

17613-02

'82 FEV. 24 11 23 *hnt*

PAR MESSENGER

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

SHELL CANADA LIMITÉE

et

LES TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE DU CANADA - LOCAL 2

LE DÉPÔT DE MONTRÉAL ET LE CENTRE DE DISTRIBUTION DE MONTRÉAL

SIGNÉ LE 2 février 1982

REÇU
MAR 31 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'ŒUVRE - QUÉBEC

Handwritten signatures and initials:
- A large stylized signature on the left.
- "M.M" above "S.L".
- "B.P." to the right.
- A signature below "S.L".
- "J.B." above the large signature.



Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 054.551	820224

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	SHELL CANADA LTEE	840131	820202	6080
A2				Employeur
A3	10575 EST BIVIL HENRI-BOURASSA MTL	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal: H1C1T3		M17613002	000070
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	TRAV. UNIS PETROLE CANADA # 2	6080		
A5		Convention		

Chauffeurs & mécaniciens

part.

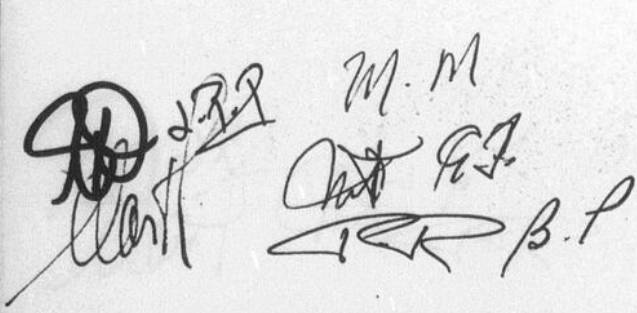
Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipale	Région					
A13 01	A14 03	A15 06	A16 106	A17 6546	A18 063	A19 4	A20 08	A21 00	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentences arbitrales (pénalités/pompier) 05 Sentences arbitrales (volontaires) 99 Autre disposition	01 Un employé/établissement syndiqué 02 Un employé/établissement plus d'un établissement 03 Un employé/établissement syndiqué 04 Un employé/établissement plus d'un établissement 05 Plus d'un employé/établissement syndiqué 06 Plus d'un employé/établissement plus d'un établissement Secteur parapublic 08 Provincial - Régional 09 Provincial - Local 10 Régional - Régional 11 Local - Local 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT/CGI 03 FAT/COE/CTC 04 CTG 05 CEG 06 CSO 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant national 12 Indépendant régional 13 Indépendant provincial 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay - Lac-St-Jean 030 Québec 040 Mauricie - Bois-Francs 050 Estrie 061 Montérégie Nord 062 Montérégie Sud 063 Montérégie Métro 070 Outaouais - Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic et emp. garage 07 Hommes d'entrep. 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. charp. 18 Entretien ménage 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentaire 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur			Date			Vérificateur			
A6	100 006			820317			102 004			

Ce protocole d'entente s'applique à tous les employés figurant sur la liste de paie le jour de la signature de la convention collective.

Il est convenu que l'accord consistera en la convention collective entre les parties susmentionnées expirée le 31 janvier 1982 et comportant les changements suivants:

1) 3.01 (modifiée)

La présente convention sera en vigueur du 1^{er} février 1982 au 31 janvier 1984 et se renouvellera automatiquement d'année en année par la suite, à moins que l'une ou l'autre des parties ne désire (a) amender ou (b) annuler la convention en donnant à l'autre partie un avis écrit de son intention de ce faire, quatre-vingt-dix (90) jours au plus et trente (30) jours au moins avant le 31 janvier 1984, ou avant la date d'expiration de toute autre période subséquente de douze mois de calendrier, la première de ces périodes commençant le 1^{er} février 1984.

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner. From left to right: a large stylized signature, the initials 'M.M.', a signature that appears to be 'G.F.', and a signature that appears to be 'B.P.'.

RETENUES SALARIALES

4.06 Toutes les retenues devront être faites sur les chèques de paie détaillés et toutes les sommes retenues, de même qu'une liste de ceux pour qui les retenues ont été faites avec le montant, devront être envoyées au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant la date du chèque sur lequel lesdites retenues ont été faites.

Handwritten notes and signatures at the bottom left of the page, including a large stylized initial 'R', the number '237', the initials 'M. M.', 'G. B.P.', and several other illegible signatures.

ANCIENNETÉ

- 6.02 (b) L'Ancienneté de classe se définit comme le temps qu'un employé a passé à un poste régulier visé par la présente convention.

AVANCEMENT

- 6.04 (a) L'Ancienneté de service d'un employé est un facteur et lui vaudra d'être considéré en premier lieu à l'occasion des promotions; cependant, les facteurs déterminants seront l'aptitude et l'efficacité des employés sur lesquels on s'appuiera alors. Dans la considération de l'ancienneté, il sera d'abord tenu compte de l'ancienneté de l'établissement, et ensuite de l'ancienneté de classe, dans les cas appropriés.

Au cas où la Compagnie accorderait de l'avancement à un employé qui n'a pas le plus long état de service dans l'établissement la Compagnie fera connaître au candidat qui a échoué la raison pour laquelle il ne fut pas choisi.

CALENDRIER DE TRAVAIL

- 6.07 (b) Les horaires de travail des employés seront affichés annuellement avant la cédule de vacances.

90
1.33
M.M
G.F
B.P
RR

PRIMES D'ÉQUIPE

12.04 La prime d'équipe, lorsqu'applicable, figurera dans le calcul des indemnités de vacances, de congés pour remplir la fonction de juré, de congés de deuil, de congés de maladie, dans le calcul des primes et réclamations se rapportant aux indemnités d'invalidité, ainsi que dans le calcul de la moyenne du salaire servant à établir la rente de retraite pour le salaire gagné après le 1^{er} février 1979.

[Handwritten signatures and initials]
M M
G.I. B.P.
[Signature]

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE L'ÉTABLISSEMENT

14.02 Ces délégués seront élus parmi les employés visés par la présente convention. Les neuf (9) délégués Syndicaux doivent élire les Comités de Négociations, de sécurité, de Griefs et de l'Ordre du jour (agenda), de l'établissement.

G.L. B.P.
L.R.R.

PAIEMENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 8.03 (a) Si un employé travaille un des jours de congé énumérés dans l'article 8.01, il recevra pour ses heures de travail deux fois son salaire de base régulier
- 13.03 Sauf dans les cas stipulés ci-dessous, le taux de temps simple seul sera payé durant les heures régulières de travail. Sauf dans les cas stipulés ci-dessous, deux fois les taux de temps simple seront payés pour tout travail fait en dehors des heures régulièrement établies pour le travail.
- 13.04 Paiement des jours fériés - Le paiement pour les jours fériés et le paiement pour le travail accompli au cours d'un jour de fête légale seront considérés séparément. Le travail accompli un jour de fête légale sera considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré aux taux réguliers des salaires pour heures supplémentaires de deux fois le taux de base.

[Handwritten signatures and initials]
M M B.P.
G.I.
J.R.

UNIFORMES

17.01 Ainsi que normalement établi aux Annexes "B" et "C", les uniformes seront fournis aux chauffeurs et aux manutentionnaires sans aucun frais. Ceux-ci seront responsables de la propreté de leurs uniformes à un standard acceptable au Surintendant du dépôt. La Compagnie remboursera des frais de nettoyage à sec d'uniformes (sauf le blanchissage de chemises) jusqu'à remboursement maximum de:

\$165.00 pour l'année 1982 .

Ce montant sera payé à chaque chauffeur comme suit:

\$82.50 - le 1^{er} juin et

\$82.50 - le 15 décembre

sur présentation de reçus

\$175.00 pour l'année 1983

Ce montant sera payé à chaque chauffeur comme suit:

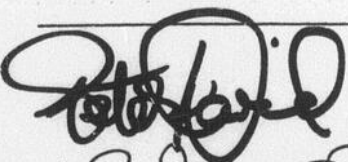
\$87.50 - le 1^{er} juin et

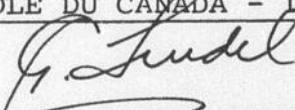
\$87.50 - le 15 décembre

sur présentation de reçus

SHELL CANADA LIMITÉE

LES TRAVAILLEURS UNIS DU
PÉTROLE DU CANADA - LOCAL 2


Serge Lantheu
M. Desjardins
M. Desjardins
M. Desjardins


Bernard Paquette

ANNEXE "A"

TAUX DES SALAIRES HORAIRES

<u>CHAUFFEUR</u>	<u>Fév. 1/82</u>	<u>Fév. 1/83</u>
Début	11.80	12.98
6 mois	12.45	13.70
12 mois	13.11	14.42

PREMIER MÉCANICIEN

Début	13.17	14.49
6 mois	13.86	15.25
12 mois	-	-

MÉCANICIEN MAÎTRE

Début	12.05	13.26
6 mois	12.72	13.99
12 mois	13.39	14.73

MÉCANICIEN "A"

Début	11.60	12.76
6 mois	12.25	13.47
12 mois	12.89	14.18

MÉCANICIEN "B"

Début	10.61	11.67
6 mois	11.20	12.32
12 mois	11.79	12.97

HOMME DE SERVICE

ANNEXE "A"

TAUX DES SALAIRES HORAIRES

<u>CHAUFFEUR</u>	<u>Fév. 1/82</u>	<u>Fév. 1/83</u>
Début	11.80	12.98
6 mois	12.45	13.70
12 mois	13.11	14.42
<u>PREMIER MÉCANICIEN</u>		
Début	13.17	14.49
6 mois	13.86	15.25
12 mois	-	-
<u>MÉCANICIEN MAÎTRE</u>		
Début	12.05	13.26
6 mois	12.72	13.99
12 mois	13.39	14.73
<u>MÉCANICIEN "A"</u>		
Début	11.60	12.76
6 mois	12.25	13.47
12 mois	12.89	14.18
<u>MÉCANICIEN "B"</u>		
Début	10.61	11.67
6 mois	11.20	12.32
12 mois	11.79	12.97
<u>HOMME DE SERVICE</u>		
Début	10.02	11.02
6 mois	10.57	11.63
12 mois	11.13	12.24
<u>PREMIER HOMME DE DÉPÔT</u>		
Début	13.17	14.49
6 mois	13.86	15.25
12 mois	-	-
<u>HOMME DE DÉPÔT</u>		
Début	11.87	13.06
6 mois	12.53	13.78
12 mois	13.19	14.51
<u>MANUTENTIONNAIRE</u>		
Début	11.24	12.37
6 mois	11.87	13.05
12 mois	12.49	13.74

*J.R. M M
 [Signature] B.P.
 [Signature]*

ANNEXE B (AUTRES)

OBJET: REMPLACEMENT DES ~~CHAUSSURES~~ DE SÉCURITÉ

Depuis l'inauguration du programme du port obligatoire des chaussures de sécurité, nous avons constaté qu'en raison de la nature de leur travail les chaussures de sécurité de certains employés se détériorent plus rapidement que d'autres.

Comme nous voulons assurer à tous la meilleure protection possible, nous devons remplacer les chaussures selon les besoins de chacun et le système d'allocations en argent devient, par conséquent, inutile.

Nous demandons donc à chaque responsable de dépôt de prendre des arrangements avec un ou des fournisseurs spécialisés en chaussures de sécurité. Le superviseur devra juger du bien-fondé de la demande de remplacement de chaussures de sécurité et émettra un bon d'autorisation à l'employé intéressé (voir modèle annexe). Le dépôt paiera directement le fournisseur.

Le superviseur devra s'assurer que l'employé porte les nouvelles chaussures et que celles-ci sont conformes aux normes de Shell. Il exigera qu'on lui remette les chaussures endommagées pour qu'elles soient jetées au rebut.

Handwritten signatures and initials:
A large signature at the top left.
A circled signature below it.
A signature in the middle.
A signature at the bottom left.
A signature at the top right.
A signature below it.
The initials "B.P." at the bottom right.



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 054551	8.0.08.15

IDENTITÉ

Microfilmé

2553
255

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	SHELL CANADA LTEE	8.20.131	8.0.08.13	6.0.8.0
A2				Employeur
A3	C P 430 SUCC B MONTREAL	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal: H3B3K2		M17613002	0.000.80
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	TRAV UNIS DU PETROLE	6.0.8.0		
A5	DJ CANADA # 2	Convention		

Statut de la convention	Type d'acte de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers ouverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalités	Région					
A13 0.1	A14 0.3	A15 0.6	A16 1.0.6	A17 6.5.4.6	A18 0.6.3	A19 4	A20 0.8	A21 0.0	A22	A23 3.6
01 Uniquement un syndicat 02 Uniquement plusieurs 03 Uniquement un syndicat 04 Uniquement plusieurs 05 Uniquement un syndicat 06 Uniquement plusieurs 07 Uniquement un syndicat 08 Uniquement plusieurs 09 Uniquement un syndicat 10 Uniquement plusieurs 11 Indépendant 12 Indépendant 13 Indépendant 14 Indépendant 15 Indépendant 16 Indépendant 17 Indépendant 18 Indépendant 19 Autre disposition	01 Uniquement un syndicat 02 Uniquement plusieurs 03 Uniquement un syndicat 04 Uniquement plusieurs 05 Uniquement un syndicat 06 Uniquement plusieurs 07 Uniquement un syndicat 08 Uniquement plusieurs 09 Uniquement un syndicat 10 Uniquement plusieurs 11 Indépendant 12 Indépendant 13 Indépendant 14 Indépendant 15 Indépendant 16 Indépendant 17 Indépendant 18 Indépendant 19 Autre disposition	01 Sans objet 02 Fédérale 03 Fédérale 04 C.T.C. 05 C.T.C. 06 C.T.C. 07 C.T.C. 08 C.T.C. 09 C.T.C. 10 C.T.C. 11 Indépendant 12 Indépendant 13 Indépendant 14 Indépendant 15 Indépendant 16 Indépendant 17 Indépendant 18 Indépendant 19 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet.	Inscrire le code de la municipalité référant au relevé alphabétique des municipalités du BSO.	010 Bas-Saint-Laurent 020 Saguenay - Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie - Bas-Francis 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais - Hull 080 Nord-du-Québec 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Para-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Casseurs 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmeries 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce-alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et sout. adm. 11 Techn. et sout. adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Rob-06
6089(8)

17613-02
80

BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTREAL

'80 AOU 15 14 14

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
ENTRE
SHELL CANADA LIMITÉE

ET

LES TRAVAILLEURS UNIS DU
PÉTROLE DU CANADA, LOCAL 2

MINISTÈRE DU TRAVAIL

'80 NOV -4 -8 51

GESTION DES
DOCUMENTS

DÉPÔT DE MONTRÉAL ET LE CENTRE DE DISTRIBUTION DE MONTRÉAL
1^{er} FÉVRIER 1979 - 31 JANVIER 1982

ORIGINAL

SIGNATURE 79/02/01
EXPIRATION 82/01/31

TABLE DES MATIÈRES

Article	Sujet	Page
Articles De La Convention		
I	But	2
II	Définition	2
III	Durée de la Convention	3
IV	Adhésion au Syndicat et Retenues Syndicales	3
V	Les Droits de la Direction	4
VI	Ancienneté	5
VII	Vacances	9
VIII	Jours Fériés	11
IX	Absences Autorisées	12
X	Heures de Travail	13
XI	Salaires	14
XII	Prime de l'Equipe de Nuit	14
XIII	Paiement d'Heures Supplémentaires et de Primes	15
XIV	Délégués Syndicaux de l'Etablissement	16
XV	Règlement des Plaintes et des Griefs	17
XVI	Tableaux d'Affichage	19
XVII	Uniformes	20
XVIII	Indemnité Alimentaire	20
XIX	Sécurité et Santé	20
XX	Grèves et Fermetures d'Atelier (Lock-Out)	21
XXI	Observation de la Loi	21
XXII	Validité	21
Annexe "A"	- Salaires	
Annexe "B"	- Uniformes des Chauffeurs	
Annexe "C"	- Uniformes des Manutentionnaires	

ATTENDU que la Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent de négociation des employés du dépôt de Montréal tel que défini par l'Accréditation accordée par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec le 15 janvier 1970, comme l'unité de négociation à l'exception des superviseurs, des contremaîtres et des employés de bureau.

Il a été convenu ce qui suit:-

ARTICLE I

BUT

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir de bonnes relations industrielles entre les parties signataires. Le Syndicat reconnaît la responsabilité qui lui incombe de par son droit d'agent exclusif de négociation des employés désignés.
- 1.02 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent en outre l'importance de mettre sur pied les moyens qui permettront un règlement rapide et équitable des griefs, et d'établir et de maintenir des conditions de travail, des heures de travail et des salaires raisonnables pour tous les employés visés par la présente convention.

ARTICLE II

DÉFINITION

- 2.01 Le terme "Syndicat" tel qu'employé aux présentes signifiera les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, Local 2 représentant les employés du dépôt de Montréal, tel que défini comme l'unité de négociation par l'accréditation accordée par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec le 15 janvier 1970, ainsi que les manutentionnaires et chauffeurs du Centre de Distribution de Montréal à l'exception des superviseurs, des contremaîtres et des employés de bureau. Le terme "Etablissement" signifiera le Dépôt de Montréal et le Centre de Distribution de Montréal.
- 2.02 Le Comité des Délégués Syndicaux, ci-après appelé le "Conseil" est le corps élu du Local 2 des Travailleurs Unis du Pétrole du Canada et sera composé de huit (8) représentants du dépôt de Montréal et un (1) représentant du Centre de Distribution de Montréal.

- 2.03 Il est entendu que deux (2) membres de l'Exécutif du Comité Central auront le droit d'assister à toutes les assemblées pendant la négociation d'une convention collective.

ARTICLE 111

DURÉE DE LA CONVENTION

- 3.01 La présente convention sera en vigueur du 1^{er} février 1979 au 31 janvier 1982 et se renouvellera automatiquement d'année en année par la suite, à moins que l'une ou l'autre des parties ne désire (a) amender ou (b) annuler la convention en donnant à l'autre partie un avis écrit de son intention de ce faire, quatre-vingt-dix (90) jours au plus et trente (30) jours au moins avant le 31 janvier 1982, ou avant la date d'expiration de toute autre période subséquente de douze mois de calendrier, la première de ces périodes commençant le 1^{er} février 1982.

ARTICLE IV

ADHÉSION AU SYNDICAT ET RETENUES SYNDICALES

- 4.01 Il ne devra y avoir aucune sorte de distinction injuste envers un membre du Syndicat quel qu'il soit, de la part d'un contremaître, d'un gérant ou de tout autre employé de la Compagnie détenant un poste supérieur.
- 4.02 Le Syndicat reconnaît que ni lui, ni aucun de ses dirigeants ou de ses membres n'intimidera un employé ou ne le forcera à devenir membre du Syndicat.

- 4.03 Tous les employés visés par la présente convention qui, à la date de la signature de cette convention ou après, sont membres en règle du Syndicat devront le demeurer; il s'agit là d'une condition d'emploi, comme ci-dessous défini, pour toute la durée de cette convention. Cependant, tout membre du Syndicat pourra s'en retirer s'il le désire en avisant par écrit, et la Compagnie et le Syndicat dans les trente (30) jours précédant toute date d'anniversaire de cette convention ou dans les trente (30) jours précédant la fin de la présente convention. Chacune des copies dudit avis de révocation sera signée et datée par le membre et par un témoin; une copie devra être envoyée au délégué syndical de l'employé et celle de la Compagnie au Surintendant du dépôt de Montréal ou au Directeur du Centre de Distribution de Montréal.
- 4.04 Un membre sera considéré comme étant en règle tant qu'il se conformera aux exigences uniformément établies par le Syndicat en ce qui concerne le paiement des frais d'adhésion et les cotisations mensuelles.
- 4.05 La Compagnie retiendra les cotisations mensuelles sur le salaire de chaque individu couvert par l'unité de négociations. Le montant de la retenue ci-haut mentionnée sera établi uniformément pour tous ces individus et tel que fourni par le trésorier du Syndicat à la Compagnie sauf que la compagnie convient de reconnaître un seul changement quant à la retenue des cotisations pendant une année de calendrier. (Un changement de taux horaires n'est pas un changement visé par la clause 4.05.)
- 4.06 Toutes les retenues devront être faites sur les chèques de paie détaillés et toutes les sommes retenues, de même qu'une liste de ceux pour qui les retenues ont été faites avec le montant, devront être envoyées au trésorier du Syndicat au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour du mois suivant la date du chèque sur lequel lesdites retenues ont été faites.

ARTICLE V

LES DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Il appartient à la Compagnie d'administrer l'établissement et de diriger la main-d'oeuvre. La Compagnie possède, et se réserve exclusivement, les droits nécessaires à l'exécution de ses fonctions. Les droits de la Compagnie comportent ceux de

planifier, de diriger et de contrôler l'exploitation de l'établissement; d'établir et de distribuer le travail aux employés; de maintenir le rendement des employés; d'établir des règlements et de demander aux employés de les observer; de déterminer les besoins de main d'oeuvre; d'embaucher, de donner de l'avancement, de mettre à pied ou de relever certains employés de leurs fonctions; de maintenir l'ordre; de suspendre, de rétrograder, de punir ou de renvoyer un employé pour une juste cause; de donner à contrat ou à sous-contrat, en tout ou en partie, toute opération relative à l'exploitation de l'établissement.

L'énumération ci-dessus des droits de la Direction n'entraîne pas l'exclusion d'autres droits qui ne sont pas spécifiquement énoncés. La Compagnie retient donc tout autre droit qui n'est pas spécifiquement compris dans la présente convention.

L'exercice par la Compagnie de chacun des droits ci-dessus mentionnés ne devra modifier en aucune façon les dispositions spécifiques de la présente convention, ils ne devront pas non plus être utilisés pour établir une distinction injuste envers un membre du Syndicat.

ARTICLE VI

ANCIENNETÉ

Période d'essai.

- 6.01 Un nouvel employé sera à l'essai, aux fins de la présente convention, pour une période de cent quatre-vingt (180) jours à compter de la date de l'embauche et il ne jouira d'aucun droit d'ancienneté tant qu'il n'aura pas accumulé cent quatre-vingt (180) jours de service continu à l'établissement. En cas de cessation d'emploi durant la période d'essai, l'employé pourra suivre la procédure de règlement des différends et griefs jusqu'au niveau du Directeur de l'exploitation (niveau 2); à ce stade, la décision sera finale et obligatoire pour toutes les parties et il est convenu qu'il n'y aura aucun recours à l'arbitrage.

ANCIENNETÉ

- 6.02 (a) Ancienneté de l'établissement - Aux fins de la présente convention, tous les employés "Shell" visés par la présente convention devront déjà avoir acquis de l'ancienneté à l'établissement, les périodes de chômage non comprises. Lorsqu'un employé de la Compagnie travaillant dans un service autre qu'à l'établissement est muté audit établissement dans une des classes comprises dans la présente convention, son ancienneté ne vaudra que pour les bénéficiaires marginaux de la Compagnie, son ancienneté d'établissement ne comptant qu'à partir du premier jour de travail à cet endroit.

En ce qui concerne les employés embauchés à la même date à l'établissement, on effectuera un tirage au sort pour établir l'ancienneté relative à cet endroit.

- (b) L'Ancienneté de classe se définit comme le temps qu'un employé a passé à un poste visé par la présente convention.

PERTE DES DROITS D'ANCIENNETÉ

- 6.03 Un employé perdra ses droits d'ancienneté s'il quitte la Compagnie de son propre gré ou s'il est congédié pour une juste cause et n'est pas rétabli dans ses fonctions suivant les dispositions de la Procédure des Règlements de griefs.

AVANCEMENT

- 6.04 (a) L'Ancienneté de service d'un employé est un facteur et lui vaudra d'être considéré en premier lieu à l'occasion des promotions; cependant, les facteurs déterminants seront l'aptitude et l'efficacité des employés sur lesquels on s'appuiera alors. Dans la considération de l'ancienneté, il sera d'abord tenu compte de l'ancienneté de classe, dans les cas appropriés, et ensuite de l'ancienneté de l'établissement.

Au cas où la Compagnie accorderait de l'avancement à un employé qui n'a pas le plus long état de service dans sa classe la Compagnie fera connaître au candidat qui a échoué la raison pour laquelle il ne fut pas choisi.

6.04

(b) Tous les postes vacants réguliers devront être affichés, sur les tableaux d'affichage de la Compagnie pendant sept (7) jours. Les noms des employés choisis pour combler de tels postes seront affichés par la Compagnie dans les sept (7) jours qui suivront le choix desdits employés. La Compagnie ne sera tenue d'afficher que le nom de ceux choisis et déjà employés à l'établissement.

(c) Dans le cas d'une nomination ou d'une mutation à l'établissement suivant les dispositions de cette convention ou autrement, l'ancienneté s'accumulera pendant une période ne dépassant pas cent vingt (120) jours dans la classe occupée immédiatement avant la nomination ou la mutation. Si l'employé ainsi nommé ou muté occupe le poste auquel il a été nommé ou muté pendant plus de cent vingt (120) jours, il retiendra seulement l'ancienneté qu'il avait à la date de sa nomination ou mutation dans la classe occupée précédemment.

(d) Advenant le cas qu'un employé soit nommé ou muté à un poste non compris dans la présente convention, il retiendra tous les droits d'ancienneté d'établissement qu'il avait au moment de sa nomination ou mutation et pourra les exercer s'il redevient par la suite un employé visé par la présente convention.

(e) Les chauffeurs embauchés sur une base temporaire auront priorité si un poste de chauffeur régulier devient vacant à condition qu'aucun employé régulier n'ait appliqué pour le dit poste, et ils seront sujet à l'article 6.01 (période d'essai).

(f) Tous poste vacant temporaire pour une durée de plus de trente (30) jours, devra être affiché selon les termes de la convention, re: 6.04 (b). Personne autre que les employés réguliers ne pourront postuler pour le dit poste, à moins que personne parmi eux n'ait appliqué pour les postes qui ont été affichés.

RÉTROGRADATION

6.05

Lorsqu'une rétrogradation s'avère nécessaire à la suite d'un ralentissement ou d'un manque de travail dans une des classes, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans cette classe pourra prendre la place de l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une autre classe, pourvu que le premier employé ait en plus d'ancienneté de classe dans ladite classe et soit qualifié et capable de faire le travail. L'employé ainsi remplacé pourra à son tour exercer ses droits d'ancienneté de classe de la même façon.

MISE À PIED ET RÉEMBAUCHAGE

- 6.06 (a) En cas de mise à pied due à un ralentissement ou à un manque de travail dans l'une ou l'autre des classes comprises dans la présente convention, la Compagnie mettra d'abord à pied les employés temporaires dans la classe affectée; puis, si une réduction supplémentaire de personnel est nécessaire, les employés ayant le moins d'ancienneté dans ladite classe, pourvu que les employés qui restent soient qualifiés et capables de faire le travail de cette classe.
- (b) Les employés mis à pied en raison d'une réduction de personnel seront repris par ordre d'ancienneté de l'établissement pourvu qu'ils soient qualifiés pour le travail à faire.
- (c) Lorsqu'elle rappellera des employés, la Compagnie devra donner sept (7) jours d'avis par courrier recommandé avec copie au Syndicat; si un employé se rend au travail durant cette période de sept (7) jours, le temps qu'il travaille ne commencera à compter pour fins d'ancienneté qu'après l'expiration de ladite période de sept (7) jours.
- (d) Aux fins de la présente convention, les employés mis à pieds ne conserveront pas leur statut d'employé, ni aucun droit, privilège ou avantage revenant aux employés en vertu de la présente convention, sauf tel que stipulé à l'article 6.06 (b).
- (e) Un employé mis à pied en raison d'un ralentissement ou d'un manque de travail ne perdra pas son ancienneté d'établissement en ce qui a trait à l'avancement, à la rétrogradation, à la mise à pied et au réembauchage, s'il est repris par la Compagnie dans les trois cent soixante-cinq (365) jours qui suivent sa mise à pied. Cependant, en calculant la durée totale de son emploi le temps pendant lequel il est en chômage forcé ne sera pas compris. Un employé qui n'est pas réengagé dans les trois cent soixante-cinq (365) jours qui suivent sa mise à pied perdra tout droit d'ancienneté à l'établissement en ce qui a trait au réembauchage.

CALENDRIER DE TRAVAIL

- 6.07 (a) Les chauffeurs Shell rempliront le travail des équipes de jour dans la flotte, par ordre d'ancienneté, tant qu'il y aura du travail de jour. Tous les autres chauffeurs seront affectés aux équipes de nuit.

- (b) Les horaires de travail des chauffeurs seront affichés annuellement avant la cédule de vacances.

ARTICLE VII

VACANCES

- 7.01 Tout employé aura droit à des vacances annuelles payées, sur la base de son salaire de base régulier et établies de la façon suivante: -
- Au terme de douze (12) mois de service continu;
deux (2) semaines;
 - Au terme de trois (3) ans de service continu;
trois (3) semaines;
 - Au terme de dix (10) ans de service continu;
quatre (4) semaines;
 - Au terme de vingt (20) ans de service continu;
cinq (5) semaines.
- 7.02 Les vacances sont accordées sur une base annuelle et doivent être prises chaque année; elles ne peuvent donc être accumulées. Cependant, un employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances peut demander, et la Compagnie pourra à sa discrétion lui accorder, qu'une (1) semaine soit rapportée à l'année suivante.
- 7.03 Le salaire de vacances d'un employé sera calculé d'après son salaire de base régulier dans sa classe (y compris une prime d'équipe s'il y a lieu), tel que défini à l'article 10.02 de la présente. Pour les hommes de dépôt, les vacances seront payées sur la base de la semaine moyenne de 42 heures.
- 7.04 Si un jour férié, compris dans la présente convention, est observé par la Compagnie et qu'il tombe pendant les vacances d'un employé, ce congé ne sera pas considéré comme faisant partie des vacances dudit employé et ce dernier aura le choix entre:-
- (a) recevoir un jour de salaire supplémentaire pour le congé, au lieu d'une journée de vacances supplémentaires;
 - (b) ajouter un jour à ses vacances. Cependant, si ce jour dérange le travail prévu par la Compagnie il devra être pris à un moment qui convient à la fois à la Compagnie et à l'employé.

- 7.04 L'employé devra aviser le Surintendant du dépôt ou le Directeur du Centre de distribution de Montréal s'il choisit la deuxième solution.
- 7.05 (a) La Compagnie devra afficher le calendrier des vacances avant le 1er mars de chaque année, afin que les employés puissent faire leur choix. Ceux-ci devront s'y conformer le plus possible une fois que ce calendrier sera entièrement fixé, excepté s'il survient une maladie, un accident ou un cas d'urgence.
- (b) Les vacances peuvent être cédulées à longueur de l'année selon les modalités de chaque service, cependant les employés ne pourront pas exiger plus de trois (3) semaines de vacances consécutives comme premier choix.
- La période de vacances d'hiver sera du: 1^{er} janvier au 31 mars. Ces vacances seront affichées vers le milieu d'août de l'année précédente et la date limite d'inscription sera le 30 septembre. Les vacances prises dans cette période devront faire partie des vacances de l'année en cours.
- Tous les employés n'auront qu'un seul premier choix de vacances par année et ce choix se fera d'après l'ancienneté dans chaque équipe.
- (c) La Compagnie tiendra compte en accordant les vacances de la préférence des employés par ordre d'ancienneté de Compagnie dans chaque équipe. Une équipe veut dire: les mécaniciens, les hommes de plant, les chauffeurs de Nuit A, B, C; chauffeurs de Jour A, B, C et les chauffeurs et manutentionnaires du Centre de Distribution de Montréal.
- 7.06 Si un employé se trouve dans l'impossibilité de travailler par suite de maladie ou d'accident et que cette incapacité se poursuit jusque dans sa période de vacances, la Compagnie devra reporter la période de vacances de l'employé à une date ultérieure, déterminée par la Compagnie, si celui-ci en fait la demande.
- 7.07 Si un employé devient invalide après le début de ses vacances et qu'il le reste pendant sept (7) jours consécutifs ou plus, et qu'il est admissible à l'assurance-invalidité de la Compagnie, il aura droit à un nombre égal de jours de vacances à la suite de sa période de vacances ou à une date ultérieure.
- 7.08 L'employé devra immédiatement aviser son chef s'il est frappé d'invalidité au début ou au cours de ses vacances.

ARTICLE VIII

JOURS FÉRIÉS

- 8.01 Les jours suivants seront des jours de congés payés: -
- Le jour de l'An
 - Le 2 janvier (à compter de 1981)
 - Le Vendredi Saint
 - La fête de la Reine
 - La Saint-Jean-Baptiste
 - La fête de la Confédération
 - *Le premier lundi d'août
 - La fête du Travail
 - L'Action de Grâces
 - Le jour de Noël
 - Le lendemain de Noël
- * Le premier lundi d'août peut être pris en tout temps au choix de la Compagnie et de l'employé.
- 8.02 La paie des jours de congé et celle des heures supplémentaires seront calculées séparément.
- 8.03 (a) Si un employé travaille un des jours de congé énumérés dans l'article 8.01, il recevra pour ses heures de travail une fois et trois-quart son salaire de base régulier.
- (b) Pour les employés travaillant sur l'horaire rotatif de 12 heures; un employé cédulé pour travailler n'importe lequel des onze (11) congés fériés prévus par la convention recevra douze (12) heures au taux de temps simple comme paye de congé, plus le taux approprié de temps supplémentaire pour les heures travaillées. Un employé non cédulé recevra seulement huit heures au taux de temps simple comme paye de congé.
- 8.04 Lorsqu'un des jours fériés ci-dessus tombe le jour de congé d'un employé et qu'il ne travaille pas cette journée-là, il recevra un jour de salaire pour ce congé, sauf tel que spécifié à l'article 8.03 (b).
- 8.05 Chaque fois qu'un jour férié est mentionné dans la présente convention, il est entendu qu'il sera observé le jour même où il tombe suivant le calendrier.

ARTICLE IX

ABSENCES AUTORISÉES

- 9.01 Des absences autorisées non payées seront accordées aux employés, s'il y a raison suffisante. Un tel congé n'entraînera pas la perte de l'ancienneté mais il doit y avoir une entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat lorsque l'absence dépasse une (1) semaine.
- 9.02 Deuil - Un employé peut avoir droit jusqu'à trois (3) jours de congé payés à l'occasion de la mort d'un membre de sa famille ou d'un proche parent. Quelques-uns des facteurs qui influencent l'obtention de ce congé sont la responsabilité qui incombe à l'employé de s'occuper des funérailles, la distance où elles ont lieu et le lien de parenté de l'employé avec le défunt. Le terme famille englobe: le père, la mère, le frère, la soeur, l'épouse, les grand-parents, les petit-enfants, le fils ou la fille de l'employé(e) et de son épouse ou époux, belle-soeur (épouse du frère ou soeur de l'épouse), beau-frère (mari de la soeur ou frère de l'épouse), belle-mère et beau-père.
- 9.03 Fonction de juré - La Compagnie accordera un congé payé aux employés réguliers qui travaillent à plein temps, lorsqu'ils seront appelés à remplir la fonction de juré ou cités à comparaître en Cour (sous assignation). Si un employé fait tous les efforts possibles pour se présenter au travail lorsque sa présence n'est pas requise en Cour, il recevra alors son salaire habituel en plus des frais de Cour.
- 9.04 Accord Mutuel - Si, pour des raisons personnelles, un employé a besoin d'un jour de congé, il sera possible de convenir d'arrangements mutuels satisfaisants entre le personnel de même classe, arrangements sujets à l'approbation de superviseur concerné, pour autant qu'aucun frais ou amende ne soit encouru par la Compagnie.

ARTICLE X

HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 Par définition, la semaine de travail commence à 00:01 le lundi et se termine à 23:59 le dimanche.
- 10.02 Les horaires normaux pour les employés visés par la présente convention seront tels que définis ci-dessous:-
- (a) En ce qui concerne les chauffeurs de camion visés par la présente convention, une journée de travail normale ne doit pas dépasser dix (10) heures de travail effectif dans toute période de onze (11) heures consécutives, et une semaine de travail normale ne doit pas dépasser quarante (40) heures dans toute semaine de calendrier. Ces employés pourront prendre soixante (60) minutes de leur temps pour le repas en ce qui concerne l'équipe de nuit et trente (30) minutes en ce qui concerne l'équipe de jour.
- (b) En ce qui concerne les hommes de dépôt visés par la présente convention, une journée de travail normal ne doit pas dépasser douze (12) heures de travail effectif et le travail normal ne doit pas dépasser quatre-vingt-quatre (84) heures durant deux (2) semaines de calendrier consécutives.
- (c) Pour les employés autres, visés par la présente convention une journée de travail normal ne doit pas dépasser huit (8) heures de travail effectif. Le travail normal ne doit pas dépasser quatre-vingt (80) heures durant deux (2) semaines de calendrier consécutives.
- 10.03 Les employés dont le calendrier de travail est de cinq (5) jours de huit (8) heures reçoivent au moins quatre (4) jours de repos au cours de toute quinzaine. Les employés dont le calendrier de travail est cédulé sur une base de douze (12) heures par jour, recevront au moins sept (7) jours de repos au cours de toute quinzaine. Ces jours de repos leur sont donnés en fonction de leur calendrier de travail.
- 10.04 Période de repos - Pendant chaque jour de travail, chaque employé visé par cette convention aura droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, l'une pendant la première moitié de sa période de travail et l'autre pendant la deuxième moitié de sa période de travail, à un moment favorable pour ne pas nuire aux opérations.

ARTICLE XI

SALAIRES

- 11.01 Généralités - La Compagnie ne doit pas payer aux employés des salaires moindres que ceux établis pour les divers emplois énoncés à l'Annexe "A" ci-jointe, à moins qu'ils ne soient modifiés par les parties.
- 11.02 Calcul du temps - La plus petite unité de temps sur laquelle le salaire de temps simple ou de temps supplémentaire peut être calculé, sera de quinze minutes.
- 11.03 Emplois - Si de nouveaux emplois sont établis ou reclassifiés pendant la durée de la présente convention et que les nouveaux emplois ou les emplois reclassifiés ne sont pas compris dans l'annexe des salaires en vigueur, leurs taux doivent être négociés entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie peut mettre en vigueur un salaire temporaire en attendant qu'un salaire soit établi à la suite des négociations.

Le nouveau salaire sera rétroactif à la date où le nouvel emploi a été établi.

ARTICLE XII

PRIME DE L'ÉQUIPE DE NUIT

- 12.01 Une prime de l'équipe de nuit doit être versée aux employés visés par la présente convention dont le travail régulier commence après deux heures de l'après-midi, comme suit: une prime de quatre pourcent (4%) du taux horaire régulier de l'heure sera versée seulement pour le travail fait dans une semaine normale entre quatre heures de l'après-midi et minuit et sept pourcent (7%) du taux horaire régulier de l'heure pour le travail fait dans une semaine normale entre minuit et huit heures du matin.

En cas d'appel d'urgence, la prime d'équipe appropriée sera versée pour le travail fait durant les heures auxquelles une prime d'équipe s'applique.

- 12.02 Le paiement des heures supplémentaires que font ces employés doit inclure la prime de l'équipe de nuit qui s'applique dans de tels cas; la prime de l'équipe de nuit doit toujours être calculés à raison du taux de temps simple, c'est-à-dire qu'il ne sera pas calculé sur le temps supplémentaire.

- 12.03 Aucune prime de l'équipe de nuit ne sera versée aux employés dont les heures de travail commence et se terminent entre six heures du matin et six heures du soir.
- 12.04 La prime d'équipe du soir doit être comprise dans le calcul des autres revenus tels que ceux de la paie des vacances, du congé de maladie, des jours fériés et de la prime et des réclamations de protection du revenu.

ARTICLE XIII

PAIEMENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DE PRIMES

- 13.01 Généralités - En ce qui concerne les heures supplémentaires, le Syndicat reconnaît le besoin de la Compagnie de posséder suffisamment de personnel qualifié disponible pour faire ces heures supplémentaires dans les situations urgentes. La Compagnie se réserve le droit de déterminer quand il y a urgence. La Compagnie reconnaît le droit qu'a l'employé de refuser de faire des heures supplémentaires pour une raison valable, sauf dans des cas d'urgence, et à la condition qu'il y ait suffisamment d'employés qualifiés qui soient disponibles.
- 13.02 Les primes ou paiements d'heures supplémentaires ne seront pas cumulés avec aucune autre prime ou taux de temps supplémentaire. Dans le cas où une ou plusieurs primes ou taux des heures supplémentaires sont appropriés, seulement le taux le plus élevé sera payé.
- 13.03 Sauf dans les cas stipulés ci-dessous, le taux de temps simple seul sera payé durant les heures régulières de travail. Sauf dans les cas stipulés ci-dessous, une fois trois-quart les taux de temps simple seront payés pour tout travail fait en dehors des heures régulièrement établies pour le travail.
- 13.04 Paiement des jours fériés - Le paiement pour les jours fériés et le paiement pour le travail accompli au cours d'un jour de fête légale seront considérés séparément. Le travail accompli un jour de fête légale sera considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré aux taux réguliers des salaires pour heures supplémentaires d'une fois et trois-quart le taux de base.
- 13.05 Liste des heures supplémentaires - Le travail supplémentaire sera réparti de manière aussi juste et équitable que possible parmi les employés inscrits dans les services en question et qui sont qualifiés pour faire le travail.

- 13.06 Appels d'urgence - (a) Un employé appelé à travailler en dehors de ses heures habituelles recevra, pour son travail effectif, le taux de salaire approprié stipulé dans la présente convention. Il recevra cependant un minimum de quatre (4) heures de salaire à temps simple, même si par la suite, il n'est appelé à faire aucun travail effectif.
- (b) Si un appel d'urgence est annulé à moins de huit (8) heures de la période de travail, l'employé recevra deux (2) heures à temps simple.

ARTICLE XIV

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE L'ÉTABLISSEMENT

- 14.01 La Compagnie reconnaîtra neuf (9) délégués Syndicaux qui seront tous employés de la Compagnie, âgés d'au moins vingt et un (21) ans et ne comptant pas moins de six (6) mois de service à l'établissement; leur répartition parmi les employés visés par la présente convention est comme suit:-
- Six (6) : Chauffeurs
 - un (1) : Garage
 - un (1) : Homme de dépôt
 - un (1) : Centre de Distribution de Montréal
- 14.02 Ces délégués seront élus parmi les employés visés par la présente convention. Les neuf (9) délégués Syndicaux doivent élire les Comités de Négociations, de Grievs et de l'Ordre du jour (agenda), de l'établissement.
- 14.03 Le Syndicat doit aviser la Compagnie des noms des membres des comités et de leurs fonctions et de tous changements au moment où ces changements se produiront.
- 14.04 Pendant les heures régulières de travail, les délégués seront excusés de leurs travail pour une période de temps raisonnable pour s'occuper des affaires du Syndicat. Ces affaires devront se rapporter directement à l'interprétation et à l'exécution de la présente convention. Avant de quitter leur travail, les délégués devront obtenir la permission de leur superviseur ou contremaître. La permission sera sujette à l'obtention d'un remplaçant, si nécessaire. Les remplaçants des membres du comité seront rémunérés à des taux de salaire de base seulement.

- 14.05 Si l'on demande la tenue d'une réunion suivant une entente entre la Compagnie et tout autre comité reconnu du Syndicat les membres du comité étant présents à la réunion seront rémunérés à leurs taux horaires de base pour le temps que durera la réunion.

ARTICLE XV

RÈGLEMENT DES PLAINTES ET DES GRIEFS

- 15.01 Le Syndicat, un employé ou un groupe d'employés auront toujours le droit de soumettre des griefs à la Compagnie y compris les griefs concernant le renvoi ou la suspension. Ce qui a trait aux salaires, aux heures et aux conditions de travail, telles que traitées jusqu'à maintenant par les présentes, ne sera pas considéré comme plainte dans le sens propre du mot sauf lorsque son applicabilité devient un cas particulier, résultant en une question d'intérêt personnel pour l'employé ou les employés revendiquant les mêmes droits.
- 15.02 Un comité de griefs sera choisi pour représenter tous les employés visé par les présentes. Le Comité de Griefs devra se composer de trois (3) délégués syndicaux de l'établissement qui seront choisi par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'exécutif du Syndicat.
- 15.03 Il est convenu que les plaintes et les griefs découlant de l'exécution ou de l'interprétation de la présente convention seront réglés de la manière établie ci-dessous.
- 15.04 La marche à suivre de la procédure de règlement des griefs est la suivante:-

Premièrement: Toute plainte ou tout grief, touchant un ou plusieurs employés pourra être discuté avec le délégué syndical, et devront d'abord être soumis par écrit, par le ou les employés en cause, au Surintendant du dépôt ou au Directeur du Centre de Distribution de Montréal si la plainte vient des manutentionnaires.

Le grief par écrit se rapportera, lorsqu'applicable, à la ou aux parties de la convention qui ont été prétendument violées. Le Surintendant du dépôt ou le Directeur du Centre de Distribution de Montréal rencontrera le ou les employés qui ont soumis le grief et les représentants du Comité des Griefs de l'établissement dans les cinq (5) jours de travail ou dans le délai qui aura été fixé entre eux exception faite des samedis, dimanches et jours fériés, qui suivent la réception du grief par écrit. Le Surintendant du dépôt ou le Directeur du Centre de Distribution de Montréal fera connaître sa décision dans un délai de trois (3) jours, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés non compris, après la tenue de la réunion.

Deuxièmement: Si le règlement n'est pas encore satisfaisant, mais dans les soixante (60) jours suivant la cause de la plainte, le Comité des Grievs du Syndicat (Local de l'établissement) pourra soumettre par écrit la plainte ou le grief au Directeur de l'exploitation. Le Directeur de l'exploitation ou son représentant fera connaître sa décision dans un délai de six (6) jours ouvrables, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés.

Troisièmement: Si les résultats ne sont pas encore satisfaisants, la question pourra être soumise à l'arbitrage (pourvu qu'une déclaration d'intention de recourir à l'arbitrage soit faite dans les trente (30) jours de la décision du Directeur de l'exploitation) de la manière suivante:

(a) La Compagnie et le Syndicat s'efforceront de choisir, dans les quarante (40) jours de la décision du Directeur de l'exploitation, un arbitre que les deux parties accepteront.

(b) Advenant que les parties ne puissent s'entendre sur le choix d'un arbitre, elles chargeront respectivement leurs personnes désignées à un Conseil d'Arbitrage, comme souligné au sous-alinea (c), de s'entendre entre eux sur le choix d'un arbitre dans un délai de cinquante (50) jours de la décision du Directeur de l'exploitation.

(c) Advenant qu'on ne puisse s'entendre sur le choix d'un arbitre, comme il est prévu aux sous-alinéas (a) et (b) ci-haut, la question controversée sera soumise à un conseil d'Arbitrage qui sera choisi dans un délai de soixante (60) jours de la décision du Directeur de l'exploitation. Ledit conseil d'Arbitrage se composera de trois (3) membres dont l'un choisi par la Compagnie, un par le Syndicat et un autre par le Ministre du Travail de la Province de Québec que l'on aura prié de nommer une personne impartiale.

15.05 Advenant que, soit le Syndicat, soit la Compagnie, ne choisit pas son membre du Conseil dans le délai prescrit à la présente clause, le Ministre du Travail de la Province de Québec sera alors prié de nommer ce membre.

15.06 La sentence de l'arbitre ou du Conseil d'Arbitrage selon le cas, devra être rendue dans un délai de trois (3) semaines de la fin de l'audience, ou dans le délai accepté d'un commun accord par les parties. La sentence de l'arbitrage ou, lorsqu'il s'agit du Conseil d'Arbitrage, de deux (2) membres du Conseil, sera sans appel et obligatoire et pour la Compagnie et le Syndicat s'engagent à s'y conformer.

- 15.07 L'arbitre ou le Conseil d'Arbitrage, selon le cas, n'auront pas le pouvoir de modifier aucune des stipulations de la présente convention, ni de remplacer des dispositions actuelles par de nouvelles, ni de rendre une sentence quelconque qui serait incompatible avec les stipulations de la présente convention.
- 15.08 Les honoraires de l'arbitre seront défrayés également par le Syndicat et la Compagnie. Pour ce qui est des honoraires des membres du Conseil d'Arbitrage, chaque partie défraiera son délégué et les honoraires du troisième membre impartial mentionné ci-haut seront à la charge de la Compagnie et du Syndicat et seront repartis également.
- 15.09 Après la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, les parties en question pourront être appuyées par le ou les employés concernés et tous les témoignages nécessaires et tous les arrangements raisonnables seront donnés et faits de façon à permettre aux parties en question d'avoir accès au dépôt pour considérer les opérations controversées et de consulter les témoins nécessaires.
- 15.10 L'Arbitrage ou le Conseil d'Arbitrage aura le droit de demander toute forme de mesure disciplinaire qui pourrait être moins sévère que celles imposée par la Compagnie et le droit de demander le remboursement de toute ou d'une partie de la perte subie par un employé par suite d'une mesure disciplinaire.

ARTICLE XVI

TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 16.01 Afin d'afficher ses avis, le Syndicat se verra accorder l'usage de tableaux d'affichage, situés à des endroits opportuns, que les employés pourront voir en entrant et en quittant le lieu de leur travail. La Compagnie réservera un espace sur ces tableaux d'affichage pour les affaires de l'Union.
- 16.02 Tous les avis à afficher, à l'exception des convocations aux réunions du Syndicat et des comités et des procès-verbaux de telles réunions, doivent d'abord être soumis au Surintendant du dépôt ou au Directeur du Centre de Distribution de Montréal.

ARTICLE XVII

UNIFORMES

- 17.01 Ainsi que normalement établi aux Annexes "B" et "C", les uniformes seront fournis aux chauffeurs et aux manutentionnaires sans aucun frais. Ceux-ci seront responsables de la propreté de leurs uniformes à un standard acceptable au Surintendant du dépôt. La Compagnie remboursera des frais de nettoyage à sec d'uniformes (sauf le blanchissage de chemises) jusqu'à remboursement maximum de \$150.00 par an. Ce montant sera payé à chaque chauffeur comme suit:

\$75.00 - le 1er juin et
\$75.00 - le 15 décembre

sur présentation de reçus.

ARTICLE XVIII

INDEMNITÉ ALIMENTAIRE

- 18.01 Un employé à qui l'on demande de travailler pour deux (2) heures ou plus immédiatement avant ses heures régulières de travail ou après sa dernière heure de travail, recevra une indemnité alimentaire. Si l'on demande à un employé de travailler plus de six (6) heures précédant immédiatement ses heures régulières de travail ou après sa dernière heure de travail régulière, la Compagnie remboursera une somme additionnelle comme indemnité alimentaire. Ceci sera aussi mis en vigueur pour les jours fériés pendant ou en dehors des heures de travail régulier.
- 18.02 Il faut bien se rappeler que l'indemnité alimentaire ne remplace pas la rémunération des heures supplémentaires, et ne pas confondre avec cette dernière. En outre, aucune rémunération au taux des heures supplémentaires ne sera accordée pour le temps consacré au repas de l'employé.

ARTICLE XIX

SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 19.01 La Compagnie prendra toutes les dispositions raisonnables en vue d'assurer la sécurité et la santé de ses employés pendant les heures d'emploi. De tels moyens de protection et un uniforme approprié qui se doit d'être porté, comme le préconise la Compagnie, et de tels équipements sont nécessaires pour prévenir des blessures aux employés, seront fournis par la Compagnie.

- 19.02 La Compagnie assurera un service approprié de premiers soins et des nécessaires médicaux à des endroits accessibles dans ses locaux et ses véhicules, et la Compagnie encouragera et s'occupera de procurer aux employés une instruction qualifiée de premiers soins.
- 19.03 La Compagnie accepte de remettre aux employés le nom générique et toute information pertinente en sa possession, concernant toute substance utilisée sur les lieux de travail des employés.
- 19.04 La Compagnie continuera également à produire et à remettre aux employés, l'information concernant les substances dangereuses existant sur les lieux de travail et d'aviser le comité de sécurité et de santé de même que les employés des mesures et des précautions qu'elle entend aussi prendre pour protéger leur santé et leur sécurité.

ARTICLE XX

GRÈVES ET FERMETURES D'ATELIERS (LOCKOUTS)

- 20.01 Il n'y aura pas de grèves, ni de fermetures d'ateliers (lockout) pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE XXI

OBSERVATION DE LA LOI

- 21.01 Nonobstant tout ce qui est contenu dans la présente convention, la Compagnie sera toujours libre de se conformer à toutes décisions des gouvernements, fédéral et provincial, ayant trait à l'objet des présentes et de telles observations de la loi par la Compagnie sera considéré comme l'exécution et non la violation des présentes.

ARTICLE XXII

VALIDITÉ

- 22.01 Si un tribunal considérait une partie de la présente convention non valide, une telle décision ne devra pas rendre non valide toute autre partie de la présente convention.

ANNEXE "A"

TAUX DES SALAIRES HORAIRES

	<u>Fév. 1/79</u>	<u>Fév. 1/80</u>	<u>Fév. 1/81</u>
<u>CHAUFFEUR</u>			
Début	8.28	9.15	10.11
6 mois	8.75	9.67	10.69
12 mois	9.20	10.17	11.24
<u>PREMIER MÉCHANICIEN</u>			
Début	9.26	10.23	11.30
6 mois	9.74	10.76	11.89
12 mois	-	-	-
<u>MÉCHANICIEN MAÎTRE</u>			
Début	8.46	9.35	10.33
6 mois	8.94	9.88	10.92
12 mois	9.41	10.40	11.49
<u>MÉCHANICIEN "A"</u>			
Début	8.16	9.02	9.97
6 mois	8.60	9.50	10.50
12 mois	9.06	10.01	11.06
<u>MÉCHANICIEN "B"</u>			
Début	7.45	8.23	9.09
6 mois	7.87	8.70	9.61
12 mois	8.28	9.15	10.11
<u>HOMME DE SERVICE</u>			
Début	7.04	7.78	8.60
6 mois	7.43	8.21	9.07
12 mois	7.82	8.64	9.55
<u>PREMIER HOMME DE DÉPÔT</u>			
Début	9.26	10.23	11.30
6 mois	9.74	10.76	11.89
12 mois	-	-	-
<u>HOMME DE DÉPÔT</u>			
Début	8.34	9.22	10.19
6 mois	8.80	9.72	10.74
12 mois	9.27	10.24	11.32
<u>MANUTENTIONNAIRE</u>			
Début	7.91	8.74	9.66
6 mois	8.33	9.20	10.17
12 mois	8.77	9.69	10.71

ANNEXE "B"

UNIFORMES DES CHAUFFEURS

CASQUETTE:	Une casquette d'hiver et une d'été par année sont remises avec l'uniforme saisonnier. Un imperméable pour casquette d'été.
CRAVATE NOIRE:	Deux par année.
PANTALONS:	Deux par an; été ou hiver au choix, les chauffeurs de camion à boîte (flat truck) auront droit à une paire supplémentaire par an.
CHEMISE BLEUR PÂLE:	Six par année d'hiver ou d'été.
CHANDAIL OU VESTE:	Un ou une par année.
BLOUSON:	Un d'été et un d'hiver.
ANORAK:	Un tous les trois (3) ans.
IMPERMÉABLE:	Un tous les cinq (5) ans.

AUTRES

Des anoraks seront fournis à chaque employé du garage à tous les trois ans.

Des imperméables seront fournis comme équipement de dépôt à l'usage des hommes de dépôt et des mécaniciens.

Une veste ou un chandail de laine sera fourni aux mécaniciens et aux hommes de dépôt à tous les ans.

La Compagnie fournira des anoraks ou des ensembles d'auto-neige à chaque homme de dépôt à tous les trois ans.

La Compagnie remboursera aux employés visés par cette convention quarante-cinq dollars (\$45.00) du coût d'achat de souliers de sécurité, une fois par an, sur présentation de reçus.

La Compagnie permettra la substitution d'articles d'uniformes à valeur égale.

ANNEXE "C"

UNIFORMES DES MANUTENTIONNAIRES

<u>CASQUETTE:</u>	Une casquette d'hiver et une d'été par année sont remises avec l'uniforme saisonnier.
<u>CRAVATTE NOIRE:</u>	Deux par année.
<u>PANTALON:</u>	Trois par an remis avec l'uniforme saisonnier.
<u>BLOUSON:</u>	Un d'été et un d'hiver par année.
<u>CHEMISE:</u>	Six par année d'hiver et d'été.
<u>CHANDAIL:</u>	Un par année.
<u>ANORAK:</u>	Un tous les trois ans.

TEMOINS

EN FOI DE QUOI les parties ci-dessous ont passé la présente convention le 13 août 1980

SHELL CANADA LIMITEE

P. GADBOIS

Pierre Gadbois

P. DAVID

P. David

S. GRONSKI

Stan Gronski

J. P. PARENT

J. P. Parent

LES TRAVAILLEURS UNIS DU PETROLE DU CANADA

P. REMILLARD

P. Remillard

G. TRUDEL

G. Trudel

M. LECOMPTE

M. LeCompte

Jack Sullivan

Beauchamp

6080 12
Rob 06
6089(8)

176/3-025

ENTENTE INTERVENUE À MONTRÉAL, CE PREMIER JOUR DE
MAI 1980 -

ENTRE:

SHELL CANADA LIMITÉE
10,575 & 10,605 Henri Bourassa Est
Montréal, Québec

(ci-après appelée
"La Compagnie")

ET:

LES TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE
DU CANADA - LOCAL 2
35, rue Marien
Montréal-Est, Québec

(ci-après appelé
"Le Syndicat")

MINISTÈRE DU TRAVAIL

80 NOV -4 -8 51

CE
DOCUMENT

80 NOV 15 14 15

BUREAU DE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTRÉAL

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

En considération de la signature ce jour par les parties d'un mémoire d'entente (ci-après appelé "Mémoire d'entente") relative à une nouvelle convention collective de travail entre les parties, les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- Advenant que le mémoire d'entente relatif à la convention collective ne soit pas signé par les parties ce jour, la présente entente est et sera nulle de plein droit, "ipso facto" et sans besoin d'avis de part ou d'autre.
- 2- Tous les salariés qui étaient à l'emploi de la compagnie le 12 décembre 1979 seront rappelés au travail dans un délai maximum de trois (3) jours de la signature des présentes.

ORIGINAL

- 3- Il est entendu que tous les salariés ainsi rappelés au travail seront réintégrés dans leurs fonctions, occupations régulières.
- 4- Les salariés qui seront en dehors de la ville à la date de leur rappel au travail devront se rapporter au travail dans les dix (10) jours de la date à laquelle ils auront été avisés de leur rappel à l'adresse apparaissant aux dossiers de la compagnie ou, dans ce même délai prendre d'autres arrangements qui seront satisfaisants à la compagnie.
- Suivant cette disposition, les employés qui se rapporteront au travail retourneront sur leur occupation régulière, que cette occupation ait été remplie temporairement ou non avant leur retour au travail.
- 5- Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire, quelle qu'elle soit, ne sera imposée par la compagnie ou aucun de ses représentants à l'endroit

de tout salarié, à la suite de ces arrêts de travail ou du rôle joué par un salarié durant l'arrêt de travail ou de toute action ou omission de ce salarié durant les arrêts de travail ou conduisant à ces arrêts de travail. Il est entendu que le présent engagement ne s'appliquera pas à un salarié condamné par un jugement final et exécutoire d'une cour de juridiction criminelle pour tout acte ou omission contribuant ou relié à la(aux) panne(s) d'électricité survenue(s) le ou vers le 7 février 1980, le tout sujet à la lettre d'entente signée par les parties ce jour.

- 6- Aucune action ou réclamation, aucune procédure judiciaire ou plainte judiciaire pénale ou autrement ne sera instituée par la Compagnie ou ses officiers en son nom par suite de l'arrêt de travail ou des événements qui ont eu lieu pendant cet arrêt de travail et qui y sont reliés ou de leurs conséquences, contre le Syndicat, ses membres et/ou ses représentants ou officiers ni contre les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada ou leurs représentants ou officiers.

- 7- Aucune action ou réclamation, aucune procédure judiciaire ou plainte judiciaire pénale, particulièrement les plaintes pénales déposées devant le tribunal du Ministère du Travail et portant les numéros de dossiers 500-28-000043-802 et 500-28-000044-800 ou autrement ne sera instituée par le Syndicat, ses membres, représentants ou officiers et/ou par les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada ou leurs représentants ou officiers par suite de l'arrêt de travail et qui y sont reliés ou de leurs conséquences contre la Compagnie ou ses employés, administrateurs et officiers.
- 8- Le service continu d'un salarié ne sera pas considéré comme ayant été interrompu durant les premiers trente (30) jours de calendrier seulement du conflit de travail et ce pour toutes les fins applicables dans la convention collective, y compris le calcul de l'ancienneté et les droits et avantages en découlant.
- 9- Le temps accumulé requis par la progression salariale sera considéré comme interrompu à compter du 12 décembre 1979 et reprendra à compter de la date de la signature du mémoire d'entente.

- 10- Il est entendu, que les vacances de l'année 1979 non prises par les salariés au moment de la grève ou pendant la grève et en continuité d'une période de vacances débutée avant la grève, seront payées auxdits salariés en montant forfaitaire et seront, moyennant ce paiement, considérées prises à toutes fins que de droit.
- 11- Les parties déclarent mutuellement que l'arrêt de travail qui sévit depuis le 13 décembre 1979 aux établissements de la compagnie, "Dépôt de Montréal, Centre de Distribution de Montréal", sera terminé à compter de la signature du mémoire d'entente. Le syndicat s'engage alors à publier officiellement à tous les employés la fin de l'arrêt de travail et à ordonner le retour au travail en bonne et due forme, sans égard à l'évolution des conflits de travail dans d'autres établissements reliés au T.U.P.C.
- 12- En conséquence, le syndicat garantit et déclare que tout piquetage ou toute autre forme de surveillance ou de publicité pour promouvoir l'arrêt de travail des employés de la compagnie devant ou autour des

établissements de la compagnie sont abolis et cesseront définitivement avec la signature des présentes et du mémoire d'entente et que tout employé devra, comme condition d'emploi, retourner effectivement au travail selon la procédure prévue aux présentes.

13- Les parties conviennent que le présent protocole entre en vigueur le jour de sa signature. Les parties conviennent aussi de le déposer avec la convention collective, au Ministère du Travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE PREMIER JOUR DE MAI 1980.

SHELL CANADA LIMITÉE

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

LES TRAVAILLEURS UNIS
DU PÉTROLE - LOCAL 2

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

2^e dépôt

12-076

17613-02

'82 MAR 23 15 48

hak

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

PAR MESSENGER

ENTRE

SHELL CANADA LIMITÉE

ET

LES TRAVAILLEURS UNIS DU
PÉTROLE DU CANADA, LOCAL 2



DÉPÔT DE MONTRÉAL ET LE CENTRE DE DISTRIBUTION DE MONTRÉAL

1982 - 84

TABLE DES MATIÈRES

Article	Sujet	Page
Articles De La Convention		
I	But	2
II	Définition	2, 3
III	Durée de la Convention	3
IV	Adhésion au Syndicat et Retenues Syndicales	3, 4
V	Les Droits de la Direction	4, 5
VI	Ancienneté	5-8
VII	Vacances	9, 10
VIII	Jours Fériés	11
IX	Absences Autorisées	12
X	Heures de Travail	13
XI	Salaires	14
XII	Prime de l'Equipe de Nuit	14, 15
XIII	Paiement d'Heures Supplémentaires et de Primes	15, 16
XIV	Délégués Syndicaux de l'Etablissement	16, 17
XV	Règlement des Plaintes et des Griefs	17-19
XVI	Tableaux d'Affichage	19
XVII	Uniformes	20
XVIII	Indemnité Alimentaire	20
XIX	Sécurité et Santé	21
XX	Grèves et Fermetures d'Atelier (Lock-Out)	21
XXI	Observation de la Loi	21
XXII	Validité	22
Annexe "A"	- Salaires	23, 24
Annexe "B"	- Uniformes des Chauffeurs	25
Annexe "C"	- Uniformes des Manutentionnaires	26

ATTENDU que la Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent de négociation des employés du dépôt de Montréal tel que défini par l'Accréditation accordée par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec le 15 janvier 1970, comme l'unité de négociation à l'exception des superviseurs, des contremaîtres et des employés de bureau.

Il a été convenu ce qui suit:-

ARTICLE I

BUT

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir de bonnes relations industrielles entre les parties signataires. Le Syndicat reconnaît la responsabilité qui lui incombe de par son droit d'agent exclusif de négociation des employés désignés.
- 1.02 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent en outre l'importance de mettre sur pied les moyens qui permettront un règlement rapide et équitable des griefs, et d'établir et de maintenir des conditions de travail, des heures de travail et des salaires raisonnables pour tous les employés visés par la présente convention.

ARTICLE II

DÉFINITION

- 2.01 Le terme "Syndicat" tel qu'employé aux présentes signifiera les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, Local 2 représentant les employés du dépôt de Montréal, tel que défini comme l'unité de négociation par l'accréditation accordée par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec le 15 janvier 1970, ainsi que les manutentionnaires et chauffeurs du Centre de Distribution de Montréal à l'exception des superviseurs, des contremaîtres et des employés de bureau. Le terme "Etablissement" signifiera le Dépôt de Montréal et le Centre de Distribution de Montréal.
- 2.02 Le Comité des Délégués Syndicaux, ci-après appelé le "Conseil" est le corps élu du Local 2 des Travailleurs Unis du Pétrole du Canada et sera composé de huit (8) représentants du dépôt de Montréal et un (1) représentant du Centre de Distribution de Montréal.

- 2.03 Il est entendu que deux (2) membres de l'Exécutif du Comité Central auront le droit d'assister à toutes les assemblées pendant la négociation d'une convention collective.

ARTICLE III

DURÉE DE LA CONVENTION

- 3.01 La présente convention sera en vigueur du 1^{er} février 1982 au 31 janvier 1984 et se renouvellera automatiquement d'année en année par la suite, à moins que l'une ou l'autre des parties ne désire (a) amender ou (b) annuler la convention en donnant à l'autre partie un avis écrit de son intention de ce faire, quatre-vingt-dix (90) jours au plus et trente (30) jours au moins avant le 31 janvier 1984, ou avant la date d'expiration de toute autre période subséquente de douze mois de calendrier, la première de ces périodes commençant le 1^{er} février 1984.

ARTICLE IV

ADHÉSION AU SYNDICAT ET RETENUES SYNDICALES

- 4.01 Il ne devra y avoir aucune sorte de distinction injuste envers un membre du Syndicat quel qu'il soit, de la part d'un contremaître, d'un gérant ou de tout autre employé de la Compagnie détenant un poste supérieur.
- 4.02 Le Syndicat reconnaît que ni lui, ni aucun de ses dirigeants ou de ses membres n'intimidera un employé ou ne le forcera à devenir membre du Syndicat.

- 4.03 Tous les employés visés par la présente convention qui, à la date de la signature de cette convention ou après, sont membres en règle du Syndicat devront le demeurer; il s'agit là d'une condition d'emploi, comme ci-dessous défini, pour toute la durée de cette convention. Cependant, tout membre du Syndicat pourra s'en retirer s'il le désire en avisant par écrit, et la Compagnie et le Syndicat dans les trente (30) jours précédant toute date d'anniversaire de cette convention ou dans les trente (30) jours précédant la fin de la présente convention. Chacune des copies dudit avis de révocation sera signée et datée par le membre et par un témoin; une copie devra être envoyée au délégué syndical de l'employé et celle de la Compagnie au Surintendant du dépôt de Montréal ou au Directeur du Centre de Distribution de Montréal.
- 4.04 Un membre sera considéré comme étant en règle tant qu'il se conformera aux exigences uniformément établies par le Syndicat en ce qui concerne le paiement des frais d'adhésion et les cotisations mensuelles.
- 4.05 La Compagnie retiendra les cotisations mensuelles sur le salaire de chaque individu couvert par l'unité de négociations. Le montant de la retenue ci-haut mentionnée sera établi uniformément pour tous ces individus et tel que fourni par le trésorier du Syndicat à la Compagnie sauf que la compagnie convient de reconnaître un seul changement quant à la retenue des cotisations pendant une année de calendrier. (Un changement de taux horaires n'est pas un changement visé par la clause 4.05.)
- 4.06 Toutes les retenues devront être faites sur les chèques de paie détaillés et toutes les sommes retenues, de même qu'une liste de ceux pour qui les retenues ont été faites avec le montant, devront être envoyées au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant la date du chèque sur lequel lesdites retenues ont été faites.

ARTICLE V

LES DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Il appartient à la Compagnie d'administrer l'établissement et de diriger la main-d'oeuvre. La Compagnie possède, et se réserve exclusivement, les droits nécessaires à l'exécution de ses fonctions. Les droits de la Compagnie comportent ceux de

planifier, de diriger et de contrôler l'exploitation de l'établissement; d'établir et de distribuer le travail aux employés; de maintenir le rendement des employés; d'établir des règlements et de demander aux employés de les observer; de déterminer les besoins de main d'oeuvre; d'embaucher, de donner de l'avancement, de mettre à pied ou de relever certains employés de leurs fonctions; de maintenir l'ordre; de suspendre, de rétrograder, de punir ou de renvoyer un employé pour une juste cause; de donner à contrat ou à sous-contrat, en tout ou en partie, toute opération relative à l'exploitation de l'établissement.

L'énumération ci-dessus des droits de la Direction n'entraîne pas l'exclusion d'autres droits qui ne sont pas spécifiquement énoncés. La Compagnie retient donc tout autre droit qui n'est pas spécifiquement compris dans la présente convention.

L'exercice par la Compagnie de chacun des droits ci-dessus mentionnés ne devra modifier en aucune façon les dispositions spécifiques de la présente convention, ils ne devront pas non plus être utilisés pour établir une distinction injuste envers un membre du Syndicat.

ARTICLE VI

ANCIENNETÉ

Période d'essai.

- 6.01 Un nouvel employé sera à l'essai, aux fins de la présente convention, pour une période de cent quatre-vingt (180) jours à compter de la date de l'embauche et il ne jouira d'aucun droit d'ancienneté tant qu'il n'aura pas accumulé cent quatre-vingt (180) jours de service continu à l'établissement. En cas de cessation d'emploi durant la période d'essai, l'employé pourra suivre la procédure de règlement des différends et griefs jusqu'au niveau du Directeur de l'exploitation (niveau 2); à ce stade, la décision sera finale et obligatoire pour toutes les parties et il est convenu qu'il n'y aura aucun recours à l'arbitrage.

ANCIENNETÉ

- 6.02 (a) Ancienneté de l'établissement - Aux fins de la présente convention, tous les employés "Shell" visés par la présente convention devront déjà avoir acquis de l'ancienneté à l'établissement, les périodes de chômage non comprises. Lorsqu'un employé de la Compagnie travaillant dans un service autre qu'à l'établissement est muté audit établissement dans une des classes comprises dans la présente convention, son ancienneté ne vaudra que pour les bénéfices marginaux de la Compagnie, son ancienneté d'établissement ne comptant qu'à partir du premier jour de travail à cet endroit.

En ce qui concerne les employés embauchés à la même date à l'établissement, on effectuera un tirage au sort pour établir l'ancienneté relative à cet endroit.

- (b) L'Ancienneté de classe se définit comme le temps qu'un employé a passé à un poste régulier visé par la présente convention.

PERTE DES DROITS D'ANCIENNETÉ

- 6.03 Un employé perdra ses droits d'ancienneté s'il quitte la Compagnie de son propre gré ou s'il est congédié pour une juste cause et n'est pas rétabli dans ses fonctions suivant les dispositions de la Procédure des Règlements de griefs.

AVANCEMENT

- 6.04 (a) L'Ancienneté de service d'un employé est un facteur et lui vaudra d'être considéré en premier lieu à l'occasion des promotions; cependant, les facteurs déterminants seront l'aptitude et l'efficacité des employés sur lesquels on s'appuiera alors. Dans la considération de l'ancienneté, il sera d'abord tenu compte de l'ancienneté de l'établissement, et ensuite de l'ancienneté de classe, dans les cas appropriés.

Au cas où la Compagnie accorderait de l'avancement à un employé qui n'a pas le plus long état de service dans l'établissement la Compagnie fera connaître au candidat qui a échoué la raison pour laquelle il ne fut pas choisi.

6.04

(b) Tous les postes vacants réguliers devront être affichés, sur les tableaux d'affichage de la Compagnie pendant sept (7) jours. Les noms des employés choisis pour combler de tels postes seront affichés par la Compagnie dans les sept (7) jours qui suivront le choix desdits employés. La Compagnie ne sera tenue d'afficher que le nom de ceux choisis et déjà employés à l'établissement.

(c) Dans le cas d'une nomination ou d'une mutation à l'établissement suivant les dispositions de cette convention ou autrement, l'ancienneté s'accumulera pendant une période ne dépassant pas cent vingt (120) jours dans la classe occupée immédiatement avant la nomination ou la mutation. Si l'employé ainsi nommé ou muté occupe le poste auquel il a été nommé ou muté pendant plus de cent vingt (120) jours, il retiendra seulement l'ancienneté qu'il avait à la date de sa nomination ou mutation dans la classe occupée précédemment.

(d) Advenant le cas qu'un employé soit nommé ou muté à un poste non compris dans la présente convention, il retiendra tous les droits d'ancienneté d'établissement qu'il avait au moment de sa nomination ou mutation et pourra les exercer s'il redevient par la suite un employé visé par la présente convention.

(e) Les chauffeurs embauchés sur une base temporaire auront priorité si un poste de chauffeur régulier devient vacant à condition qu'aucun employé régulier n'ait appliqué pour le dit poste, et ils seront sujet à l'article 6.01 (période d'essai).

(f) Tous poste vacant temporaire pour une durée de plus de trente (30) jours, devra être affiché selon les termes de la convention, re: 6.04 (b). Personne autre que les employés réguliers ne pourront postuler pour le dit poste, à moins que personne parmi eux n'ait appliqué pour les postes qui ont été affichés.

RÉTROGRADATION

6.05

Lorsqu'une rétrogradation s'avère nécessaire à la suite d'un ralentissement ou d'un manque de travail dans une des classes, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans cette classe pourra prendre la place de l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une autre classe, pourvu que le premier employé ait en plus d'ancienneté de classe dans ladite classe et soit qualifié et capable de faire le travail. L'employé ainsi remplacé pourra à son tour exercer ses droits d'ancienneté de classe de la même façon.

MISE À PIED ET RÉEMBAUCHAGE

- 6.06 (a) En cas de mise à pied due à un ralentissement ou à un manque de travail dans l'une ou l'autre des classes comprises dans la présente convention, la Compagnie mettra d'abord à pied les employés temporaires dans la classe affectée; puis, si une réduction supplémentaire de personnel est nécessaire, les employés ayant le moins d'ancienneté dans ladite classe, pourvu que les employés qui restent soient qualifiés et capables de faire le travail de cette classe.
- (b) Les employés mis à pied en raison d'une réduction de personnel seront repris par ordre d'ancienneté de l'établissement pourvu qu'ils soient qualifiés pour le travail à faire.
- (c) Lorsqu'elle rappellera des employés, la Compagnie devra donner sept (7) jours d'avis par courrier recommandé avec copie au Syndicat; si un employé se rend au travail durant cette période de sept (7) jours, le temps qu'il travaille ne commencera à compter pour fins d'ancienneté qu'après l'expiration de ladite période de sept (7) jours.
- (d) Aux fins de la présente convention, les employés mis à pieds ne conserveront pas leur statut d'employé, ni aucun droit, privilège ou avantage revenant aux employés en vertu de la présente convention, sauf tel que stipulé à l'article 6.06 (b).
- (e) Un employé mis à pied en raison d'un ralentissement ou d'un manque de travail ne perdra pas son ancienneté d'établissement en ce qui a trait à l'avancement, à la rétrogradation, à la mise à pied et au réembauchage, s'il est repris par la Compagnie dans les trois cent soixante-cinq (365) jours qui suivent sa mise à pied. Cependant, en calculant la durée totale de son emploi le temps pendant lequel il est en chômage forcé ne sera pas compris. Un employé qui n'est pas réengagé dans les trois cent soixante-cinq (365) jours qui suivent sa mise à pied perdra tout droit d'ancienneté à l'établissement en ce qui a trait au réembauchage.

CALENDRIER DE TRAVAIL

- 6.07 (a) Les chauffeurs Shell rempliront le travail des équipes de jour dans la flotte, par ordre d'ancienneté, tant qu'il y aura du travail de jour. Tous les autres chauffeurs seront affectés aux équipes de nuit.

(b) Les horaires de travail des employés seront affichés annuellement avant la cédule de vacances.

ARTICLE VII

VACANCES

7.01 Tout employé aura droit à des vacances annuelles payées, sur la base de son salaire de base régulier et établies de la façon suivante: -

Au terme de douze (12) mois de service continu; trois (3) semaines;

Au terme de dix (10) ans de service continu; quatre (4) semaines;

Au terme de vingt (20) ans de service continu; cinq (5) semaines.

Au terme de vingt-cinq (25) ans de service continu; six (6) semaines.

7.02 Les vacances sont accordées sur une base annuelle et doivent être prises chaque année; elles ne peuvent donc être accumulées. Cependant, un employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances peut demander, et la Compagnie pourra à sa discrétion lui accorder, qu'une (1) semaine soit rapportée à l'année suivante.

7.03 Le salaire de vacances d'un employé sera calculé d'après son salaire de base régulier dans sa classe (y compris une prime d'équipe s'il y a lieu), tel que défini à l'article 10.02 de la présente. Pour les hommes de dépôt, les vacances seront payées sur la base de la semaine moyenne de 42 heures.

7.04 Si un jour férié, compris dans la présente convention, est observé par la Compagnie et qu'il tombe pendant les vacances d'un employé, ce congé ne sera pas considéré comme faisant partie des vacances dudit employé et ce dernier aura le choix entre:-

(a) recevoir un jour de salaire supplémentaire pour le congé, au lieu d'une journée de vacances supplémentaires;

(b) ajouter un jour à ses vacances. Cependant, si ce jour dérange le travail prévu par la Compagnie il devra être pris à un moment qui convient à la fois à la Compagnie et à l'employé.

- 7.04 L'employé devra aviser le Surintendant du dépôt ou le Directeur du Centre de distribution de Montréal s'il choisit la deuxième solution.
- 7.05 (a) La Compagnie devra afficher le calendrier des vacances avant le 1er mars de chaque année, afin que les employés puissent faire leur choix. Ceux-ci devront s'y conformer le plus possible une fois que ce calendrier sera entièrement fixé, excepté s'il survient une maladie, un accident ou un cas d'urgence.
- (b) Les vacances peuvent être cédulées à longueur de l'année selon les modalités de chaque service, cependant les employés ne pourront pas exiger plus de trois (3) semaines de vacances consécutives comme premier choix.
- La période de vacances d'hiver sera du: 1^{er} janvier au 31 mars. Ces vacances seront affichées vers le milieu d'août de l'année précédente et la date limite d'inscription sera le 30 septembre. Les vacances prises dans cette période devront faire partie des vacances de l'année en cours.
- Tous les employés n'auront qu'un seul premier choix de vacances par année et ce choix se fera d'après l'ancienneté dans chaque équipe.
- (c) La Compagnie tiendra compte en accordant les vacances de la préférence des employés par ordre d'ancienneté de Compagnie dans chaque équipe. Une équipe veut dire: les mécaniciens, les hommes de plant, les chauffeurs de Nuit A, B, C; chauffeurs de Jour A, B, C et les chauffeurs et manutentionnaires du Centre de Distribution de Montréal.
- 7.06 Si un employé se trouve dans l'impossibilité de travailler par suite de maladie ou d'accident et que cette incapacité se poursuit jusque dans sa période de vacances, la Compagnie devra reporter la période de vacances de l'employé à une date ultérieure, déterminée par la Compagnie, si celui-ci en fait la demande.
- 7.07 Si un employé devient invalide après le début de ses vacances et qu'il le reste pendant sept (7) jours consécutifs ou plus, et qu'il est admissible à l'assurance-invalidité de la Compagnie, il aura droit à un nombre égal de jours de vacances à la suite de sa période de vacances ou à une date ultérieure.
- 7.08 L'employé devra immédiatement aviser son chef s'il est frappé d'invalidité au début ou au cours de ses vacances.

ARTICLE VIII

JOURS FÉRIÉS

- 8.01 Les jours suivants seront des jours de congés payés: -
- Le jour de l'An
 - Le 2 janvier (à compter de 1981)
 - Le Vendredi Saint
 - La fête de la Reine
 - La Saint-Jean-Baptiste
 - La fête de la Confédération
 - *Le premier lundi d'août
 - La fête du Travail
 - L'Action de Grâces
 - Le jour de Noël
 - Le lendemain de Noël
- * Le premier lundi d'août peut être pris en tout temps au choix de la Compagnie et de l'employé.
- 8.02 La paie des jours de congé et celle des heures supplémentaires seront calculées séparément.
- 8.03 (a) Si un employé travaille un des jours de congé énumérés dans l'article 8.01, il recevra pour ses heures de travail deux fois son salaire de base régulier.
- (b) Pour les employés travaillant sur l'horaire rotatif de 12 heures; un employé cédulé pour travailler n'importe lequel des onze (11) congés fériés prévus par la convention recevra douze (12) heures au taux de temps simple comme paye de congé, plus le taux approprié de temps supplémentaire pour les heures travaillées. Un employé non cédulé recevra seulement huit heures au taux de temps simple comme paye de congé.
- 8.04 Lorsqu'un des jours fériés ci-dessus tombe le jour de congé d'un employé et qu'il ne travaille pas cette journée-là, il recevra un jour de salaire pour ce congé, sauf tel que spécifié à l'article 8.03 (b).
- 8.05 Chaque fois qu'un jour férié est mentionné dans la présente convention, il est entendu qu'il sera observé le jour même où il tombe suivant le calendrier.

ARTICLE IX

ABSENCES AUTORISÉES

- 9.01 Des absences autorisées non payées seront accordées aux employés, s'il y a raison suffisante. Un tel congé n'entraînera pas la perte de l'ancienneté mais il doit y avoir une entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat lorsque l'absence dépasse une (1) semaine.
- 9.02 Deuil - Un employé peut avoir droit jusqu'à trois (3) jours de congé payés à l'occasion de la mort d'un membre de sa famille ou d'un proche parent. Quelques-uns des facteurs qui influencent l'obtention de ce congé sont la responsabilité qui incombe à l'employé de s'occuper des funérailles, la distance où elles ont lieu et le lien de parenté de l'employé avec le défunt. Le terme famille englobe: le père, la mère, le frère, la soeur, l'épouse, les grand-parents, les petit-enfants, le fils ou la fille de l'employé(e) et de son épouse ou époux, belle-soeur (épouse du frère ou soeur de l'épouse), beau-frère (mari de la soeur ou frère de l'épouse), belle-mère et beau-père.
- 9.03 Fonction de juré - La Compagnie accordera un congé payé aux employés réguliers qui travaillent à plein temps, lorsqu'ils seront appelés à remplir la fonction de juré ou cités à comparaître en Cour (sous assignation). Si un employé fait tous les efforts possibles pour se présenter au travail lorsque sa présence n'est pas requise en Cour, il recevra alors son salaire habituel en plus des frais de Cour.
- 9.04 Accord Mutuel - Si, pour des raisons personnelles, un employé a besoin d'un jour de congé, il sera possible de convenir d'arrangements mutuels satisfaisants entre le personnel de même classe, arrangements sujets à l'approbation de superviseur concerné, pour autant qu'aucun frais ou amende ne soit encouru par la Compagnie.

ARTICLE X

HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 Par définition, la semaine de travail commence à 00:01 le lundi et se termine à 23:59 le dimanche.
- 10.02 Les horaires normaux pour les employés visés par la présente convention seront tels que définis ci-dessous:-
- (a) En ce qui concerne les chauffeurs de camion visés par la présente convention, une journée de travail normale ne doit pas dépasser dix (10) heures de travail effectif dans toute période de onze (11) heures consécutives, et une semaine de travail normale ne doit pas dépasser quarante (40) heures dans toute semaine de calendrier. Ces employés pourront prendre soixante (60) minutes de leur temps pour le repas en ce qui concerne l'équipe de nuit et trente (30) minutes en ce qui concerne l'équipe de jour.
- (b) En ce qui concerne les hommes de dépôt visés par la présente convention, une journée de travail normal ne doit pas dépasser douze (12) heures de travail effectif et le travail normal ne doit pas dépasser quatre-vingt-quatre (84) heures durant deux (2) semaines de calendrier consécutives.
- (c) Pour les employés autres, visés par la présente convention une journée de travail normal ne doit pas dépasser huit (8) heures de travail effectif. Le travail normal ne doit pas dépasser quatre-vingt (80) heures durant deux (2) semaines de calendrier consécutives.
- 10.03 Les employés dont le calendrier de travail est de cinq (5) jours de huit (8) heures reçoivent au moins quatre (4) jours de repos au cours de toute quinzaine. Les employés dont le calendrier de travail est cédulé sur une base de douze (12) heures par jour, recevront au moins sept (7) jours de repos au cours de toute quinzaine. Ces jours de repos leur sont donnés en fonction de leur calendrier de travail.
- 10.04 Période de repos - Pendant chaque jour de travail, chaque employé visé par cette convention aura droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, l'une pendant la première moitié de sa période de travail et l'autre pendant la deuxième moitié de sa période de travail, à un moment favorable pour ne pas nuire aux opérations.

ARTICLE XI

SALAIRES

- 11.01 Généralités - La Compagnie ne doit pas payer aux employés des salaires moindres que ceux établis pour les divers emplois énoncés à l'Annexe "A" ci-jointe, à moins qu'ils ne soient modifiés par les parties.
- 11.02 Calcul du temps - La plus petite unité de temps sur laquelle le salaire de temps simple ou de temps supplémentaire peut être calculé, sera de quinze minutes.
- 11.03 Emplois - Si de nouveaux emplois sont établis ou reclassifiés pendant la durée de la présente convention et que les nouveaux emplois ou les emplois reclassifiés ne sont pas compris dans l'annexe des salaires en vigueur, leurs taux doivent être négociés entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie peut mettre en vigueur un salaire temporaire en attendant qu'un salaire soit établi à la suite des négociations.
- Le nouveau salaire sera rétroactif à la date où le nouvel emploi a été établi.

ARTICLE XII

PRIME DE L'ÉQUIPE DE NUIT

- 12.01 Une prime de l'équipe de nuit doit être versée aux employés visés par la présente convention dont le travail régulier commence après deux heures de l'après-midi, comme suit: une prime de quatre pourcent (4%) du taux horaire régulier de l'heure sera versée seulement pour le travail fait dans une semaine normale entre quatre heures de l'après-midi et minuit et sept pourcent (7%) du taux horaire régulier de l'heure pour le travail fait dans une semaine normale entre minuit et huit heures du matin.
- La prime de l'équipe de nuit pour les hommes de dépôt dont le travail est cédulé sept (7) jours par semaine sur une base rotative sera $8 \frac{2}{3}\%$.
- En cas d'appel d'urgence, la prime d'équipe appropriée sera versée pour le travail fait durant les heures auxquelles une prime d'équipe s'applique.
- 12.02 Le paiement des heures supplémentaires que font ces employés doit inclure la prime de l'équipe de nuit qui s'applique dans de tels cas; la prime de l'équipe de nuit doit toujours être calculés à raison du taux de temps simple, c'est-à-dire qu'en aucun temps la prime d'équipe de 4% et de 7% n'est calculée sur le taux de temps supplémentaire.

- 12.03 Aucune prime de l'équipe de nuit ne sera versée aux employés dont les heures de travail commence et se terminent entre six heures du matin et six heures du soir.
- 12.04 La prime d'équipe, lorsqu'applicable, figurera dans le calcul des indemnités de vacances, de congés pour remplir la fonction de juré, de congés de deuil, de congés de maladie, dans le calcul des primes et réclamations se rapportant aux indemnités d'invalidité, ainsi que dans le calcul de la moyenne du salaire servant à établir la rente de retraite pour le salaire gagné après le 1^{er} février 1979.

ARTICLE XIII

PAIEMENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DE PRIMES

- 13.01 Généralités - En ce qui concerne les heures supplémentaires, le Syndicat reconnaît le besoin de la Compagnie de posséder suffisamment de personnel qualifié disponible pour faire ces heures supplémentaires dans les situations urgentes. La Compagnie se réserve le droit de déterminer quand il y a urgence. La Compagnie reconnaît le droit qu'a l'employé de refuser de faire des heures supplémentaires pour une raison valable, sauf dans des cas d'urgence, et à la condition qu'il y ait suffisamment d'employés qualifiés qui soient disponibles.
- 13.02 Les primes ou paiements d'heures supplémentaires ne seront pas cumulés avec aucune autre prime ou taux de temps supplémentaire. Dans le cas où une ou plusieurs primes ou taux des heures supplémentaires sont appropriés, seulement le taux le plus élevé sera payé.
- 13.03 Sauf dans les cas stipulés ci-dessous, le taux de temps simple seul sera payé durant les heures régulières de travail. Sauf dans les cas stipulés ci-dessous, deux fois les taux de temps simple seront payés pour tout travail fait en dehors des heures régulièrement établies pour le travail.
- 13.04 Paiement des jours fériés - Le paiement pour les jours fériés et le paiement pour le travail accompli au cours d'un jour de fête légale seront considérés séparément. Le travail accompli un jour de fête légale sera considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré aux taux réguliers des salaires pour heures supplémentaires deux fois le taux de base.
- 13.05 Liste des heures supplémentaires - Le travail supplémentaire sera réparti de manière aussi juste et équitable que possible parmi les employés inscrits dans les services en question et qui sont qualifiés pour faire le travail.

- 13.06 Appels d'urgence - (a) Un employé appelé à travailler en dehors de ses heures habituelles recevra, pour son travail effectif, le taux de salaire approprié stipulé dans la présente convention. Il recevra cependant un minimum de quatre (4) heures de salaire à temps simple, même si par la suite, il n'est appelé à faire aucun travail effectif.
- (b) Si un appel d'urgence est annulé à moins de huit (8) heures de la période de travail, l'employé recevra deux (2) heures à temps simple.

ARTICLE XIV

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE L'ÉTABLISSEMENT

- 14.01 La Compagnie reconnaîtra neuf (9) délégués Syndicaux qui seront tous employés de la Compagnie, âgés d'au moins vingt et un (21) ans et ne comptant pas moins de six (6) mois de service à l'établissement; leur répartition parmi les employés visés par la présente convention est comme suit:-
- Six (6) : Chauffeurs
 - un (1) : Garage
 - un (1) : Homme de dépôt
 - un (1) : Centre de Distribution de Montréal
- 14.02 Ces délégués seront élus parmi les employés visés par la présente convention. Les neuf (9) délégués Syndicaux doivent élire les Comités de Négociations, de sécurité, de Grievs et de l'Ordre du jour (agenda), de l'établissement.
- 14.03 Le Syndicat doit aviser la Compagnie des noms des membres des comités et de leurs fonctions et de tous changements au moment où ces changements se produiront.
- 14.04 Pendant les heures régulières de travail, les délégués seront excusés de leurs travail pour une période de temps raisonnable pour s'occuper des affaires du Syndicat. Ces affaires devront se rapporter directement à l'interprétation et à l'exécution de la présente convention. Avant de quitter leur travail, les délégués devront obtenir la permission de leur superviseur ou contremaître. La permission sera sujette à l'obtention d'un remplaçant, si nécessaire. Les remplaçants des membres du comité seront rémunérés à des taux de salaire de base seulement.

- 14.05 Si l'on demande la tenue d'une réunion suivant une entente entre la Compagnie et tout autre comité reconnu du Syndicat les membres du comité étant présents à la réunion seront rémunérés à leurs taux horaires de base pour le temps que durera la réunion.

ARTICLE XV

RÈGLEMENT DES PLAINTES ET DES GRIEFS

- 15.01 Le Syndicat, un employé ou un groupe d'employés auront toujours le droit de soumettre des griefs à la Compagnie y compris les griefs concernant le renvoi ou la suspension. Ce qui a trait aux salaires, aux heures et aux conditions de travail, telles que traitées jusqu'à maintenant par les présentes, ne sera pas considéré comme plainte dans le sens propre du mot sauf lorsque son applicabilité devient un cas particulier, résultant en une question d'intérêt personnel pour l'employé ou les employés revendiquant les mêmes droits.
- 15.02 Un comité de griefs sera choisi pour représenter tous les employés visé par les présentes. Le Comité de Griefs devra se composer de trois (3) délégués syndicaux de l'établissement qui seront choisi par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'exécutif du Syndicat.
- 15.03 Il est convenu que les plaintes et les griefs découlant de l'exécution ou de l'interprétation de la présente convention seront réglés de la manière établie ci-dessous.
- 15.04 La marche à suivre de la procédure de règlement des griefs est la suivante:-

Premièrement: Toute plainte ou tout grief, touchant un ou plusieurs employés pourra être discuté avec le délégué syndical, et devront d'abord être soumis par écrit, par le ou les employés en cause, au Surintendant du dépôt ou au Directeur du Centre de Distribution de Montréal si la plainte vient des manutentionnaires.

Le grief par écrit se rapportera, lorsqu'applicable, à la ou aux parties de la convention qui ont été prétendument violées. Le Surintendant du dépôt ou le Directeur du Centre de Distribution de Montréal rencontrera le ou les employés qui ont soumis le grief et les représentants du Comité des Griefs de l'établissement dans les cinq (5) jours de travail ou dans le délai qui aura été fixé entre eux exception faite des samedis, dimanches et jours fériés, qui suivent la réception du grief par écrit. Le Surintendant du dépôt ou le Directeur du Centre de Distribution de Montréal fera connaître sa décision dans un délai de trois (3) jours, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés non compris, après la tenue de la réunion.

Deuxièmement: Si le règlement n'est pas encore satisfaisant, mais dans les soixante (60) jours suivant la cause de la plainte, le Comité des Grievs du Syndicat (Local de l'établissement) pourra soumettre par écrit la plainte ou le grief au Directeur de l'exploitation. Le Directeur de l'exploitation ou son représentant fera connaître sa décision dans un délai de six (6) jours ouvrables, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés.

Troisièmement: Si les résultats ne sont pas encore satisfaisants, la question pourra être soumise à l'arbitrage (pourvu qu'une déclaration d'intention de recourir à l'arbitrage soit faite dans les trente (30) jours de la décision du Directeur de l'exploitation) de la manière suivante:

(a) La Compagnie et le Syndicat s'efforceront de choisir, dans les quarante (40) jours de la décision du Directeur de l'exploitation, un arbitre que les deux parties accepteront.

(b) Advenant que les parties ne puissent s'entendre sur le choix d'un arbitre, elles chargeront respectivement leurs personnes désignées à un Conseil d'Arbitrage, comme souligné au sous-alinea (c), de s'entendre entre eux sur le choix d'un arbitre dans un délai de cinquante (50) jours de la décision du Directeur de l'exploitation.

(c) Advenant qu'on ne puisse s'entendre sur le choix d'un arbitre, comme il est prévu aux sous-alinéas (a) et (b) ci-haut, la question controversée sera soumise à un conseil d'Arbitrage qui sera choisi dans un délai de soixante (60) jours de la décision du Directeur de l'exploitation. Ledit conseil d'Arbitrage se composera de trois (3) membres dont l'un choisi par la Compagnie, un par le Syndicat et un autre par le Ministre du Travail de la Province de Québec que l'on aura prié de nommer une personne impartiale.

15.05 Advenant que, soit le Syndicat, soit la Compagnie, ne choisit pas son membre du Conseil dans le délai prescrit à la présente clause, le Ministre du Travail de la Province de Québec sera alors prié de nommer ce membre.

15.06 La sentence de l'arbitre ou du Conseil d'Arbitrage selon le cas, devra être rendue dans un délai de trois (3) semaines de la fin de l'audience, ou dans le délai accepté d'un commun accord par les parties. La sentence de l'arbitrage ou, lorsqu'il s'agit du Conseil d'Arbitrage, de deux (2) membres du Conseil, sera sans appel et obligatoire et pour la Compagnie et le Syndicat s'engageant à s'y conformer.

- 15.07 L'arbitre ou le Conseil d'Arbitrage, selon le cas, n'auront pas le pouvoir de modifier aucune des stipulations de la présente convention, ni de remplacer des dispositions actuelles par de nouvelles, ni de rendre une sentence quelconque qui serait incompatible avec les stipulations de la présente convention.
- 15.08 Les honoraires de l'arbitre seront défrayés également par le Syndicat et la Compagnie. Pour ce qui est des honoraires des membres du Conseil d'Arbitrage, chaque partie défraiera son délégué et les honoraires du troisième membre impartial mentionné ci-haut seront à la charge de la Compagnie et du Syndicat et seront repartis également.
- 15.09 Après la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, les parties en question pourront être appuyées par le ou les employés concernés et tous les témoignages nécessaires et tous les arrangements raisonnables seront donnés et faits de façon à permettre aux parties en question d'avoir accès au dépôt pour considérer les opérations controversées et de consulter les témoins nécessaires.
- 15.10 L'Arbitrage ou le Conseil d'Arbitrage aura le droit de demander toute forme de mesure disciplinaire qui pourrait être moins sévère que celles imposée par la Compagnie et le droit de demander le remboursement de toute ou d'une partie de la perte subie par un employé par suite d'une mesure disciplinaire.

ARTICLE XVI

TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 16.01 Afin d'afficher ses avis, le Syndicat se verra accorder l'usage de tableaux d'affichage, situés à des endroits opportuns, que les employés pourront voir en entrant et en quittant le lieu de leur travail. La Compagnie réservera un espace sur ces tableaux d'affichage pour les affaires de l'Union.
- 16.02 Tous les avis à afficher, à l'exception des convocations aux réunions du Syndicat et des comités et des procès-verbaux de telles réunions, doivent d'abord être soumis au Surintendant du dépôt ou au Directeur du Centre de Distribution de Montréal.

ARTICLE XVII

UNIFORMES

- 17.01 Ainsi que normalement établi aux Annexes "B" et "C", les uniformes seront fournis aux chauffeurs et aux manutentionnaires sans aucun frais. Ceux-ci seront responsables de la propreté de leurs uniformes à un standard acceptable au Surintendant du dépôt. La Compagnie remboursera des frais de nettoyage à sec d'uniformes (sauf le blanchissage de chemises) jusqu'à remboursement maximum de:

165,00 \$ pour l'année 1982

Ce montant sera payé à chaque chauffeur comme suit:

82,50 \$ - le 1^{er} juin et
82,50 \$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

175,00 \$ pour l'année 1983

Ce montant sera payé à chaque chauffeur comme suit:

87,50 \$ - le 1^{er} juin et
87,50 \$ - le 15 décembre

sur présentation de reçus

ARTICLE XVIII

INDEMNITÉ ALIMENTAIRE

- 18.01 Un employé à qui l'on demande de travailler pour deux (2) heures ou plus immédiatement avant ses heures régulières de travail ou après sa dernière heure de travail, recevra une indemnité alimentaire. Si l'on demande à un employé de travailler plus de six (6) heures précédant immédiatement ses heures régulières de travail ou après sa dernière heure de travail régulière, la Compagnie remboursera une somme additionnelle comme indemnité alimentaire. Ceci sera aussi mis en vigueur pour les jours fériés pendant ou en dehors des heures de travail régulier.

- 18.02 Il faut bien se rappeler que l'indemnité alimentaire ne remplace pas la rémunération des heures supplémentaires, et ne pas confondre avec cette dernière. En outre, aucune rémunération au taux des heures supplémentaires ne sera accordée pour le temps consacré au repas de l'employé.

ARTICLE XIX

SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 19.01 La Compagnie prendra toutes les dispositions raisonnables en vue d'assurer la sécurité et la santé de ses employés pendant les heures d'emploi. De tels moyens de protection et un uniforme approprié qui se doit d'être porté, comme le préconise la Compagnie, et de tels équipements sont nécessaires pour prévenir des blessures aux employés, seront fournis par la Compagnie.
- 19.02 La Compagnie assurera un service approprié de premiers soins et des nécessaires médicaux à des endroits accessibles dans ses locaux et ses véhicules, et la Compagnie encouragera et s'occupera de procurer aux employés une instruction qualifiée de premiers soins.
- 19.03 La Compagnie accepte de remettre aux employés le nom générique et toute information pertinente en sa possession, concernant toute substance utilisée sur les lieux de travail des employés.
- 19.04 La Compagnie continuera également à produire et à remettre aux employés, l'information concernant les substances dangereuses existant sur les lieux de travail et d'aviser le comité de sécurité et de santé de même que les employés des mesures et des précautions qu'elle entent aussi prendre pour protéger leur santé et leur sécurité.

ARTICLE XX

GRÈVES ET FERMETURES D'ATELIERS (LOCKOUTS)

- 20.01 Il n'y aura pas de grèves, ni de fermetures d'ateliers (lockout) pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE XXI

OBSERVATION DE LA LOI

- 21.01 Nonobstant tout ce qui est contenu dans la présente convention, la Compagnie sera toujours libre de se conformer à toutes décisions des gouvernements, fédéral et provincial, ayant trait à l'objet des présentes et de telles observations de la loi par la Compagnie sera considéré comme l'exécution et non la violation des présentes.

ARTICLE XXII

VALIDITÉ

22.01 Si un tribunal considérait une partie de la présente convention non valide, une telle décision ne devra pas rendre non valide toute autre partie de la présente convention.

ANNEXE "A"

TAUX DES SALAIRES HORAIRES

	<u>Fév. 1/82</u>	<u>Fév. 1/83</u>
<u>CHAUFFEUR</u>		
Début	11,80	12,98
6 mois	12,45	13,70
12 mois	13,11	14,42
<u>PREMIER MÉCANICIEN</u>		
Début	13,17	14,49
6 mois	13,86	15,25
12 mois	-	-
<u>MÉCANICIEN MAÎTRE</u>		
Début	12,05	13,26
6 mois	12,72	13,99
12 mois	13,39	14,73
<u>MÉCANICIEN "A"</u>		
Début	11,60	12,76
6 mois	12,25	13,47
12 mois	12,89	14,18
<u>MÉCANICIEN "B"</u>		
Début	10,61	11,67
6 mois	11,20	12,32
12 mois	11,79	12,97
<u>HOMME DE SERVICE</u>		
Début	10,02	11,02
6 mois	10,57	11,63
12 mois	11,13	12,24
<u>PREMIER HOMME DE DÉPÔT</u>		
Début	13,17	14,49
6 mois	13,86	15,25
12 mois	-	-

HOMME DE DÉPÔT

Début	11,87	13,06
6 mois	12,53	13,78
12 mois	13,19	14,51

CAQUETTE:

Une caquette d'hiver et une d'été par année sont fournies avec l'uniforme saisonnier. Les impératifs pour caquette d'été.

MANUTENTIONNAIRE

Début	11,24	12,37
6 mois	11,87	13,05
12 mois	12,49	13,74

CHAUSSURE:

Deux paires par année d'hiver au choix (des chaussures de camion à bottes (flat truck) auront droit à une paire supplémentaire par an).

PAVIL:

CHOUX BLEU PÂLE:

Soit par année d'hiver ou d'été.

ESPANGAS OU VESTE:

Un ou une par année.

BLOUSON:

Un d'été et un d'hiver.

PROFANE:

Un tous les trois (3) ans.

IMPÉRIÉABLE:

Un tous les cinq (5) ans.

AUTRES:

Les services seront fournis à chaque employé du garage à tous les trois ans.

Les manutentionnaires seront fournis comme équipement de dépôt à l'usage des manutentionnaires de dépôt et des mécaniciens.

Les outils et matériel de dépôt sera fourni aux manutentionnaires et aux hommes de dépôt à tous les ans.

La Compagnie fournira des appareils ou des fournitures d'entretien à chaque employé de dépôt à tous les trois ans.

La Compagnie permettra la substitution d'articles d'entretien à celui qui est défectueux.

La Compagnie fournira aux employés valides dans toute circonstance les fournitures de travail requises pour le succès de leur travail. Le responsable sera tenu de faire tenir de chaque demande de remplacement de fournitures et matériel et de faire un bon d'approvisionnement à remplir et signer. Le coût sera d'abordement de l'employé.

L'Agence fournira l'entretien et les réparations des véhicules appartenant à la Compagnie et aux manutentionnaires et hommes de dépôt.

ANNEXE "B"

UNIFORMES DES CHAUFFEURS

CASQUETTE:	Une casquette d'hiver et une d'été par année sont remises avec l'uniforme saisonnier. Un imperméable pour casquette d'été.
CRAVATE NOIRE:	Deux par année.
PANTALONS:	Deux par an; été ou hiver au choix, les chauffeurs de camion à boîte (flat truck) auront droit à une paire supplémentaire par an.
CHEMISE BLEUR PÂLE:	Six par année d'hiver ou d'été.
CHANDAIL OU VESTE:	Un ou une par année.
BLOUSON:	Un d'été et un d'hiver.
ANORAK:	Un tous les trois (3) ans.
IMPERMÉABLE:	Un tous les cinq (5) ans.

AUTRES

Des anoraks seront fournis à chaque employé du garage à tous les trois ans.

Des imperméables seront fournis comme équipement de dépôt à l'usage des hommes de dépôt et des mécaniciens.

Une veste ou un chandail de laine sera fourni aux mécaniciens et aux hommes de dépôt à tous les ans.

La Compagnie fournira des anoraks ou des ensembles d'auto-neige à chaque homme de dépôt à tous les trois ans.

La Compagnie permettra la substitution d'articles d'uniformes à valeur égale.

La compagnie fournira aux employés visés dans cette convention les chaussures de sécurité requises selon le besoin de chacun. Le superviseur devra juger du bien fondé de chaque demande de remplacement de chaussures de sécurité et émettra un bon d'autorisation à l'employé intéressé. Le dépôt paiera directement le fournisseur.

L'employé devra s'assurer de porter en tout temps les nouvelles chaussures et remettre les chaussures endommagées à son supérieur.

ANNEXE "C"

UNIFORMES DES MANUTENTIONNAIRES

<u>CASQUETTE:</u>	Une casquette d'hiver et une d'été par année sont remises avec l'uniforme saisonnier.
<u>CRAVATTE NOIRE:</u>	Deux par année.
<u>PANTALON:</u>	Trois par an remis avec l'uniforme saisonnier.
<u>BLOUSON:</u>	Un d'été et un d'hiver par année.
<u>CHEMISE:</u>	Six par année d'hiver et d'été.
<u>CHANDAIL:</u>	Un par année.
<u>ANORAK:</u>	Un tous les trois ans.

LES TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE DU CANADA

G. TRUDEL
M. THÉRIEN
P. RICHARD
M. MICHAUD
S. PAQUETTE

[Faint signatures and illegible text]

TÉMOINS

EN FOI DE QUOI les parties ci-dessous ont passé la présente convention le
18 mars 1982.

SHELL CANADA LIMITÉE

P. GADBOIS

J.P. BEAUDRY

P. DAVID

S. GRONSKI

J.P. PARENT

LES TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE DU CANADA

G. TRUDEL

M. THERIEN

P. RICHARD

M. MICHAUD

B. PAQUETTE

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]