

No.

5793-13

NOM

Societe d'Exploitation Lites-Canada

- 3.- L'article 2 est modifié par l'addition du mot "Entrepôt" après le mot "Vrac", l'addition du no. "1412" entre les nos. "1410/1484", la substitution des mots "leurs assistants" au lieu des mots "ses assistants" et l'élimination du mot "Équipe".
- 4.- L'article 6.01 est remplacé par le suivant: "Le SYNDICAT reconnaît le bien fondé de la discipline et des règlements et s'engage à en promouvoir le respect."
- 5.- L'article 6.02 est remplacé par le suivant: "Le SYNDICAT s'engage à faire connaître à ses membres le contenu de la présente convention."
- 6.- L'article 6.03 est remplacé par le suivant: "Le SYNDICAT accorde son appui à toute initiative raisonnable de la COMPAGNIE visant à accroître la compétence et le rendement des employés visés."
- 7.- L'article 6.04 est remplacé par le suivant: "Le SYNDICAT sera autorisé à afficher à leur tableau d'affiches les avis concernant les réunions du SYNDICAT. Toutes autres publications devront être soumises au Directeur de Dépôt et ne pourront être affichées dans les locaux de la COMPAGNIE que nanties de sa permission."
- 8.- Le nouvel article 7.05 suivant est ajouté: " La COMPAGNIE consent à rémunérer les représentants du SYNDICAT au taux régulier pour toute perte de salaire régulier encourue à cause de la négociation de cette convention ou lors d'une rencontre à l'arbitrage. Si un membre du Comité de négociation est cédulé pour travailler le quart de nuit précédant immédiatement ou suivant immédiatement la réunion avec la COMPAGNIE, il pourra lui être accordé un congé avec paye à son taux régulier couvrant la nuit précédant immédiatement ou la nuit suivant immédiatement la réunion."
- 9.- L'article 8 est modifié par l'élimination du numéro "8.01".

- 10.- L'article 9.01 est modifié par la substitution des mots "de deux semaines minimum." au lieu des mots "d'une semaine minimum".
- 11.- L'article 9.04 est remplacé par le suivant: "Congés dans les Cas de Deuil: L'employé ayant complété trois mois de service et qui perd un proche parent, (i.e. père, mère, frère, soeur, grands-parents, épouse, beaux-parents, enfants de l'employé et son épouse, petits-enfants, grands-parents de son épouse) aura droit à un maximum de trois (3) jours de congé payés à son taux régulier en vigueur au moment de ce décès, le tout à la discrétion du Directeur de Dépôt ou de son représentant désigné. De plus, il aura droit à une (1) journée pour assister aux funérailles d'un beau-frère ou d'une belle-soeur aussi à la discrétion du Directeur de Dépôt ou de son représentant désigné."
- 12.- L'entête de l'article 10 est remplacé par le suivant:
"Allocations pour Repas et Dérangement (Call-In)".
- 13.- L'article 10 est remplacé par les deux articles 10.01 et 10.02 suivants:
- 10.01 "La COMPAGNIE paiera une allocation-repas de \$5.75 à compter de la ratification de cette convention, pour un repas après deux (2) heures de travail en surplus du quart régulier (minimum huit (8) heures) et à toutes les autres quatre (4) heures additionnelles de ce même travail continu. Cette allocation-repas sera augmentée à \$6.50 à partir du 1er avril 1983."
- 10.02 "Lorsqu'un employé est appelé au travail en dehors de ses heures de travail cédulées, il recevra une allocation-dérangement de \$5.00 à compter de la ratification de cette convention pour le dérangement, et après quatre (4) heures de travail continu, il recevra aussi une allocation-repas dont la valeur est définie à l'article 10.01 précédent. L'allocation-dérangement sera augmentée à \$5.50 à partir du 1er avril 1983."

- 14.- L'article 11 est remplacé par le suivant: "La COMPAGNIE fournira des pièces d'uniformes et/ou de vêtements de travail aux employés régis par la présente convention en quantité et qualité conforme à l'annexe "B".
- 15.- L'article 12.01 (a-c) est modifié par la substitution des mots "au taux double" au lieu des mots "au taux d'une fois et trois quarts" en 12.01 (c), la substitution des mots "6 jours" au lieu de "7 jours" en 12.01 a) et l'élimination du 12.01 b) 1).
- 16.- L'article 12.02 est modifié par l'élimination du mot "cédulé".
- 17.- L'article 12.03 est modifié par l'addition des mots "et pour les employés sans assignation".
- 18.- L'article 12.05 est modifié par l'addition de la clause suivante:- "Si, selon la COMPAGNIE le nombre d'employés requis est jugé insuffisant, ils seront tenus de se présenter au travail dans l'ordre inverse de leur ancienneté, compte tenu de leur cédule de travail".
- 19.- L'article 12.06 est modifié par l'élimination du titre et substitution des mots "au taux double" au lieu des mots "au taux d'une fois et trois quarts".
- 20.- L'article 12.07 est remplacé par le suivant: "La COMPAGNIE s'engage à distribuer le travail supplémentaire aussi impartialement et équitablement que possible entre les employés concernés, sans autres coûts additionnels. Un record des heures de travail supplémentaire sera maintenu, et affiché".
- 21.- L'article 13.01 est remplacé par le suivant: "Tout grief émanant légitimement de cette convention devra être traité et réglé selon les procédures suivantes:-

- W/BT.* * " être tenu de payer les heures travaillées par un employé, une deuxième fois, à un autre employé. "
- W/BT.* ▲ " La Compagnie établira la méthode d'affichage de ces heures en collaboration avec le Syndicat "

21.- (suite)

13.01 (suite)

ÉTAPE No. 1:

"Sujet aux dispositions de l'article 13.03 ci-dessous, tout employé se sentant lésé, accompagné du représentant du SYNDICAT, présentera verbalement ou par écrit son grief au Directeur - Adjoint du Dépôt ou Garage ou leur représentant et discutera son grief. Si présenté par écrit, le grief devra contenir tous les faits allégués et indiquer le remède ou action demandé. Ce dernier fera connaître sa décision à l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite discussion si le grief a été présenté verbalement, ou dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation du grief écrit."

ÉTAPE No. 2:

"Si dans les cinq (5) jours ouvrables mentionnés dans "ÉTAPE No. 1" l'employé et le Directeur -Adjoint ne peuvent pas atteindre un règlement satisfaisant, l'employé peut soumettre son grief écrit en duplicata (sur une formule fournie par le SYNDICAT et approuvée par la COMPAGNIE) au Directeur du Dépôt ou Directeur du Garage ou leur représentant. Le grief devra contenir tous les faits allégués par l'employé et indiquer le remède ou action demandée. Le Directeur devra donner sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief."

ÉTAPE No. 3:

"Si dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief mentionné dans "ÉTAPE No. 2" l'employé n'a pas reçu une réponse satisfaisante, le grief écrit pourra être soumis au Directeur Régional des Dépôts ou son représentant. Le Directeur Régional des Dépôts devra donner sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission du grief. Si le grief n'est pas réglé dans les quinze (15) jours ouvrables mentionnés, le SYNDICAT pourra dans un délai ne dépassant pas les quinze (15) jours ouvrables suivants, référer le grief à l'arbitrage tel que prévu à l'article 13.08 de la présente convention."

- 22.- L'article 13.04 est modifié par la substitution des mots "ÉTAPE No. 3" au lieu des mots "ÉTAPE No. 4".
- 23.- L'article 13.07 est modifié par la substitution des mots "aux fins des procédures des griefs" au lieu des mots "aux fins de la convention".
- 24.- L'article 13.10 est remplacé par le suivant: "Le Conseil d'Arbitrage sera composé d'une personne désignée par la COMPAGNIE et une personne désignée par le SYNDICAT, plus une troisième personne choisie d'un commun accord par les deux arbitres désignés et qui agira comme président du Conseil".
- 25.- L'article 13.11 est remplacé par le suivant: "Si les deux arbitres mentionnés ne peuvent s'entendre dans un délai de dix (10) jours de calendrier sur le choix d'une troisième personne, ils s'adresseront au Ministre du Travail du Québec pour désigner une personne qui agira comme président du Conseil".
- 26.- L'article 13.12 est remplacé par le suivant: "Le Conseil d'Arbitrage devra tenir ses séances et rendre sa décision aussitôt que possible après sa nomination".
- 27.- L'article 14.01 est remplacé par le suivant: "Les stipulations concernant l'ancienneté sont convenues entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT pour donner aux employés une juste mesure de sécurité d'emploi et de chance de promotion aux postes régis par la présente convention. Ils traitent de trois catégories d'employés comme suit:-"
- a) "Employés permanents" régis par la présente convention qui remplissent des postes à caractère permanent. Sujet aux dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera déterminée par la durée du service permanent continu d'un employé au sein de la COMPAGNIE dans un des postes régis par cette convention au Dépôt de Vrac, Entrepôt, et Garage de Montréal."

27.- (suite)

14.01 (suite)

- b) "Employés en probation" régis par la présente convention qui sont des nouveaux employés embauchés afin de remplir des postes ~~vacants à caractère permanent~~ mais qui n'ont pas prouvé encore leur compétence à la satisfaction de la COMPAGNIE.

Un employé sera considéré comme étant en probation jusqu'à ce qu'il ait complété six (6) mois consécutifs de travail permanent après lesquels, son nom sera inscrit sur la liste d'ancienneté, et son ancienneté sera rétroactive à la date de son dernier embauchage permanent. Aucun grief ne peut être soulevé du fait de la cessation de son emploi ou de sa mise à pied durant ladite période de six (6) mois."

- c) "Employés saisonniers", régis par la présente convention qui peuvent être embauchés pour remplir des postes vacants à caractère saisonnier, et qui peuvent par conséquent être ré-engagés aux mêmes postes après mise-à-pieds temporaires.

Un employé saisonnier sera traité comme un employé en probation pour fins d'ancienneté sauf que la période d'attente sera de 180 jours cumulatifs s'étendant sur une ou plusieurs saisons consécutives, au lieu de six (6) mois consécutifs de travail permanent."

28.- L'article 14.02 est remplacé par le suivant: "Les employés temporaires qui peuvent être embauchés afin de remplir un poste vacant à caractère temporaire causé par les conditions temporaires, tel que, mais non limité aux absences de longue maladie, surplus temporaire du travail, ou absences de vacances des employés, ne sont pas régis par la présente convention, et n'accumulent aucune ancienneté".

MB/BT.

* permanents, qui ^{sont} ~~sont~~ vacants,

- 29.- Le nouvel article 14.04 f) suivant est ajouté: "L'employé est absent pour incapacité ou maladie pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs, si tel employé a déjà accumulé plus de six mois mais moins d'un an de service continu. Cette période de douze mois consécutifs sera toutefois augmentée d'un mois additionnel pour chaque année additionnelle ou partie d'année de service continu jusqu'à un maximum de deux ans; à l'expiration de ces deux ans, l'employé perdra tous ses droits d'ancienneté".
- 30.- L'article 14.05 a) est remplacé par le suivant: "Dans le cas de mises à pied, dues à des restrictions d'opération ou un manque de travail les employés temporaires, les employés saisonniers et les employés en probation seront mis-à-pied dans cet ordre les premiers. En ce qui concerne les employés ayant acquis de l'ancienneté, ils seront mis à pied dans l'ordre inverse à celui de leur ancienneté dans la mesure où les employés restants possèdent les capacités et les qualifications requises pour effectuer le travail disponible".
- 31.- L'article 14.07 est remplacé par le suivant: "Les notifications des postes régis par la présente convention qui deviennent vacants et que la COMPAGNIE désire combler, seront affichées par la COMPAGNIE et le resteront pendant un minimum de sept (7) jours de calendrier. Les employés poseront leur candidature par écrit, et le nom de l'employé choisi sera affiché dans les sept (7) jours suivant la date limite indiquée sur la notification de poste vacant le tout sujet aux dispositions de l'article 14.06 (a)".
- 32.- L'article 14.08 est modifié par l'addition des mots "et une copie de l'avis sera transmise au SYNDICAT" après le mot "comblé".
- 33.- L'article 14.09 a) ~~est~~ est enlevé; les paragraphes b) et c) du dit article 14.09 sont renommés a) et b) respectivement. De plus la mention "(Voir paragraphe A)" dudit paragraphe b) précédent est enlevé.

MD
BT

- 34 ~~35~~.- L'article 14.10 est remplacé par le suivant: "Si un employé accepte une promotion ou un transfert en dehors des postes régis par la présente convention, il conservera ses droits d'ancienneté acquis pendant une période de douze (12) mois à compter de sa date de transfert ou promotion. S'il revient dans sa fonction originale régie par la convention dans les dits douze (12) mois, il conservera ses droits d'ancienneté acquis précédemment. S'il revient à un poste régi par la convention après lesdits douze (12) mois, il perdra cette ancienneté originale et recommencera à accumuler une nouvelle ancienneté à partir de la date de son retour".
- 35 ~~34~~.- L'article 14.11 est remplacé par le suivant: "Un employé transféré d'un poste permanent à un autre, qui sont régis par cette convention, à la suite de l'application des articles 14.07 et 14.08 précédents, conservera l'ancienneté acquise dans son poste original", ~~et y a~~
~~une exception selon ledit article 14.07"~~
- 36 ~~35~~.- L'article 14.12 est remplacé par le suivant: "Sans égard aux dispositions du présent article 14 la durée ou le choix des vacances sera basé sur le service continu total de l'employé aux postes permanents, depuis son premier embauche permanent dans la COMPAGNIE".
- 37 ~~36~~.- L'article 15.01 est modifié par l'addition du "le lendemain du Jour de l'An".
- 38 ~~37~~.- L'article 15.04 a) est remplacé par le suivant: "Si un employé doit travailler pendant les congés statutaires, ou une portion de ces mêmes congés, il sera rémunéré à temps double pour le travail ainsi effectué en plus de sa paie de congé".

- 39 ~~38~~.- L'article 16.04 est remplacé par le suivant: "Au temps de renouvellement de la convention collective, la COMPAGNIE accordera aux membres du Comité de Négociation une moyenne de trois jours de congé avec paie par membre du Comité jusqu'au maximum global de 15 jours de congé, pour l'ensemble des membres du Comité.

Ces jours seront alloués à la discrétion du Directeur du Dépôt et/ou du Garage ou leur représentant désigné et seulement ceux parmi les personnes mentionnées ci-haut qui seront cédulées les jours alloués y auront droit. Ceux qui ne seront pas cédulés n'auront pas droit à une rémunération ou à une remise de temps."

- 40 ~~39~~.- L'article 17.02 est modifié par la substitution des mots "ÉTAPE No. 3" au lieu des mots "ÉTAPE No. 4".

- 41 ~~40~~.- L'article 18.01 est modifié par l'addition de la phrase suivante, à la suite du mot "observés":- "De plus, tous les employés doivent porter au travail, les chaussures (souliers ou bottines) de sécurité approuvées par ACNOR - Association canadienne de normalisation."

- 42 ~~41~~.- L'article 18.03 est remplacé par le suivant: "La COMPAGNIE et le SYNDICAT conviennent à mettre sur pied un Comité de Santé et Sécurité au Travail composé de quatre (4) personnes dont deux (2) représentants des employés nommés par le SYNDICAT, et deux (2) représentants de la Direction. Le Comité aura pour rôle de déterminer les moyens nécessaires pour améliorer la sécurité et sauvegarder la santé de tous les employés au travail".

- 43 ~~42~~.- L'article 19.01 est remplacé par le suivant:

- a) "Les vacances sont calculées sur une période de douze (12) mois s'étendant du 1er janvier au 31 décembre".

43 ~~42~~- (suite)

19.01 (suite)

b) "Des vacances annuelles avec solde seront accordées durant les 12 mois de l'année commençant le 1er janvier selon la cédule suivante:-

3 semaines pour les employés avec moins de dix (10) ans de service continu complétés durant l'année de vacances.

4 semaines pour les employés avec de dix (10) à dix-neuf (19) ans de service continu complétés durant l'année de vacances.

5 semaines pour les employés avec de vingt (20) à vingt-quatre (24) ans de service continu complétés durant l'année de vacances.

6 semaines pour les employés avec vingt-cinq (25) ans ou plus de service continu complétés durant l'année de vacances."

44 ~~43~~- L'article 19.02 est remplacé par le suivant: "Si un jour férié, compris dans la présente convention est observé par la COMPAGNIE, et qu'il tombe pendant les vacances d'un employé, ce congé ne sera pas considéré comme faisant partie des vacances dudit employé et la COMPAGNIE accordera, si possible, un jour additionnel de vacances à une date convenable à la COMPAGNIE et à l'employé. S'il est impossible d'accorder cette journée de vacances à une date convenable à la fois à la COMPAGNIE et à l'employé, une journée supplémentaire sera payée à temps régulier".

45 ~~44~~- L'article 19.03 est remplacé par le suivant: "Un employé qui quitte la COMPAGNIE avant d'avoir pris les vacances accumulées auxquelles il a droit au moment de quitter sera payé l'équivalent en solde en lieu et place".

46 ~~45~~.- L'article 20 est modifié par l'élimination du numéro "20.01".

47 ~~46~~.- L'article 21 est modifié par l'addition suivante:- "De plus, la COMPAGNIE, à sa discrétion, essaiera lorsque possible et au besoin de prêter au SYNDICAT un espace privé pour consultation".

48 ~~47~~.- L'article 22.01 a) est modifié par la substitution de l'année "1984" au lieu de l'année "1982" et la substitution des mots "deux ans" au lieu des mots "trois ans", et l'article 22.01 b) est remplacé par le suivant:

b) "Les taux de salaire en vigueur lors de la signature de la présente convention sont ceux qui apparaissent à l'Annexe "A" de cette convention. Cependant, il est convenu que chacune des parties peut entre le 1er janvier et le 31 janvier 1983 demander par écrit le changement des taux de salaire indiqués à l'Annexe "A" de cette convention. Si cet avis est donné, les parties devront se rencontrer dans les dix (10) jours suivant sa réception afin de négocier les salaires de base seulement."

Les articles 2, 3, 4, 5 de l'ANNEXE "A" deviennent les articles 2, 3, 4, 5 de l'ANNEXE "A" de la présente convention.

49 ~~48~~.- L'APPENDICE "A" est remplacé par le suivant:

L'ANNEXE "A"

A. Les classifications et échelles des salaires mensuels à la signature de cette convention sont les suivants:-

	Avant 6 mois	Après 6 mois	Après 12 mois
Camionneur	2059	2130	2281
Contrôleur du chargement	2059	2130	2210
Entreposeur	1952	2020	2088
Entreposeur-Matériel	1952	2020	2088
Ouvrier Auxiliaire	1696	1754	1815
Mécanicien "A"	2151	2220	2320
Mécanicien "B"	1967	2042	2144
Préposé au service	1777	1855	1939

B. En plus des salaires précités, les employés recevront les primes suivantes pour le travail d'équipe:-

- 1) Cinquante quatre sous (0.54\$) par heure de travail effectuée entre 1600 h et 2400 h, à condition que le quart commence après 1100h.
- 2) Quatre-vingt quinze sous (0.95\$) par heure de travail effectuée entre 0001 h et 0800 h, à condition que le quart commence avant 0600 h.

C. Ces primes pour le travail d'équipe ne font pas partie du salaire de base ou des bénéfices marginaux. Elles sont cependant applicables aux semaines de vacances sans faire partie intégrante de la paye de vacances. Ces primes ne seront calculées qu'à temps simple et seront ajoutées à la paye de temps supplémentaire.

Les articles D, E, F, G de l'APPENDICE "A" deviennent les articles D, E, F, G de l'ANNEXE "A" et ne sont pas modifiés.

50.49.- L'APPENDICE "B" est remplacé par le suivant:

L'ANNEXE "B"

Camionneurs, Contrôleurs du Chargement
Entreposeurs, Entrepouseur-Matériel
Ouvriers Auxiliaires

Par année	1 casquette d'été et 1 casquette de ski 1 coupe-vent d'hiver et 1 coupe-vent d'été 2 pantalons d'hiver et 2 pantalons d'été 3 chemises d'hiver et 1 cravate 3 chemises d'été de type "T-shirt"
Par 2 ans	1 chandail avec fermeture éclair 1 parka
Par 3 ans	1 "warm-up" de type pantalon de ski-doo 1 imperméable

Camionneurs seulement

Par 2 ans	1 cache-poussière
-----------	-------------------

Entreposeurs, Entrepouseur-Matériel seulement

Par année	2 cache-poussières
-----------	--------------------

Ouvrier Auxiliaire seulement

Par année	2 couvre-touts
-----------	----------------

5045.- (suite)

ANNEXE "B" (suite)

Remboursement - Nettoyage/Chaussures

Tout camionneur, contrôleur de chargement, entreposeur, entreposeur-matériel et ouvrier auxiliaire recevra une seule somme de ~~\$225.00~~ pour défrayer l'achat des chaussures de sécurité et le nettoyage de son uniforme durant la première année de cette convention, payée le 1er décembre 1982, et une seule somme de ~~\$250.00~~ pour défrayer l'achat des chaussures de sécurité et le nettoyage de son uniforme durant la seconde année de cette convention, payée le 1er décembre 1983.

MB
ST
260.⁰⁰
285.⁰⁰

Mécaniciens et Préposés au service

- Par année ~~3~~ *1* ~~casquette (de ski)~~ *1* ~~casquette d'été~~ *et 1* ~~casquette de ski~~
- 3 chemises d'hiver
- 3 chemises d'été de type "T-shirt"
- 4 pantalons (d'hiver ou d'été)
- Par 2 ans 1 chandail avec fermeture éclair
- 1 ~~parka~~
- Par 3 ans ~~1 parka~~
- 1 imperméable
- 1 habit de skidoo

MB
ST
MB
ST
MB
ST

Tout mécanicien et préposé au service aura 3 couvre-touts nettoyés en location par semaine fournis aux frais de la COMPAGNIE.

Remboursement - Outils/Bottines

Tout mécanicien et préposé au service sera remboursé jusqu'à ~~\$225.00~~ à compter de la ratification de cette convention durant la première année de cette convention pour défrayer l'achat des bottines de sécurité et l'achat des outils nécessaires pour son travail sur présentation de reçus appropriés. À compter du 1er avril 1983 ils seront remboursés jusqu'à ~~\$250.00~~ durant la seconde année de cette convention pour défrayer l'achat des bottines de sécurité et l'achat des outils nécessaires pour son travail sur présentation de reçus appropriés.

\$ 285.⁰⁰
MB
ST

\$ 260.⁰⁰
MB
ST

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal ce 22^{ième} jour de juin 1982, sujet à la ratification finale par les deux parties.

SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION
PETRO-CANADA

LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉS DE PETRO-CANADA
(Marketing - Garage)

Original signé par:

Original signé par:

Mal Ross
L. Carter
L. Mayrand
Winnants

Bernard Trudel
Raye Pothier
Indie More
Jean Paul Fondeur

cc:

COPIE CONFORME CERTIFIÉE:

Winnants



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

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	30	03713579/1114

IDENTITÉ

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	PIETRI FINA CANADIA INC	8/20/33/1	7/9/05/31/6080	Employeur
A2	DIIVIMISIE EN MARCHÉ			
A3	117011 EST SHERBROUQUE PTIE-AUX-TIREMBLES	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal		405793013	0101058
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND EMPLOI DE PIETRI FINA	6080		
A5		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 012	A14 01	A15 14	A16 8510	A17 6558	A18 063	A19 4	A20 09	A21 00	A22	A23 36
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 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.	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 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Pen-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 alimentaire 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Carte Codificateur
100

Date
101

Vérificateur
102

Pub-06
3657(5)

MINISTÈRE DU TRAVAIL

BUREAU DE COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

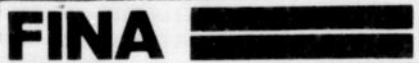
5793-138
58

'80 JAN 14 10:34

'79 NOV 21 14 51

GESTION DES
DOCUMENTS

POSTE



CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

signée le 31 août 1979

ENTRE

PETROFINA CANADA INC.

Place Ville Marie
Montréal, P.Q.

(ci-après désignée "La Compagnie")

Partie de première part

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE PETROFINA (MARKETING - GARAGE)
198, rue de l'Etoile
Laval, Québec
H7N 4T5

(ci-après désigné "Le Syndicat")

Partie de seconde part

74

POSTE

NOV 14 11 25

BUREAU DE COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: PETROFINA CANADA INC.

Partie aux présentes et représentée par ses officiers dûment autorisés, ci-après désignée "LA COMPAGNIE"

Partie de première part

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE PETROFINA (MARKETING - GARAGE)

Tous les Camionneurs, Entreposeurs, Contrôleurs du Chargement, Entreposeurs - Matériel, Ouvriers Auxiliaires, Mécaniciens et Préposés au Service, salariés au sens du Code du Travail ci-après désigné "LE SYNDICAT"

Partie de seconde part

CONSIDERANT que la COMPAGNIE et le SYNDICAT ont exprimé l'intention d'entretenir de bonnes relations, les parties ont convenu de ce qui suit:

ARTICLE 1

Reconnaissance

La COMPAGNIE reconnaît le SYNDICAT comme le seul mandataire des employés concernés. Elle convient de reconnaître les officiers et les sous-officiers du SYNDICAT dûment nommés, conformément aux termes de la présente convention pour fins de négociation et la COMPAGNIE et le SYNDICAT collaboreront en vue d'exécuter les clauses et atteindre l'objet de cette convention.

ARTICLE 2

Juridiction

Sont régis par la présente convention, tous les employés dont les classifications apparaissent à l'appendice "A" des présentes et qui sont à l'emploi de la COMPAGNIE au Dépôt de Vrac et au Garage 1410 / 1484, Pointe-aux-Trembles, Québec. Cette convention ne régit pas les employés de bureau, les Répartiteurs et ses assistants, le Superviseur des Camions, les Directeurs Adjoint-Equipe et tous ceux occupant des classifications qui n'apparaissent pas à l'appendice "A" des présentes.

ARTICLE 3

But de la Convention

Le but de la présente convention est d'établir des règlements bien définis pour régir les relations entre les parties contractantes de façon à obtenir un rendement maximum pour le fonctionnement efficace de la COMPAGNIE dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité, l'efficacité et le bien-être des employés et facilitent la solution des problèmes qui pourraient surgir entre la COMPAGNIE et les employés.

ARTICLE 4

Obligations des Parties

La COMPAGNIE et le SYNDICAT s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention. L'employé pour sa part s'engage à fournir à la COMPAGNIE un travail efficace, loyal et honnête et à lui assurer une entière collaboration.

ARTICLE 5

Droit de la Direction

Le SYNDICAT convient qu'il est du ressort exclusif de la COMPAGNIE:

- (a) De façon générale, de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité.
- (b) Sous réserve des dispositions de la présente Convention, d'engager, congédier, classer, diriger, transférer dans le but de perfectionner, donner de l'avancement, réduire à une classe inférieure, mettre à pied, suspendre ou discipliner les employés.
- (c) Etablir et modifier quand nécessaire les règles et règlements devant être observés par les employés, dans la mesure où ces règles ou règlements ne viennent pas en contradiction avec les dispositions de la présente Convention.
- (d) Les sections 5.1 (b) et 5.1 (c) ne seront pas interprétées comme supprimant ou restreignant le droit d'un employé à présenter un grief.
- (e) D'une façon générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la COMPAGNIE est engagée.

ARTICLE 6

Coopération: Respect des Règlements

- 6.01 Le SYNDICAT s'engage à promouvoir la discipline et le respect des règlements. Les employés reconnaissent le bien-fondé de la discipline d'où la nécessité d'établir des règlements.
- 6.02 Connaissance de la Convention: Le SYNDICAT s'engage à faire connaître à ses membres les termes et la partie de la convention.
- 6.03 Appui des Mesures Visant à Accroître la Compétence: Le SYNDICAT accorde son appui à toute initiative raisonnable de la COMPAGNIE visant à accroître la compétence et le rendement des employés.
- 6.04 Affichage: Le SYNDICAT sera autorisé à afficher à un tableau d'affiches les avis concernant les réunions régulières du SYNDICAT. Toutes les autres publications devront être soumises au Directeur de Dépôt pour approbation avant affichage et ne pourront être affichées dans les locaux de la COMPAGNIE que nanties de cette approbation.

ARTICLE 7

Représentants du Syndicat

- 7.01 Dans le but de faciliter l'application de la présente convention, les membres pourront nommer un maximum d'un (1) représentant par groupe de travailleurs, selon les cédules de travail.
- 7.02 Les changements de représentants ou d'officiers du SYNDICAT qui pourraient se produire pendant la durée de la convention doivent être transmis à la COMPAGNIE dans les sept (7) jours de la nomination.
- 7.03 Un représentant ou officier du SYNDICAT doit avoir la permission écrite de son supérieur immédiat ou en l'absence de celui-ci, le représentant au-dessus de ce rang, avant de quitter son poste durant ses heures de travail afin de participer à l'une ou l'autre des activités patronales-ouvrières suivantes:
 - a) Accompagner un employé qui soumet un grief à son supérieur immédiat.
 - b) Assister à une séance convoquée à la demande de la COMPAGNIE ou du SYNDICAT.

- 7.04 Un représentant ou officier du SYNDICAT sera indemnisé de toute perte de salaire régulier pour une absence en vertu des dispositions du paragraphe précédent. Cependant, la fonction de représentant ou officier du SYNDICAT ne donne pas à un employé le droit de s'absenter de son travail pour des motifs futiles.

ARTICLE 8

Représentants et Officiers Accrédités du Syndicat

- 8.01 La COMPAGNIE s'engage à reconnaître les représentants et officiers accrédités du SYNDICAT pour voir à l'application de la présente Convention. Elle s'engage également à collaborer avec le SYNDICAT et tout ce qui touche l'application de la présente Convention.

ARTICLE 9

Congés sans Paye

- 9.01 Un employé désirant un congé sans paye pour une période n'excédant pas trois mois devra donner à la COMPAGNIE un préavis écrit d'une semaine minimum. La COMPAGNIE étudiera toute demande raisonnable et pourra, à sa discrétion, accepter la demande.
- 9.02 Les congés sans paye tels que mentionnés plus haut seront accordés sans discrimination entre les employés et sans perte de droits d'ancienneté.
- 9.03 Un employé convoqué comme membre d'un jury ou cité à comparaître comme témoin continuera de percevoir de la COMPAGNIE son salaire normal pour les jours ouvrables pendant lesquels il aura dû s'absenter du fait de la convocation ou citation à comparaître.
- 9.04 Congés dans les Cas de Deuil: L'employé ayant complété trois mois de service et qui perd un proche parent, (i.e. père, mère, frère, soeur, grands-parents, épouse, beaux-parents, enfants de l'employé et son épouse, petits-enfants) aura droit à un maximum de trois (3) jours de congé payés à son taux régulier en vigueur au moment de ce décès, le tout à la discrétion du Directeur de Dépôt ou de son représentant désigné. De plus, il aura droit à une (1) journée pour assister aux funérailles des grands-parents de son épouse ou d'un beau-frère ou d'une belle-soeur aussi à la discrétion du Directeur de Dépôt ou de son représentant désigné.

ARTICLE 10

Allocation pour Repas

La COMPAGNIE paiera une allocation de \$4.00 pour un (1) repas pour deux (2) heures de travail en surplus du quart régulier (minimum huit (8) heures) et à toutes les autres quatre (4) heures additionnelles de ce même travail continu. Lorsqu'un employé est appelé au travail en dehors de ses heures de travail régulières, il recevra une allocation de \$4.00 et un repas après quatre (4) heures de travail continu.

ARTICLE 11

Uniformes

La COMPAGNIE fournira des pièces d'uniformes et/ou de vêtements de travail aux employés régis par la présente convention en quantité et qualité au moins égale à ceux fournis aux employés du Dépôt, au 1er mai 1973, et à ceux du Garage, au 1er juin 1979. Le genre et la quantité de pièces de vêtements à être fournies seront régies par la politique de la COMPAGNIE; ainsi, à la date de signature de la présente convention, les uniformes et vêtements de travail sont décrits à l'appendice "B" des présentes.

ARTICLE 12

Travail Supplémentaire

en moyenne

- 12.01 a) La semaine normale comprendra 40 heures de travail, la semaine cédulée comprendra 7 jours consécutifs commençant le lundi à 0001 heure.
- b) Aucun employé ne sera requis de travailler:
- 1) plus de 6 jours consécutifs par semaine;
 - 2) moins de 4 ou plus de huit (8) heures par jour cédulé. Cependant, la durée d'une journée normale pour les camionneurs sera de dix (10) heures et de douze (12) heures pour les contrôleurs du chargement.
- c) Tout temps supplémentaire effectué au cours d'une journée cédulée sera rémunéré au taux d'une fois et trois quarts.
- 12.02 Le travail cédulé du dimanche sera réduit au strict minimum nécessaire au service des clients de la COMPAGNIE.
- 12.03 Les cédules de travail couvrant les jours et heures ouvrables seront affichées par la COMPAGNIE au moins sept (7) jours à l'avance et devront être observées, excepté dans les cas de maladie, d'accident ou d'urgence.
- 12.04 Les employés sont requis de compléter leur cédule journalière régulière et peuvent être affectés en dehors de celle-ci à d'autres travaux.
- 12.05 Les employés requis de travailler en temps supplémentaire après leurs heures cédulées de travail devront le faire à moins qu'ils n'obtiennent de la COMPAGNIE l'autorisation de s'en abstenir pour raison sérieuse qui dans l'opinion de la COMPAGNIE est valable.
- 12.06 Travail non Cédulé:
Tout travail effectué un jour non cédulé sera rémunéré aux taux de temps et trois quart jusqu'au prochain jour cédulé, rémunéré aux taux du salaire régulier. Dans les cas où les employés seront appelés à effectuer un travail supplémentaire, ils seront rémunérés pour un minimum de quatre (4) heures à temps régulier même s'ils ne font aucun travail.
- 12.07 La COMPAGNIE accepte de distribuer le travail supplémentaire impartialement et équitablement.

ARTICLE 13

Procédure de Grieffs

- 13.01 Tout grief résultant de bon droit de cette Convention devra être réglé au moyen des procédures suivantes:

Etape No. 1:

Tout employé considérant avoir un grief peut en discuter avec son représentant de groupe ou, en l'absence de ce dernier, avec son assistant; l'employé pourra être accompagné par son représentant afin d'en discuter avec le Directeur-Adjoint de Dépôt ou son représentant et ce dernier fera connaître sa décision à l'employé dans les deux (2) jours ouvrables suivant ladite discussion.

Etape No. 2:

Si l'on ne peut atteindre une entente satisfaisante, l'employé dans les deux (2) jours ouvrables suivant la discussion, le représentant de groupe accompagné de l'employé, devra présenter au Directeur de Dépôt ou, en son absence à son adjoint, le grief écrit en duplicata (sur une formule fournie par le SYNDICAT et approuvée par la COMPAGNIE), datée et signée par l'employé et le représentant de groupe. Le grief devra contenir un exposé des faits allégués par l'employé et indiquer le remède ou l'action demandée. Le Directeur de Dépôt ou son adjoint devra soumettre sa réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception du grief.

Etape No. 3:

Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa présentation selon l'Etape No. 2, ou dans le cas de non réponse dans ce même délai, le grief pourra être soumis dans les dix (10) jours ouvrables au Directeur - Exploitation des Dépôts ou son représentant. Le Directeur - Exploitation des Dépôts ou son représentant devra soumettre sa réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception du grief.

Etape No. 4:

Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours de sa soumission au Directeur - Exploitation des Dépôts ou à son représentant selon l'Etape No. 3, ou dans le cas de non réponse dans ce même délai, le SYNDICAT pourra demander par écrit la tenue d'une réunion avec le Directeur du personnel et lui ou son représentant devra rencontrer le Comité des Grieffs dans les dix (10) jours suivant réception de la demande. Le Directeur du personnel ou son représentant donnera sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion. Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion, le SYNDICAT pourra, dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours, référer le grief pour arbitrage tel que prévu à l'article 13.08 de la présente Convention.

- 13.02 Les griefs ne seront pris en considération que si les incidents les ayant amenés n'ont jamais été précédemment réglés soit grâce aux procédures de griefs ou d'arbitrage tel que stipulé dans la présente Convention.
- 13.03 Il est entendu que la COMPAGNIE pourra ne pas prendre un grief en considération si les présumés circonstances y donnant lieu sont survenues plus de quatorze (14) jours de calendrier suivant l'incident ayant amené le grief.
- 13.04 Dans le cas d'un grief impliquant ou affectant plus d'un employé, celui-ci sera présenté par écrit tel que précité, signé par les employés se considérant lésés et un représentant; les procédures commenceront à l'Etape No. 4 mais ces griefs seront pris en considération seulement si la demande mentionnée à l'Etape No. 4 est reçue par la COMPAGNIE dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant l'incident ayant amené le grief.
- 13.05 Si, à quelque étape que ce soit, un accord intervient, une note ou un mémorandum de cet accord devra être fait par écrit et devra être signé par un représentant de chacune des parties.
- 13.06 Un grief sera considéré comme nul et non avenue s'il n'a pas été présenté selon les procédures de griefs stipulées dans cet Article, en dehors des délais mentionnés, sous réserve que dans lesdits délais n'entreront pas les dimanches et jours fériés désignés dans la présente Convention.
- 13.07 Aux fins de cette Convention, l'expression "jours ouvrables" signifie les jours normaux de travail des employés de jour ou, en d'autres termes, sont exclus les samedis, dimanches et jours de congés statutaires observés par la COMPAGNIE.
- 13.08 Il est entendu que tout grief ou différend entre les parties étant passé par toutes les étapes des procédures de griefs telles que stipulées à l'Article 13.00 sans avoir été réglé pourra être soumis à un Conseil d'Arbitrage à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties signataires de la présente Convention.
- 13.09 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant une telle demande émanant de l'une ou l'autre partie, chacune d'elles devra aviser l'autre du nom de l'Arbitre.
- 13.10 Le Conseil d'Arbitrage sera composé d'une personne désignée par la COMPAGNIE et le SYNDICAT.

- 13.11 Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un Arbitre dans les dix (10) jours de calendrier suivant la notification mentionnée à la section 13.09 ci-dessus, il sera demandé au Ministre du Travail de désigner une personne qui agira en tant qu'Arbitre.
- 13.12 Le Conseil d'Arbitrage devra tenir ses séances aussitôt que possible après sa nomination et devra s'efforcer de rendre sa décision dans les quinze (15) jours suivant la fin des séances.
- 13.13 Les frais et honoraires de l'Arbitre seront partagés également entre les deux parties et chacune des parties règlera ses propres frais.
- 13.14 Des délais spécifiés dans le présent Article 13.00 seront exclus les samedis, les dimanches et les jours chômés indiqués dans la présente Convention. Ces délais peuvent être prolongés par consentement mutuel des parties ou par le Conseil d'Arbitrage.
- 13.15 a) Pour en arriver à une décision, le Conseil d'Arbitrage devra se limiter uniquement à l'étude du sujet qui lui est soumis.
b) Le Conseil d'Arbitrage n'aura pas pouvoir de modifier ou changer quelque disposition que ce soit contenue dans la présente Convention ou ses amendements, de les remplacer par de nouvelles dispositions ou de rendre une décision contraire aux termes et dispositions de la présente Convention ou ses amendements ou, de quelque manière, effectuer des modifications, des adjonctions ou des réductions aux dispositions de la présente Convention ou de ses amendements.
- 13.16 Tout grief survenant par suite de l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de la présente Convention, incluant la question de savoir si un sujet est arbitral devra être réglé suivant les procédures, sans arrêt de travail.
- 13.17 La décision du Conseil d'Arbitrage telle que stipulée dans le présent Article 13.00 sera finale et exécutoire.

ARTICLE 14

Ancienneté

- 14.01 Un employé sera considéré comme étant en probation jusqu'à ce qu'il ait complété six (6) mois consécutifs de travail permanent, après lesquels son nom sera inscrit sur la liste d'ancienneté et son ancienneté sera rétroactive à la date de son dernier embauchage permanent. Aucun grief ne peut être soulevé du fait que la cessation de son emploi ou de sa mise à pied.
- 14.02 Dans le cas d'employés saisonniers, la période de probation sera de 180 jours cumulatifs s'étendant sur une ou plusieurs saisons consécutives.
- 14.03 Les listes d'ancienneté indiquant le nom et la classification de chaque employé devront être affichées dans le dépôt et seront révisées tous les six (6) mois. Les plaintes concernant l'exactitude de ces listes devront être étudiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage et si aucune plainte n'est présentée pendant ce laps de temps, la liste sera tenue pour exacte.

- 14.04 Les droits d'ancienneté d'un employé cesseront si:
- a) L'employé démissionne;
 - b) L'employé est congédié et n'est pas ré-engagé;
 - c) L'employé n'a pas été rappelé au travail dans les douze (12) mois suivant sa date de mise à pied;
 - d) Dans les cinq (5) jours suivant avis de rappel de l'employé mis à pied, par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue de la Compagnie, si l'employé néglige d'aviser cette dernière de son intention de retourner au travail;
 - e) L'employé ayant avisé la Compagnie de son intention de retourner au travail tel que stipulé au paragraphe d), ne se présente pas dans les sept (7) jours de calendrier suivant l'avis précité, sujet à l'article 14.06 c), ci-après.
- 14.05 a) Dans le cas de mises à pied dues à des restrictions d'opération ou à un manque de travail, les employés en cours de probation seront mis à pied les premiers. En ce qui concerne les employés ayant acquis de l'ancienneté, ils seront mis à pied dans l'ordre inverse à celui de leur ancienneté, dans la mesure où les employés restants possèdent les capacités et les qualifications requises pour effectuer le travail disponible.
- b) Dans le cas de mise à pied, la COMPAGNIE donnera à chaque employé devant être mis à pied au moins deux (2) semaines de préavis écrit ou deux (2) semaines de paye au tarif de sa classification régulière.
- 14.06 a) Un employé mis à pied conservera son ancienneté en instance pendant une période de douze (12) mois, sous les conditions suivantes. Lorsque la COMPAGNIE devra effectuer des additions de main d'oeuvre elle rappellera d'abord les employés mis à pied dont l'ancienneté est en instance, tel que stipulé dans le présent article. Un tel rappel devra être fait dans l'ordre inverse à celui de la mise à pied, dans la mesure où l'employé ou les employés comptant le plus d'ancienneté possèdent les capacités et qualifications requises pour effectuer le travail relatif au poste ou aux postes que la COMPAGNIE désire combler.
- b) Avis de rappel devra être envoyé par la COMPAGNIE aux employés mis à pied sous forme de lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue de la COMPAGNIE.
- c) Un employé avisé par la COMPAGNIE de reprendre le travail devra en retour dans les cinq (5) jours de la date du rappel écrit, confirmer à la COMPAGNIE son intention de reprendre le travail et devra le faire dans les sept (7) jours suivant cette confirmation. Cette période de sept (7) jours pourra être prolongée de sept (7) jours sur demande de l'employé, pourvu que ce dernier fournisse une explication de la raison de sa demande et satisfaisant la COMPAGNIE.
- 14.07 Les notifications de postes vacants seront affichées par la COMPAGNIE et le resteront pendant un minimum de sept (7) jours de calendrier. Les employés poseront leur candidature par écrit et le nom de l'employé choisi sera affiché dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date limite indiquée sur la notification de poste vacant.
- 14.08 La COMPAGNIE comblera les postes amenés à être vacants pour raisons de promotions, transferts, créations de postes et démotions en se basant sur l'ancienneté, à la condition que les candidats aient les capacités et qualifications requises pour remplir les tâches relatives aux postes à combler.

- 14.09 a) Un employé classé comme "Entreposeur" en vertu de cette convention pourra être offert temporairement un transfert durant la période des vacances, à la classification de "Camionneur" s'il possède les capacités et qualifications nécessaires.
- b) La COMPAGNIE pourra engager du personnel sur une base temporaire pendant la période des vacances ou à cause de maladie, aux postes "d'Entreposeur" ou de "Camionneur" (Voir paragraphe A) et ces employés temporaires ne deviendront ni employés permanents, ni employés en cours de probation et ne pourront en aucun cas accumuler de l'ancienneté ni participer aux bénéfices marginaux excepté ceux prévus par la loi. Aucun grief ne pourra être soumis en ce qui a trait au congédiement, mise à pied ou disciplinément des employés temporaires. Un employé embauché temporairement ne pourra pas être employé au delà de neuf (9) mois à moins qu'il ne fasse la demande et que celle-ci soit acceptée, pour un poste vacant permanent.
- c) Un employé temporaire recevra le salaire en vigueur pour le poste qu'il occupe en concordance avec les classifications et salaires indiqués à l'appendice A ci-après.
- 14.10 Transfert: Transfert d'un employé d'un dépôt extérieur au dépôt de vrac et garage de Montréal:
- a) Si l'employé n'a jamais travaillé à Montréal, son ancienneté commence à partir de la date de transfert excepté dans les cas de réduction de personnel à Montréal où l'ancienneté initiale de la date d'embauchage permanent pour la COMPAGNIE prime.
- b) Si l'employé a déjà travaillé à Montréal, s'il revient dans les douze mois ou en fait la demande par courrier recommandé avant l'échéance dudit douze mois et à condition qu'il accepte la première offre de la COMPAGNIE pour son retour, il réintègre son ancienneté qu'il avait à son départ. L'employé devra faire parvenir une copie de cette demande à son Supérieur immédiat, une copie au Département du Personnel et une copie au SYNDICAT DES EMPLOYES DE PETROFINA (MARKETING - GARAGE).
- 14.11 Transfert Promotion: Promotion, à Montréal, d'un employé dans une fonction en dehors des positions régies par la présente Convention; Il conserve son ancienneté dans sa fonction originale s'il revient dans cette fonction dans les douze (12) mois suivant la date de promotion.
- S'il revient après douze (12) mois, pour les premiers douze (12) mois après son retour à sa fonction originale, il aura l'ancienneté (sauf dans les cas de réduction de personnel) à partir de la date du retour. Après ces douze (12) mois, il reprendra son ancienneté à partir de son dernier emploi permanent au sein de la COMPAGNIE.
- 14.12 Un employé transféré à un poste du ressort de l'unité de négociation aura l'ancienneté calculée de la date de son transfert. Cependant, son ancienneté initiale prévaudra dans le cas de réduction de personnel et le choix de ses vacances annuelles.
- 14.13 Transfert Départemental: Transfert à l'intérieur de l'unité de négociation; Il conservera son ancienneté dans sa fonction originale.

ARTICLE 15

Jours Fériés

- 15.01 Les jours fériés ci-dessous seront chômés et payés: Jour de l'An - Vendredi Saint - Fête de la Reine - St-Jean Baptiste - Jour du Canada - Fête Civique - Fête du Travail - Jour de l'Action de Grâce - Jour de Noël - Lendemain de Noël (Boxing day).
- 15.02 Si l'un des jours fériés ci-dessus tombe un dimanche, le lundi sera chômé et payé en son lieu et place.
- 15.03 Les employés seront payés pour les jours fériés chômés à leur taux horaire normal pour le nombre d'heures pendant lesquelles ils auraient travaillé, jusqu'à un maximum de huit (8) heures. Cependant, dans le cas des camionneurs, le maximum sera de dix (10) heures.
- 15.04 a) Une fois et trois quart le taux horaire normal sera payé en plus du salaire régulier pour tout travail exécuté pendant l'un des jours fériés mentionnés plus haut.
- b) Si un employé travaille pendant l'un des jours fériés mentionnés plus haut au-delà de sa cédule normale, il sera payé au taux applicable du temps supplémentaire pour tout temps excédant la cédule normale, tel que décrit dans 12.01 (c) et 12.06 (a).
- c) Pour avoir droit au paiement de son jour chômé, l'employé doit (à moins d'absence approuvée ou excusée) travailler son jour ouvrable précédant immédiatement ainsi que son jour ouvrable suivant immédiatement le jour férié et doit travailler pendant ledit jour férié (à moins d'absence approuvée ou excusée), si sa cédule le requiert.
- 15.05 La COMPAGNIE accepte de cédule le travail de façon à ce que le nombre d'employés requis de travailler les jours fériés chômés soit réduit au minimum et que les employés cédulés et qui ne sont pas requis soient avisés au moins 24 heures avant le début du quart lorsque le jour férié tombe un lundi et au moins 12 heures avant le début du quart lorsque le jour férié tombe tout autre jour de la semaine.

ARTICLE 16

Représentation du SYNDICAT

- 16.01 La COMPAGNIE reconnaît un Comité de Négociation composé d'un maximum de cinq (5) employés, dont l'un sera soit un mécanicien ou un préposé au service du Garage. La COMPAGNIE rémunérera les employés membres du Comité de Négociation à leur taux normal de salaire pour toute perte de temps régulier de travail encourue par suite de leur présence aux rencontres avec la COMPAGNIE pour négociation de la présente Convention, son renouvellement (avec ou sans révision), aux réunions avec la Direction pendant la période d'effet de cette Convention ainsi qu'aux séances de conciliation et d'arbitrage. Les employés ayant moins de six (6) mois d'ancienneté dans la COMPAGNIE ne peuvent en aucun cas être qualifiés ou reconnus comme membres du Comité de Négociation.
- 16.02 La COMPAGNIE reconnaît un Comité des Grievs chargé du processus de règlement de ces derniers et dont les membres seront choisis par le SYNDICAT parmi les employés membres de l'unité de négociation et composé du Président de l'Unité (qui sera également reconnu comme Représentant en chef) un représentant ou un représentant substitut. Les employés ayant moins de six (6) mois d'ancienneté dans la Compagnie ne peuvent en aucun cas être qualifiés ou reconnus comme Président de l'Unité, représentant ou représentant substitut.

La COMPAGNIE rémunérera les membres du Comité des Grieffs à leur taux normal de salaire pour toute perte de temps régulier de travail encourue par suite de leur présence à des réunions avec la COMPAGNIE dans le but de régler des griefs et pour le temps raisonnablement pris à faire des enquêtes sur le bien-fondé des griefs. Le Représentant ou le Représentant Substitut selon le cas devra obtenir l'autorisation de son chef d'équipe ou de son assistant avant de quitter son travail pour s'occuper des griefs, laquelle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.

- 16.03 Un des représentants du SYNDICAT aura le droit de participer en observateur à toute rencontre entre la COMPAGNIE et le Comité de Négociation ou celui des Grieffs.
- 16.04 La COMPAGNIE accordera au Comité de Négociation un maximum de trois jours de congé solde au temps du renouvellement de la Convention Collective de travail.

Ces jours seront alloués à la discrétion du Directeur du Dépôt de Montréal ou de son représentant désigné et seulement ceux parmi les personnes mentionnées ci-haut qui seront cédulées les jours alloués y auront droit. Ceux qui ne seront pas cédulés n'auront pas droit à une rémunération additionnelle ou à une remise de temps.

ARTICLE 17

Grèves et Contre-Grèves

- 17.01 Il est entendu que pendant la durée de cette Convention le SYNDICAT s'engage à ne pas déclarer, autoriser, appuyer, encourager ou excuser une grève et la COMPAGNIE s'engage à ne pas déclarer ou causer de contre-grève.
- 17.02 Dans le cas où le SYNDICAT prétendrait que la cessation d'emploi constituerait une contre-grève, celui-ci devrait soumettre le cas à la COMPAGNIE par l'intermédiaire de ses Représentants, comme dans les cas de griefs, à l'Etape No. 4 des procédures de griefs.

ARTICLE 18

Sécurité et Santé

- 18.01 Toutes les dispositions raisonnables seront prises pour assurer la sécurité et la santé des employés pendant leurs heures de travail. Il est entendu que tous les employés devront utiliser les appareils de sécurité et l'équipement protecteur fournis par la COMPAGNIE et que, de plus, les règlements de sécurité établis par la COMPAGNIE devront être strictement observés.
- 18.02 La COMPAGNIE accepte de fournir et d'entretenir des installations et équipement de soins d'urgence, salle à manger, armoire-vestiaires, salles de toilette, et installation sanitaire, et le SYNDICAT accepte de coopérer avec la COMPAGNIE au maintien de la propreté de ces locaux.
- 18.03 Excepté dans les cas d'urgence, les tonneaux de 45 gallons pleins ne devront pas être expédiés par camions-citernes.

ARTICLE 19

Vacances avec Salaire

- 19.01 a) Les vacances sont calculées sur une période de douze (12) mois s'étendant du premier jour de mai au dernier jour d'avril.

- b) Des vacances annuelles sont accordées, durant les 12 mois de l'année commençant le 1er mai, selon l'horaire suivant:
- | | |
|------------|--|
| 2 semaines | après une année de service |
| 3 semaines | durant l'année de vacances qui complète trois ans de service |
| 4 semaines | durant l'année de vacances qui complète dix ans de service |
| 5 semaines | durant l'année de vacances qui complète vingt ans de service |

- 19.02 Si un jour férié, compris dans la présente Convention est observé par la COMPAGNIE et qu'il tombe pendant les vacances d'un employé, ce congé ne sera pas considéré comme faisant partie des vacances dudit employé et la COMPAGNIE ajoutera un jour à ses vacances. Ce jour devra être pris à une date convenable à la fois à la COMPAGNIE et à l'employé.
- 19.03 Un employé qui quitte la COMPAGNIE et qui n'a pas pris ses vacances accumulées aura droit à l'équivalent en paye en lieu et place des vacances accumulées non prises, dans la mesure où, s'il ne prend pas tout ou partie des vacances auxquelles il a droit pour une année perdra tout droit de réclamation à tout ou partie de ses vacances non prises avant le trente avril de l'année suivante.
- 19.04 Les vacances ont été prévues pour le repos et les distractions et bien que la COMPAGNIE admette qu'un employé ne peut être obligé de prendre ses vacances annuelles, il ne peut passer outre et recevoir double salaire en lieu et place.
- 19.05 Dans le cas des contrôleurs de chargement, la semaine moyenne de vacances comprendra 40 heures. Si l'employé choisit une ou des semaines excédant 40 heures, le total d'heures en excédant sera remis en heures par l'employé à la COMPAGNIE à temps normal. Aussi, la COMPAGNIE remettra à l'employé de la même façon si ce dernier choisit une ou des semaines de moins de quarante (40) heures.

ARTICLE 20

- 20.01 Les personnes employés par la COMPAGNIE à des postes n'étant pas du ressort de l'unité de négociation peuvent, en cas d'urgence, exécuter des travaux incombant normalement à des employés de l'unité de négociation. Mais ceci ne pourra être que temporaire et aucun employé de l'unité de négociation ne pourra être déplacé de ce fait.

ARTICLE 21

Les locaux de la COMPAGNIE pourront être utilisés pour les besoins du SYNDICAT seulement après accord préalable de la COMPAGNIE.

ARTICLE 22

- (a) Les parties conviennent que la durée de la présente Convention Collective sera pour une période de trois ans finissant le 31 mars 1982, et sera prolongée d'année en année à moins que l'une des parties avise l'autre par écrit au moins trente jours et au plus soixante jours avant la date d'expiration précitée de son désir d'y mettre fin ou d'en négocier des révisions.
- (b) Cependant, il est aussi convenu que chacune des parties peut, entre le 1er janvier et le 30 janvier 1982, demander par écrit le changement des taux des salaires indiqués à la cédule A de cette convention. Si cet avis écrit est donné, les parties devront se rencontrer dans les dix jours suivant sa réception, afin de négocier sur les salaires de base seulement.

ARTICLE 23

Tel que prévu par le Code du Travail du Québec, la COMPAGNIE déduira du salaire de tous les employés couverts par la Convention Collective, les cotisations syndicales décrétés de temps à autre par le SYNDICAT et les remettra au trésorier du SYNDICAT le mois suivant.

ARTICLE 24

Tout changement convenu dans les conditions de travail actuelles entrera en vigueur à la date de la signature de cette Convention.

Toutes les conditions de cette Convention s'appliquent aux employés qui sont à l'emploi de Petrofina Canada Inc. à la date de la signature de cette Convention et après cette date seulement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cet amendement à Montréal, le 31 août 1979.

PETROFINA CANADA
INC.

M.F. Levesley
M.F. Levesley
Directeur Général - Exploitation

L. Cartier
L. Cartier
Directeur Régional -
Exploitation des Dépôts

H. St-Aubin
H. St-Aubin
Directeur de Dépôt

G. Thériault
G. Thériault
Directeur, Service du Personnel

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
PETROFINA (MARKETING - GARAGE)

Claude Beaudin
Président
C. Beaudin

Serge Mathieu
Vice-président
S. Mathieu

Gilbert Marchand
Secrétaire
G. Marchand

Hilaire Chrétien
Trésorier
H. Chrétien

Gilles Letendre
Gilles Letendre
Représentant
G. Letendre

APPENDICE "A"

- A) Les classifications et échelles des salaires mensuels entrent en vigueur tel qu'indiqué ci-dessous:

Le 1er janvier 1979:

	<u>avant</u> <u>6 mois</u>	<u>après</u> <u>6 mois</u>	<u>après</u> <u>12 mois</u>
Camionneur	\$1446.	\$1497.	\$1603.
Contrôleur du chargement	\$1446.	\$1497.	\$1552.
Entreposeur	\$1330.	\$1381.	\$1426.
Entreposeur - Matériel	\$1330.	\$1381.	\$1426.
Ouvrier Auxiliaire	\$1191.	\$1232.	\$1275.
Mécanicien "A"	\$1511.	\$1560.	\$1630.
Mécanicien "B"	\$1382.	\$1434.	\$1506.
Préposé au Service	\$1249.	\$1303.	\$1362.

Le 1er janvier 1980:

	<u>avant</u> <u>6 mois</u>	<u>après</u> <u>6 mois</u>	<u>après</u> <u>12 mois</u>
Camionneur	\$1554.	\$1609.	\$1723.
Contrôleur du chargement	\$1554.	\$1609.	\$1668.
Entreposeur	\$1430.	\$1485.	\$1533.
Entreposeur - Matériel	\$1430.	\$1485.	\$1533.
Ouvrier Auxiliaire	\$1280.	\$1324.	\$1371.
Mécanicien "A"	\$1624.	\$1677.	\$1752.
Mécanicien "B"	\$1486.	\$1542.	\$1619.
Préposé au Service	\$1343.	\$1401.	\$1464.

Pour la troisième année, les deux parties conviennent de réouvrir la Convention Collective dans le but de renégocier les taux de salaire seulement et pour ce faire, l'une ou l'autre des parties devra en aviser l'autre par écrit dans les trente (30) jours entre le 1er et le 30 janvier 1981. De plus, lors de cette réouverture, le contenu des articles 10 et 11 seulement pourront être aussi rediscuté.

- B) En plus des salaires précités, les employés recevront les primes suivantes pour le travail d'équipe.

Le 1er janvier 1979:

Section (1) trente-huit sous (.38) par heure de travail effectuée entre 1600 heures et 2400 heures, à condition que le quart commence après 1100 heures.

Section (2) soixante-six sous (.66) par heure de travail effectuée entre 0001 heure et 0800 heures, à condition que le quart commence avant 0600 heures.

Le 1er janvier 1980:

Section (1) quarante-et-un sous (.41) par heure de travail effectuée entre 1600 heures et 2400 heures, à condition que le quart commence après 1100 heures.

Section (2) soixante-et-onze sous (.71) par heure de travail effectuée entre 0001 heure et 0800 heures, à condition que le quart commence avant 0600 heures.

- C) Ces primes pour le travail d'équipe ne feront pas partie du salaire de base ou des bénéfices marginaux. Ces primes sont applicables aux semaines de vacances à compter du 1er mai 1979; elles ne feront pas partie intégrante de la paye de vacances, mais seront ajoutées à la paye de temps supplémentaire.

Ces primes ne seront pas calculées à temps et demi ou temps double mais elles seront ajoutées au temps supplémentaire.

- D) Les salaires précités seront payés toutes les deux semaines (un vendredi sur deux).
- E) Les employés affectés temporairement à un poste faisant l'objet d'un taux supérieur pendant plus de deux jours de travail cédulé sur une même période de paye recevront ce taux supérieur pendant tout le temps de leur affectation.
- F) Les employés temporairement affectés à un poste faisant l'objet d'un taux inférieur ne subiront pas de réduction de leur salaire normal.
- G) La COMPAGNIE avisera le SYNDICAT de toute intention d'établir de nouvelles classifications de postes dans le cadre de l'unité de négociation ainsi que la date à laquelle ces nouvelles classifications devront être remplies. Le Comité de négociation pourra, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un tel avis, demander une réunion avec la Direction afin de discuter du travail et des conditions salariales relatives aux nouvelles classifications. Si aucun accord n'intervient entre les deux parties à ce sujet, le différend pourra être soumis à l'arbitrage et les termes de la décision finale seront rétroactifs à la date de mise en vigueur des nouvelles classifications, à moins qu'une date différente n'ait été acceptée par les deux parties

APPENDICE "B"

VETEMENTS, UNIFORMES ET CHAUSSURES

Camionneurs et Contrôleurs du Chargement

- Une (1) casquette d'été par an
- Une (1) casquette de ski par an
- Un (1) coupe-vent d'hiver par an
- Un (1) coupe-vent d'été par an
- Deux (2) pantalons d'hiver par an
- Deux (2) pantalons d'été par an
- Trois (3) chemises manches courtes par an
- Trois (3) chemises manches longues par an
- Un (1) cache-poussière (service coat) par deux (2) ans
- Deux (2) cravates par an
- Un (1) chandail avec fermeture-éclair par deux (2) ans
- Un (1) imperméable (1 ou 2 morceaux) par cinq (5) ans
- Un (1) parka tous les trois (3) ans
- Chaussures de sécurité pour une valeur maximale de \$50.00 par an remboursables sur présentation de reçus appropriés
- \$150.00 par an pour frais de nettoyage payable en deux versements les 1er juin et 1er décembre sans présentation de factures

Entreposeurs et Entreposeurs - Matériel

- Une (1) casquette d'été par an
- Une (1) casquette de ski par an
- Un (1) coupe-vent d'hiver par an
- Un (1) coupe-vent d'été par an
- Deux (2) pantalons d'hiver par an
- Deux (2) pantalons d'été par an
- Trois (3) chemises manches courtes par an
- Trois (3) chemises manches longues par an
- Deux (2) cache-poussière (service coat) par an
- Deux (2) cravates par an
- Un (1) chandail avec fermeture-éclair par deux (2) ans
- Un (1) imperméable (1 ou 2 morceaux) par cinq (5) ans
- Un (1) parka tous les trois (3) ans
- Chaussures de sécurité pour une valeur maximale de \$50.00 par an remboursables sur présentation de reçus appropriés
- \$150.00 par an pour frais de nettoyage payable en deux versements les 1er juin et 1er décembre sans présentation de factures

Ouvrier Auxiliaire

- Une (1) casquette de ski par an
- Un (1) coupe-vent d'hiver par an
- Un (1) coupe-vent d'été par an
- Deux (2) pantalons d'hiver par an
- Deux (2) pantalons d'été par an
- Trois (3) chemises manches courtes par an
- Trois (3) chemises manches longues par an
- Deux (2) couvretouts (coveralls) par an
- Deux (2) cravates par an
- Un (1) chandail avec fermeture-éclair par deux (2) ans
- Un (1) parka tous les trois (3) ans
- Chaussures de sécurité pour une valeur maximale de \$50.00 par an remboursables sur présentation de reçus appropriés
- \$150.00 par an pour frais de nettoyage payable en deux versements les 1er juin et 1er décembre sans présentation de factures

Mécaniciens et Préposés au Service

- Deux (2) chemises (manches longues ou courtes) par an
- Deux (2) pantalons (hiver ou été) par an
- Cinq (5) couvretouts (coveralls) loués par semaine
- Un (1) parka tous les trois (3) ans
- Chaussures de sécurité pour une valeur maximale de \$50.00 par an remboursables sur présentation de reçus appropriés

Si l'employé choisit les chemises et les pantalons décrits ci-haut, il n'aura alors droit qu'à trois (3) couvretouts (coveralls) par semaine au lieu de cinq (5).

PETROFINA CANADA INC.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE PETROFINA CANADA INC.
PERMIS D'ABSENCE
(selon l'art. 7.03-7.04)

DATE..... 19

EMIS A:
.....
.....
.....
.....
Représentants ou officiers du SYNDICAT

RAISONS:

ASSISTER A UNE REUNION
ACCOMPAGNER UN EMPLOYE QUI SOUMET UN GRIEF
AUTRES:
.....

Approuvé par:
Directeur ou Directeur-Adjoint de Dépôt

FORMULE DE GRIEF

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE PETROFINA (MARKETING - GARAGE)

NOTE: Veuillez remplir soigneusement les copies avec de nouvelles feuilles blanches (ne copiez pas l'original) au Directeur de Dépôt de façon à ce qu'il puisse en retourner une copie au syndicat. Il faut également des copies au syndicat pour le dossier de GRIEF, une pour le Syndicat et une pour le Directeur de Dépôt.

Grief No..... Date

Date de la plainte

Compagnie: PETROFINA CANADA INC.

Adresse: C.P. 3006, Station B, Montréal, P.Q. H3B 3L9

Nom du plaignant

Adresse

Classification.....

Directeur ou Directeur Adjoint de Dépôt

Nature de la plainte - spécifier qui, quand, où ainsi que tout autre renseignement pertinent.

Article de la Convention Collective considéré comme violé

Signature Plaignant

..... Représentant ou Officier

..... Représentant ou Officier

NOTE: Prière de remplir suffisamment de copies afin de pouvoir en remettre trois (y compris l'original) au Directeur de Dépôt de façon à ce qu'il puisse en retourner une avec sa réponse. Il faut également des copies en nombre suffisant pour le dossier du SYNDICAT, deux autres pour le Siège Social au cas où un appel serait déposé auprès de la Haute Direction.

Etape No. 1:

Grief écrit
Directeur Adjoint de Dépôt le:.....

par:.....
Signature du Délégué

Réponse du Directeur Adjoint de Dépôt

Date de la réponse du
Directeur Adjoint de Dépôt
Signature du Directeur Adjoint de Dépôt

Règlement satisfaisant
(oui ou non)
Signature du plaignant

Etape No. 2:

Remis au Directeur de Dépôt le:.....

par:.....
Signature du Délégué

Réponse du Directeur de Dépôt

Date de la réponse du
Directeur de Dépôt
Signature du Directeur de Dépôt

Règlement satisfaisant
(oui ou non)
Signature du Délégué

Etape No. 3:

Remis au Directeur -
Exploitation des Dépôts

le:.....

par:.....

Signature du Délégué

Date de la réponse du
Directeur - Exploitation
des Dépôts

Réponse du Directeur - Exploitation des Dépôts:

.....
Signature du Directeur - Exploitation des
Dépôts ou de son représentant

Règlement satisfaisant
(oui ou non)

.....
Signature du Délégué

Etape No. 4:

Demande par écrit, la tenue d'une réunion avec le Directeur, Service du Personnel