Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 7 0 6 9

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 04833-0

Objet	[ ] 1ière convention [B] [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2898-09
Date	Signature: 84-06-14 / Réception: 84-06-19	Durée: Du 84-02-01 Au 85-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 41

Association	Employeur
[ ] Déposant Les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada Local 9 35 Ave Marien Pointe aux Trembles, Québec H1B 4T8	[ ] Déposant Texaco Canada Inc. 1425 de la Montagne Montréal, Québec H3G 1Z4
[x] Déposant, si autre que les parties Martineau Walker Avocats Att: Ronald J. McRobie Bureau 3400 La Tour de la Bourse C.P. 242 Place Victoria Montréal, Québec H4Z 1E9	E.V.: 10200 est rue Notre-Dame Mtl Est Qué. Région: 06-06 Activité: 3651(5) Affiliation: 10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] — Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen /ms O.M.	84-07-20

Pour renseignements [ ] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [ ] 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (113)

RECHERCHE

CONVENTION

entre

TEXACO CANADA INC.

et les

TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE
DU CANADA

LOCAL 9

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

'84 JUN 19 14:27

au

DEPÔT D'APPROVISIONNEMENT DE MONTRÉAL
1984 - 1985

TABLE DES MATIÈRES

Article	SUJET	PAGES
I	Reconnaissance	1
II	Durée de la Convention	1
III	Droits Réservés à la Direction de la Compagnie	2
IV	Les Devoirs des Employés	3
V	Les Heures de Travail	4
VI	Les Salaires	10
VII	Les Heures Supplémentaires	14
VIII	Les Jours de Fête	18
IX	Années de Service (Ancienneté)	20
X	Préparation en vue d'une Promotion	27
XI	Congédiement	27
XII	Les Vacances	28
XIII	Renvoi, Suspension et Démission	29
XIV	Examen Médical	30
XV	Santé et Sécurité	32
XVI	Relation et Représentation	32
XVII	Divers	35
XVIII	Règlement des Différends et des Griefs	38
XIX	Grèves et Lock-out	42
XX	Avis Relatifs à cette Convention	42
XXI	Cotisations Syndicales	43

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ANNEXE I Classification des Emplois et Taux de Salaire Correspondants

ANNEXE II Tableau de Promotion

ANNEXE III Modèle d'Horaire de Travail pour les employés de Jour

ANNEXE IV Modèle d'Horaire de Travail par Equipes (journée de 12 heures)

ANNEXE V Modèle d'Horaire de Travail par Equipes (journée de 8 heures)

ANNEXE VI Santé et Sécurité

Lettres d'entente à la Convention Collective de Travail

ARTICLE I

RECONNAISSANCE

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

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

ARTICLE II

DURÉE DE LA CONVENTION

A. Cette convention demeurera en vigueur pour la période qui va du 1er février 1984 au 31 janvier 1985 inclusivement et sera, à l'avenir, automatiquement renouvelée chaque année, sous réserve toutefois, que l'une ou l'autre des parties intéressées ait le droit de mettre fin à ou de modifier la convention en

donnant à l'autre partie un avis écrit de ses intentions, pas plus de 120 jours ni moins de 30 jours avant le 31 janvier 1985, ou avant l'expiration de n'importe quelle période de douze mois du calendrier, la première des dites périodes commençant le ler février 1985.

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

ARTICLE III

DROITS RÉSERVÉS À LA DIRECTION DE LA COMPAGNIE

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

B. Le Syndicat reconnaît aussi à la Compagnie le droit incontesté de gérer et de conduire ses affaires, sous tous rapports, conformément à ses propres intérêts, et de promulguer, ou de modifier, de temps à autre, des réglements et des lois que les

employés devront observer, pourvu, toutefois, que ces lois et règlements ne soient pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention.

C. De plus le Syndicat reconnaît que la Compagnie aura le droit de déterminer le nombre de ses usines, leurs emplacements, les produits qu'elle fabrique, les méthodes et programmes de production y compris les moyens et procédés de fabrication.

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

ARTICLE IV

LES DEVOIRS DES EMPLOYÉS

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

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

C. Aucun employé affecté à la production ou au laboratoire ne devra abandonner une pièce d'outillage en marche pour aller

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

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

ARTICLE V

LES HEURES DE TRAVAIL

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

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

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

(1) Employés de Jour:

La semaine normale de travail sera d'une moyenne de 37 1/3 heures dans une période de trois semaines. Les employés travailleront une cédule de deux semaines comprenant cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, du lundi au vendredi ou du mardi au samedi et une semaine de quatre (4) jours consécutifs de huit (8) heures, du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi. Le calendrier des congés périodiques est établi conformément à l'ANNEXE III.

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

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

(2) Employés d'Équipe:

La semaine normale de travail pour les employés d'équipe, sauf pour les employés du Service de l'Entretien, travailleront douze (12) heures par jour selon l'horaire qui apparaît à l'annexe IV de cette convention.

L'horaire se compose de deux (2) jours de travail - une journée de congé, deux (2) nuits de travail - quatre (4) jours de congé ce qui représente une moyenne de 37-1/3 heures par semaine dans un cycle de neuf (9) semaines. Tous les employés sont en disponibilité pendant leur journée de congé isolée.

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

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

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

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

(4) Les employés désirant travailler des heures supplémentaires inscrivent leur nom

sur la liste des volontaires pour les heures supplémentaires; ils peuvent le rayer en tout temps. Les employés dont le nom figure sur cette liste ne seront appelés à travailler que lorsque tous les employés en disponibilité l'auront été (cf lettre d'entente du 2 mai 1979). On demandera à des employés aptes de remplacer les absents, selon leur rang sur la liste, c'est-à-dire que l'on fera d'abord appel aux employés aptes dont le nombre global d'heures supplémentaires est le plus bas, conformément à l'article VII, paragraphe J de la présente convention collective.

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

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

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

E. Les heures normales de travail, quotidiennes et hebdomadaires, de même que l'heure à laquelle le travail commencera, seront celles qui seront en vigueur à la date de la présente convention; avant de pouvoir apporter un changement quelconque à ces

heures, à l'exception des cas prévus au paragraphe F du présent article, on devra discuter des changements proposés aves les représentants des employés liés par cette convention.

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

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

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

I. Les employés devront aviser leur contremaître lorqu'ils ne pourront pas se présenter au travail. Autant que possible, cet avis devra être donné au moins 12 heures avant le début de leurs heures de travail. Tout employé d'équipe qui pour une raison ou pour une autre s'absente de son

travail durant les heures qui lui sont régulièrement assignées devra faire tous les efforts possibles pour aviser son contremaître de ses intentions de reprendre son travail, pas moins de 16 heures avant son retour. Un avis plus court peut être accepté par le contremaître si des dispositions peuvent être prises pour nommer quelqu'un d'autre en remplacement.

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

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

ARTICLE VI

LES SALAIRES

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

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

C. L'employé que l'on fera travailler, occasionnellement, une heure ou plus durant une même journée dans une catégorie supérieure à la sienne, recevra le salaire attaché au travail le plus élevé pour les heures consacrées à ce travail; son taux ordinaire ne sera pas changé pour ses autres heures de travail. Cependant, si un employé qualifié est affecté pour remplacer un employé d'équipe, le taux plus élevé s'applique immédiatement.

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

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

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

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

travailleront au laboratoire ou ailleurs dans le dépôt continueront à recevoir le salaire attribuable à leur travail de laboratoire pour tout travail accompli.

G. La Compagnie paiera une indemnité spéciale comme suit:

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

À compter du 1er février 1984 - 61¢ l'heure

(2) Les employés d'équipe de rotation dont l'horaire de travail commence la nuit reçevront une indemnité spéciale pour le travail exécuté sur cette équipe comme il suit:

À compter du 1er février 1984 - $1.08 l'heure

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

À compter du 1er février 1984 - $1.34 l'heure

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

(4) Les employés qui travaillent sur deux équipes de rotation consécutives recevront l'indemnité spéciale s'appliquant aux heures travaillées sur chaque équipe.

(5) L'équipe de rotation de l'après-midi est celle qui commence à 15:00 heures pour les employés affectés à la production et 16:00 heures pour les employés affectés à l'entretien et à la réparation du matériel d'exploitation, et l'équipe de rotation du soir est celle qui commence à 23.00 heures pour les employés affectés à la production et 24.00 heures pour les employés affectés à l'entretien et à la réparation du matériel d'exploitation, excepté les cas prévus à l'article V, paragraphes E et F et excepté aussi les cas prévus à l'article V, paragraphe A, B et C se rapportant aux employés des équipes du laboratoire et sauf tel que prévu dans l'article VI G(3).

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

H. Les taux horaires apparaissant dans l'Annexe I s'appliquent aux classifications des emplois énumérées et la Compagnie

convient de les payer, et le Syndicat de les accepter, pendant toute la durée de cette convention.

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

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

K. Si de nouvelles classifications d'emploi non régies sont établies au cours de la durée de la présente convention, il est convenu que les taux de salaire et les postes conduisant à des promotions dans ces classifications seront négociés entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie peut mettre en vigueur un taux temporaire pour la durée des négociations sur les taux à établir mais une fois que le taux est déterminé, il sera rétroactif à la date où la nouvelle classification a été instituée.

ARTICLE VII

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

(1) pour le travail exécuté après l'horaire normal de 8 heures d'une journée de travail de 8 heures ou pour le travail exécuté après l'horaire de 12 heures d'une journée de travail de 12 heures.

(2) pour le travail exécuté les jours de congé hebdomadaire,

(3) pour le travail exécuté un jour de congé statutaire ou le jour observé.

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

(1) Lorsque la Compagnie change la période de travail d'un employé du département des opérations ou du laboratoire à cause d'inspections annuelles, préparation en vue d'une promotion, travail spécial, changement de travail d'équipe à travail de jour, il ne recevra pas de taux majoré pour ce changement mais lorsque la Compagnie fait passer cet employé du travail de jour au travail par équipes, il recevra le taux de temps double pour les premières 12 heures travaillées selon l'horaire de l'équipe.

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

(3) Lorsqu'un employé de jour voit son horaire de travail changé par la Compagnie au travail d'équipe non de rotation, il ne recevra pas de prime pour ce changement d'horaire ni pour le retour au travail de jour à moins qu'un tel changement ne comporte des changements successifs du quart de nuit au quart de l'après-midi et du quart de

l'après- midi au travail de jour, auquel cas il sera rémunéré au taux de temps double pour les premières 8 heures travaillées selon l'horaire de jour.

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

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

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

(1) au changement d'horaire pour convenir aux employés ou pour répondre à leur demande, comme il est prévu à l'Article V, paragraphe G.

(2) aux employés qui reprennent des heures perdues, comme il est prévu à l'Article V, paragraphe J,

(3) aux employés qui reviennent de leurs vacances, jours de maladie ou autre absence de plus de cinq (5) jours civils.

D. Si un employé d'équipe de rotation n'est pas remplacé au moment convenu, il devra

demeurer à son poste jusqu'à ce qu'il soit remplacé et il sera payé pour les heures supplémentaires travaillées dépassant ses 8 heures ou ses 12 heures selon le paragraphe A du présent Article VII.

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

F. Un employé qui se présente au travail comme convenu et qui effectivement travaille avant qu'on lui dise de se présenter plus tard le même jour sera payé pour toutes les heures travaillées au cours de la première période à son taux de base ou au taux de surtemps, selon celui qui s'applique, et sera rémunéré au taux de surtemps pour la seconde période.

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

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

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

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

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

ARTICLE VIII

LES JOURS DE FÊTE

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

Le Jour de l'An
Le Lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi Saint
La Fête de la Reine

Le Jour de la Saint Jean-Baptiste
Le Jour du Dominion
Le Premier Lundi du Mois D'Août
La Fête du Travail
Le Jour d'Action de Grâces
Le Jour de Noel
Le Lendemain de Noel (Boxing Day)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE IX

ANNÉES DE SERVICE (ANCIENNETÉ)

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

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

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

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

E. On affichera pendant une période de dix (10) jours consécutifs au tableau d'affichage du dépôt d'approvisionnement, les emplois permanents qui deviendront vacants dans la classe la moins élevée de n'importe quel service; telle qu'indiquée au tableau énumérant les emplois et le degré d'avancement nommé ¨Tableau de Promotion¨. Le bulletin affiché décrira la position en général, les qualifications requises, le taux de salaire, les heures de travail et tout autre renseignement relatif à l'emploi vacant.

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

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

G. Tout passage à un rang supérieur ou inférieur, et toute réduction de personnel sera, sous réserve des dispositions de cet Article IX, fait en conformité avec le "Tableau de Promotion" établi, lequel fait partie de la présente convention à l'Annexe II.

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

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

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

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

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

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

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

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

(a) Le degré d'ancienneté, et

(b) Les aptitudes

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

O. Les employés congédiés pendant une période de trois cent soixante-cinq (365) jours consécutifs ou plus perdront tous leurs droits d'ancienneté. Les employés qui auront été congédiés, mais réembauchés avant l'expiration d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours, n'auront droit qu'à l'ancienneté dans le dépôt et dans le service qu'ils avaient au moment de leur congédiement.

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

Q. La Compagnie tiendra et affichera des listes d'ancienneté dans un service ou dans le dépôt et en fournira, une fois l'an, des copies au Local pour le 1er novembre. Toute protestation au sujet de l'ancienneté devra être soumise par écrit en deçà de 60 jours de la date d'affichage des listes d'ancienneté. Si la preuve qu'il y a eu erreur est soumise, par un employé ou son représentant, cette erreur sera corrigée et lorsque la rectification sera faite, la date d'ancienneté ainsi corrigée sera finale. Aucun changement dans la liste actuelle d'ancienneté sera fait à moins que le Syndicat ne soit d'accord.

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

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

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

U. Consultez les Lettres d'Entente signé le 11 avril et le 14 juin 1984.

ARTICLE X

PRÉPARATION EN VUE D'UNE PROMOTION

Les employés sont encouragés à apprendre les devoirs de positions autres que les leurs et toutes les occasions possibles leur seront offertes pour apprendre le travail de ces positions durant leur temps libre, et durant les heures régulières de travail pourvu que l'accomplissement de leurs devoirs réguliers n'en souffrent pas. Les contremaîtres peuvent permettre aux employés intéressés de changer de positions pour de courtes périodes de temps sans changer les taux de salaire des employés en question.

ARTICLE XI

LE CONGÉDIEMENT

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

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

C. Si un employé qui a été à l'emploi de la Compagnie pour une période de 120 jours consécutifs du calendrier ou plus est réembauché avant l'expiration de 365 jours du calendrier qui suivent la date de son

congédiement, il rentrera en possession de tous les droits et bénéfices qu'il s'était mérités à titre d'employé, jusqu'à la date de son congé.

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

ARTICLE XII

LES VACANCES

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

à laquelle l'employé a débuté au service de la Compagnie, l'employé aura droit à six semaines de vacances payées, au cours de cette année et de chaque année subséquente.

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

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

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

ARTICLE XIII

RENVOI, SUSPENSION ET DÉMISSION

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

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

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

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

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

ARTICLE XIV

EXAMEN MÉDICAL

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

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

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

troisième médecin qui aura été accepté à la fois par le postulant et par la Compagnie. Le jugement du troisième médecin sera décisif.

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

ARTICLE XV

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

ARTICLE XVI

RELATION ET REPRÉSENTATION

A. Les deux parties à cette convention s'engagent par la présente convention à coopérer au maximum pour assurer l'efficacité

du rendement et le bon entretien des bâtiments et effets appartenant à la Compagnie.

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

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

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

E. La Compagnie verra à ce qu'un espace soit réservé sur deux tableaux d'affichage pour l'usage exclusif du Syndicat. Tout

avis, bulletin, ou autre document devra d'une part, être approuvé par le directeur ou son représentant et d'autre part être signé par un représentant du Syndicat avant d'être affiché au tableau.

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

Absences pour les besoins du Syndicat

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

(2) Lorsque le travail du dépôt le permet et sur demande écrite du Local du Syndicat, une absence maximale d'un an, sans salaire mais sans perte d'ancienneté, pourra être accordée à un employé durant une année quelconque du calendrier, pour

voir aux intérêts du Syndicat. Cet employé, toutefois, n'aura droit à aucune autre absence prolongée pour raisons syndicales au cours de l'année qui suit son retour.

ARTICLE XVII

DIVERS

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

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

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

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

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

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

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

H. Si un employé ayant complété sa journée régulière de travail, doit continuer à travailler pour plus de deux heures passé l'heure régulière où il doit cesser de

travailler, il peut avec le consentement de son contremaître et s'il y a un remplacant de disponible, aller à un endroit où il est permis de fumer et de manger. Cet arrêt de travail à même les heures consacrées à la Compagnie n'excédera pas 20 minutes.

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

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

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

L. Une allocation de transport de $5.50, entrant en vigueur à la date de la signature de la convention, sera payée à tout employé qui doit retourner travailler sans un préavis de 12 heures.

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

ARTICLE XVIII

RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS ET DES GRIEFS

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

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

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

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

Le Comité de Griefs du Syndicat sera formé d'au plus de trois (3) membres du Syndicat qui devront tous être des employés de la Compagnie. Un représentant nommé par la Centrale des Travailleurs Unis du Pétrole du Canada peut être présent à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le directeur du dépôt devra faire connaître sa décision par écrit dans les sept (7) jours civils de la réception de la plainte ou dans les sept (7) jour civils suivant l'étude de la plainte conjointement par le Comité de Griefs du Syndicat et la Compagnie.

E. ÉTAPE N^{O} 3: S'il n'obtient pas satisfaction en vertu de l'étape no 2, l'employé ou son représentant peut, dans les quatorze (14) jours civils de la décision du directeur du dépôt, en appeler, par écrit, au vice-président et directeur général du raffinage en lui fournissant les faits et renseignements et, en même temps, en faisant parvenir au directeur du dépôt copie de toute la documentation soumise au vice-président et directeur général du raffinage.

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

F. ÉTAPE N^{O} 4: Au cas où les parties ne seraient pas capables de s'entendre, la question en litige peut être soumise à un Conseil d'arbitrage dans les quatorze (14) jours civils de la décision du vice-président et directeur général du raffinage. Le Conseil d'arbitrage sera formé d'une personne désignée par la

Compagnie, une personne désignée par le Syndicat et une troisième, qui agira comme président, choisie par les deux autres membres du Conseil.

G. La partie qui demande l'arbitrage fera sa demande par écrit et l'adressera à l'autre partie désignant, en même temps, son candidat au Conseil d'arbitrage. Dans les sept (7) jours de la demande, l'autre partie nommera son candidat au Conseil d'arbitrage. Toute personne ayant été directement mêlée à des tentatives de règlement du grief ne pourra faire partie du Conseil d'arbitrage.

H. Si le candidat de la Compagnie et le candidat du Syndicat au Conseil d'arbitrage ne réussissent pas à s'entendre sur le choix du président, l'un ou l'autre peut demander au ministre provincial du Travail et de la Main d'oeuvre de nommer un président impartial.

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

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

K. On ne pourra soumettre au Conseil d'arbitrage une plainte qui n'aura pas été dûment étudiée auparavant en vertu de chaque étape de la procédure de règlement des griefs. Un employé ne sera pas privé du recours à la procédure de règlement des griefs s'il est absent de son travail avec permission.

L. Le Conseil d'arbitrage n'aura pas le pouvoir de changer, modifier, rejeter,

ajouter ou rayer aucune des stipulations de la présente convention, ni n'aura le droit de prendre une décision incompatible avec les stipulations de la présente convention.

M. Chaque partie consent à défrayer les dépenses de l'arbitre nommé par elle et les parties devront se partager les dépenses du président du Conseil d'arbitrage. Chaque partie consent également à ce que les auditions devant le dit Conseil d'arbitrage soient terminées dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de la nomination du président.

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

O. Si, à un moment quelconque au cours de l'étude du grief, on en arrive à une entente réglant le différend, le ou les représentants de la Compagnie et l'employé, ainsi que ses représentants s'il y a lieu, qui étaient présents au moment où l'entente a été conclue, rédigeront et signeront un mémorandum au sujet de l'entente intervenue. Toute entente ainsi conclue sera finale et engagera les deux parties intéressées au litige.

ARTICLE XIX

GRÈVES ET LOCK-OUT

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

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

ARTICLE XX

AVIS RELATIFS À CETTE CONVENTION

Tout avis relatif à cette convention sera considéré comme légal, s'il est adressé par la poste, affranchi et recommandé, de la façon suivante:

Dans le cas de la Compagnie:

Le Directeur
Dépôt d'approvisionnement de
Montréal
Texaco Canada Inc.
10,200 est, rue Notre Dame
Montréal, Québec
H1B 2T7

Dans le cas du Syndicat:

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

La date de réception d'un avis quelconque confié à la poste, tel que décrit plus haut, sera considérée comme légale, vingt-quatre (24) heures après que l'avis aura été posté. L'une ou l'autre des parties de cette convention pourra changer les adresses spécifiées dans la présente convention en informant l'autre partie par écrit.

ARTICLE XXI

COTISATIONS SYNDICALES

À chaque mois, la Compagnie retiendra sur les salaires de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation, qui sont membres ou non du Syndicat, des cotisations syndicales et des contributions syndicales spéciales, tel qu'établi par le secrétaire du Syndicat local. La Compagnie remettra au trésorier du Syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, les montants déduits ainsi qu'un relevé des retenues et une liste des employés concernés.

Exécuté au dépôt d'approvisionnement de Montréal ce 14e jour de juin 1984.

DEPÔT D'APPROVISIONNEMENT DE MONTRÉAL
TEXACO CANADA INC.

TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE DU CANADA
LOCAL 9

ANNEXE I
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET
TAUX DE SALAIRE CORRESPONDANTS
DÉPOT D'APPROVISIONNEMENT DE MONTRÉAL

Un salaire rétroactif à partir du 1er février 1984 au jour signé inclusivement sera payé pour les heures payées aux employés au service de la Compagnie, le jour signé.

SECTEUR ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS	Taux de salaire horaire de base en vigueur le 1er février 1984
RÉCEPTION, POMPAGE & ENTREPOSAGE	
Pompiste classe 1	$16.91
Pompiste classe 2	15.37
QUAI ET UNITÉ DE TRAITEMENT DES EAUX RÉSIDUAIRES	
Préposé au quai	16.91
Opérateur U.T.E.R. **	14.23

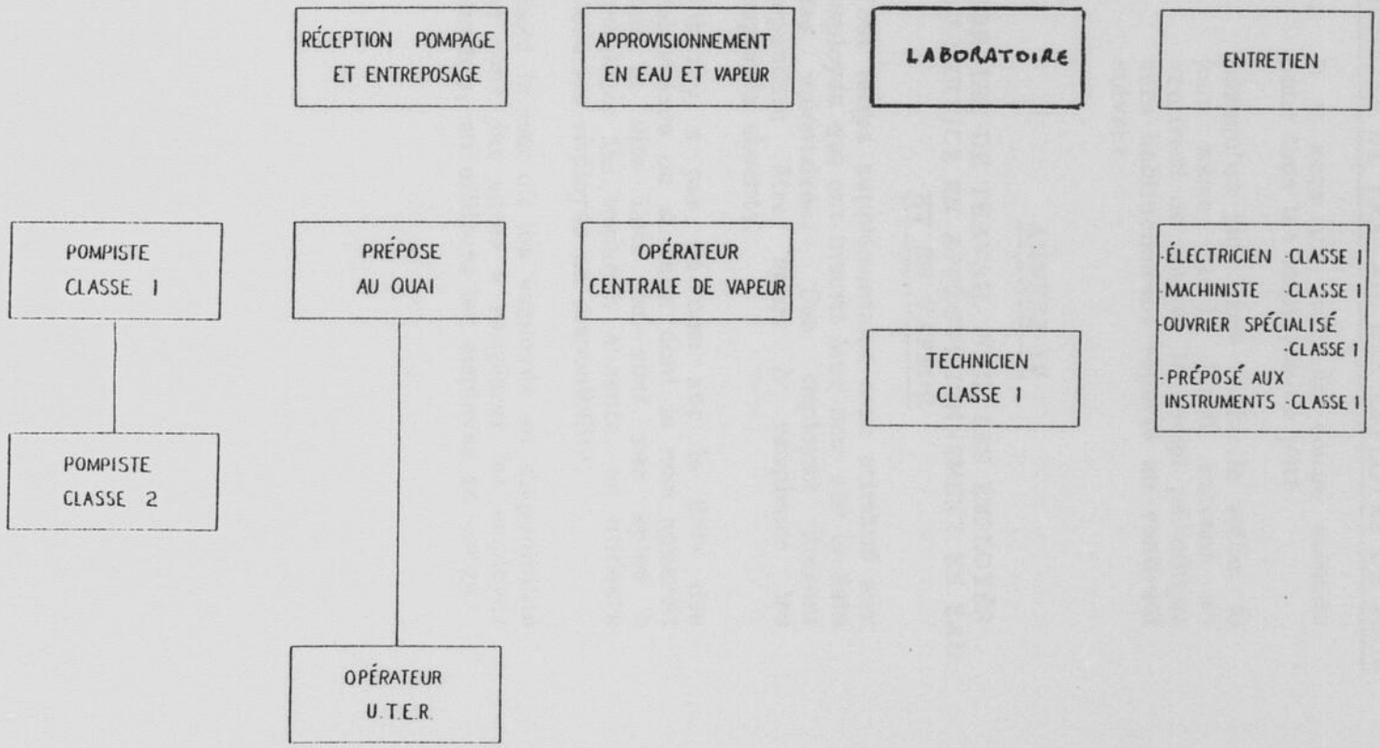
** Les opérateurs U.T.E.R. qui ont une année de service dans cette classification et qui, selon la direction, ont eu un rendement satisfaisant et sont capables de passer à préposé au quai, seront payés au taux des pompistes no. 2.

*APPROVISIONNEMENT EN EAU ET EN VAPEUR	
Opérateur - centrale de vapeur	$16.91
LABORATOIRE	
Technicien classe 1	16.02
ENTRETIEN	
Machiniste classe 1	16.91
Electricien classe 1	16.91
Ouvrier spécialisé classe 1	16.91
Préposé aux instruments classe 1	16.91

* Les employés à la centrale de vapeur recevront une prime de vingt-cinq cents (25¢) l'heure s'ils détiennent un certificat de ler classe.

ANNEXE II

DÉPOT D'APPROVISIONNEMENT DE MONTRÉAL



ANNEXE III

HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE JOUR

1. Il y aura un jour de congé commun pour tous les employés de jour.

2. Lorsqu'un jour férié tombe la veille, le jour même ou le lundi suivant un vendredi de congé, le congé périodique sera habituellement reporté au vendredi suivant.

ANNEXE IV

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

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

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

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

ANNEXE IV

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

(1) Etant donné qu'il n'y a pas suffisamment d'employés de quart au laboratoire pour couvrir les neuf lettres de l'horaire (i.e. de A à I) tel qu'indiqué dans l'Annexe IV, des provision spéciales ont été apportées.

(2) Du lundi au vendredi, lorsque sur l'horaire, l'employé en disponibilité provient des lettres F, G, H et I, voici comment on remplacera l'employé absent:

(a) de jour, le travail sera accompli par les employés de jour.

(b) de nuit, l'employé de quart travaillant de jour travaillera en temps supplémentaire pour compléter tout travail non terminé. Pour le reste du quart, il n'y aura personne dans le laboratoire.

(3) Le samedi, le dimanche et les jours de fête, lorsque sur l'horaire l'employé en disponibilité provient des lettres F, G, H et I voici comment on remplacera un employé absent:

l'employé de quart sera en disponibilité, sur sa quatrième journée de congé pour le quart de jour seulement.

(4) Aucun employé n'aura à être en disponibilité pour le quart de jour du lundi au vendredi.

(5) Les employés dont le nom apparaît sur la liste des volontaires seront utilisés tel que spécifié dans l'article V paragraphe C (4).

ANNEXE IV

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

JOUR	A	A	B	B	C	C	D	D	E	A	A	B	B	C	C	D	D	E	A	A	B	B	C	C	D	D	E	A	A	B	B	C	C	D	D	E
7 H - 19 H	F	G	G	H	H	I	I	E	F	F	G	G	H	H	I	I	E	F	F	G	G	H	H	I	I	E	F	F	G	G	H	H	I	I	E	F
SOIR	D	D	E	A	A	B	B	C	C	D	D	E	A	A	B	B	C	C	D	D	E	A	A	B	B	C	C	D	D	E	A	A	B	B	C	C
19H - 7 H	I	E	F	F	G	G	H	H	I	I	E	F	F	G	G	H	H	I	I	E	F	F	G	G	H	H	I	I	E	F	F	G	G	H	H	I
SYSTÈME DE DISPONIBILITÉ (JOUR ET SOIR)	E	F	A	G	B	H	C	I	D	E	F	A	G	B	H	C	I	D	E	F	A	G	B	H	C	I	D	E	F	A	G	B	H	C	I	D
CONGÉ	B	B	D	D	D	D	G	G	G	G	I	I	I	I	A	A	A	A	C	C	C	C	F	F	F	F	H	H	H	H	E	E	E	E	B	B
	C	C	C	C	F	F	F	F	H	H	H	H	E	E	E	E	B	B	B	B	D	D	D	D	G	G	G	G	I	I	I	I	A	A	A	A
	G	I	I	I	I	A	A	A	A	C	C	C	C	F	F	F	F	H	H	H	H	E	E	E	E	B	B	B	B	D	D	D	D	G	G	G
	H	H	H	E	E	E	E	B	B	B	B	D	D	D	D	G	G	G	G	I	I	I	I	A	A	A	A	C	C	C	C	F	F	F	F	H

ANNEXE V

MODELE D'HORAIRE DE TRAVAIL PAR ÉQUIPES

NOTE:

1. UN CYCLE "COMPLET" S'ÉCHELONNE SUR 18 SEMAINES. AINSI, L'HORAIRE D'UNE ÉQUIPE POUR LA 1RE SEMAINE EST LE MÊME QUE CELUI DE LA 19E SEMAINE, ET AINSI DE SUITE.

2. LA MOYENNE DE 37 1/3 HEURES PAR SEMAINE S'OBTIENT APRÈS 6 SEMAINES.

3. EN 6 SEMAINES, UN EMPLOYÉ TRAVAILLE 4 SEMAINES DE QUARANTE HEURES ET 2 SEMAINES DE TRENTE-DEUX HEURES.

1RE SEMAINE

	L	M	M	J	V	S	D
11-7	C I	C H	C H	B H	B H	B G	B G
3-11	D F	D E	D E	E I	E I	C I	C I
7-3	B G	A G	A G	A F	A F	D F	D F
EN CONGÉ	A E H	B F I	B F I	C D G	C D G	A E H	A E H

2E SEMAINE

	L	M	M	J	V	S	D
11-7	A G	A G	A F	A F	D F	D F	D F
3-11	C H	C H	B H	B H	B G	B G	A G
7-3	D E	D E	E I	E I	C I	C I	C H
EN CONGÉ	B F I	B F I	C D G	C D G	A E H	A E H	B F I

3E SEMAINE

	L	M	M	J	V	S	D
11-7	D F	E I	E I	C I	C I	C H	C H
3-11	A G	A F	A F	D F	D F	D F	D F
7-3	C H	B H	B H	B G	B G	A G	A G
EN CONGÉ	B F I	C D G	C D G	A E H	A E H	B F I	B F I

4E SEMAINE

	L	M	M	J	V	S	D
11-7	E I	E I	C I	C I	C H	C H	B H
3-11	A F	A F	D F	D F	D E	D E	E I
7-3	B H	B H	B G	B G	A G	A G	A F
EN CONGÉ	C D G	C D G	A E H	A E H	B F I	B F I	C D G

5E SEMAINE

	L	M	M	J	V	S	D
11-7	B H	B C	B G	A G	A G	A F	A F
3-11	E I	C I	C I	C H	C H	B H	B H
7-3	A F	D F	D F	D F	D F	E I	E I
EN CONGÉ	C D G	A E H	A E H	B F I	B F I	C D G	C D G

6E SEMAINE

	L	M	M	J	V	S	D
11-7	D F	D F	D F	D F	E I	E I	C I
3-11	B G	B G	A G	A G	A F	A F	D F
7-3	C I	C I	C H	C H	B H	B H	B G
EN CONGÉ	A E H	A E H	B F I	B F I	C D G	C D G	A E H

ANNEXE VI

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU DEPÔT D'APPROVISIONNEMENT DE MONTRÉAL

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

COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

1. Après la signature de la convention collective, un comité de santé et de sécurité, formé de membres du Syndicat et de la direction sera mis sur pied. Le comité sera composé de trois représentants du Syndicat et de trois représentants de l'employeur et toutes ces personnes seront employées au dépôt de Montréal. La fonction du comité sera:

   1) de formuler des recommandations pour la sécurité, la santé et le bien-être des employés;

   2) d'étudier et de formuler des recommandations relatives aux suggestions pour la prévention d'accident faites par les employés et/ou aux réunions de sécurité du service;

   3) d'effectuer des inspections périodiques dans le dépôt et de faire des recommandations d'après leurs observations;

   4) d'assister, quand on l'exige, au programme de formation en sécurité;

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

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

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

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

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

APERÇU GÉNÉRAL

1) La Compagnie prendra toutes les mesures nécessaires pour préserver et respecter le bien-être physique de ses employés dans leur lieu de travail.

2) Les renseignements que la direction possède au sujet de substances utilisées dans le dépôt et qui peuvent présenter des risques pour la santé des employés durant leur travail, ainsi

que tout autre renseignement que la direction possède concernant les nouvelles substances qui peuvent être utilisées dans la raffinerie, seront transmis aux comités de sécurité du dépôt et aux employés qui pourraient être exposés à ces substances.

3) Tous les nouveaux employés et les employés à qui on a assigné de nouvelles tâches recevront une formation avant d'assumer leurs nouvelles fonctions afin de s'assurer qu'ils effectueront leurs tâches de façon sûre et efficace.

4) La Compagnie fournira des cours de premiers soins à tous les employés qui en exprimeront le désir et cette formation sera donnée pendant les heures normales de travail.

5) La Compagnie fournira tout appareil qu'elle exigera que les employés portent et tout outillage qui, à son avis, seront nécessaires à la sécurité et à la protection des employés.

6) Les employés observeront en tout temps les règlements de sécurité que la Compagnie aura établis ou pourra établir ultérieurement pour favoriser la sécurité et la protection des employés.

7) On observera les "Recommendations sur la sécurité et la santé" publiées par Texaco le 1er février, 1979, dans le programme de sécurité.

LETTRE D'ENTENTE

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

1. Politique des repas

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

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

Période des repas	Employés de jour
Déjeuner	06:30-07:00
Dîner	12:00-12:30
Souper régulier	17:30-18:00
Souper de minuit	00:00-00:30

Période des repas	Employés de quart
Déjeuner	05:30-06:00
Dîner	12:00-12:30
Souper régulier	17:30-18:00
Souper de minuit	00:00-00:30

2. Chaussures de sécurité

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

3. Période d'attente

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

4. Vêtements

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

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

LE DEPOT D'APPROVISIONNEMENT DE MONTRÉAL

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX INDEMNITÉS DE DÉPART

Texaco Canada Inc. (la Compagnie) et les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, Local 9 (le Syndicat) conviennent de ce quis suit:

La Compagnie paiera les "Indemnités de Départ" prévues à sa lettre du 8 février 1984 à tout employé qui se procure un emploi à l'extérieur de la Compagnie ou de ses filiales et dont l'emploi avec la Compagnie se termine après la date de la signature des présentes, le tout aux conditions suivantes:

1. Dans le but de maintenir un nombre approprié d'employés, la Compagnie peut combler des postes vacants avec du personnel qui provient de l'intérieur ou de l'extérieur de l'unité de négociation. De telles décisions de la Compagnie ne seront pas assujetties aux dispositions des article IX ou XI de la convention collective. Cependant, il est entendu que la Compagnie donnera priorité aux employés du syndicat sur la liste de rappel pour combler de tels postes vacants.

2. La plus haute classification d'emploi à laquelle les membres de l'unité de négociation peuvent être promus avant la fermeture est établie par les présentes et acceptée par la Compagnie et le Syndicat (voir ci-joint).

3. Aucun employé de l'unité de négociation ne sera baissé de classification d'emploi afin d'accomoder les employés provenant de l'extérieur de l'unité de négociation ou réembauché de la liste de rappel.

4. Les employé perdront tout droit à "l'Indemnité de Départ" à moins qu'ils ne donnent à la Compagnie un préavis écrit de quatorze (14) jours de leur intention de quitter l'emploi de la Compagnie.

5. L'acceptation par l'employé de "l'Indemnité de Départ" comporte la renonciation à tout droit ou bénéfice en vertu de la convention collective et plus particulièrement, mais sans limiter la généralité de ce qui précède, à tout droit de rappel ou de réembauche.

6. La présente Lettre d'Entente à préséance sur la convention collective et modifie les article IX et Xi en conséquence.

Signée à Montréal, Québec, ce 11e jour du mois d'avril 1984.

TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE
DU CANADA

LOCAL 9

F. HACHEY

D. LEDUC

R. SIMARD

TEXACO CANADA INC.

D. RUTHERFORD

R. LAFLEUR

PLUS HAUTE CLASSIFICATION D'EMPLOI

NOM	POSTE ACTUEL	POSTE AUQUEL QUALIFIÉ	POSTE À DETERMINER
J. P. Senez	Pompiste #2	-	Pompiste #1
P. Langlais	Pompiste #2	-	-
J. G. Larin	Pompiste #2	-	Pompiste #1
L. Lacombe	Pompiste #2	-	-
R. MacLean	Pompiste #2	-	-
L. Menard	Pompiste #2	-	Pompiste #1
M. Giansante	Pompiste #2	-	Pompiste #1
E. Butcher	Opérateur UTER	-	-
C. Grenier	Opérateur UTER	-	-
J. McNicoll	Opérateur UTER	-	Préposé au Quai
G. Plunkett	Opérateur UTER	Préposé au Quai	-
D. Mockler	Opérateur UTER	Préposé au Quai	-
J. Boulet	Opérateur UTER	-	-

DEPÔT D'APPROVISIONNEMENT DE MONTREAL
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ANCIENNETE

Les parties conviennent de ce qui suit: à compter du ler février 1984, toute réduction de personnel, toute mise à pied (congédiement) et toute attribution de poste qui devient disponible et que la Compagnie décide de combler, sont faits selon l'ancienneté générale (ancienneté à la raffinerie (dépôt d'approvisionnement)) des employés, pourvu que les employés possèdent les qualifications requises.

Ainsi, pour plus de clarté, lors d'une réduction de personnel ou d'une mise à pied (congédiement) les postes qui sont maintenus sont attribués aux employés selon leur ancienneté générale, pourvu qu'ils possèdent les qualifications requises.

Nonobstant ce qui précède, la Compagnie et le Syndicat peuvent s'entendre pour qu'un poste soit attribué à un employé afin de lui permettre d'accumuler des droits en vertu du régime de retraite. Telle entente doit être approuvée par les membres de l'unité de négociation activement au service de la Compagnie dont l'ancienneté générale est supérieure à celle de l'employé en question.

La présente Lettre d'Entente a préséance sur les dispositions de la Convention Collective et les modifient en conséquence. Elle est toutefois assujettie à la «Lettre d'Entente Relative aux Indemnités de Départ».

De plus, la présente Lettre d'Entente remplace et annulle, à toutes fins que de droit, la lettre d'entente antérieure et intitulée «Lettre d'Entente Relative à l'Ancienneté» signée par les parties le 8 mai 1984.

SIGNEE à Montréal, Québec, ce 14e jour du mois de juin 1984.

TRAVAILLEURS UNIS DU PETROLE DU CANADA
LOCAL 9

François Hachey

Douglas Leduc

Rene Simard

Jacques Lapierre

TEXACO CANADA INC.

AGREEMENT

Between

TEXACO CANADA INC.

And

UNITED OIL WORKERS OF CANADA

LOCAL 9

Covering all stationary enginemen, boiler and compressor operators, laboratory employees and employees paid by the hour within the meaning of the Labour Code, with the exception of assistant foremen, foremen, senior technicians in the laboratory, chemists, office employees, technicians outside of the laboratory, guards and janitors.

'84 JUN 19 14:35

MONTREAL TERMINAL

1984 - 1985

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE	SUBJECT	PAGE NUMBER
I	Recognition	1
II	Duration of Agreement	1
III	Reservations to Company Management	2
IV	Employees' Duties	3
V	Hours of Work	4
VI	Wages	8
VII	Overtime	12
VIII	Holidays	16
IX	Seniority	18
X	Training for Promotion	24
XI	Lay-off	24
XII	Vacations	25
XIII	Discharge, Suspension and Resignation	26
XIV	Physical Examinations	27
XV	Health and Safety	29
XVI	Relationship and Representation	29
XVII	Miscellaneous	31
XVIII	Settlement of Disputes and Grievances	34
XIX	Strikes and Lockouts	38
XX	Notices Pursuant to Agreement	38
XXI	Union Dues	39

TABLE OF CONTENTS (Continued)

APPENDIX I Schedule of Job Classification and Wage Rates

APPENDIX II Line of Promotion Chart

APPENDIX III Typical Work Schedule for Day Employees

APPENDIX IV Typical Work Schedule for Shift Employees (12 Hour Shift)

APPENDIX V Typical work Schedule for Shift Employees (8 Hour Shift)

APPENDIX VI Health and Safety

Letters of Understanding

ARTICLE I

RECOGNITION

A. The Company recognizes United Oil Workers of Canada, Local 9, which has been certified under the Labour Code of the Province of Quebec in the decision of May 16, 1977, as the exclusive bargaining representative for all stationary enginemen, boiler and compressor operators, laboratory employees and employees paid by the hour within the meaning of the Labour Code, at its Montreal Terminal, with the exception of assistant foremen, foremen, senior technicians in the laboratory, chemists, office employees, technicians outside of the laboratory, guards and janitors.

B. The Company will receive the duly elected Bargaining Committee of Local No. 9 comprised of not more than seven members provided that the members of such Committee are hourly paid employees of the Company with not less than 4 months' service, who may be accompanied by a Representative designated by U.O.W.C. Central for the purpose of collective bargaining in respect to rates of pay, hours of work and other working conditions.

ARTICLE II

DURATION OF AGREEMENT

A. This Agreement shall be effective for the period February 1, 1984 to January 31, 1985 and shall be renewed automatically from year to year thereafter, provided that either party may terminate or seek amendment to the Agreement by giving to

the other party not more than 120 days nor less than 30 days written notice of its desire to do so prior to January 31, 1985 or prior to the expiration of any subsequent period of twelve calendar months, the first of such periods to commence on February 1, 1985.

B. In the event that either party serves notice to the other party of its desire to amend this agreement, then this agreement shall continue in effect until such time as a new agreement has been signed or until such time as either party has exercised its right to strike (including slowdown) or to lockout whichever comes first.

ARTICLE III

RESERVATIONS TO COMPANY MANAGEMENT

A. The Union recognizes the right of the Company to establish and direct the working force including among others, the right to hire, promote and demote, transfer, lay off due to lack of work, suspend or otherwise discipline or discharge any employee for proper cause subject to the right of the employee concerned to lodge a grievance in the manner and to the extent hereinafter provided.

B. The Union also recognizes the undisputed right of the Company to operate and manage its business in all respects in accordance with its obligations, and to make and alter from time to time rules and regulations to be observed by employees, which rules and regulations shall not be inconsistent with the provisions of this Agreement.

C. The Union further recognizes that the Company must have the right to decide the number and location of its plants, products to be manufactured, methods and schedules of production, including means and processes of manufacturing.

D. It is agreed that the foregoing enumerations shall not be deemed to exclude other functions of management not enumerated.

ARTICLE IV

EMPLOYEES' DUTIES

A. Employees are expected to perform satisfactorily any duties to which they may be assigned. Ordinarily such assignments shall be within their particular department.

B. All work incident to good housekeeping, running maintenance, etc., which, in accordance with plant custom is usually performed by operating or laboratory employees, shall, insofar as is reasonable, be done by such employees. Maintenance employees shall be required to leave the location at which they have been working in a neat and orderly condition.

C. An operating or laboratory employee shall not leave equipment in operation for duty in another location or for a period of time which will interfere with the proper control of such equipment, without first advising his superior of the existing operating conditions. If, having advised his superior of such conditions, he is instructed to leave the equipment, he will be relieved of responsibility therefor until he returns.

D. When a temporary shortage of manpower exists in any department or classification, employees may be transferred to such department or classification, and upon such transfer will receive the rate of pay as provided in Article VI, Paragraph D.

ARTICLE V

HOURS OF WORK

A. The established work week shall consist of 7 consecutive days, beginning at 8:00 a.m. Monday for all day employees, and at 7:00 a.m. Monday for all shift employees, except laboratory day employees assigned to the collection of samples, whose work week shall begin at 7:00 a.m. Monday, and laboratory shift employees, whose work week shall begin at 8:00 a.m. Monday.

B. The established work day shall consist of a 24-hour period, commencing at 8:00 a.m. for all day employees and at 7:00 a.m. for all shift employees, except laboratory day employees assigned to the collection of samples, whose work day shall commence at 7:00 a.m., and laboratory shift employees, whose work day shall commence at 8:00 a.m.

C. Normal Schedules of work at regular rates of pay shall be as follows:

(1) Day Employees - The normal working week will average 37 1/3 hours over a three week period with employees working two weeks comprised of 5 consecutive 8 hour days, Monday through Friday or Tuesday through Saturday, and a third week comprised of 4 consecutive days, Monday through Thursday or Tuesday through Friday. Scheduling of days off will be in accordance with Appendix III.

The normal working hours will be from 8:00 a.m. to 12:00 Noon and from 12:30 p.m. to 4:30 p.m. except in the case of laboratory day employees assigned to the collection of samples, who will work from 7:00 a.m. to 12:00 Noon and from 12:30 p.m. to 3:30 p.m.

In the event an employee is called upon to work on the Tuesday through Saturday schedule, he shall be so notified during the week preceding the change in his schedule. Where the special operating conditions of any department so require, the time of the lunch period will be staggered to permit part of the employees to be on duty continuously in that department.

(2) Shift Employees - The normal working week for shift employees other than maintenance shall be twelve (12) hours per day in accordance with the shift schedule, Appendix IV to this Agreement. The schedule will constitute two day shifts followed by a day off, two night shifts followed by four days off, averaging 37 1/3 hours per week over a 9 week cycle. Each man will be on stand-by duty on his one day off.

The normal working hours shall be from 7:00 a.m. to 7:00 p.m., from 7:00 p.m. to 7:00 a.m., except for maintenance shift employees whose normal working hours shall be from 8:00 a.m. to 4:00 p.m., from 4:00 p.m. to 12:00 Midnight and from 12:00 Midnight to 8:00 a.m.; and except for laboratory shift employees whose normal working hours shall be from 8:00 a.m. to 8:00 p.m. and from 8:00 p.m. to 8:00 a.m.

In all cases a shift employee is identified as one having rotating days off.

(3) Unless the employees on stand-by duty were notified earlier, they must be available for contact by telephone one (1) hour before and one (1) hour after the regular starting times of personnel they are covering for both on day shift and night shift. During this two hour period, stand-by duty employees must be available to arrive at the plant within one (1) hour of notification.

Stand-by duty is compulsory and there is no remuneration for being on call. If the stand-by duty employee is not contacted by the end of the specified time, he is automatically released from his obligations.

(4) Employees who want overtime will place their names on the "Overtime Volunteer List". They may remove their names from the list at any time. Personnel on the Overtime volunteer List will only be used after all personnel on stand-by duty have been utilized (as per letter of understanding dated May 2, 1979). Qualified employees will be requested to fill a vacancy in order of their position on this list, that is, the qualified employee with the lowest aggregate overtime hours will be approached first as per Article VII, paragraph J of this Collective Agreement.

(5) A stand-by duty employee may telephone the Terminal following the shift change to determine whether he can be released from stand-by duty at that time.

(6) It is recognized that some special stand-by arrangements may be necessary in the Boiler House and Laboratory where special qualifications are necessary. See Appendix IV.

D. The number of day employees in any department scheduled for Saturday work will be kept to a minimum consistent with the requirements of the work. Saturday work will be rotated among the day employees qualified to handle the work required in order to ensure as equitable a distribution as possible of such Saturday work.

E. Normal daily and weekly scheduled hours of work and starting times shall be those in effect at the date hereof, and before any change is made in such hours, except as provided in Paragraph F of this Article V, such change shall be discussed with the representatives of the employees covered by this Agreement.

F. Regular daily and weekly work schedules will be maintained but off-scheduled hours may be required from time to time to maintain continuity of operations, make tests and inspections and provide for vacation and other relief.

G. Ordinarily employees will, subject to the approval of their foremen, be permitted to exchange shifts, stand-by duties or days off for the purpose of conducting necessary personal business or for other approved reasons, provided no overtime payments are occasioned thereby. When such approval is refused, employees may request and receive the reason for the refusal.

H. No employee shall be required to work more than 16 consecutive hours in any 24-hour period. No 12-hour shift employee will be permitted to work a double shift (that is 24 consecutive hours). No shift employee working 12-hour shift schedule shall be required to work more than 14 consecutive hours.

I. Employees shall notify their Foreman of their inability to report for work. Whenever possible, such notice shall be given not less than 12 hours prior to their scheduled reporting time. A shift employee who is absent from his regular schedule for any reason shall make every reasonable effort to give his Foreman not less than 16 hours notice before returning to work. Lesser notice will be accepted by the Foreman if suitable arrangements can be made in filling the shift.

J. If an employee loses time through having to change from one work schedule to another, he shall be entitled to work out such lost time, provided the Company does not incur any overtime penalty thereby.

K. The Company agrees to schedule summer hours for day workers which will start one-half hour earlier than normal hours and finish one-half hour earlier than normal hours. Such hours will normally commence the first Monday in May and terminate on the first Monday in September. The Company may postpone the starting day of summer hours if special conditions, such as shutdowns or start-ups are warranted. Summer hours are optional for the Tank Car Loading and Drum Filling, and Laboratory. Changes made in converting to and from normal scheduled hours to summer hours or the commencement of earlier starting times will not be subject to any overtime premiums.

ARTICLE VI

WAGES

A. Except as provided by Paragraph C of this Article VI, an employee will receive not less than the job rate established for the

work performed, the rate to become effective immediately upon the employees performing the duties of the particular job on his own responsibility under normal supervision.

B. An employee regularly employed in one or more departments, or in different classifications within the same department carrying different rates of pay will be paid the rate applicable to the classification in which he is working.

C. An employee temporarily assigned for one hour or more to the higher classification, as a qualified replacement, will receive the rate of pay for the higher classification, otherwise his rate will remain unchanged except that if an employee is assigned as a qualified replacement for a shift employee, the higher rate shall apply immediately.

D. If, for the convenience of the Company, an employee is temporarily assigned to work in a department and classification other than his regular department and classification (while there is work to be done in his regular department and classification) no change will be made in his classification or rate of pay during the period of such temporary assignment unless the rate of pay for the classification to which he is temporarily assigned is higher than his regular rate, in which event he will receive the higher rate, subject to the provisions of Paragraph C of this Article VI.

E.(1) An employee reporting for work as scheduled and instructed not to work will be allowed three hours' pay at the straight time rate which would have been applicable had he worked, provided the Company has not reasonably attempted to give such employee 8 hours' notice that he will not be required.

(2) An employee reporting for work as scheduled and employed less than a full scheduled day will be allowed a minimum of four hours' pay at the applicable straight time or overtime rate, or will be paid for the time actually worked, at the applicable rate, whichever is the greater, but in no event shall the amount paid exceed the amount due for a full scheduled day's work at the applicable rate. The provisions of sections (1) and (2) of this Paragraph E shall not apply to employees making up lost time as provided in Paragraph J of Article V or to changes in schedules made for the convenience of employees.

F. Notwithstanding the foregoing paragraphs of this Article VI, when operating employees while engaged in work on that unit or on other units within the operating departments, will continue to receive their regular operating rates of pay for work performed; and when laboratory shift operations are completely or partially suspended, laboratory employees, while engaged in work in the laboratory or elsewhere in the plant, will continue to receive their regular laboratory rate of pay for work performed.

G. The Company will pay shift differentials on the following basis:

(1) Employees whose scheduled work day begins during the afternoon shift will be paid a shift differential for all work performed on that shift as follows:

Effective February 1, 1984
- 61¢ per hour

(2) Employees whose scheduled work day begins during the night shift will be paid a shift differential for all work performed on that shift as follows:

Effective February 1, 1984
- $1.08 per hour

(3) A shift differential for all work performed by employees who are assigned to a seven day operation and rotating on a two twelve hour shift basis during the hours of 7:00 p.m. to 7:00 a.m. or 8:00 p.m. to 8:00 a.m. in the Laboratory will be paid as follows:

Effective February 1, 1984
- $1.34 per hour

Employees when assigned to a regular day shift schedule will not receive the premium in (3) above.

(4) Employees who perform work on two consecutive shifts will receive the applicable shift differential for the hours worked on each shift.

(5) The afternoon shift is defined as that starting at 3:00 p.m. for operating employees and 4:00 p.m. for maintenance men, while the night shift is defined as that starting at 11:00 p.m.for operating men and 12:00 Midnight for maintenance men, except as provided by Article V, Paragraphs E and F, and except also as provided by Article V, Paragraphs A, B and C pertaining to laboratory shift men, and except as provided by Article VI G (3).

(6) Shift differentials shall not form part of the basic wage rates and shall not be included in the computation of contributions to employee benefits and shall not be subject to overtime premiums. Shift differentials shall be included in the computation of vacation pay.

H. The hourly wage rates provided in Appendix I shall apply to the job classifications listed and the Company agrees to pay and the Union agrees to accept them during the life of this agreement.

I. The Company will pay all hourly-rated employees weekly by cheque.

J. During the winter period when navigation is closed, and the dock is not in operation, the rate of pay for the Dockman classification will not be reduced regardless of job assignments.

K. It is agreed that if new job classifications are established during the life of this agreement the wage rates and positions in line of promotion for such classifications will be negotiated between the Company and the Union. The Company may put into effect a temporary rate pending negotiations on the rate to be established, but, once the rate has been established, it will be made retroactive to the time when the new job classification was instituted.

ARTICLE VII

OVERTIME

A. Overtime at the rate of double-time will be paid under the following circumstances, subject to the provisions of Paragraph C of this Article VII.

(1) For work performed in excess of 8 hours on an 8 hour scheduled work day, or in excess of 12 hours for employees on the 12 hour shift schedule.

(2) For work performed on days off.

(3) For work performed on a statutory holiday or days of observance.

B. Premium pay at the rate of double time will be paid under the following circumstances subject to the provisions of Paragraph C of this Article VII.

(1) When an employee of the operating or laboratory departments has his work schedule changed by the Company, due to Annual Test and Inspection, training or other special assignments, from shift work to day work, he will not receive premium pay for such change of schedule, but when such employee's work schedule is changed by the Company from day work back to shift work, he will be paid at the rate of double-time for his first 12 hours worked on the shift schedule.

(2) When an employee of the operating or laboratory departments is required to change his regularly assigned shift to a new shift, he will be paid at the rate of double-time for his first 12 hours worked on the new shift schedule. Thereafter, such employee will be paid at his straight time hourly rate and his days off shall be those shown on his new schedule.

(3) When a day employee's work schedule is changed by the Company from day work to non-rotating shift work, he will not receive premium pay for such change of schedule, nor will he receive premium pay

when changed back from non-rotating shift work to day work, unless such change involves consecutive changes from night shift to afternoon shift and from afternoon shift to day work, in which case premium pay at the rate of double-time will be paid for the first 8 hours worked on his return to day work.

(4) When a day employee's work schedule is changed by the Company from day work to a regular schedule rotating shift job, he will be paid at the rate of double-time for his first 8 hours work on the new shift schedule. Thereafter, such employee will be governed by the provisions of this Agreement covering shift workers.

(5) When a change of shift schedule occurs on a Company observed holiday the employee will receive the applicable rate for the holiday, and and premium pay in accordance with Article VII B (1), (2), (4) will apply on the employee's following scheduled day.

C. Overtime and premium pay provisions in this Agreement shall not apply to:

(1) Changes of schedule made for the convenience or at the request of employees in accordance with Article V, Paragraph G,

(2) Employees making up lost time in accordance with Article V, Paragraph J,

(3) Employees returning from vacation, sickness or other leave of absence of more than five calendar day's duration.

D. If a shift employee's relief fails to report for work, such shift employee shall remain at his post until relieved, and he will be paid overtime for hours worked in excess of 8 or 12 hours in accordance with Paragraph A of this Article VII.

E. If an employee, having left the premises of the Company, is called in to work during his off hours, he will be paid overtime for hours worked in accordance with Paragraph A of this Article VII, subject to the payment of a minimum of 4 hours at his straight time rate regardless of the fraction of the said four hours he might be required to remain at work. If, however, such employee continues to work until the normal starting time of his scheduled working hours, the 4-hour minimum pay provision will not apply, and his rate of pay will revert to his regular straight time rate at the beginning of his normal working hours.

F. An employee who reports for work as scheduled and actually works, and is then instructed to report back later in the same day, will be paid for any time actually worked when first reporting at his straight time or overtime rate, whichever is applicable, and will be paid at the overtime rate for the second period of work.

G. An employee who reports for work as scheduled and does not actually work before being instructed to report back later in the same day will be allowed 3 hours pay at the applicable straight time rate, subject to the provisions of Article VI, Paragraph E (1), and will be paid at his straight time or overtime rate, whichever is applicable, for work performed after reporting back.

H. All shift employees shall eat at or near the scene of their work and shall eat as work and time permit. Because of this stipulation their lunch period shall be part of their shift and no deduction in pay shall be made.

I. If a day employee is required by the Company to work during his regular lunch period, he shall be paid straight time for work performed during that period but shall be permitted to take an equivalent lunch period on the Company's time at the first opportunity. This lunch period is not to be considered in overtime payments for work over 8 hours in any one day.

J. Overtime work, which shall be performed by employees whenever called upon, shall be distributed by the Foremen fairly and impartially among the employees of their departments who are qualified to do the work required.

K. There will be no pyramiding of the premium and overtime rate for the same hours worked.

ARTICLE VIII

HOLIDAYS

A. The following eleven holidays will be recognized by the Company:

New Year's Day
Day following New Year's Day
Good Friday
Victoria Day
St. Jean Baptiste Day
Dominion Day
First Monday in August
Labour Day
Thanksgiving Day
Christmas Day
Boxing Day

B.(1) For day workers, the above holidays will be observed on the days proclaimed as such, except that where a holiday falls on a Saturday or Sunday, and no normal work day has been proclaimed for its observance, then it will be observed on the Monday following, except in the case of Christmas or New Year's Day falling on a Saturday or Sunday, Boxing Day and the Day Following New Year's Day will then be observed on the Tuesday following.

(2) For shift workers, the exact calendar date shall be considered to be the holiday.

C. Compensation for the said eleven holidays shall not be paid to any employee:

(a) if the employee is requested to work on the holiday but does not work except in the case of sickness or injury when compensation shall be at the discretion of management;

(b) if the employee is absent on the scheduled working day prior to, or the scheduled working day following the holiday and said absence is inexcused or without leave;

(c) if the employee is on leave of absence for any reason.

D. Employees not required to work on the days on which the above eleven holidays are observed by the Company will receive eight hours' holiday pay at their normal straight time rate.

E. Employees normally scheduled to work on any of the foregoing eleven holidays shall, in addition to holiday pay of eight hours at their normal straight time rate, receive pay at the rate of double-time for work performed.

F. Employees required to work on any of the foregoing eleven holidays which fall outside of their normal schedule, that is, on their first, second, third or fourth days off, shall in addition to holiday pay of eight hours at their normal straight time rate, receive pay at the rate of double-time for work performed.

G. When a recognized holiday falls on a day employee's scheduled day off, he will be entitled to a day off, with pay, consecutive with his regular days off.

ARTICLE IX

SENIORITY

A. Employees shall have plant and departmental seniority.

B. Plant seniority shall become effective only after an employee has been actually and actively in the employ of the Company at Montreal Terminal for 120 consecutive calendar days (during which time he shall be considered a temporary employee) and shall be computed from the date of his latest employment.

C. Departmental seniority shall become effective 180 consecutive calendar days after the employee has been transferred to a department and shall be computed from the date on which he first entered the department, except when the transfer has been postponed, seniority will be made retroactive to the date of acceptance. If within such 180 day period, an employee is returned by the Company to the department from which he was transferred, his earned seniority rights in the department to which he is returned shall be retained and the time spent in the department to which he was

transferred shall be added thereto, but if he is returned after such 180 day period, then he shall have seniority in the department to which he is returned only to the extent of the actual time spent in that department.

D. Appointments to vacant positions shall be made by the Company on the basis of qualifications and seniority; and where qualifications are sufficient for the work to be performed, as between two or more applicants, seniority shall be the determining factor in such appointments.

E. Vacancies in permanent jobs in the lowest classification in any department, as set forth in the established Line of Promotion Chart, shall be posted for a period of ten consecutive calendar days on the principal plant bulletin board. The bulletin will show a general job description, qualifying requirements, rate of pay, hours of work and other pertinent information. Employees who desire to be considered for a transfer to a department in which there is a vacancy will be required to file a written application with the Terminal Manager before the expiration of the ten day period, clearly setting forth their qualifications for the job. The Company will fill such job vacancies in accordance with Paragraph D of this Article IX after giving full consideration to employees who are absent on account of vacation, sickness or other excused absence. After filling such job vacancies the Company will post a list of employees who applied for the job, indicating the name of the successful applicant and setting forth the reasons for the failure of unsuccessful applicants. Copies of the posted bulletins will be forwarded to the union secretary.

F. When a vacancy occurs in a permanent job classification above the lowest classification in a department, promotion will be made from the next lower job classification as shown on the Line of Promotion Chart, provided that there are qualified employees therein, in accordance with Paragraph D of this Article IX. When there are no qualified employees in the next lower classification, the Company will select a qualified employee from successive lower classifications if possible, otherwise the vacancy will be bulletined and filled as provided in Paragraph E of this Article IX.

G. Promotions, demotions and reductions in forces will, subject to the provisions of this Article IX be made in accordance with the established Line of Promotion Chart, which is attached hereto as Appendix II.

H. If it becomes necessary to assign an employee to any department or classification for the purpose of sickness, vacation or other relief, such vacancy may be temporarily filled at the discretion of the Company but such employee shall not accumulate seniority in that classification or department. If it becomes apparent that the period of such relief is for 30 days or more, except as applied to scheduled vacation relief, then the vacancy will be posted immediately as provided in Paragraph E of this Article IX.

I. When an employee is selected for promotion or transfer, he will be allowed a reasonable length of time under competent supervision to establish his ability to perform the new duties to which he is assigned.

J. An employee who is found to be incapable of performing the duties of a job to which he has been promoted, and is disqualified, shall not lose his right to return to the job from which he was promoted nor his right to promotion to some job he is capable of performing.

K. If an employee has declined promotion or is ineligible for promotion to a higher classification for reasons other than temporary physical incapacity and subsequently accepts promotion to the same higher classification, his departmental seniority shall not be effective for the purpose of placing him ahead of employees who did accept such promotion as a result of his refusal or ineligibility to do so and he will remain behind such employees throughout that classification and in higher classifications within that department.

L. When reducing forces, senior employees with the qualifications to perform the work will be retained, provided they have not previously voluntarily declined promotion. An employee whose job classification is abolished, or who is displaced shall be entitled to exercise his seniority rights displacing a junior employee in the next lower job classification in the department, provided he has the qualifications to perform the work.

M. Should employees being considered for reduction from a classification have the same departmental seniority, the employee with the least plant seniority will be reduced. Should employees being considered for reduction from a classification have the same departmental and plant seniority, the employee will be retained in the classification who possesses the greater ability and efficiency.

N. In selecting employees to be laid off from the labour pool when forces are reduced and in reemploying former employees following a reduction in forces, the following factors shall be given consideration.

(a) Plant Seniority, and

(b) Qualifications

In cases where qualifications are sufficient, those with the least plant seniority will be laid off first in the event of a decrease of forces and those with the greatest plant seniority shall be the first to be re-employed, subject to Paragraph O of this Article IX.

O. Employees laid off for a period of more than 365 consecutive calendar days will lose all seniority rights. Employees laid off but reinstated within 365 days or less will only have plant and departmental seniority rights earned as of the time of lay off.

P. Any former employee who has earned plant seniority rights and is laid off for 365 consecutive calendar days or less and who has kept his current address on file with the Company, will be given notice at such address of a vacancy for which he is eligible. If he cannot be located at that address or does not report for duty within seven days after a reasonable attempt to notify him has been made, he shall, unless there are extenuating circumstances, lose his seniority rights and his name shall be removed from the lay-off list and another eligible man shall be offered such vacancy; but, if within the said seven day period he notifies the Company of his intention to accept such vacancy, he shall then be allowed two weeks from the date of such

notice of acceptance to report for work without loss of seniority rights, provided that this shall not extend the period of 365 consecutive calendar days referred to in Paragraph O of this Article IX. The Company, at its discretion, may temporarily fill vacancies until an eligible employee is notified and reports for duty as set forth above.

Q. The Company will maintain and post plant and departmental seniority lists and will provide the Local with copies thereof annually but not later than November 1st of that year. Protest in regard to seniority status must be submitted in writing within 60 days from the date seniority lists are posted. If proof of error is presented by an employee or his representative, such error will be corrected and when so corrected the agreed upon seniority date shall be final. No change shall be made in the existing seniority status of an employee unless concurred in by the Union.

R. For the purpose of seniority administration, the seniority list dated October, 1981 will establish the seniority as of that date for employees hired on or before October, 1981.

S. An employee who has been assigned to any department on the basis of a bid shall remain for 180 consecutive calendar days before he may exercise his right to bid on a vacancy in the lowest classification in any other department.

T. An employee promoted or transferred to a position with the Company that is beyond the scope of this Agreement shall retain and accumulate seniority for 365 days. If such employee is not returned to the bargaining unit within such 365 days, then he shall only retain that seniority which had accrued to him at date of transfer.

U. See Letters of Understanding dated April 11 and June 14th, 1984.

ARTICLE X

TRAINING FOR PROMOTION

Employees are encouraged to learn the duties of job classifications other than their own and every opportunity will be afforded them to learn the work of such classifications on their own time, and during their regular working hours, when it will not unduly interfere with the performance of their regularly assigned duties. Foremen may arrange that interested employees be permitted to exchange positions for brief temporary periods without affecting the rates of the employees concerned.

ARTICLE XI

LAY-OFF

A. If an employee is laid off and so remains for a period of more than 365 consecutive calendar days, he permanently loses all rights and benefits as an employee as of the date of his lay-off.

B. A lay-off for a period of 365 consecutive calendar days or less will be considered temporary but during such period the employee laid off will not be entitled to any rights or benefits as an employee.

C. If an employee who has been in the employ of the Company for a period of 120 consecutive calendar days or more, is re-employed within 365 calendar days after being laid off, all his rights and benefits as an employee which accumulated up to the date of his lay-off will be reinstated.

D. Employees who are laid off for a period of not more than 365 consecutive calendar days will be given preference for re-employment in the order of their plant seniority, as of the date of lay-off, as provided in Paragraph P of Article IX herein, subject to the provisions of Article XIV.

ARTICLE XII

VACATIONS

A. All employees of the Company who have completed one year of continuous service with the Company will be eligible for three weeks' vacation with pay and will thereafter qualify for three weeks' vacation on each succeeding January lst. Commencing with the January lst of the year in which the tenth (10th) anniversary of accredited service occurs, employees will be eligible for four weeks' vacation with pay during that year and each year thereafter. Commencing with the January lst of the year in which the twentieth (20th) anniversary of accredited service occurs, employees will be eligible for five weeks' vacation with pay during that year and each year thereafter. Commencing with the January lst of the year in which the twenty-fifth (25th) anniversary of accredited service occurs, employees will be eligible for six weeks' vacation with pay during that year and each year thereafter.

B. The administration of vacations will be governed by the rules and regulations of the Company's Vacation Plan.

C. Vacation schedules shall be completed and posted by March lst of each year.

D. Where a holiday recognized by the Company occurs during an employee's vacation period he shall be granted an extra day's pay or an extra day's vacation with pay, subject to operating schedules.

ARTICLE XIII

DISCHARGE, SUSPENSION OR RESIGNATION

A. In all cases of complaints arising over an alleged unjust discharge or suspension, written notice of such complaint must be filed directly with the Terminal Manager by the employee or his representative within 7 calendar days of notice of the discharge or suspension. After which, the provisions of Article XVIII, Step 2, beginning at the second sentence shall follow.

B. When an employee is discharged or voluntarily resigns, he immediately loses all employee rights and benefits. When suspended, an employee loses all rights to wages during the period of suspension but does not lose his other employee rights and benefits.

C. If a discharged employee is, pursuant to a decision reached under Article XVIII, found not to have committed the act or omission for which he was discharged, or if the discharge of an employee constitutes discrimination within the meaning of Article XVI, Paragraph B, he will be reinstated in the employ of the Company and will be entitled to all rights and benefits as though he had not been discharged and will be paid in full at his regular rate for all scheduled time lost.

D. If a suspended employee is, pursuant to a decision reached under Article XVIII, found not to have committed the act or omission for which he was suspended, or if the suspension of an employee constitutes discrimination within the meaning of Article XVI, Paragraph B, he will be paid in full at his regular rate for all scheduled time lost.

E. The Company reserves the right to discharge or suspend any employee for proper cause.

ARTICLE XIV

PHYSICAL EXAMINATIONS

A. Applicants for initial employment and for employment after a lay-off of more than 365 consecutive days shall submit to a physical examination by a physician appointed by the Company. Except in special circumstances the Company will not hire any such applicant who is found not to meet the minimum physical requirements of the Company for the job for which he is making application, and the findings of the physician shall be final.

B. Before any person is rehired after a layoff of 365 consecutive days or less, he may be required to furnish a certificate signed by the physician appointed by the Company showing that he meets the Company's minimum physical requirements for the job for which he is to be rehired. If the findings of such physician are that such person does not meet those minimum requirements, the applicant may, at his own expense, obtain a physical examination by a second physician agreeable to him. If the findings of such second physician are that the applicant does meet such minimum

physical requirements then the employee shall be examined by a third physician, agreeable to the applicant and the Company, at the expense of the Company. The third physician's findings as to the fact of the applicant's physical condition shall be final and, if his findings meet the minimum physical requirements of the Company, then such person shall be eligible for re-employment, otherwise not.

C. In the event an employee returns to work after being absent due to illness or physical impairment, the Company may require him to furnish a certificate signed by a physician appointed by the Company showing that he is physically fit to return to work. If the physician finds that the employee is not physically fit to return to work the employee may, at his own expense, obtain a physical examination by a second physician agreeable to him. If the findings of the second physician are that the employee is fit to return to work then the employee shall submit to an examination by a third physician agreeable to the employee and the Company, at the expense of the Company, and the opinion of the third physician shall be final.

D. Irrespective of the foregoing, the Company may, in cases of constantly recurring absence from duty, or in other exceptional cases, require the employee to submit to an examination by a physician appointed by the Company. In case of dispute arising over the findings of the physician the procedure set forth in Paragraph B of this Article XIV shall apply.

ARTICLE XV

HEALTH AND SAFETY

A. The Company and the Union agree to work together to maintain and improve working conditions in order to ensure the best possible environment for the health, safety and well being of the employees.

B. The parties agree that Appendix VI dated November 30, 1979 outlining the company's position relative to the Safety Program at Montreal Terminal is an integral part of this agreement.

ARTICLE XVI

RELATIONSHIP AND REPRESENTATION

A. Both parties to this Agreement hereby commit themselves to the fullest co-operation with the object of maintaining efficiency of operations and maintenance of Company property.

B. There shall be no discrimination against any employee in regard to promotion, demotion, discharge, suspension, lay-off, or sickness, accident, insurance and pension benefits on account of membership or non-membership in any church, society, fraternity, labour union or other organization or affiliation, or on account of any activity carried out in good faith in his capacity as a representative of other employees.

C. The Union and its members or agents shall not intimidate or coerce any employee into membership and shall not, on

Company time or premises, conduct Union activities or meetings, except as hereinafter expressly provided. Solicitation of employees for any employee groups and collection of dues shall not be done on Company time or premises.

D. Employees acting as representatives of the Union may present a request through their Foremen, and with the approval of their Foremen and the Terminal Manager will be permitted to confer during working hours with other employees or with Management for the purpose of promoting Management-employee relationships.

E. Exclusive space on two bulletin boards for the use of the Union will be provided by the Company. All notices and bulletins or any other material must first be approved by the Terminal Manager or his designated representative and must be signed by an officer of the Union before being posted on such board.

F. The Union will notify the Terminal Manager in writing from time to time of the names and dates of election of shop stewards and officers of the Union and the names of the stewards and officers, if any, replaced by the new appointees.

G. Leaves of Absence for Union Business:

(1) When plant conditions permit, and on the written request of the Local Union, leaves of absence for a total period not exceeding one hundred days in any one calendar year may be divided among the employees to attend conventions, conferences or union training schools as representatives of the Union, without the loss of any employee rights or benefits except that they

will not be paid for time lost during such absence. In connection with this provision, not more than three employees may be absent from the plant at any one time and not more than one employee may be absent from any department at any one time.

(2) When plant conditions permit and on the written request of the Local Union, a leave of absence up to one year without pay but without loss of seniority may be granted to one employee in any calendar year for Union business. This employee, however, shall not be eligible for further such leaves of absence for Union business within the period of one year following his return.

ARTICLE XVII

MISCELLANEOUS

A. Nothing in these Articles shall in any way affect any rights of any person under the provisions of the Company's Group Life Insurance Plan, Group Pension Plan, Vacation Plan, Accident and Sick Benefit Plan, Supplementary Health Insurance Plan, Employees Savings Plan or any other plans adopted by the Company or the rules and regulations in respect thereto. The said Plans and rules and regulations shall determine all questions arising thereunder.

B. If a letter of warning or criticism is addressed to an employee and placed in his personal folder, the employee shall have the right to reply in writing thereto and such reply shall become a part of the employee's record. Any act of outstanding meritorious conduct will be similarly recorded.

C. If an employee becomes incapable of performing his regular work through accident or illness, the Company will, if suitable work is available, provide such work as the employee is capable of performing, if another employee is not thereby displaced.

D. A reasonable length of time will be allowed for employees to return tools or other Company equipment at the end of the shift or day, on Company time, taking due account of the distance of their work from the check-in point and the nature of the tools or equipment to be handled.

E. When an employee is required to work in excess of two hours beyond his regular quitting time, the Company will supply the employee with a suitable lunch or will pay a meal allowance of $6.50 effective date of signing, in lieu thereof as the Company may determine. If such an employee is required to work more than 7 hours beyond his regular scheduled quitting time, the Company will furnish a second lunch or by mutual agreement will pay a meal allowance of $6.50.

F These Articles shall not be effective for the purpose of giving cause for complaint by reason of any act or happening which occurred prior to the date of the signing of this Agreement.

G. An employee's first 120 consecutive calendar days of employment shall be considered a probationary period and should the Company consider it advisable to terminate the services of any employee during this period, such action shall not be made the subject of a grievance under Article XVIII of this Agreement.

H. If an employee, having completed his normal daily schedule, is required to continue working more than two working hours beyond his regular quitting time, when proper relief is available, and with the approval of his supervisor, he may, if he desires, go to a designated area where smoking is permitted for the purpose of eating lunch or smoking for a period not to exceed 20 minutes on Company time.

I. If an employee is absent from work on account of a death in his immediate family, i.e. mother, father, mother-in-law, father-in-law, spouse or children, brother or sister, he will, on presentation of the circumstances, be eligible to receive his regular wages for scheduled time lost up to a maximum of three scheduled days at the discretion of the Terminal Manager.

J. An employee absent from work owing to jury duty or appearing in court as a witness under subpoena will receive his normal wages, subject to the regulations of the Company governing pay for jury duty.

K. Other leaves of absence may be granted in accordance with company regulations. All leaves of absence will be subject to company regulations.

L. A transportation allowance of $5.50 effective date of signing, will be paid to any employee called back to work without twelve hours advance notice.

M. The Union acknowledges the Company's right to contract out work providing no regular employee is laid off or has his regular hours reduced as a result. This provision will only apply to those persons in the employ of the Company on May 6, 1980.

ARTICLE XVIII

SETTLEMENT OF DISPUTES AND GRIEVANCES

A. The parties to this Agreement are agreed that it is of utmost importance to adjust complaints and grievances as quickly as possible.

B. If any employee believes he has been injured or treated unfairly by the application of a specific Article within this Agreement, he may seek redress as follows:

C. STEP ONE: He may make a complaint to his foreman or other immediate Supervisor, verbally or in writing, either individually or through his representative. Such complaint shall be submitted within fourteen (14) calendar days of the date of occurrence or cause therefor, except as provided in Article XIII.

D. STEP TWO: If satisfaction is not obtained in Step One within four (4) calendar days after such complaint is made, the matter may be referred in writing to the Terminal Manager within a further period of ten (10) calendar days, submitting the information and facts, and designating the particular Article of the Agreement which he considers has been violated. If he so wishes he may, in his submission, request the joint consideration of the complaint by the Union Grievance Committee and the Terminal Manager or his designates, and they shall confer within seven (7) calendar days of such request for the purpose of discussing the complaint and attempting to arrive at a fair and just decision.

The Union Grievance Committee shall be comprised of not more than three (3) members of the Union, all of whom shall be employees of the Company.

A representative designated by U.O.W.C. Central may be present at the request of either party.

The Terminal Manager shall, within seven (7) calendar days after the complaint has been submitted to him, or within seven (7) calendar days after joint consideration of the matter between the Union Grievance Committee and the Company, render a decision in writing.

E. STEP THREE: If satisfaction is not obtained in Step Two, the employee or his representative may, within fourteen (14) calendar days of the Terminal Manager's decision, appeal in writing to the Vice President and General Manager in charge of the Refining Department, supplying the Vice President and General Manager with the information and facts, and at the same time supplying the Terminal Manager with a copy of all material sent to the Vice President and General Manager.

The Vice President & General Manager in charge of the Refining Department shall, within fourteen (14) calendar days, render his decision in writing.

F. STEP FOUR: If the parties are still unable to agree, the matter may be submitted within fourteen (14) calendar days of the Vice President and General Manager's decision, to an Arbitration Board. The Arbitration Board will be composed of one person

nominated by the Company, one person nominated by the Union, and a third person to act as Chairman chosen by the other two members of the Board.

G. The party requesting Arbitration will make such request in writing addressed to the other party, at the same time appointing its nominee to the Arbitration Board. Within seven (7) calendar days of the request, the other party shall name its nominee to the Arbitration Board. No person shall be selected as a member of an Arbitration Board who has been directly involved in the attempts to settle the grievance.

H. Should the Company nominee and the Union nominee to the Arbitration Board fail to agree on a Chairman, either party may ask the Minister of Labour and Manpower for the Province of Quebec, to name an impartial Chairman.

I. The majority decision of the Arbitration Board constituted in the above manner shall be final and binding on both parties.

J. If an Arbitration Board has not been constituted within a period of ninety (90) calendar days from the date on which the request for Arbitration was submitted, the grievance will have been considered abandoned.

K. No matter may be submitted to Arbitration which has not been properly carried through all previous steps of the grievance procedure. An employee shall not be excluded from processing a grievance by reason of excused absence from his job.

L. The Arbitration Board shall not have any power to alter, amend, set aside, add to or delete from any of the provisions of this Agreement, nor shall it have the right to render any decision inconsistent with the provisions of this Agreement.

M. Each party agrees to bear the expenses of the Arbitrator appointed by it and the parties shall jointly share the expenses of the Chairman of the Arbitration Board. Each party also agrees that the hearing before such Arbitration Board will be concluded within a period of ninety (90) calendar days from the date of the appointment of the Chairman.

N. At any stage of the grievance procedure, including Arbitration, the conferring parties may have the assistance of the employee or employees concerned and any necessary witnesses, and all reasonable arrangements will be made to permit the conferring parties to have access to the plant to view disputed operations and to confer with the necessary witnesses.

O. If at any step in the dealing with the grievance, an agreement is reached settling the grievance, a note or memorandum in writing of the agreement reached shall be made and signed by the representative or representatives of the Company and by the employee as well as by the representatives (if any) of the employees who were present at the time when the agreement was reached. Any agreement so reached shall be final and binding upon both parties concerned in connection with the grievance.

ARTICLE XIX

STRIKES AND LOCKOUTS

A. It is agreed that there shall be no strikes, slow-downs or stoppages of work upon the part of the Union or any of its members during the life of this Agreement, nor shall there be any lockout of the Union or any of its members by the Company during the life of this Agreement.

B. The Company has and retains the right to discharge any employee who practices or organizes any slow-down or restriction of production or service, during the life of this Agreement.

ARTICLE XX

NOTICES PURSUANT TO AGREEMENT

Any notice to be given pursuant to this Agreement shall be deemed sufficiently given if mailed, prepaid and registered, addressed in the case of the Company to:

Manager
Montreal Terminal
Texaco Canada Inc.
10,200 Notre Dame St., East
Montreal, Quebec
H1B 2T7

and addressed in the case of the Union to:

Secretary
United Oil Workers of Canada
Local 9

The date of receipt of any such notice given by mailing as aforesaid shall be deemed conclusively to be twenty-four (24) hours after such mailing. The addresses specified herein may be changed by a direction in writing from either party to the other.

ARTICLE XXI

UNION DUES

The Company will withhold from the wages of all employees in the bargaining unit whether they are members of the union or not the monthly dues and special assessments as designated by the Treasurer of the local Union. The total sum of the amount so deducted will be transmitted by the Company to the Secretary of the Union no later than the 15th of the following month with a statement of the amount withheld with the names of the employees concerned.

Executed at Montreal, Quebec this 14th day of June, 1984.

TEXACO CANADA INC.

MONTREAL TERMINAL

UNITED OIL WORKERS OF CANADA
LOCAL 9

APPENDIX I

SCHEDULE OF JOB CLASSIFICATIONS
AND WAGE RATES

MONTREAL TERMINAL

It is agreed that a retroactive wage settlement for the period of February 1, 1984 to date of signing, inclusive based on the hours paid will be paid at the following hourly rate to those in the employ of the Company on the date of signing.

DEPARTMENT AND JOB CLASSIFICATION	BASIC WAGE RATE PER HOUR Effective February 1, 1984
RECEIVING, PUMPING & STORING	
Pumper No. 1	$16.91
Pumper No. 2	15.37
DOCK AND WASTE WATER TREATING PLANT	
Dockman	16.91
WWTP Operator **	14.23

** WWTP Operators who have acquired one year's experience in the position and who, in the opinion of management, have demonstrated satisfactory performance and ability to perform as Dockman, will receive the rate of a Pumper No. 2.

* STEAM AND WATER DEPARTMENT

Operator	$16.91

* Employees of the Steam Department will be paid a premium of 15 cents per hour when holding a Stationary Engineer's Certificate higher than that required for the job or a premium of twenty-five cents per hour if holding a first class certificate.

LABORATORY

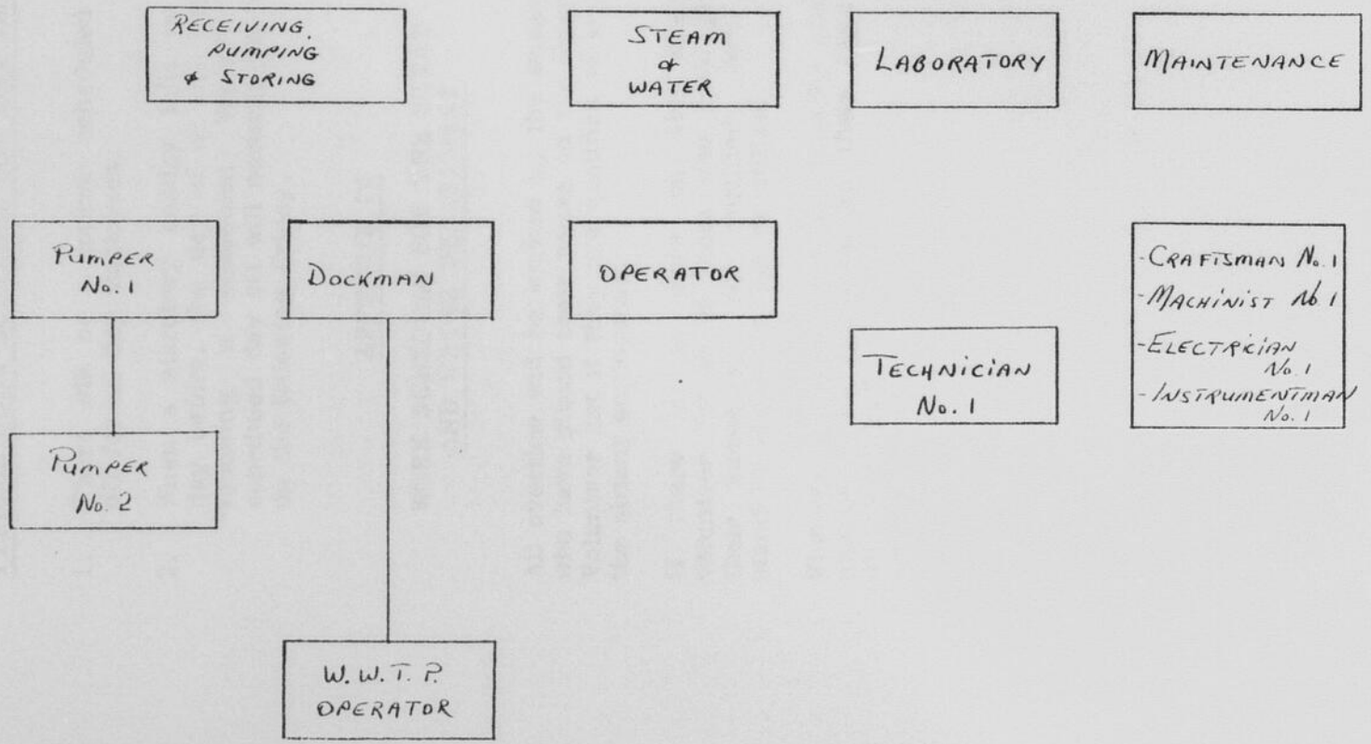
Technician No. 1	16.02

MAINTENANCE

Craftsman No. 1	16.91
Machinist No. 1	16.91
Instrumentman No. 1	16.91
Electrician No. 1	16.91

APPENDIX II

MONTREAL PLANT



APPENDIX III

TYPICAL WORK SCHEDULE FOR DAY EMPLOYEES

1. There will be a common scheduled day off for all day employees.

2. When a statutory holiday falls on the day before, the day of or the Monday following a scheduled Friday, the scheduled day off will normally be taken on the following Friday.

APPENDIX IV

WORK SCHEDULE FOR THE STEAM AND WATER DEPARTMENT

All overtime will be worked by the employees who have placed their names on the Overtime Volunteer list if they are qualified to replace the absent employees.

If there is no name on the overtime volunteer list or if those who have placed their names are not qualified, then the stand-by employees will be utilized.

Whenever the employees on stand-by are not qualified, the employees on their days off will be utilized.

APPENDIX IV

12 HOUR WORK SCHEDULE FOR LABORATORY SHIFT EMPLOYEES

(1) As the Laboratory does not have sufficient employees on shift to cover all nine letter designations (A through I) as appears in Appendix IV special provisions have been made to Appendix IV for the laboratory shift employees.

(2) Where letters F, G, H and I appear on stand-by for week days, the Company agrees to leave these letters open on the premise that if relief is required, that on days this would be handled by laboratory day employees and on nights the day shiftman would work overtime to complete any remaining work. The Laboratory would then run without any one on the premises until the day shiftman resumes work the next morning.

(3) Where letters F, G, H and I appear on the stand-by listing for weekends and holiday the Union agrees that the shift employee on his fourth day of his four days off will stand-by for the day shift only.

(4) No employee will be required to fullfil his normal stand-by duties for the day shift on week days Monday to Friday.

(5) It is agreed that names appearing on the "Overtime Volunteer List" will be used as needed in accordance with Article V paragraph C (4).

APPENDIX IV

TYPICAL WORK SCHEDULE FOR SHIFT EMPLOYEES (12 HOUR SHIFT)

DAY	A	A	B	B	C	C	D	D	E	A	A	B	B	C	C	D	D	E	A	A	B	B	C	C	D	D	E	A	A	B	B	C	C	D	D	E
7:00 AM - 7:00 PM	F	G	G	H	H	I	I	E	F	F	G	G	H	H	I	I	E	F	F	G	G	H	H	I	I	E	F	F	G	G	H	H	I	I	E	F
NIGHT	D	D	E	A	A	B	B	C	C	D	D	E	A	A	B	B	C	C	D	D	E	A	A	B	B	C	C	D	D	E	A	A	B	B	C	C
7:00 PM - 7:00 AM	I	E	F	F	G	G	H	H	I	I	E	F	F	G	G	H	H	I	I	E	F	F	G	G	H	H	I	I	E	F	F	G	G	H	H	I
STAND-BY	E	F	A	G	B	H	C	I	D	E	F	A	G	B	H	C	I	D	E	F	A	G	B	H	C	I	D	E	F	A	G	B	H	C	I	D
DAY & NIGHT																																						
OFF	B	B	D	D	D	D	G	G	G	G	I	I	I	I	A	A	A	A	C	C	C	C	F	F	F	F	H	H	H	H	E	E	E	E	B	B
	C	C	C	C	F	F	F	F	H	H	H	H	E	E	E	E	B	B	B	B	D	D	D	D	G	G	G	G	I	I	I	I	A	A	A	A
	G	I	I	I	I	A	A	A	A	C	C	C	C	F	F	F	F	H	H	H	H	E	E	E	E	B	B	B	B	D	D	D	D	G	G	G
	H	H	H	E	E	E	E	B	B	B	B	D	D	D	D	G	G	G	G	I	I	I	I	A	A	A	A	C	C	C	C	F	F	F	F	H

APPENDIX V

TYPICAL WORK SCHEDULE FOR SHIFT EMPLOYEES

NOTE:

1. A "full" cycle takes 18 weeks. This means that the shift schedule for week #1 is the same as the shift schedule for week #19 etc.

2. The average 37 1/3 hour week is obtained after 6 weeks.

3. In 6 weeks, such employee works 4 forty hour weeks and 2 thirty-two hour weeks.

WEEK 1

	M	T	W	T	F	S	S
11-7	E	E	C	C	C	C	D
	I	I	I	I	H	H	H
3-11	A	A	D	D	D	D	E
	F	F	F	F	E	E	I
7-3	B	B	B	B	A	A	A
	H	H	G	G	G	G	F
OFF	C	C	A	A	B	B	C
	D	D	E	E	F	F	D
	G	G	H	H	I	I	G

WEEK 2

	M	T	W	T	F	S	S
11-7	B	B	B	A	A	A	A
	H	G	G	G	G	F	F
3-11	E	C	C	C	C	B	B
	I	I	I	H	H	H	H
7-3	A	D	D	D	D	E	E
	F	F	F	E	E	I	I
OFF	C	A	A	B	B	C	C
	D	E	E	F	F	D	D
	G	H	H	I	I	G	G

WEEK 3

	M	T	W	T	F	S	S
11-7	D	D	D	D	E	E	C
	F	F	E	E	I	I	I
3-11	B	B	A	A	A	A	D
	G	G	G	G	F	F	F
7-3	C	C	C	C	B	B	B
	I	I	H	H	H	H	G
OFF	A	A	B	B	C	C	A
	E	E	F	F	D	D	E
	H	H	I	I	G	G	H

WEEK 4

	M	T	W	T	F	S	S
11-7	C	C	C	B	B	B	B
	I	H	H	H	H	G	G
3-11	D	D	D	E	E	C	C
	F	E	E	I	I	I	I
7-3	B	A	A	A	A	D	D
	G	G	G	F	F	F	F
OFF	A	B	B	C	C	A	A
	E	F	F	D	D	E	E
	H	I	I	G	G	H	H

WEEK 5

	M	T	W	T	F	S	S
11-7	A	A	A	A	D	D	D
	G	G	F	F	F	F	E
3-11	C	C	B	B	B	B	A
	H	H	H	H	G	G	G
7-3	D	D	E	E	C	C	C
	E	E	I	I	I	I	H
OFF	B	B	C	C	A	A	B
	F	F	D	D	E	E	F
	I	I	G	G	H	H	I

WEEK 6

	M	T	W	T	F	S	S
11-7	D	E	E	C	C	C	C
	E	I	I	I	I	H	H
3-11	A	A	A	D	D	D	D
	G	F	F	F	F	E	E
7-3	C	B	B	B	B	A	A
	H	H	H	G	G	G	G
OFF	B	C	C	A	A	B	B
	F	D	D	E	E	F	F
	I	G	G	H	H	I	I

APPENDIX VI

HEALTH AND SAFETY MONTREAL TERMINAL

In conjunction with Article XV of the current collective agreement the following is Management's position regarding the Safety and Health Program for Montreal Terminal.

HEALTH AND SAFETY COMMITTEE

1. A Union-Management Health and Safety Committee will be established following the signing of the Collective Labour Agreement. The Committee will be made up of three union representatives and three management representatives, all persons to be employees of the Montreal Terminal. The function of the Committee would be:

    1) To formulate recommendations for the safety, health and well being of the employees.

2) To study and formulate recommendations relating to accident prevention suggestions from employees and/or departmental safety meetings.

3) Conduct periodic inspections of the plant and make recommendations regarding findings.

4) Assist as required in safety training programs.

5) Review existing work practices for the purpose of reducing potential accidents.

The Committee may also review and make recommendations regarding the make up and structure of existing Safety Committees which they feel may be required in order to promote accident prevention throughout the plant.

All recommendations and findings will be forwarded to the Terminal Manager who will respond in a prompt and constructive manner to their recommendations.

The Committee will meet monthly on a given date scheduled in advance. Each group may appoint three alternate members to ensure the continuity of meetings should absence keep the regular member from attending.

All meetings will be held during normal working hours. All regular members of the Committee will be allowed a reasonable amount of time

away from their jobs to perform and participate in the activities as listed above.

GENERAL

1. The Company will take all practical steps to preserve and respect the physical well being of its employees in the work place.

2. Information known to Management of substances used in plant operations which may present health hazards to employees in their work assignments, as well as any such information known to Management regarding new substances which may be used in the Terminal, will be made known to the Terminal Safety Committees and to employees who may be exposed to such substances.

3. All new employees and employees assigned to new tasks will receive training prior to their assignments to insure that they may carry out their duties in a safe and efficient manner.

4. The Company will provide first aid training for all employees desireous of participating in such training, such training will be conducted during normal working hours.

5. Such devices as the Company requires to be worn, or such equipment as, in the opinion of the Company, is necessary for the safety and protection of the employees shall be provided by the Company.

6. Safety rules which the Company has established or from time to time may establish for the safety and protection of the employees shall at all times be observed by the employees.

7. The Texaco Safety and Health guidelines issued February 11, 1979 will be utilized in Montreal Terminal's Safety and Health Program.

LETTER OF UNDERSTANDING

The following non-contractual items have been agreed upon.

1. Meal Policy

Subject to Management's Meal Policy issued on May 5, 1980, the following time periods will apply.

When an employee is called in or is required to work overtime and a meal period (breakfast, lunch or supper) falls within the time the employee is at work, he will be entitled to a meal or meal allowance for each meal period that he works, provided that more than 2 hours elapses between punching in and punching out.

Regular Meal Times

	DAY EMPLOYEES	SHIFT EMPLOYEES
Breakfast	6:30 a.m.- 7:00 a.m.	5:30 a.m.- 6:00 a.m.
Lunch	Noon - 12:30 p.m.	Noon - 12:30 p.m.
Regular Supper	5:30 p.m.- 6:00 p.m.	5:30 p.m.- 6:00 p.m.
Midnight Supper	Midnight- 12:30 a.m.	Midnight- 12:30 a.m.

For purpose of administration, laboratory shift employees will be considered day employees for meal times.

2. Safety Footwear

Subject to the Company's Safety Footwear Policy, an allowance of sixty dollars ($60.00) maximum will be provided toward the purchase of one pair of safety shoes per year, or an allowance of $30.00 per pair maximum toward the purchase of two pairs of safety shoes per year.

3. Waiting Period

The one day waiting period under the Company's Accident and Sick Benefit Program will, for employees working a twelve (12) hour shift, be eight (8) hours.

4. Clothing

Helper (Dock) will be supplied with snowmobile suits once a year by the Company.

5. The one day waiting period will be waived on a one year trial basis. If after the one year trial, the average days of absence for the hourly-paid employees is 17.7 days or less, another one year trial will be started. The one year trial will be from June 1st, 1980 to May 31st, 1981. Both parties will meet monthly to review statistics.

MONTREAL TERMINAL

LETTER OF UNDERSTANDING
SEVERANCE PACKAGE

It is hereby agreed between Texaco Canada Inc. (the Company) and the United Oil Workers of Canada, Local 9 (U.O.W.) that:

The Company shall pay severance pay benefits, as stipulated in their letter of February 8, 1984, to any employee securing employment outside the Company or its subsidiaries, and terminating service as of the date of signing of this letter.

Providing that:

1. In order to maintain a proper level of staffing the Company may fill vacancies without regard to current lay-off lists, with personnel from inside or outside the bargaining unit. Such assignments will not be subject to the provisions of Article IX or XI of the labour agreement.

2. It is understood that the Company will endeavour to fill any such vacancy with U.O.W. employees on the lay-off lists. In this regard, the highest job classificiation to which members of the bargaining unit can be promoted before closure is hereby established and agreed to between Terminal Management and U.O.W. Local 9 (attached).

3. No employee within the bargaining unit may be lowered in job classification to accomodate employees from inside or outside the bargaining unit.

4. Employees will waive the right to their severance package unless they give management fourteen (14) days written advice of their intention to leave the employment of the Company.

5. Acceptance of severance benefits involves renunciation of recall rights under the collective agreement.

6. This Letter of Understanding takes precedence and modifies existent clauses of Articles IX and XI of the labour agreement.

Dated at Montreal Quebec this 11th day of April, 1984.

UNITED OIL WORKERS OF CANADA
LOCAL 9

F. HACHEY

D. LEDUC

R. SIMARD

TEXACO CANADA INC.

A. RUTHERFORD

R. LAFLEUR

MONTREAL TERMINAL

LETTER OF AGREEMENT REGARDING SENIORITY

The parties agree as follows: from February 1st, 1984, any reduction of personnel, any lay-off and any awarding of a position which becomes available and which the Company decides to fill shall be effected in accordance with the general seniority (seniority at the refinery (the terminal)) of employees, provided that the employees possess the requisite qualifications.

Thus, for greater certainty, in the event of a reduction of personnel or of a lay-off, the positions which are maintained shall be allocated to employees in accordance with their general seniority, provided that they possess the requisite qualifications.

Notwithstanding the foregoing, the Company and the Union may agree that a position be allocated to an employee in order to permit him to accumulate rights in virtue of the pension plan. Such an agreement must be approved by the members of the bargaining unit actively in the service of the Company whose general seniority is superior to that of the employee in question.

The present Letter of Agreement shall take precedence over the provisions of the Collective Agreement and modifies them accordingly. However, it is subject to the (Lettre d'Entente Relative aux Indemnités de Départ".

In addition, the present Letter of Agreement replaces and annuls, for all purposes, the previous letter of agreement entitled "Lettre d'Entente Relative à l'Ancienneté" signed by the parties on May 8th, 1984.

SIGNED in Montreal, Quebec, this 14th day of June 1984.

UNITED OIL WORKERS OF CANADA,
LOCAL 9

François Hachey

Douglas Perkins

Roger Simard

Jacques Lapierre

TEXACO CANADA INC.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

48330 Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement B ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-2898-09
Date	Signature: 83-06-14	Réception: 83-08-29	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada local 9 35 ave Marien Pointe aux Trembles, QC. H1B 4T8	☐ Déposant Texaco Canada Inc 1425 de la Montagne Montréal, QC. H3G 1Z4

Unité de négociation

- E.V. 10200 est, rue Notre-Dame, Montréal-Est, QC.

- Entente: Modifier article XVIII de la convention collective.

Région	Activité	Affiliation
06-06	3651 (5)	10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

Déposant:
Martineau, Walker Avocats
Att: M. Ronald J. McRobie
Bureau 3400 La Tour de la Bourse
C.P. 242 Place Victoria
Montréal, QC.
H4Z 1E9

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	83-09-26

Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (011)

RECHERCHE

2898-09

'83 AOU 29 11 15

PAR MESSAGER

MEMOIRE

D'ENTENTE

entre

TEXACO CANADA INC.

et les

TRAVAILLEURS UNIS
DU PETROLE DU CANADA

LOCAL 9

ARTICLE 1

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

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

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

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

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

TEXACO CANADA INC.

PAR: _____

_____

_____

TRAVAILLEURS UNIS DU PETROLE DU CANADA, LOCAL 9

PAR: William Wright

_____

_____

'83 AUG 29 10 29

PAR MESSAGER

MEMORANDUM

OF

AGREEMENT

between

TEXACO CANADA INC.

and

UNITED OIL WORKERS
OF CANADA

LOCAL 9

ARTICLE 1

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

> «P. By written agreement of the parties to the present collective agreement, and notwithstanding paragraphs F, G, H and J of this article, any grievance may be submitted to a special arbitration board composed of three chairmen chosen by the parties. The three chairmen shall be assisted by a Company assessor and a Union assessor, who shall participate in the deliberations of the special arbitration board but shall not sign the award.
>
> Notwithstanding article 101.5 of the Labour Code, the special arbitration board shall render its decision within forty-five (45) days from the end of the hearings.
>
> Saving the exceptions set out above, the other paragraphs of the present article shall apply to the special arbitration board mutatis mutandis.»

IN WITNESS WHEREOF, THE PARTIES HAVE SIGNED IN MONTREAL, THIS 10th DAY OF June, 1983.

TEXACO CANADA INC.

PER: _____

_____

_____

UNITED OIL WORKERS OF CANADA, LOCAL 9

PER: William Wright

_____

_____