

No.

2898-07

NOM

Teyaco Canada Ltée



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 02 29 70	7 9 0 4 1 0

IDENTITE

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	T E X A C O Canada Ltée		8 0 1 1 2 3 1	7 9 0 4 1 0 3	3 6 5 1
A2					Employeur
A3	A d r e s s e 8 4 5 Q U E R B E S Q U T R I E M P I N T		A06 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal H 2 V 3 X 2			M 0 2 8 9 8 0 0 7	0 0 0 1 0 0
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	S Y N D I N T T R A V I N D P E T R O L I E R E S		3 6 5 1		
A5	C H I M I Q U E S & A T O M I Q U E S		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Étendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 03	A16 3112	A17 6529	A18 063	A19 4	A20 08	A21 00	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (premiers) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaires) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus. synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un etab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. etab. plus. synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég-Locale éducation 11 Rég-Locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT COI 03 FAT COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 052 Montréal-Sud 053 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

R06.06
6089 (8)

2898-07
100

MINISTÈRE DU
TRAVAIL.

JUN 13 11 46 AM '79

DIRECTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

CONVENTION

Entre

TEXACO CANADA INC.

Et

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DES INDUSTRIES PÉTROLIÈRE, CHIMIQUE ET
ATOMIQUE

LOCAL 9-700

Montréal
Dépôt de vrac
N° 289

1979 - 1981

POSTE

'79 AVR 10 11:11

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
I	Reconnaissance Officielle	1
II	Fonctions De La Direction	2
III	Non-Discrimination	2
IV	Retenue Des Cotisations De Membre Du Syndicat	3
V	Griefs	3
VI	Grèves Ou Lockout	5
VII	Ancienneté	6
VIII	Salaires	8
IX	Heures De Travail	10
X	Heures Supplémentaires de Travail	10
XI	Jours De Fête	11
XII	Vacances Payées	12
XIII	Vêtements de Travail	13
XIV	Examens Médicaux	14
XV	Sécurité Et Santé	15
XVI	Divers	15
XVII	Avis Relatifs A La Convention	19
XVIII	La Compagnie En Conformité Avec La Loi	19
XIX	Validité	19
XX	Renouvellement Et Terminaison	20

Annexe "A"

Annexe "B"

Annexe "C"

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue dans la Cité de Montréal ce 3^e ième
jour AVRIL, 1979.

ENTRE:

TEXACO CANADA INC.

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

"la Compagnie"

LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES
PÉTROLIÈRE CHIMIQUE ET ATOMIQUE,
LOCAL 9-700

concernant les employés payés à l'heure
aux locaux de la Compagnie situés sur l'avenue
Querbes, ci-après appelé

"le Syndicat"

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

ARTICLE I
RECONNAISSANCE OFFICIELLE

1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat
International des Travailleurs des Industries
Pétrolière Chimique et Atomique, Local 9-700,
qui a été approuvé par la Commission des
Relations Ouvrières de la Province de Québec,
comme le seul agent collectif. Pour les
employés concernés dans la décision de la
Commission des Relations Ouvrières en date du
24 mai 1962.

1.02 La Compagnie rencontrera le Comité du
Local 9-700 dûment élu, composé de pas plus de
4 membres, pourvu que les membres de ce
Comité soient des employés de la Compagnie
payés à l'heure, autres que des employés
stagiaires, dans le but de négocier au sujet des
taux de salaires, heures de travail, et autres
conditions de travail. Le Comité pourra être
accompagné à ces rencontres par un
Représentant International du Syndicat.

ARTICLE II
FONCTIONS DE LA DIRECTION

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

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

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

ARTICLE III
NON-DISCRIMINATION

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

ARTICLE IV
RETENUE DES COTISATIONS DE MEMBRE
DU SYNDICAT

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

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

ARTICLE V
GRIEFS

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

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

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

5.04 Dans l'intervalle de cinq (5) jours ouvrables, l'employé accompagné, s'il le désire, de son délégué ou en son absence par un membre du Comité du Syndicat, présentera le grief par écrit, donnant tous les faits et renseignements pertinents, au Directeur de zone. Le Directeur de zone donnera sa décision par écrit dans l'intervalle de cinq (5) jours ouvrables.

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

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

5.07 Aucune plainte ne sera étudiée à moins qu'elle n'ait été présentée au supérieur immédiat dans l'intervalle de (15) jours suivant l'incident causant la plainte et toute plainte émanant d'un congédiement ne sera non plus soumise à l'étude à moins qu'elle ne soit présentée par écrit au Directeur de zone dans l'intervalle de cinq (5) jours ouvrables après le congédiement.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE VI GRÈVES OU LOCKOUT

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

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

ARTICLE VII
ANCIENNETÉ

7.01 Après qu'un employé a été au service de la Compagnie durant une période de pas moins de 180 jours accumulés en années consécutives, un tel employé aura droit de paraître sur la liste d'ancienneté du département dans lequel il est alors employé, et l'ordre de préséance dans lequel ces noms apparaîtront sur cette liste sera conforme aux dates respectives auxquelles ces employés ont été embauchés. La Compagnie maintiendra et affichera des listes d'ancienneté dans chaque département et en fournira des copies semi-annuellement au Local.

7.02 Pour l'administration de l'ancienneté chaque employé sera considéré comme ayant été qualifié pour le département et la classification où il a été employé régulièrement à compter du 24 mai 1962, et dans le cas des employés saisonniers, la durée de service de ceux à l'emploi de la compagnie à compter du 24 mai 1962 sera calculée à compter de la date à laquelle ils ont été embauchés la dernière fois durant l'année 1962.

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

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

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

paragraphe 7.03 de cet Article VII.

7.06 Dans les cas de réductions de personnel à l'intérieur d'un département, un employé aura droit à un poste dans la classification immédiatement inférieure et aura la préséance sur les employés dans cette classification immédiatement inférieure sans qu'il soit tenu compte de l'ancienneté dans ce département. Les réductions de personnel d'un département seront basées sur l'ancienneté dans le département.

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

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

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

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

(b) L'employé sera appelé par téléphone, et, s'il ne peut être atteint, sera avisé par lettre recommandée de réintégrer son poste après une mise à pied et il lui sera alloué cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter. A défaut de se présenter à son travail dans l'intervalle de cette

période de temps, à moins qu'il y ait circonstances atténuantes, il en résultera une perte d'ancienneté. Il est au devoir de l'employé d'aviser l'Employeur de tout changement d'adresse. La Compagnie, à sa discrétion, pourra pourvoir temporairement les postes vacants jusqu'à ce qu'un employé éligible se présente à son travail tel que mentionné plus haut.

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

ARTICLE VIII
SALAIRES

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

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

(a) Entre la période de 4:00 p.m. et 12:00 minuit -

1^{er} janvier 1979 - 27¢/heure
1^{er} janvier 1980 - 29¢/heure

(b) Entre la période de 12:00 minuit et 7:00 a.m.

1^{er} janvier 1979 - 49¢/heure
1^{er} janvier 1980 - 53¢/heure

Cette Prime d'Equipe ne fera pas partie du taux de base du salaire et ne sera pas incluse dans le calcul de la paie de vacances, ni dans les contributions aux plans de bénéfices des employés, et ne sera sujette à aucune prime pour heures supplémentaires.

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

8.04 Lorsque, sous le programme "D'examens physiques périodiques" de la compagnie, un employé est requis d'aller passer un examen médical, et ce durant son temps libre, il sera payé pour deux (2) heures de travail au taux régulier.

8.05 Il est convenu que si de nouvelles classifications du travail sont établies pendant la durée de cette convention, qui ne sont pas comprises à l'Annexe "A" à cette convention, le taux des salaires et le classement du travail dans ces nouvelles classifications seront négociés entre la Compagnie et l'Union. La Compagnie pourra mettre en vigueur un taux temporaire durant les négociations sur le taux à établir, mais dès que le taux aura été établi, il sera rétroactif à la date de l'établissement de la nouvelle classification du travail.

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

ARTICLE IX
HEURES DE TRAVAIL

9.01 La semaine de travail établie consistera en sept jours consécutifs commençant à 7:00 A.M. le lundi de chaque semaine.

9.02 La semaine régulière de travail n'excédera pas quarante (40) heures, comprenant cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun. Il sera permis à ces employés de prendre une période d'une (1) heure pour un repas sur leur propre temps, à un temps convenable aux opérations de la Compagnie, pas plus tôt que trois (3) heures ni plus tard que cinq (5) après l'heure cédulée pour le commencement de la journée régulière de travail.

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

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

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

ARTICLE X

HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE XI

JOURS DE FÊTE

11.01 Un employé de la Compagnie, ayant trente jours de service recevra sa paye régulière pour les dix (10) jours de fête suivants, pourvu que l'employé soit à son travail le jour cédulé précédant le jour de fête et qu'il travaille aussi le jour cédulé suivant le jour de fête à moins que cette absence n'ait été excusée.

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

Un dixième congé sera observé comme suit:

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

11.02 La paye pour Jours de Fête et la paye pour travail exécuté seront traitées comme item de paiement séparés. Par conséquent, si un employé est demandé pour travailler n'importe lequel des dix Jours de Fête susmentionnés, il recevra en plus de la paye pour Jours de Fête, une paye au taux régulier plus trois-quarts du taux régulier pour les heures de travail exécuté.

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

ARTICLE XII

VACANCIÉS PAYÉES

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

- (a) Deux semaines de vacances après une année continue au service de la Compagnie, et annuellement par la suite.
- (b) Trois semaines de vacances durant l'année civile au cours de laquelle l'employé atteint sa troisième année de service continu avec la Compagnie, et annuellement par la suite.

- (c) Quatre semaines de vacances durant l'année civile au cours de laquelle l'employé atteint sa dixième année de service continu avec la Compagnie, et annuellement par la suite.
- (d) Cinq semaines de vacances durant l'année civile au cours de laquelle l'employé atteint sa vingtième année de service continu avec la Compagnie, et annuellement par la suite.

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

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

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

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

ARTICLE XIII

VÊTEMENTS DE TRAVAIL

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

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

que des articles de remplacement soient fournis.

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

13.04 Des couvre-tout seront fournis aux employés qui font des nettoyages, et aux chauffeurs de camions d'huile lourde (Bunker).

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

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

ARTICLE XIV

EXAMENS MÉDICAUX

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

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

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

ARTICLE XV

SÉCURITÉ ET SANTÉ

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

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

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

ARTICLE XVI DIVERS

16.01 Tous les employés conviennent de se montrer courtois envers les clients de la Compagnie et aussi d'avoir la courtoisie de la route lorsqu'ils ont la charge des véhicules de la Compagnie sur les voies publiques.

Il est convenu qu'aucune boisson alcoolique ou spiritueuse ne sera apportée ou consommée dans les locaux de la Compagnie et qu'aucune de ces boissons alcooliques ou spiritueuses ne sera portée ou consommée dans tout véhicule appartenant à la Compagnie, ou durant les heures de travail.

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

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

16.04 Sur demande écrite du Syndicat, et lorsque les opérations le permettraient, des absences n'excédant pas un total de 30 jours de toute année du calendrier civil pourront être accordées à un employé afin de lui permettre d'assister aux congrès ou conférences en qualité de représentant du Syndicat. Les droits et avantages de l'employé ne seront pas affectés mais l'employé ne sera pas payé pour le temps perdu durant cette absence. Seulement un employé à la fois pourra s'absenter.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16.15 Des assemblées de groupes d'employés compris dans les classifications de cette convention peuvent être tenues de temps à autre à la discrétion de la Compagnie, dans le but d'acquérir des connaissances utiles et d'améliorer

l'efficacité des opérations. La présence à ces assemblées sera volontaire et non sujette aux Articles IX et X de cette convention.

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

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

16.18 Un employé qui est appelé à travailler plus de 2 heures après ses heures régulières de travail, aura droit, soit à un repas convenable ou \$3.50, en argent, le choix étant déterminé par la Compagnie.

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

16.20 Les mécaniciens préposés aux véhicules reçoivent, pour les outils achetés, une indemnité annuelle maximum de soixante-quinze dollars (\$75.00), à condition qu'ils

- (a) aient besoin de ces outils pour effectuer leur travail;
- (b) présentent des reçus attestant qu'ils les ont achetés;
- (c) conservent les reçus et les présentent, pour remboursement, à la fin de l'année civile.
- (d) Le total des reçus leur sera alors remboursé, jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (\$75.00).

ARTICLE XVII
AVIS RELATIFS A LA CONVENTION

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

Directeur de zone
TEXACO CANADA INC.
845 avenue Querbes
Montréal, Québec H2V 3X2.

et adressée dans le cas du Syndicat à:

Secrétaire-trésorier
Le Syndicat International des Travailleurs
des Industries Pétrolière, Chimique
et Atomique
Local No. 9-700
6000 Boulevard Métropolitain est
Chambre 122
St. Léonard, Montréal, Qué. H1S 1B1.

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

ARTICLE XVIII

LA COMPAGNIE EN CONFORMITÉ AVEC
LA LOI

18.01 Malgré les dispositions contenues dans cette convention, la Compagnie se conformera en tout temps à toute et toutes les lois, règlements et ordonnances Fédérales et Provinciales se rapportant aux questions énoncées aux présentes, et une telle conformité de la Compagnie sera jugée comme exécution et non violation de cette convention.

ARTICLE XIX
VALIDITÉ

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

ARTICLE XX
RENOUVELLEMENT ET TERMINAISON

20.01 Cette convention deviendra en vigueur du 1^{er} janvier 1979 et demeurera en force jusqu'au 31 décembre 1980.

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

20.03 La présente convention collective révoque celle en vigueur couvrant la période du 26 avril 1977 au 31 décembre 1979.

APPROVED AS TO
FORM
Description
TERMS

Exécuté à Montréal, ce 3^e jour de AVRIL 1979.

TEXACO CANADA INC.

[Signature] [Signature]
[Signature] [Signature]
Témoins: [Signature]

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES PÉTROLIÈRE, CHIMIQUE ET ATOMIQUE LOCAL N° 9-700

[Signature]
[Signature]
[Signature]
Témoins: [Signature]
[Signature]
Représentant international

DÉPARTEMENT DES
GARAGES

Classe I	8.39	9.02
Classe II	7.56	8.13
Classe III	6.77	7.28
Aide	5.18	5.57

ANNEXE "B"
CAMIONNEURS D'HUILE
PLAN DE BONIS D'ENCOURAGEMENT

Les camionneurs d'huile, entre la période du 1er octobre au 30 avril, seront payés sur la base des taux horaires indiqués dans la cédule des Classifications de Travail et de l'échelle des Salaires, Annexe "A" à cette Convention, ou à un taux basé sur le gallonage lorsque le montant excède le paiement au taux horaire en rapport au total des heures de travail de toute journée. Pour être éligible au plan de bonis d'encouragement, un camionneur d'huile devra travailler les 8 heures cédulées, autrement il sera payé sur la base de taux horaire pour les heures travaillées.

Les taux suivants par gallon d'huile livrée s'appliqueront:

Rétroactivement au	
1 ^{er} janvier 1979 à	
ceux qui seront à	
l'emploi de la	
Compagnie le	En vigueur le
<u>3 Avril 1979</u>	<u>1^{er} janvier 1980</u>

POUR TRAVAIL ACCOMPLI
DURANT LES JOURNÉES
RÉGULIÈRES CÉDULÉES

L'huile à poêle et
l'huile légère à
fournaise sur livraisons
jusqu'à 1000
gallons

\$1.25 par 100 gal. \$1.34 par 100 gal.

sur livraisons de
1000 gallons ou
plus

\$1.06 par 100 gal. \$1.14 par 100 gal.

Les huiles
industrielle légère,
industrielle médium
et numéro 4

\$1.25 par 100 gal. \$1.34 par 100 gal.

Des chargements de
4,000 gallons pour
livraison dans la région
métropolitaine*

\$1.06 par 100 gal. \$1.14 par 100 gal.

POUR TRAVAIL ACCOMPLI
LES 6^e & 7^e JOUR D'UNE
SEMAINE DE TRAVAIL
CEDULLE

	<u>En vigueur le</u> <u>1^{er} janvier 1979</u>	<u>En vigueur le</u> <u>1^{er} janvier 1980</u>
L'huile à poêle et l'huile légère à fournaise sur livraisons jusqu'à 1000 gallons	\$2.18 par 100 gal.	\$2.34 par 100 gal.
sur livraisons de 1000 gallons ou plus	1.86 par 100 gal.	2.00 par 100 gal.
Les huiles industrielle légère, industrielle médium et numéro 4	2.18 par 100 gal.	2.34 par 100 gal.
Des chargements de 4,000 gallons pour livraison dans la région métropolitaine*	1.86 par 100 gal.	2.00 par 100 gal.

La période du 1^{er} octobre - 30 avril pourra être
modifiée à la discrétion de la Direction si les conditions
de livraison l'exigent.

(* Aux fins de la présente convention, la région métropolitaine
comprend l'Ile de Montréal bornée à l'ouest par la Ville de
Dorval, Ville St-Laurent et la Ville de Montréal.)

ANNEXE "C"
PLAN DE BONIS D'ENCOURAGEMENT
POUR LE PERSONNEL DU SERVICE
DE REPARATION DES BRÛLEURS

Les préposés au Service des brûleurs à l'huile seront payés sur la base des taux horaires indiqués dans la Cédule des Classifications du Travail et de l'échelle des Salaires, Annexe "A" à cette convention ou à un taux pour visites de service lorsque le montant excède le paiement au taux horaire en rapport au total des heures de travail de toute journée.

Le cédule suivante s'appliquera:

En vigueur le 1er
 janvier 1979 à ceux
 qui seront à l'emploi
 de la Compagnie
3 AVRIL 1979 En vigueur le
 1er janvier 1980

	<u>Service</u>	<u>Nettoyages</u>	<u>Service</u>	<u>Nettoyages</u>
Classe I	\$8.44	\$11.31	\$9.07	\$12.16
Classe II	8.44	11.31	9.07	12.16
Classe III	7.70	10.31	8.28	11.08
Classe IV	7.14	9.50	7.68	10.21
Classe V	6.77	8.76	7.28	9.42

Nettoyage sur une Base Commerciale - Préposés au Service
Classe II

En vigueur le 1er
 janvier 1979 à ceux
 qui seront à l'emploi
 de la Compagnie le
3 AVRIL 1979 En vigueur le
 1er janvier 1980

CAPACITÉ DE L'APPAREIL

4.00 gallons à l'heure	\$21.73	\$23.36
de 4.00 à 10.00 gallons à l'heure	30.84	33.15
de 10.00 à 15.00 gallons à l'heure	37.26	40.05

En ce qui concerne l'exécution de ce Plan, il a été convenu des dispositions suivantes. Que toutes les visites de service et mises au point des brûleurs et nettoyages de fournaies devront être effectués selon les méthodes de travail de la Compagnie, et que ce travail portera une garantie de trente (30) jours dans le cas de visites de service et une garantie de quatre-vingt-dix (90) jours pour mises au point de brûleurs et nettoyages de fournaies.