d'Encouragement pour Camionneurs d'huile énoncé à l'Annexe B, et le Plan de Bonis d'Encouragement pour le Personnel du Service de Réparation des Brûleurs énoncé à l'Annexe C, devront correspondre aux classifications de travail stipulées et, la Compagnie convient à les payer et le Syndicat consent à les accepter pendant la durée de cette Convention.

Toutefois, les modifications générales à apporter à ces échelles de salaire (Annexe A, B & C), 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 1<sup>er</sup> 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 les quatorze (14) jours suivants la demande de l'une des parties.

8.02 La Compagnie paiera une Prime d'Équipe pour travail exécuté durant la période régulière conformément avec ce qui suit:

- (a) Entre la période de 4:00 p.m. et 12:00 minuit -  
1<sup>er</sup> janvier 1983 - 41¢/heure
- (b) Entre la période de 12:00 minuit et 7:00 a.m.  
1<sup>er</sup> janvier 1983 - 73¢/heure

Cette Prime d'Équipe ne fera pas partie du taux de base du salaire et ne sera pas incluse dans le calcul des contributions aux plans de bénéfices des employés, et ne sera sujette à aucune prime pour 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 Lorsque, sous le programme "D'examens physiques périodiques" de la compagnie, un employé est requis d'aller passer un examen médical, et ce durant son temps libre, il sera payé pour deux (2) heures de travail au taux régulier.

8.05 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.

8.06 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 ou un vendredi, 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 à 7:00 A.M. le lundi de chaque semaine.

9.02 La semaine régulière de travail n'excédera pas quarante (40) heures, comprenant cinq (5) jours consécutifs de huit (8) 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) 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 samedi et 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 DE TRAVAIL

10.01 Les employés seront payés en temps supplémentaire, au quart d'heure le plus près, au taux de temps double pour le travail effectué dans les circonstances suivantes:

- 1) Pour plus de 8 heures de travail effectué au cours d'une journée ordinaire de travail;
- 2) Pour le travail effectué durant les jours de congé.

10.02 Si un employé est appelé à travailler en dehors de sa cédule normale de travail journalière ou hebdomadaire, il sera payé pour le temps supplémentaire qu'il a travaillé, au taux de temps double le taux ordinaire, avec un minimum de salaire équivalent à quatre (4) heures de son taux horaire régulier.

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.

10.05 Chaque jeudi une liste sera affichée pour les employés afin d'indiquer qu'ils seraient disponibles pour travailler les 6<sup>ième</sup> et 7<sup>ième</sup> jours de leur semaine de travail cédulée, si jamais le besoin des opérations exigeait d'effectuer des livraisons sur temps supplémentaire. Le choix des individus sera fait selon leur date d'ancienneté.

Une liste sera affichée une fois par semaine indiquant les heures supplémentaires travaillées par employé durant la période de paie précédente.

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                              |
| Le Vendredi Saint            | Premier lundi du<br>mois d'août               |
| Fête de la Reine<br>Victoria | Fête du Travail                               |
| La Saint-Jean-<br>Baptiste   | La Fête de Noel<br>Jour d'Action de<br>Grâces |

Un dixième congé sera observé comme suit:

- (a) la moitié des employés observeront le jour de travail cédulé précédant la Saint-Jean-Baptiste.
- (b) la moitié des employés observeront le jour de travail cédulé précédant le Jour du Dominion.

Un onzième congé sera observé comme suit:

- (a) La moitié des employés observeront le Lundi de Paques.
- (b) La moitié des employés observeront le Vendredi avant la Fête du Travail.

11.02 La paye pour Jours de Fête et la paye pour travail exécuté seront traitées comme item de paiement séparés. Par conséquent, si un employé est demandé pour travailler n'importe lequel des onze Jours de Fête susmentionnés, il recevra en plus de la paye pour Jours de Fête, une paye au taux de temps double pour les heures de 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 continu 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 continu 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 continu 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 et aux préposés à l'entretien 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 des nettoyages, et aux chauffeurs de camions d'huile lourde (Bunker).

13.05 Des vêtements appropriés seront fournis aux employés pour le lavage des camions et nettoyage à vapeur dans les garages.

13.06 Des gants imperméabilisés seront fournis aux chauffeurs de camions d'huile (au plus six (6) paires par année). Les employés pourront se procurer des gants additionnels au prix coûtant. La Compagnie remettra aux livreurs des vêtements imperméables comprenant un blouson, un pantalon et une casquette; s'il est nécessaire, d'autres vêtements imperméables seront fournis après deux ans.

#### 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 Gérant de Département.

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. 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.

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

16.07 La Compagnie paiera pour tous les appels téléphoniques raisonnables, encourus par un camionneur, tel qu'autorisé par la Compagnie.

16.08 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.

16.09 Chaque camion d'huile sera muni de l'équipement nécessaire pour remplissage rapide, clef à tubes, affiche de danger, couverture pour boyaux, 10 linges à essuyer, pelle, pic et levier. Le camionneur sera responsable de cet équipement pour lequel il signera un reçu indiquant le prix de chaque item.

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

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

16.12 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.

16.13 Il est convenu que la pratique de la Compagnie de reconnaître comme officiels et légaux les textes français et anglais de cette convention sera continuée.

16.14 Un employé absent de son travail à cause de son devoir comme juré recevra son salaire normal, sujet aux règlements de la Compagnie qui régissent la paye pour fonctions de juré.

16.15 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.

16.16 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.

16.17 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.

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

16.19 Un employé qui est appelé à travailler plus de deux heures après ses heures régulières de travail, aura droit, soit un repas convenable ou à \$5.75, en argent, le choix étant déterminé par la Compagnie.

16.20 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.

16.21 Les mécaniciens préposés aux véhicules reçoivent, pour les outils achetés, une indemnité annuelle maximum de cent dollars (\$100.00), à condition qu'ils

- (a) aient besoin de ces outils pour effectuer leur travail;
- (b) présentent des reçus attestant qu'ils les ont achetés;
- (c) conservent les reçus et les présentent, pour remboursement, à la fin de l'année civile.
- (d) Le total des reçus leur sera alors remboursé, jusqu'à concurrence de cent dollars (\$100.00).

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.  
845 avenue Querbes  
Montréal, Québec H2V 3X2.

et adressée dans le cas du Syndicat à:

Secrétaire-trésorier  
Syndicat des Travailleurs de L'Energie et  
de la Chimie  
Local 700  
495 Bayard  
Québec, Québec  
G1K 4S7

17.02 Vingt-quatre heures (24) après la mise à 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 1<sup>er</sup> janvier 1983 et demeurera en force jusqu'au 31 décembre 1984.

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 1 Janvier 1981 au 31 décembre 1982.

-----

|                |  |
|----------------|--|
| APPROVED BY TO |  |
| FORM           |  |
| Description    |  |
| TERMS          |  |

Exécuté à Montréal, ce 12<sup>e</sup> jour de  
mai 1983.

TEXACO CANADA INC.

David Robert Gagné

J. J. Gagnon  
W. J. Gagnon

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

Terence Paterson

Rossini Pepin

Audie Morin

Jacques J. France  
Aline J. J. France

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

Taux horaires  
de base  
en vigueur le  
1<sup>er</sup> janvier  
1983

CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS

Transport du mazout

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

Aide 7.81

Réparation des brûleurs

Préposés à l'entretien

Classe I 11.79  
Classe II 11.50  
Classe III 10.70  
Classe IV 9.82  
Classe V 9.11  
Aide 7.81

Taux horaires  
de base  
en vigueur le  
1<sup>er</sup> janvier  
1983

CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS

Général

Préposé à la  
réparation des  
moteurs \$11.50

Atelier de  
réparations  
(mécanique) 10.53

Atelier de  
réparation  
(électricité) 10.53

Magasinier 10.41

Aide-magasinier 8.98

Livreur 10.34

Aide-livreur 8.49

Personne à  
tout faire 9.11

Aide 7.81

Garages

Classe I 12.66

Classe II 11.41

Classe III 10.22

Aide 7.81

ANNEXE B

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

Du 1<sup>er</sup> 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 A de la présente convention, ou à un taux basé sur la nombre de litres lorsque le salaire dépasse le paiement au taux horaire, par rapport au total des heures d'une journée de travail. Pour être admissible au programme, un chauffeur doit fournir les huit (8) heures de travail établies; autrement, il sera payé d'après le taux horaire pour les heures travaillées.

En vigueur le  
1<sup>er</sup> janvier  
1983

HEURES TRAVAILLÉES LES JOURS DE TRAVAIL  
ÉTABLIS

Par 500 litres

|   |        |
|---|--------|
| Mazout domestique nos 1 and 2 pour livraison jusqu'à 5,000 litres         | \$2.12 |
| Livraison de 5,000 litres ou plus   | 1.73   |
| Huiles industrielles légère, intermédiaire et no. 4                       | 2.12   |
| Chargements de 20,000 litres pour livraison dans la région métropolitaine | 1.73   |

HEURES TRAVAILLÉES LES 6<sup>e</sup> ET 7<sup>e</sup>  
JOUR DE LA SEMAINE DE TRAVAILLE ÉTABLIE

En vigueur le  
1<sup>er</sup> janvier  
1983

|  |        |
|--|--------|
| Mazout domestique nos 1 et 2   |        |
| Livraison jusqu'à 5,000 litres   | \$3.63 |
| Livraison de 5,000 litres ou plus  | 3.11   |
| Huiles industrielles légère,<br>intermédiaire et no. 4                           | 3.63   |
| Chargements de 20,000 litres pour<br>livraison dans la région<br>métropolitaine* | 3.11   |

Si les conditions de livraison le justifient, la période s'étendant du 1<sup>er</sup> octobre au 30 avril peut être modifiée au gré de la direction.

\* Aux fins de la présente, la région métropolitaine comprend l'île de Montréal, bornée à l'ouest par les villes de Dorval, Saint-Laurent et Montréal.

ANNEXE C

PROGRAMME DE PRIME D'ENCOURAGEMENT  
AUX PREPOSES A L'ENTRETIEN DES BRULEURS

Les préposés à l'entretien des brûleurs seront payés selon les taux horaires indiqués au tableau des classifications d'emplois et de l'échelle des salaires à l'annexe A de la présente convention, ou selon un taux basé sur le nombre de visites d'entretien 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:

|            | En vigueur le<br>1 <sup>er</sup> janvier<br>1983 |                   |
|------------|--|-------------------|
|            | <u>Visites<br/>d'entretien</u>                   | <u>Nettoyages</u> |
| Classe I   | \$12.74  | \$17.08           |
| Classe II  | 12.74  | 17.08             |
| Classe III | 11.62  | 15.56             |
| Classe IV  | 10.78  | 14.34             |
| Classe V   | 10.22  | 13.22             |

En vigueur le  
1<sup>er</sup> janvier  
1983

|   |         |
|---|---------|
| 4 gallons<br>l'heure (18.184<br>litres/heure)                                 | \$32.79 |
| Entre 4 et 10<br>gallons l'heure  | 46.53   |
| Entre 10 et 15<br>gallons l'heure<br>(Entre 45.462 et<br>68.193 litres/heure) | 56.22   |

Dans l'application de ce programme, il est convenue que:

tout les nettoyages d'appareil de chauffage, toutes les réparations de brûleur et les visites d'entretien sont effectués conformément aux exigences de la Compagnie; la garantie des travaux concernant les visites d'entretien est de 30 jours, et de 90 jours dans le cas de réparation d'un brûleur ou du nettoyage d'un appareil de chauffage.

---