

Article 1 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 2 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 3 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 4 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 5 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 6 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 7 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 8 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 9 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 10 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 11 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 12 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 13 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 14 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 15 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 16 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 17 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 18 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 19 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 20 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

"RECOMMENCONS A NOUVEAU, — NOUS
 RAPPELANT DES DEUX COTES QUE LA
 CIVILITE N'EST PAS UN SIGNE DE
 FAIBLESSE, ET QUE LA SINCERITE EST
 TOUJOURS SUJETTE A ETRE MISE A
 L'EPREUVE. NE NEGOCIONS JAMAIS PAR
 CRAINTE, MAIS N'AYONS JAMAIS PEUR DE
 NEGOCIER".

John Fitzgerald Kennedy

Article 1 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 2 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 3 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 4 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 5 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 6 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 7 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 8 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 9 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 10 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 11 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 12 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 13 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 14 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 15 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 16 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 17 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 18 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 19 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

Article 20 - 2010 de la Loi sur l'Accès à l'Information

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
Article 1 - But de cette Convention.....	1
Article 2 - Reconnaissance et Juridiction.....	1
Article 3 - Droits de la Direction.....	1
Article 4 - Relations et Représentation.....	3
(4.6) Composition du Comité de Négociation....	3
(4.12) Congrès ou Conférences.....	4
(4.13) Présence aux séances de conciliation/ d'arbitrage.....	5
(4.14) Tableaux d'affichage.....	5
(4.16) Périodes d'absence - Syndicat.....	5
Article 5 - Ancienneté et retraite obligatoire.....	6
(5.1.5) Listes d'ancienneté.....	6
(5.1.8) Nominations à toute position vacante.....	7
(5.1.10) Employés temporaires, saisonniers, étudiants.....	7
(5.1.12) Promotions à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation.....	8
(5.1.14) Perte des droits d'ancienneté.....	8
(5.1.15) Mises-à-pied, rétrogradations, rappels au travail.....	9
(5.2) Préposé à l'échantillonnage pour le Laboratoire.....	9
(5.3) Permission d'absence.....	10
(5.4) Retraite d'office.....	10
(5.5) Qualifications - Service de l'Entretien.....	10
Article 6 - Retenue obligatoire des cotisations syndicales....	10
Article 7 - Procédure de grief et d'arbitrage.....	10
(7.1.3) Grief affectant plus d'un employé.....	11
(7.1.6) Grief départemental.....	11
(7.1.8) Règlement d'un grief.....	12
(7.2) Grievs de la direction.....	13
Article 8 - Aucune grève ni lock-out.....	13
Article 9 - Heures de travail et périodes de paie.....	13
(9.1) Heures de travail.....	13
(9.1.0) Ouvriers d'équipe.....	13
(9.1.1) Employés de jour.....	14
Service de l'Entretien.....	14
(9.2) Primes de Quart.....	16
(9.3) Règlements pour la rémunération du temps supplémentaire.....	16
(9.3.0) Employés de jour.....	16
Service de l'Entretien.....	16
(9.3.1) Ouvriers d'équipe.....	16
(9.3.5) Appels au travail (Call-in).....	17
(9.4) Changement d'horaire.....	17
(9.4.1) Employés de jour.....	17
(9.4.2) Ouvriers de Quart.....	18
(9.4.4) Mutuels.....	18
(9.4.5) Travail de compensation.....	18
(9.4.7) Ouvriers des services auxiliaires.....	19
(9.5) Congés Statutaires.....	19
(9.5.6) Accumulation de Congés Statutaires.....	20
(9.6) Vacances payées.....	20
(9.6.7) Affichage des horaires de vacances.....	23
(9.6.8) Incapacité précédant la période de vacance prévue.....	23
(9.7) Prestations de maladies, accidents et autres.....	23
(9.7.3) Fonctions Judiciaires.....	24
(9.7.4) Congés de Deuil.....	25
Article 10 - Congédiements.....	25

	<u>Page</u>
Article 11 - Salaires.....	25
Article 12 - Prévention des accidents et hygiène.....	26
Article 13 - Visites médicales.....	27
Article 14 - Relations de Travail.....	28
Article 15 - Divers.....	28
Article 16 - Avis.....	28
Article 17 - Durée de la Convention.....	29
Article 18 - Dispositions générales.....	29
Article 19 - Impression et Traduction.....	29
Ratification.....	30
Annexe "A" - Grille des Salaires.....	31
Annexe "B" - Tableaux des Lignes de Promotion/Progression....	32
Annexe "D" - Révocation d'adhésion au Syndicat.....	37
Grille des Quarts.....	38
Cédule d'équipe.....	39

ARTICLE 1 - BUT DE CETTE CONVENTION

Le but général de cette convention est d'établir des relations mutuellement satisfaisantes entre la Compagnie et ses employés et de fournir un mécanisme pour le règlement rapide et équitable des griefs et d'établir et de maintenir des conditions de travail satisfaisantes, les heures de travail et salaires pour tous les employés sujets aux dispositions de cette Convention.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.1 La Compagnie reconnaît le Syndicat qui a été accrédité par la Commission des Relations de Travail de la Province de Québec comme le seul agent négociateur pour:

(1) tous les employés payés à l'heure des Services des Procédés, de la Salle des Pompes, d'Eau-Vapeur, d'Instrumentation et du Plan de Polyisobutylène situés à la Raffinerie de Pointe-aux-Trembles, à l'exception des employés qui sont exclus par la loi.

(2) tous les employés de rang inférieur à celui de Technicien Sénior (c'est-à-dire jusqu'à et incluant le Technicien de Section tel que mentionné à l'Annexe "A" de cette Convention) du Service du Laboratoire à la Raffinerie de Pointe-aux-Trembles, à l'exception des employés exclus par la loi.

Il est entendu que parfois la Salle des Pompes est appelée le Service de Réception, Pompage et Entreposage et le Service Eau-Vapeur: Salle des Chaudières.

(3) tous les employés du Service de l'Entretien tel que compris aux Annexes A et B, à l'exception de ceux exclus par la loi.

2.2 La Compagnie rencontrera le comité de négociation syndical dûment élu ou désigné (tel que défini à l'article 4.6 ci-dessous) à condition que les membres d'un tel comité soient des employés payés à l'heure de la Compagnie dans les départements désignés ci-haut, et qu'ils aient au moins six (6) mois de service. Ils peuvent être accompagnés d'un représentant du Syndicat pour fins de négociations collectives relativement aux taux de salaires, heures de travail et autres conditions de travail.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.1 Le Syndicat convient qu'il est du ressort exclusif de la Compagnie de:

(a) en général, de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

(b) d'embaucher, congédier, classer, diriger, transférer pour fins d'entraînement, promouvoir, réduire à un grade inférieur, mettre à pied, suspendre ou de toute autre façon, discipliner les employés, sujet aux dispositions de cette Convention;

(c) de faire et de modifier, de temps en temps, des règlements et réglementations à être observés par les employés;

(d) les dispositions des clauses 3.1(b) et 3.1(c) ne seront pas interprétées comme supprimant ou restreignant tout droit d'un employé de présenter un grief, lequel est spécifiquement donné en vertu de l'une quelconque des autres dispositions de cette Convention;

(e) dans l'Opération; d'une façon générale, de diriger l'Entreprise Industrielle dans laquelle la Compagnie

est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, de déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, la cédule de production, le nombre et l'affectation du personnel (compte tenu des dispositions de la clause d'ancienneté contenues à l'article 5 ci-dessous), les genres et la répartition de la machinerie et des outils à être utilisés, les procédés de fabrication, le génie et la conception technique de ses produits, le contrôle des matériaux et des éléments à être incorporés aux produits fabriqués, ainsi que l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations.

Dans l'Entretien; d'une façon générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, de déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, la cédule de production, le nombre et l'affectation du personnel (compte tenu des dispositions de la clause d'ancienneté contenues à l'article 5 ci-dessous), les genres et la répartition de la machinerie et des outils à être utilisés, de contracter ou sous-contracter, les procédés de fabrication, le génie et la conception technique de ses produits, le contrôle des matériaux et des éléments à être incorporés aux produits fabriqués, ainsi que l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations.

(f) l'exclusion de la phrase "contracter ou sous-contracter" de la clause 3.1 (e) (Opérations) et son inclusion dans la clause 3.1 (e) (Entretien) ne change d'aucune façon les droits qui existaient avant l'unification des deux Conventions.

- 3.2 Il est de plus convenu que la Compagnie se réserve tous les droits et privilèges auxquels elle n'a pas explicitement renoncés ou qui n'ont pas été modifiés par les présentes.
- 3.3 De temps à autre, la Compagnie aura le droit de créer de nouvelles classifications de tâche et de fixer les taux de salaires pour ces classifications, assujetties au droit de l'employé couvert par une telle nouvelle classification, de pouvoir présenter un grief s'il prétend que le taux de salaire fixé pour une telle nouvelle classification de tâche n'est pas établi suivant les normes de salaires pour les classifications des tâches énumérées à l'Annexe "A" ci-jointe. Toutefois, la Compagnie convient d'aviser le comité de négociation, avant de mettre en vigueur de tels changements.
- 3.4 Les postes énumérés à l'Annexe "A" seront remplis si et quand la Compagnie le jugera nécessaire.
- 3.5 A l'exception de ce qui est spécifiquement mentionné dans cette Convention, aucune des dispositions des présentes n'affectera de quelque façon que ce soit quelconque droit de la Compagnie et/ou de quelque personne que ce soit quant aux stipulations des régimes de la Compagnie d'assurance-vie de groupe, de retraite, d'épargne, de vacance, de prestations en cas de maladie, d'aide médicale et chirurgicale, ou de tout autre régime d'avantages adopté par la Compagnie et des règlements et réglementations s'y rapportant. Il est expressément convenu que les dits régimes d'avantages, leurs règlements et régulations ne font pas partie de cette Convention à l'exception de ce qui est spécifiquement prévu aux clauses 9.6 et 9.7 ci-après.
- 3.6 Comme par le passé, la Compagnie a le droit d'accorder des sous-contrats aux seules conditions que cela n'ait pour effet:
- a) de causer la mise à pied d'employés réguliers
 - b) de réduire les heures régulières de travail d'un employé donné.

ARTICLE 4 - RELATIONS ET REPRESENTATION

- 4.1 Les parties aux présentes conviennent mutuellement que tout employé de la Compagnie couvert par cette Convention peut, à son gré, devenir ou ne pas devenir membre du Syndicat.
- 4.2 Sujet aux dispositions de cette Convention, la Compagnie convient qu'aucun employé ne sera sujet à aucune discrimination, coercition, restriction ou influence, de quelque façon que ce soit, pour cause d'affiliation ou de non-affiliation à toute religion, association, fraternité, syndicat ouvrier ou autre organisation ou affiliation, parce qu'il est membre ou non-membre du Syndicat ou en raison d'activité légitime ou d'absence d'activité au sein du Syndicat.
- 4.3 Le Syndicat s'engage à n'exercer aucune discrimination, coercition, restriction ou influence sur tout employé parce qu'il est membre ou non-membre du Syndicat, en raison d'activité légitime ou d'absence d'activité au sein du Syndicat. Le Syndicat ne se livrera à aucune activité syndicale pendant les heures de travail sauf tel que stipulé dans cette convention; ni de tenir d'assemblée sur la propriété de la Compagnie en tout temps sans la permission du Vice-Président Raffinage.
- 4.4 Le Syndicat reconnaît les responsabilités qui lui sont imposées comme agent négociateur à la raffinerie et réalise qu'afin d'assurer les chances maxima pour de l'emploi continu, de bonnes conditions de travail et des salaires supérieurs à la moyenne, la Compagnie doit être dans une position forte sur le marché, ce qui signifie qu'elle doit produire au coût le plus bas possible compte tenu des normes de travail équitables. En tant qu'agent négociateur, le Syndicat assume une responsabilité conjointe dans la poursuite de ces buts.

Conséquemment, le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie et d'appuyer tout effort afin d'obtenir une pleine journée de travail de la part de ses membres. Le Syndicat combattra activement l'absentéisme et toute autre pratique qui peut restreindre la production. Il est de plus convenu que le Syndicat appuiera la Compagnie dans ses efforts pour éliminer le gaspillage dans la production pour conserver les matériaux et les approvisionnements, pour améliorer la qualité du travail, pour prévenir les accidents et renforcer la bonne entente entre l'employeur, les employés et le public.

- 4.5 Le Syndicat aura droit d'élire quatorze (14) employés qui seront connus sous le nom de délégués de département et répartis comme suit: six (6) dans le département de la production, quatre (4) au service de l'entretien, un (1) pour la salle des pompes, un (1) pour le département eau-vapeur, un (1) pour le laboratoire et un (1) pour le département de l'instrumentation.
- 4.6 Le comité de négociation se composera d'un maximum de neuf (9) membres, et le comité de grief se composera d'un maximum de trois (3) membres dont au moins l'un d'entre eux devant être le délégué de département d'où origine le grief. Le Syndicat nommera les délégués ou officiers comme membres des comités de négociation et de grief. Toutefois, lorsque ces membres ne sont pas disponibles, soit pour maladie, vacances, permission d'absence ou toute autre raison, ils seront remplacés par d'autres employés de la Compagnie, nommés par le Syndicat, pourvu que le nombre de membres autorisés, composant ces comités ne soit pas dépassé sans l'assentiment de la Compagnie, et pourvu aussi que ces comités soient choisis par le Syndicat de façon à ce que la continuité de négociation n'en souffre pas. Sans augmenter le nombre des membres des comités de négociation ou de grief, un employé additionnel, choisi parmi les départements mentionnés à l'article 4.5, pourra être nommé Président du Syndicat.

- 4.7 Le Syndicat convient de notifier la Compagnie, par écrit, de temps à autre, des noms des différents officiers, délégués de département et membres des comités syndicaux, en donnant aussi la date de leur élection, de leur nomination ou de leur sélection respective ainsi que les noms des personnes qu'ils remplacent, s'il y a lieu.
- Au moment de son élection ou de sa nomination, tout officier ou délégué de département devra être résident permanent du Canada, être âgé de plus de 21 ans et posséder au moins six mois d'ancienneté avec la Compagnie.
- 4.8 (a) La Compagnie consent à rémunérer les membres du comité de négociation au taux régulier de salaire de la classification dans laquelle ils travaillent pour toute perte de travail régulier encourue à la suite de leur présence aux rencontres avec la Compagnie pour la négociation de cette Convention Collective de Travail ou de son renouvellement, ou la renégociation des taux de salaires si prévus ci-après ainsi qu'aux séances de conciliation et d'arbitrage s'y rapportant.
- (b) Lorsqu'un employé, membre du Comité de négociation est cédulé pour travailler le quart de nuit précédent immédiatement ou suivant immédiatement la réunion avec la Compagnie mentionnée au paragraphe (a) précédent, il pourra lui être accordé un congé avec paye à son taux régulier, couvrant soit la nuit précédant immédiatement ou la nuit suivant immédiatement la réunion, pourvu que les conditions d'opération le permettent et qu'un remplaçant adéquat soit disponible.
- 4.9 La Compagnie s'engage à rémunérer les délégués de département ou les membres du comité de grief au taux régulier de salaire de la classification dans laquelle ils travaillent pour toute perte de temps régulier encourue à la suite de leur présence aux rencontres avec la Compagnie pour le règlement d'un grief. Les délégués de département ainsi que les membres des comités de négociation ou de grief devront, au préalable, obtenir le consentement de leur contremaître ou chef de département respectif avant de quitter leur poste pour s'occuper de négociation ou de grief.
- 4.10 Lorsque des rencontres sont prévues entre la Direction et le Syndicat et que des employés sont appelés au travail pour remplacer les délégués de département ou les membres des comités de négociation ou de grief, le Syndicat s'engage à rembourser à la Compagnie la moitié des salaires payés à ces remplaçants pour la durée de ces réunions. La Compagnie soumettra des états de compte mensuels, à partir de la date de cette Convention Collective de Travail, dans un délai de trente (30) jours après la fin de chaque mois, autrement, le compte présenté pour tel mois deviendra nul.
- 4.11 Le comité de grief est autorisé à s'occuper des griefs à la deuxième étape et à la troisième étape de la procédure de grief. Le comité de négociation du Syndicat s'occupera exclusivement de négocier cette Convention Collective de Travail ainsi que son renouvellement ou la renégociation des taux de salaires si prévus ci-après. Les comités de négociation et de grief pourront être accompagnés du représentant du Syndicat.
- 4.12 Lorsque les conditions d'opération de la raffinerie le permettent, et sur demande écrite du Syndicat local, des permis d'absence d'une durée totale maximum de 75 jours prévus à l'horaire par année contractuelle, peuvent être répartis parmi les divers employés nommés par le Syndicat pour assister à des congrès ou conférences en tant que représentants du Syndicat sans aucune perte pour les employés de leurs droits et bénéfices, excepté qu'ils ne seront pas rémunérés pour le temps perdu pendant de telles absences.

En vertu de cette disposition, pas plus de trois (3) employés peuvent s'absenter de l'usine en même temps et pas plus d'un (1) employé ne peut s'absenter de tout département en même temps pour assister à ces conventions ou conférences, excepté dans le cas des Départements des Procédés et de l'Entretien où deux (2) employés pourront être absents au même moment. En ce qui concerne les permis d'absence requis par le local du Syndicat pour permettre de tenir des assemblées du comité de négociation tous les efforts possibles seront faits afin que tous les membres du comité puissent se rencontrer pour la préparation des négociations et ainsi n'être pas restreints par les dispositions de la présente clause. Les membres du comité de négociation devront avertir leur contremaître respectif le plus tôt possible avant d'assister à une de ces réunions.

Le Syndicat s'engage à donner à la Compagnie, en autant que possible, un avis de quatorze (14) jours en ce qui concerne une demande de permis d'absence pour un membre désirant prendre part à des conférences et congrès et ce, afin que les horaires de production de la raffinerie en souffrent le moins possible. Ces permis d'absence ne seront pas refusés déraisonnablement.

- 4.13 Les employés dont la présence est requise à des séances de conciliation ou d'arbitrage, soit comme témoins, soit comme représentants syndicaux, doivent en avertir leur contremaître respectif le plus tôt possible. Il est entendu qu'il ne devra y avoir aucun rapport entre la disposition de l'article 4.12 ci-dessus stipulant une allocation de temps par année contractuelle et les dispositions de l'article 4.13 concernant la présence des employés aux séances de conciliation et d'arbitrage.

Les employés dont la présence est requise comme témoins à des séances d'arbitrage, seront rémunérés à leur taux régulier de salaire pour tout temps régulier perdu pendant qu'ils assistent à ces séances. Le Syndicat informera la Compagnie par écrit, des noms de ces employés.

- 4.14 (a) La Compagnie accordera au Syndicat un emploi raisonnable de ses tableaux d'affichage placés aux endroits propices dans la raffinerie, pour annoncer les diverses assemblées syndicales. Les documents autres que les avis d'assemblées régulières du Syndicat devront être soumis pour approbation avant leur affichage, au Département des Relations Industrielles. Le Syndicat retirera ces avis des tableaux d'affichage deux jours après que l'événement est passé.

(b) La Compagnie établira des espaces spéciaux sur les tableaux d'affichage situés près des horloges de pointage des Opérations et de l'Entretien identifiés "Affiches Syndicales". De plus, un tableau d'affichage Syndical sera installé dans les deux vestiaires.

- 4.15 Lorsqu'un accord intervient lors d'une réunion entre la Compagnie et le Syndicat, un mémoire d'entente sera rédigé et signé par les deux parties avant l'ajournement de la réunion.

- 4.16 Quand les conditions d'opération de la raffinerie le permettent et sur la demande écrite du Local du Syndicat, et sujet à l'approbation du Vice-Président Raffinage, des permis d'absence n'excédant pas une année civile peuvent être divisés entre les employés élus ou nommés par le Syndicat pour poursuivre en son nom du travail syndical à temps plein à condition que:
- (a) Un seul tel permis d'absence soit en vigueur à la fois.
- (b) De tels permis d'absence puissent être autorisés sans occasionner de dépenses additionnelles ou d'inconvénients à la Compagnie.
- (c) Un employé ainsi autorisé à s'absenter continuera d'accumuler de l'ancienneté durant son permis d'absence. Cependant il n'aura pas le droit d'exercer son ancienneté après son retour au travail pour remplir une position qui a été déjà comblée durant son permis d'absence.

(d) L'approbation par la Direction de tels permis d'absence ne sera pas refusée déraisonnablement.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE ET RETRAITE OBLIGATOIRE

- 5.1.0 Les règlements concernant l'ancienneté sont destinés fondamentalement à donner aux employés une juste mesure de sécurité d'emploi et de chance d'avancement basées sur la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie.
- 5.1.1 Sujet aux dispositions de l'article 5.1.3 ci-dessous, l'ancienneté d'usine sera déterminée par la durée du service continu d'un employé avec la Compagnie, à la raffinerie de Pointe-aux-Trembles.
- 5.1.2 Sujet aux dispositions de l'article 5.1.3 ci-dessous, l'ancienneté de poste sera déterminée par la durée de service continu d'un employé dans sa classification de tâche, dans l'une des six(6) lignes de progression séparées du département des procédés, Nord, Hyd/Isomax, Aromatiques, Epur. Eaux Usées, Nord-Est, Sud, ou dans l'une des deux(2) lignes de progression séparées dans la Salle de Pompes, à savoir, Salle des Pompes ou le Pont de Chargement des Wagons-Citernes, ou dans un des différents corps de métiers existants au service de l'Entretien ou le département Eau-Vapeur, ou le Laboratoire ou le département de l'Instrumentation, ainsi que tout autre service dans une classification de tâche plus élevée dans la même ligne de progression. Pour illustrer l'ancienneté de poste, les tâches ayant rapport entre elles dans la même ligne de progression, sont exhibées à l'Annexe "B" de cette Convention Collective de Travail, qui fait partie des présentes.
- 5.1.3 Un employé sera considéré comme étant employé à l'essai pendant les premiers six mois à compter de la date de son embauche après quoi, son nom sera placé sur la liste d'ancienneté comme employé permanent avec tous les droits et privilèges. A ce moment-là, la Compagnie informera l'employé de son nouveau statut.
- 5.1.4 Il est entendu qu'une affectation d'un employé à un poste temporairement vacant, n'affectera en rien son ancienneté d'usine ou de poste.
- 5.1.5 Des listes d'ancienneté seront publiées et affichées dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention Collective de Travail, et seront révisées en janvier et en juillet des années suivantes. Une copie de la liste d'ancienneté sera transmise au secrétaire-trésorier du Syndicat. Les plaintes concernant l'exactitude des listes d'ancienneté seront prises en considération pendant les premiers quarante-deux (42) jours suivant leur publication et leur affichage. Ces listes seront finales si elles ne sont pas contestées pendant cette période.
- 5.1.6 Les nominations à une position vacante au-dessus de la classification de tâche la plus basse dans toute ligne de progression seront faites par la Compagnie, à partir de la classification de tâche inférieure suivante dans cette ligne de progression, sur la base de qualifications et de l'ancienneté de poste et lorsque deux ou plusieurs candidats ont les qualifications satisfaisantes, l'ancienneté de poste sera le facteur déterminant pour effectuer ces nominations.
- 5.1.7 (a) La Compagnie ne sera nullement obligée de promouvoir le plus ancien employé pour remplir un poste temporairement vacant, lequel poste lorsqu'il s'agit des départements d'opérations tel que défini dans l'article 2.1(1) et (2) sera une vacance temporaire d'une durée de moins de trente(30) jours.
- (b) La Compagnie se réserve le droit d'exiger que les gens de métier de tout corps de métier travaillent dans un autre corps de métier sur une base temporaire. Un

tel déplacement n'affectera pas l'employé dans :

1. Sa classification de corps de métier de base
2. Son taux de salaire de base.

5.1.8 Les nominations à toute position vacante à la classification de tâche la plus basse dans toute ligne de progression, seront faites après l'affichage d'un avis de poste vacant sur les tableaux d'affichage principaux de l'usine. Cet affichage sera d'une durée de cinq jours ouvrables. L'avis indiquera une description générale de la tâche, les qualifications requises, le taux de salaire, les heures de travail et toute autre information appropriée. Les employés désirant être considérés pour le poste devront soumettre une demande écrite au Département des Relations Industrielles, avant que la période de cinq jours ouvrables soit écoulée, décrivant clairement leurs propres qualifications pour cette position: entraînement, instruction et expérience à date. Le poste vacant sera rempli d'après l'ordre d'ancienneté d'usine des candidats; le plus ancien employé recevant la préférence, à condition que ses qualifications soient satisfaisantes.

Lorsqu'un poste est rempli de cette façon, un avis sera affiché, indiquant le nom de l'employé qui aura obtenu le poste. Copie de cet avis, tel qu'affiché, sera transmise au secrétaire-trésorier du Syndicat.

5.1.9 Les nominations à toute position de caractère confidentiel, de surveillance ou tout autre poste à l'extérieur de l'unité de négociation, ne seront pas soumises aux dispositions de cette Convention.

5.1.10 (a) Employés temporaires

Il est entendu que des employés temporaires peuvent être embauchés pour remplir des positions dans les plus basses classifications, tel qu'indiqué à l'article 2.1 et à l'annexe "A" de cette Convention Collective de Travail, du moment que ces postes deviennent vacants pour raisons d'incapacité prolongée ou d'une longue permission d'absence, tel que prévu à l'article 5.3 ci-dessous. Toutefois, des employés temporaires pourront être embauchés pour une période de neuf mois afin de remplir une vacance (dans la plus basse classification de tâche) créée par une promotion de neuf mois, tel qu'énoncé à l'article 5.1.12.

(b) Employés saisonniers

Il est entendu que des employés saisonniers peuvent être embauchés pour remplir des postes vacants d'un caractère saisonnier et non indiqués à l'article 2.1 et à l'annexe "A" de cette Convention Collective de Travail. Ces employés saisonniers ne pourront déplacer aucun employé permanent, temporaire ou en essai. Ces postes qui sont saisonniers pourront être comblés pour une période maximale de neuf mois par année.

(c) Etudiants

Les dispositions ci-dessus ne seront pas interprétées de façon à restreindre l'embauche par la Compagnie d'étudiants comme remplaçants de vacances pour combler les classifications de tâches les plus basses tel qu'indiqué à l'article 2.1 et à l'annexe "A" de cette Convention.

(d) Général

Tels étudiants, employés temporaires et saisonniers ne deviendront pas, de ce fait, des employés permanents et n'acquerront aucune forme d'ancienneté ni ne participeront à aucun régime d'avantages, sauf ceux accordés par la loi. Toutefois, de tels employés pourront soumettre leur candidature si un poste vacant est affiché pendant la durée de leur emploi. Ces candidatures recevront toute la considération due de par leurs qualifications

respectives, et si de tels employés devenaient des employés permanents, leur ancienneté remontera à la date de leur plus récent embauchage.

- 5.1.11 Nonobstant toutes dispositions de cette Convention Collective de Travail, il est convenu que du personnel qualifié pourra être embauché directement lorsque les exigences des postes ne peuvent être remplies par les employés alors au service de la Compagnie.

Il est de plus entendu que des employés professionnels et techniques pourront être affectés dans un but d'apprentissage, à des tâches incluses dans le contexte de cette Convention. Ces employés seront exclus des dispositions de cette Convention et ne pourront déplacer aucun employé membre de l'unité de négociation.

Il est convenu qu'en cas d'incendie, gel ou toute autre urgence du genre, le personnel technique et de surveillance pourra être assigné à des tâches incluses dans le contexte de cette Convention, pour la durée d'une telle urgence.

- 5.1.12 Dans le cas où un employé couvert par cette Convention serait promu à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, il recouvrera sa classification de tâche dans la même ligne de progression qu'il détenait auparavant ainsi que son ancienneté de poste à laquelle sera ajoutée la durée de son service à la classification plus élevée, à condition que cet employé retourne à l'intérieur de l'unité de négociation dans les trois mois d'une telle promotion, et pourvu aussi que, dans le cas d'un employé promu temporairement dû à un travail saisonnier, cet employé retourne à l'unité de négociation dans les neuf mois d'une telle promotion temporaire.

- 5.1.13 Lorsqu'un employé est transféré à la suite d'une application dans la plus basse classification d'une autre ligne de progression, son ancienneté de poste commencera à compter aussitôt après son transfert à cette nouvelle ligne de progression. Si, dans les 90 jours consécutifs suivants, l'employé retourne, soit à sa demande, soit à la demande de la Compagnie, à son ancienne ligne de progression, il conservera tous ses droits d'ancienneté acquis dans la ligne de progression dans laquelle il retourne, auxquels sera ajouté le temps passé à la nouvelle ligne de progression, mais s'il retourne à sa propre demande, après cette période de 90 jours, il ne regagne que ses droits d'ancienneté dans la ligne de progression à laquelle il retourne jusqu'à concurrence du temps actuellement passé dans cette ligne de progression,

Un employé qui a été affecté à la plus basse classification de tâche dans toute ligne de progression à la suite d'une application sur un avis de poste à combler, devra y demeurer pendant cent quatre-vingt (180) jours civils consécutifs avant qu'il puisse exercer son droit d'application à un autre poste vacant dans la plus basse classification de toute autre ligne de progression, sauf tel que prévu au premier paragraphe de cet article.

- 5.1.14 Un employé perdra ses droits d'ancienneté pour une ou l'autre des raisons suivantes:

(a) si l'employé démissionne de son emploi;

(b) Si l'employé est congédié, et que ce congédiement n'est pas renversé par la procédure de grief ou d'arbitrage;

(c) Si l'employé est rappelé au travail en dedans des douze mois consécutifs à une mise-à-pied, la Compagnie lui fera parvenir, à sa dernière adresse inscrite aux registres de la Compagnie, une lettre recommandée l'enjoignant de se rapporter au travail dans les dix jours de l'envoi de cette lettre et que l'employé ne se rapporte pas au travail en dedans de ces dix jours.

Copie de cet avis sera envoyée par courrier recommandé au secrétaire-trésorier du Syndicat.

(d) Lorsqu'un employé est mis-à-pied pour une période de plus de douze mois consécutifs;

(e) Lorsqu'un employé est absent pour incapacité ou maladie, pour une période de plus de douze 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.

5.1.15 Mises-à-pied, rétrogradations, rappels au travail

Lorsqu'il devient nécessaire de réduire le nombre des employés dans toute ligne de progression, sauf à la plus basse classification de tâche de cette ligne de progression, les employés seront rétrogradés à la plus basse classification de tâche suivante dans l'ordre de leur ancienneté de poste, l'employé ayant le moins d'ancienneté étant rétrogradé le premier.

5.1.16 Lorsqu'il devient nécessaire de mettre à pied des employés provenant de la plus basse classification de tâche d'une ligne de progression, l'ancienneté d'usine prévaudra. Les employés ainsi déplacés pourront appliquer leurs droits d'ancienneté d'usine à un poste de la plus basse classification de tâche de toute autre ligne de progression couverte par cette Convention Collective de Travail à moins que les qualifications requises soient d'une nature spéciale tel que pour la Salle des Chaudières, le département de l'Instrumentation, les corps de métier du service de l'Entretien, ou les opérateurs No. 4 des Procédés et que les employés impliqués n'aient pas ces qualifications.

5.1.17 (a) Lorsqu'il devient nécessaire dans le département d'Opération de réduire le nombre d'employés, les étudiants, employés saisonniers, temporaires et en essai seront mis-à-pied dans cet ordre, ensuite les employés permanents dans les plus basses classifications de tâche de toutes les lignes de progression affectés dans l'ordre de leur ancienneté d'usine, l'employé ayant le moins d'ancienneté étant mis-à-pied le premier.

(b) Lorsqu'il devient nécessaire au service de l'Entretien de réduire le nombre d'employés, les employés des entrepreneurs seront mis-à-pied les premiers.

5.1.18 Lorsqu'il devient nécessaire d'augmenter le personnel, les employés ayant le plus d'ancienneté seront rappelés au travail les premiers dans l'ordre de leur ancienneté d'usine, pourvu que leurs qualifications soient satisfaisantes à la Compagnie en vue des postes disponibles.

5.1.19 Un employé du service de l'Entretien désireux d'être transféré à un autre corps de métier peut compléter une application demandant un tel transfert. Ces demandes seront considérées lorsqu'un poste vacant dans les corps de métier en question sera disponible. Toutefois, le transfert à un nouveau corps de métier ne pourra se faire qu'à la plus basse classification du corps de métier.

5.2 Préposé à l'échantillonnage pour le Laboratoire

Nonobstant toute autre disposition, le préposé à l'échantillonnage pour le Laboratoire sera exclus de la ligne de progression exhibée à l'annexe "B" en ce qui concerne les promotions, sans égard à l'ancienneté qu'il a pu accumuler. Toutefois, cet employé sera considéré comme étant dans "la plus basse classification de tâche" dans le cas d'une mise-à-pied, et aussi conservera le droit d'application à tout poste vacant.

5.3 Permission d'absence

Tout employé désirant une permission d'absence sans salaire, devra faire application par écrit au Vice-Président Raffinage ou, en son absence, à son chef de département, sept jours à l'avance, lorsque possible. La Compagnie pourra accéder à toute demande raisonnable à condition toutefois que:

(a) l'absence de cet employé n'entrave pas l'opération efficace de l'usine;

(b) qu'un employé ne soit pas employé lucrativement alors qu'il est en permission d'absence, sans le consentement de la Compagnie.

(c) toute telle permission d'absence ne dépasse pas la durée de 90 jours, sauf lorsqu'un employé désire une prolongation au-delà des 90 jours; dans un tel cas, il devra présenter une autre application tel que précité, dans les sept jours précédant l'expiration de cette période de 90 jours.

5.4 Retraite d'office

Les employés seront sujets à la mise à la retraite par la Compagnie le premier jour du mois coïncidant avec ou suivant immédiatement leur soixante-cinquième anniversaire de naissance.

5.5 Qualifications

Les hommes de métier du Service de l'entretien progresseront jusqu'à la classification de Mécanicien 1 ère catégorie à la discrétion de la Compagnie ou après avoir complété avec succès les examens d'un Programme d'Apprentissage du Gouvernement applicable, tel que confirmé par la réception d'une certification officielle qu'un tel programme a été complété avec succès, et avoir été à l'emploi continu au Service de l'Entretien de la Raffinerie comme employé de Pétrofina aux classifications de Mécanicien 3 ième et/ou 2 ième catégorie pendant au moins trois (3) ans.

ARTICLE 6 - RETENUE OBLIGATOIRE DES COTISATIONS SYNDICALES

La Compagnie et le Syndicat conviennent que la Compagnie retiendra sur le salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociations, couvert par la Convention Collective, les cotisations syndicales hebdomadaires décrétées de temps à autres par le Syndicat, et les remettra au Secrétaire Trésorier du Syndicat à tous les mois, le mois suivant; toutefois, tout employé est libre de devenir membre du Syndicat ou non.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

7.1.0 Les parties aux présentes conviennent qu'il est de la plus grande importance de régler les griefs le plus rapidement possible.

7.1.1 Aucun grief exprimé par un employé (ou par un groupe d'employés aux termes des dispositions de cet article) ne sera considéré si ce grief a déjà été réglé d'après ses propres mérites, par la procédure de grief et d'arbitrage prévue à cette Convention, en rapport à l'employé en particulier ou au groupe d'employés, selon le cas, et en rapport à l'incident particulier qui a causé le grief.

- 7.1.2 Le grief d'un employé sera soumis à l'étape no. 1, définie à l'article 7.1.5 ci-dessous, dans les cinq jours ouvrables de l'événement causant le grief, ou dans les cinq jours ouvrables suivant le retour au travail d'un employé si la cause de ce grief s'est produite lorsque l'employé était en permission d'absence, congé pour maladie ou vacances.
- 7.1.3 Lorsque plus d'un employé est affecté par un grief et que les circonstances ayant donné lieu au grief sont identiques, ces employés concernés pourront présenter un grief en énumérant leurs noms sur la même formule.
- 7.1.4 La présentation originale écrite du grief sera faite sur une formule fournie par le Syndicat et approuvée par la Compagnie. Sur cette formule seront indiqués la nature du grief et le règlement ou la réparation requise. Elles seront signées par l'employé et le délégué de département.
- 7.1.5 Tout grief émanant légitimement suivant les termes de la présente Convention Collective de travail, sera traité et réglé selon la procédure suivante:

Etape No. 1

L'employé se sentant lésé présentera son grief verbalement ou par écrit, à son contremaître. En l'absence de son contremaître de jour, un employé peut soumettre son grief par écrit au contremaître d'équipe. Il sera accompagné d'un délégué de département.

Etape No. 2

A moins qu'un règlement satisfaisant à l'employé concerné ne soit atteint dans les quatre (4) jours ouvrables de la présentation du grief à l'étape No. 1, ou si cet employé ne reçoit aucune réponse dans la même période, le Comité de Grief du Syndicat pourra présenter le grief dans les quatre (4) jours ouvrables suivants au Vice-Président Raffinage ou à son représentant. Le grief devra à cette étape être présenté par écrit sur une formule fournie par le Syndicat et approuvée par la Compagnie.

Etape No. 3

Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint dans les sept (7) jours ouvrables suivant la requête mentionnée à l'étape No. 2, ou s'il n'y a pas de rencontre dans la même période, le grief pourra alors être référé dans les 14 jours ouvrables suivants, mais pas plus tard, au Vice-Président Raffinage ou à son représentant.

- 7.1.6 Lorsque la majorité en nombre des employés d'un département a un grief, il sera présenté par écrit et analysé par le Vice-Président Raffinage et le Comité de Grief, à l'étape No. 2, de la procédure de grief décrite plus haut.

- 7.1.7 A n'importe quelle étape de la procédure de grief, y compris l'arbitrage, le Syndicat et la compagnie pourront avoir l'aide de l'employé ou des employés concernés ainsi que de tous témoins nécessaires, et des arrangements adéquats seront pris afin de permettre aux parties d'interroger les témoins nécessaires.
- 7.1.8 Si un règlement est atteint à une étape quelconque de la procédure de grief, une note ou un mémoire écrit de ce règlement sera rédigé et signé par les représentants des deux parties. Les décisions atteintes entre les parties seront finales et lieront les parties et les ou l'employé (s) concerné (s).
- 7.1.9 Sauf tel que prévu à la clause 7.1.17 ci-dessous, un grief sera nul et sans effet à moins qu'il n'ait été présenté à chaque étape de la Procédure de Grief décrite dans cet article 7, dans les délais respectifs mentionnés et non après.
- 7.1.10 Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint dans les sept jours ouvrables suivant la présentation du grief à l'étape No. 3 de cette procédure, ou s'il n'y a aucune réponse donnée dans la même période, le grief pourra alors être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties.
- 7.1.11 La partie prenant l'initiative de l'arbitrage en informera l'autre partie, par écrit, dans les trente jours suivants, et en même temps, nommera son arbitre.
- 7.1.12 Dans les cinq jours ouvrables qui suivront, l'autre partie nommera son arbitre.
- 7.1.13 Les deux arbitres ainsi nommés devront se rencontrer immédiatement, et si, dans les deux jours ouvrables suivants, ils n'ont pu réussir à régler le grief, ils devront essayer de s'entendre sur le choix d'un troisième membre qui agira comme Président du Conseil d'Arbitrage. S'ils ne peuvent s'entendre sur le choix d'un tel président, dans les 24 heures qui suivent, un juge de la Cour Supérieure de la Province de Québec sera requis de nommer un Président impartial. Le Président aura droit de vote.

La décision du Conseil d'Arbitrage sera finale et liera les deux parties ainsi que les employés concernés. Cette décision devra être observée dans les 14 jours de calendrier suivant la date de cette décision, à moins qu'autrement stipulé dans la dite décision.

En l'absence d'une décision unanime, la décision majoritaire prévaudra. En l'absence d'une décision majoritaire, la décision du Président prévaudra.

- 7.1.14 Les honoraires et frais du Président seront partagés également entre les deux parties, et chacune des parties règlera ses propres frais, y compris les honoraires de leur arbitre respectif.
- 7.1.15 En arrivant à sa décision, le Conseil d'Arbitrage se limitera à considérer la question qui lui est soumise ainsi qu'à déterminer si, oui ou non, l'affaire en question lui a été présentée selon les dispositions de cette Convention Collective de Travail et tous ses amendements.

Le Conseil d'Arbitrage n'aura aucune autorité pour altérer, ou changer aucune des dispositions de la présente Convention et de tous ses amendements, ou de faire une substitution de disposition, ou de rendre une décision contraire aux termes et dispositions de la présente Convention et de tous ses amendements ou de substituer toute nouvelle disposition en remplacement des présentes, ou de toute autre façon, modifier, ajouter ou retrancher de toute disposition de la présente Convention Collective de Travail et de tous ses amendements.

- 7.1.16 Cette procédure d'arbitrage ne s'applique pas à aucun différend survenant en cours de négociation pour le renouvellement de la présente Convention Collective de Travail.
- 7.1.17 Aux fins de cette Convention, les "Jours Ouvrables" seront les jours de travail prévus pour les employés de jour réguliers à l'emploi de la Compagnie ou, autrement dit, ils exclueront les samedi, dimanche et les jours de Congés Statutaires observés par la Compagnie.
- 7.1.18 Tous et chacun des délais établis aux différentes étapes de la procédure de grief et d'arbitrage, pourront être prolongés en tout temps par une entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

7.2 Griefs de la Direction

Il est entendu que la Direction aura le droit de convoquer une réunion du Comité de grief du Syndicat, en donnant un avis écrit de cinq jours afin de considérer toute plainte en rapport avec la conduite du Syndicat ou de ses officiers délégués de département ou membres agissant d'une manière officielle pour affaires syndicales. Si tel grief n'est pas réglé à la satisfaction de la Compagnie dans les sept jours suivants, il pourra être immédiatement soumis à un Conseil d'Arbitrage et la procédure décrite dans le présent article 7 devra être suivie. De tels griefs seront soumis dans les 28 jours de calendrier de l'événement causant le grief.

ARTICLE 8 - AUCUNE GREVE NI LOCK-OUT

- 8.1 En vue de la procédure ordonnée pour le règlement des griefs décrite plus haut, toute grève ou lock-out sera prohibé pendant la durée de cette Convention Collective de Travail. Le Syndicat ne déclarera pas ni n'encouragera ou ni ne soutiendra un ralentissement de travail en vue de limiter la production et il fera tout en son pouvoir pour prévenir de telles pratiques.
- 8.2 La Compagnie aura le droit de congédier ou suspendre tout employé qui participe à , ou incite à une grève, un arrêt ou un ralentissement de travail; toutefois, toute protestation d'un congédiement ou d'un traitement injuste pourra être matière à grief et traité tel que prévu à l'article 7 de cette Convention Collective de Travail.
- 8.3 Dans le cas où le Syndicat prétendrait que la cessation de travail constitue un lock-out, les Officiers du Syndicat devront discuter de la question avec la Compagnie en suivant la procédure indiquée à l'étape No. 3, mentionnée à l'article 7 plus haut comme dans le cas d'un employé.
- 8.4 Les deux parties conviennent qu'avant de commencer un arrêt de travail légal (grève ou lock-out), la partie déclarant cet arrêt de travail donnera à l'autre partie un avis à cet effet d'une durée égale à au moins un quart complet de travail (douze (12) heures). S'il y a arrêt de travail sans avis préalable, l'autre partie pourra refuser, sans avis préalable, la reprise du travail sans préjudice à tous autres recours.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL ET PERIODES DE PAIE

9.1 Heures de travail

9.1.0 Ouvriers d'équipe

Les heures régulières de travail pour les employés travaillant sur des quarts rotatifs continuels seront de 12 (douze) heures par jour, le nombre d'heures par semaine variant d'après le calendrier des quarts ci-joint dont la moyenne est de quarante-deux (42) heures par semaine au cours d'une période de quatre (4) semaines.

(a) Trois (3) journées consécutives de travail sur le quart de 8:00 A.M. - 8:00 P.M. suivies de deux (2) journées de congé.

(b) Deux (2) journées consécutives de travail sur le quart de 8:00 P.M. - 8:00 A.M. suivies de trois (3) journées de congé.

(c) Deux (2) journées consécutives de travail sur le quart de 8:00 A.M. - 8:00 P.M. suivies de deux (2) journées de congé.

(d) Trois (3) journées consécutives de travail sur le quart de 8:00 P.M. - 8:00 A.M. suivies de deux (2) journées de congé.

(e) Deux (2) journées consécutives de travail sur le quart de 8:00 A.M. - 8:00 P.M. suivies de trois (3) journées de congé.

(f) Deux (2) journées consécutives de travail sur le quart de 8:00 P.M. - 8:00 A.M. suivies de deux (2) journées de congé.

L'horaire ci-dessus complète le cycle.

9.1.1 Employés de jour

Les heures régulières de travail pour les employés de jour seront de 8:00 A.M. à 4:30 P.M. du lundi au vendredi, avec une période d'une demi-heure pour le repas du midi à moins qu'elles soient changées tel que prévu à l'article 9.1.2 de cette Convention.

Les heures régulières de travail pour les employés du Laboratoire préposés à la prise d'échantillons peuvent être de sept heures du matin à midi et de midi trente à trois heures trente de l'après-midi du lundi au vendredi.

Lorsque des opérations spéciales l'exige, la période du repas du midi sera étalée afin que des employés soient continuellement en devoir.

Dans le cas où un employé de jour du Laboratoire est appelé à travailler sur un horaire du mardi au samedi ou du mercredi au dimanche, il devra en être avisé au moins une semaine précédant le changement de son horaire de travail.

Le nombre des employés de jour du Laboratoire assignés aux horaires ci-dessus mentionnés, lesquels inclueront les samedi et ou dimanche comme faisant partie d'une semaine de travail régulière sera gardé au minimum conformément aux besoins du département. Ces horaires seront établis par:

(a) Rotation entre les employés de jour d'une classification particulière afin d'assurer une distribution équitable.

ou

(b) Assignation des employés de jour aux horaires de fin de semaine ci-dessus commençant par l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la classification particulière.

Le choix entre (a) et (b) ci-dessus sera fait par entente entre la Direction du Laboratoire et le représentant du Laboratoire désigné par le Syndicat.

Les dispositions des paragraphes (a) et (b) ci-dessus peuvent être modifiées par entente entre la Direction du Laboratoire et le représentant du Laboratoire tel que défini plus haut.

Dans certains cas, afin de faciliter le travail du département de l'Entretien, il est nécessaire pour des ouvriers de jour de travailler sur des horaires irréguliers (maximum trois (3) hommes) ou les samedi, dimanche et les jours de Congés Statutaires s'ils sont régulièrement prévus à l'horaire. Sans égard aux heures travaillées chaque jour ou le jour de la semaine, ces horaires irréguliers seront considérés comme les heures régulières de

travail de ces ouvriers de jour. Dans ces cas, les jours de congé seront calculés sur la base deux (2) jours de congé pour chaque cinq (5) jours travaillés, et ceux-ci seront établis "par entente mutuelle entre " le Contremaître et l'employé même. Le service de fins de semaine est sujet à la même procédure. Les employés seront informés des changements d'horaire au moins dix (10) jours ouvrables avant que de tels changements soient effectués. Les taux de temps supplémentaire appropriés seront appliqués au travail effectué les jours de congé.

- 9.1.2 Les horaires de travail mentionnés ci-dessus s'appliqueront, sauf dans des circonstances spéciales où des heures différentes pour commencer et terminer le travail seront requises. Dans ce cas, elles seront déterminées par entente entre le Contremaître et un Délégué du département concerné et l'employé.

Pour le calcul des salaires et les agencements des quarts, la journée commencera à huit heures du matin et se terminera à sept heures et cinquante-neuf du matin, 24 heures plus tard. Aucun ouvrier d'équipe ne peut quitter son poste de travail sur une unité en opération avant que son remplaçant ne soit arrivé. Lorsque le remplaçant régulier ne se présente pas au travail, le premier quart pour lequel il n'est pas disponible sera travaillé par l'employé non relevé jusqu'à ce qu'il soit relevé par son remplaçant régulier ou par un substitut désigné par le Contremaître, à condition toutefois qu'aucun employé ne soit requis de travailler plus de seize (16) heures consécutives. Cette procédure accordera ainsi assez de temps à la Compagnie pour prendre les arrangements nécessaires afin que les quarts subséquents soient pourvus de remplaçants réguliers tel que requis.

La limite maximum de 16 heures de travail ne s'applique pas aux employés du service de l'Entretien.

- 9.1.3 La semaine de paye pour les ouvriers de quart débute le jeudi à 8:00 A.M. et se termine le jeudi suivant à 8:00 A.M.

La semaine de paye pour les ouvriers de jour débute le dimanche à 8:00 A.M. et se termine le dimanche suivant à 8:00 A.M.

(a) Les chèques de paye seront prêts pour distribution aux ouvriers de jour à 4:00 P.M. le jeudi suivant et à 8:00 P.M. le mardi suivant pour les ouvriers de quart excepté dans les situations suivantes:

(b) Le jour où l'employé quitte pour ses vacances annuelles ou le jeudi s'il part en vacances un vendredi, samedi ou dimanche.

(c) Sur demande spéciale, en ayant d'abord reçu la permission de la Direction en la personne du Directeur Général de la raffinerie.

(d) Lorsque le jour de paye des ouvriers de jour tel que stipulé au paragraphe (a) précédent est immédiatement suivi d'un Congé Statutaire, les chèques de paye seront disponibles le mercredi à 4:00 P.M. au lieu du jeudi à 4:00 P.M.

- 9.1.4 Un avis de changement d'horaire de travail sera considéré suffisamment donné à un employé lorsque l'employé concerné en est averti par son Contremaître. Lorsque ce changement est d'une durée de plus d'une journée, il sera inscrit au livre d'ordres et l'employé en sera averti seulement le ou avant le premier jour où le changement doit avoir lieu. Par la suite, il devra se référer à l'inscription dans le livre d'ordres.

Au service d'Entretien, un avis de changement d'horaire sera considéré suffisamment donné à un employé lorsqu'il en est averti par son Contremaître au moins douze (12) heures à l'avance.

- 9.1.5 Tous les ouvriers d'équipe, incluant les employés du service d'Entretien lorsqu'assignés à un horaire de quart régulier, prendront leur repas à leur poste de travail ou à proximité, et au moment où leur travail le leur permettra. A cause de cette disposition, la période de repas fait partie de leur quart, et aucune déduction de salaire ne sera faite.
- 9.1.6 Les employés devront avertir leur contremaître de jour ou d'équipe de leur impossibilité de se rapporter au travail, sauf lorsqu'ils en seront empêchés par des circonstances hors de leur contrôle. Si possible, ces avis seront donnés au moins douze heures avant leur heure normale de se présenter au travail.
- 9.1.7 Tout ouvrier d'équipe absent de son horaire régulier pour une raison quelconque, devra avertir son contremaître de jour ou d'équipe autant que possible huit (8) heures mais en tout cas pas moins que quatre (4) heures à l'avance avant de revenir au travail.
- 9.1.8 Les membres de l'unité de négociation, du département des Procédés qui sont promus sur une base temporaire en dehors de l'unité de négociation à la position de "Premier Opérateur" demeureront sujets aux dispositions de cette Convention. Ils continueront à être payés à un taux horaire lequel, pendant la période qu'ils travailleront à la classification supérieure, sera tel qu'indiqué à l'Annexe "A".
- 9.1.9 Un employé qui est temporairement promu à une classification plus élevée pour raison d'entraînement, devra recevoir le taux de salaire de la classification immédiatement inférieure dans sa ligne de progression, à celle dans laquelle il est entraîné.

9.2 Primes de Quart

- 9.2.0 Un employé de quart ne recevra pas de prime d'équipe quand il travaille de 8:00 A.M. à 8:00 P.M. Quand il doit travailler de 8:00 P.M. à 8:00 A.M., il recevra une prime de quart égale à 7.5% du taux de salaire de Deuxième Opérateur.

Cette clause ne veut pas dire ni ne signifie que les employés de jour travaillant en temps supplémentaire se qualifient pour la dite prime à moins d'être assignés à un travail de quart régulier qui seront:

Quart de jour	-	8 A.M. à 4 P.M.
Quart d'après-midi	-	4 P.M. à minuit
Quart de nuit	-	Minuit à 8 A.M.

Dans ce dernier cas, les primes de quart seront:

Quart d'après-midi	-	4% du taux de salaire de Deuxième Opérateur.
Quart de nuit	-	7% du taux de salaire de Deuxième Opérateur.

- 9.2.1 Les primes de quart ne feront pas partie des taux de salaire de base et ne seront pas incluses dans le calcul de la paie de vacances ou dans les contributions aux bénéfices des employés ni calculées dans la prime pour le temps supplémentaire, sujet aux conditions de la clause 9.6.0.
- 9.3 Règlements pour la rémunération du temps supplémentaire
- 9.3.0 Les employés de jour seront rémunérés pour le travail en temps supplémentaire aux taux de temps double.
- 9.3.1 Les ouvriers d'équipe seront rémunérés pour le travail en temps supplémentaire au taux de temps double.

- 9.3.2 Les employés accompliront des heures supplémentaires de travail lorsque requis par la Compagnie, le tout sujet aux dispositions de l'article 9.1.2 concernant un maximum de seize heures de travail par jour.
- 9.3.3 Le temps supplémentaire sera calculé au quart d'heure près.
- 9.3.4 Ces dispositions concernant le temps supplémentaire s'appliquant à tout travail effectué en plus de huit heures par jour pour les employés de jour et de douze heures par jour pour les employés d'équipe s'appliqueront après que tout temps perdu à cause de retard au travail le jour donné aura été rattrapé à temps simple.

9.3.5 Appels au travail (call-in)

Lorsqu'un employé est appelé au travail durant ses heures de congé, il sera payé temps double pour les heures travaillées, tel que défini aux Clauses 9.3.0 et 9.3.1 plus haut; un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier lui sera payé, même s'il demeure au travail moins que ces 4 heures. Toutefois, s'il continue de travailler jusqu'à ce que ses heures régulières de travail commencent la disposition pour le paiement d'un minimum de quatre (4) heures au taux régulier ne s'appliquera pas; le taux de surtemps approprié s'appliquera et le taux de salaire de l'employé retournera au taux régulier simple au commencement de ses heures régulières de travail.

Les employés qui sont appelés au travail sans préavis recevront aussi une allocation de \$4.00.

- 9.3.6 Le taux maximum de temps supplémentaire sauf tel que prévu à l'article 9.5.1, est deux fois le taux de salaire de base d'un employé, et aucune pyramide des taux ne sera permise.

(a) Un employé qui doit travailler à une position ou à une classification de tâche plus élevée sera rémunéré pour ce travail au taux de base de cette position ou classification, à l'exception des étudiants embauchés pour le travail d'été.

(b) Lorsqu'un employé doit travailler plus de deux (2) heures après ses heures régulières de travail sans avoir reçu un préavis d'au moins quatre (4) heures avant qu'il se présente au travail, la Compagnie lui fournira un repas adéquat en temps opportun. Un employé aura droit, en temps opportun, à un autre repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures de travail. (Valeur minimum de \$3.75). Si un employé le préfère, la Compagnie lui paiera une allocation de \$3.75 en remplacement de chaque repas durant n'importe quelle période de temps supplémentaire continue.

9.4 Changement d'Horaire

- 9.4.0 Un changement d'horaire de quart entraîne le transfert pour une période indéterminée d'un employé de son équipe régulière de douze (12) heures (dans le cas des employés de quart désignés par A, B, C ou D dans les grilles des quarts) à une autre équipe de douze (12) heures de cette grille.

9.4.1 Employés de jour

(a) Lorsque l'horaire d'un employé de jour est changé pour un horaire d'équipe, il n'aura droit à aucune prime s'il n'a travaillé que huit heures la journée de changement.

(b) Lorsque l'employé quitte le travail de quart pour retourner au travail de jour, il ne recevra aucune prime pour les premières huit (8) heures travaillées à ce nouvel horaire à moins que cela ne comporte des changements consécutifs du travail de nuit au travail d'après-midi et du travail d'après-midi au travail de jour. Dans ce cas, la prime de temps double tel que défini à la Clause 9.3.0

plus haut, sera payée pour la première journée à son retour au travail de jour.

9.4.2 Ouvriers de Quart

(a) Lors d'un changement d'horaire, les heures travaillées sur le premier quart du nouvel horaire seront rémunérées à temps double tel que défini à la Clause 9.3.1.

(b) Un ouvrier de quart dont l'horaire est changé par la Compagnie, du travail de quart au travail de jour, ne recevra aucune prime pour un tel changement d'horaire. Mais, lorsque l'horaire de l'ouvrier est changé du travail de jour au travail de quart, il sera rémunéré à temps double tel que spécifié à la clause 9.3.1 pour le premier quart travaillé à son nouvel horaire, sauf dans les cas où un tel changement d'horaire suit immédiatement ses jours de congé et que l'employé a déjà reçu avis de ce changement avant de prendre ses jours de congé. Dans ce cas, il sera rémunéré à temps simple.

9.4.3 Après un changement d'horaire de quart, un employé d'équipe aura normalement droit aux jours de congé faisant partie du nouvel horaire. Sinon il pourra travailler un maximum de trois (3) jours consécutifs avant d'avoir droit à la prime pour le travail accompli durant les journées de congé du nouvel horaire suivant le premier changement de quart.

9.4.4 Sujet à l'approbation de leur contremaître, les employés faisant partie de la même classification de tâche dans la même ligne de progression auront la permission d'échanger des heures, quarts ou jours de congé. Ces échanges doivent être réglés au moins 24 heures à l'avance lorsque possible. Il est entendu que nulle prime ne sera payée aux employés concernés lors de telles ententes mutuelles. Il est aussi entendu que les employés feront tout en leur pouvoir pour trouver un remplaçant adéquat pour les remplacer s'ils sont incapables de remplir une entente mutuelle. Un employé demandant un changement de quart ne recevra aucune prime pour ce changement.

9.4.5 Les employés ayant subi des pertes de temps régulier pendant un changement dans la cédule d'équipe auront droit de remplacer ce temps à leur taux régulier jusqu'à un maximum de quarante (40) heures régulières dans la même semaine de paie dans le cas des ouvriers d'équipe ou quatre (4) jours ouvrables de la même semaine de paie dans le cas d'ouvriers de jour. Ce travail de rattrapage devra être accompli dans les trois (3) semaines de paie suivantes à la convenance de la Compagnie avec avis d'au moins 24 heures s'il s'agit d'un employé de quart ou 16 heures s'il s'agit d'un employé de jour.

9.4.6 Les dispositions concernant les primes de surtemps ne s'appliqueront pas dans les cas suivants:

(a) les changements d'horaire faits au choix ou à la demande des employés, conformément à l'article 9.4.4 ci-dessus;

(b) les employés rattrapant des pertes de temps, conformément à l'article 9.4.5 ci-dessus;

(c) les employés dont les horaires de quart sont changés à leur retour de vacances ou de maladie d'une durée d'une semaine ou plus, pourvu qu'ils en aient été avisés huit (8) heures avant leur retour à la raffinerie.

(d) les employés promus à une classification plus élevée, afin de remplir une vacance permanente, ou réduits à un rang inférieur par suite d'action disciplinaire;

(e) les employés retournant à leur classification régulière après avoir été promus temporairement à une classification plus élevée.

9.4.7 Ouvriers des services auxiliaires (Utilitymen)

Les ouvriers des services auxiliaires auront les mêmes droits et privilèges que tout autre employé.

9.5 Congés Statutaires

9.5.0 Les Congés Statutaires comprennent huit (8) heures rémunérées aux taux réguliers.

Tous les employés seront rémunérés aux taux réguliers à l'occasion des Congés Statutaires suivants: Les taux réguliers sont ceux trouvés dans l'Annexe "A" ci-jointe,

- 1 Jour de l'An
- 2 à compter de 1981, le 2 janvier
- 3 Vendredi Saint
- 4 Fête de la Reine
- 5 St-Jean Baptiste
- 6 Confédération
- 7 Fête civique
- 8 Fête du Travail
- 9 Action de grâces
- 10 Noël
- 11 Lendemain de Noël

assujettis aux conditions suivantes:

9.5.1 Si un employé doit travailler pendant les congés statutaires énumérés ci-dessus, ou une portion de ces mêmes congés, il recevra temps double pour le travail ainsi effectué en plus de sa paie de congé. Si un employé travaille plus de huit heures pendant un congé statutaire, il recevra temps triple pour le temps travaillé en excès de huit (8) heures. Aucune pyramide des taux ne sera permise.

9.5.2 (a) Dans les cas où un congé est observé un jour autre que la date exacte indiquée au calendrier, le jour statué pour observation sera considéré comme le congé pour les employés de jour tandis que les employés d'équipes l'observeront à la date indiquée au calendrier.

(b) Afin d'être éligible pour le paiement d'un congé, un employé devra travailler, si tel est son horaire, la journée complète précédant immédiatement le congé ainsi que la journée complète suivant immédiatement le même congé, à moins que son absence ne soit due à des motifs raisonnables tels que:

1. maladie ou blessure de l'employé concerné; dès son retour au travail, l'employé devra en soumettre une preuve qui soit satisfaisante à la Compagnie.
2. décès d'un proche parent de l'employé, tel que défini au paragraphe 9.7.4;
3. absence de trois jours ou moins, avec permission de la Direction et tel que prévu à l'article 5.3 plus haut; la décision de la Compagnie concernant une telle absence, étant acceptée comme étant finale et sans appel;
4. les périodes de retard au travail ou d'absence d'un maximum d'une heure ne disqualifieront pas un employé pour le paiement d'un congé.

(c) La pyramide de bénéfice de jours de maladie ou de congés en cas de décès en plus de la paie de congé ne sera pas permise.

(d) Aucune compensation ne sera payée aux employés d'équipe qui ne se rapporteront pas au travail lors de congés reconnus faisant partie de leur horaire de travail.

(e) Lorsqu'un employé est en permission d'absence d'une durée de plus de trois jours et qu'un congé survient pendant cette période d'absence, il ne sera pas payé pour ce congé.

- 9.5.3 Lorsqu'un congé reconnu par la Compagnie survient pendant les vacances annuelles d'un ouvrier de jour, il recevra une journée de vacances additionnelle payée au même taux de salaire qu'il a reçu pour ses vacances.
- 9.5.4 Lorsqu'un congé reconnu par la Compagnie survient pendant les vacances annuelles d'un ouvrier d'équipe, il recevra au lieu d'une journée de vacances additionnelle, le salaire régulier d'une journée additionnelle au même taux qu'il a reçu pour ses vacances.
- 9.5.5 Lorsqu'un ouvrier travaille à une classification de tâche temporaire, le paiement de congé statutaire lui sera fait au taux de base de cette classification temporaire.
- 9.5.6 Accumulation de Congés Statutaires

Un employé d'équipe pourra accumuler les quatre (4) premiers congés statutaires qui font partie de sa cédule de travail au cours d'une année de vacances, aux conditions suivantes:

(a) La demande d'accumulation de ces quatre (4) congés statutaires doit être soumise au Contremaître concerné sur la formule prescrite avant la fin du mois de mars précédant l'année de vacances pendant laquelle les quatre (4) congés en question doivent être accumulés.

(b) Les congés statutaires seront accumulés au rythme de douze (12) heures par congé. Lorsqu'un employé accumulera un congé statutaire, les douze (12) heures travaillées pendant ce congé seront payées à temps double seulement.

(c) Lorsqu'un employé n'accumulera pas de congé statutaire, il continuera à être payé pour les congés de la façon décrite aux clauses 9.5.0 et 9.5.1 ci-haut.

(d) Ces congés statutaires accumulés seront utilisés comme congés payés à temps simple et devront être pris avant le 30 avril de l'année suivante au moment où ils pourront être mis à l'horaire.

(e) Lorsque ces congés sont ajoutés à l'horaire, priorité sera donnée aux vacances annuelles et ces congés seront ajoutés à une partie ou au total des vacances annuelles d'un employé, seulement lorsque le Contremaître de Jour jugera que les conditions d'opérations le permettent.

(f) Si le Contremaître de jour juge que les conditions d'opérations ne permettent pas d'ajouter ces congés à l'horaire de façon satisfaisante avant le 30 avril de l'année suivante, alors ces congés statutaires accumulés seront payés à temps simple au lieu.

(g) Le paiement de ces congés statutaires accumulés se fera au taux horaire simple de l'employé, en force à la date du congé statutaire.

9.6 Vacances payées

- 9.6.0 Un employé ayant complété douze mois de service continu avant le trente avril de toute année, aura droit à des vacances annuelles payées, sur la base suivante:

Après un (1) an de service continu
deux (2) semaines
ouvriers d'équipe: 84 hrs.
ouvriers de jour: 80 hrs.

Après trois (3) ans de service continu
trois (3) semaines
ouvriers d'équipe: 126 hrs.
ouvriers de jour: 120 hrs.

Après dix (10) ans de service continu
quatre (4) semaines
ouvriers d'équipe: 168 hrs.
ouvriers de jour: 160 hrs.

Après vingt (20) ans de service continu
cinq (5) semaines
ouvriers d'équipe: 210 hrs.
ouvriers de jour: 200 hrs.

A compter du 1er mai 1981, les vacances annuelles des employés seront payées de la façon suivante:

Après un (1) an de service continu
deux (2) semaines
ouvriers d'équipe: 84 heures au taux horaire de base de l'employé ou 4% du salaire gagné par l'employé depuis le 1er mai de l'année précédente jusqu'au dit 30 avril, selon le plus élevé des deux.
ouvriers de jour: 80 heures au taux horaire de base de l'employé ou 4% du salaire gagné par l'employé depuis le 1er mai de l'année précédente jusqu'au dit 30 avril, selon le plus élevé des deux.

Après trois (3) ans de service continu
trois (3) semaines
ouvriers d'équipe: 126 heures au taux horaire de base de l'employé ou 6% du salaire gagné par l'employé depuis le 1er mai de l'année précédente jusqu'au dit 30 avril, selon le plus élevé des deux.
ouvriers de jour: 120 heures au taux horaire de base de l'employé ou 6% du salaire gagné par l'employé depuis le 1er mai de l'année précédente jusqu'au dit 30 avril, selon le plus élevé des deux.

Après dix (10) ans de service continu
quatre (4) semaines
ouvriers d'équipe: 168 heures au taux horaire de base de l'employé ou 8% du salaire gagné par l'employé depuis le 1er mai de l'année précédente jusqu'au dit 30 avril, selon le plus élevé des deux.
ouvriers de jour: 160 heures au taux horaire de base de l'employé ou 8% du salaire gagné par l'employé depuis le 1er mai de l'année précédente jusqu'au dit 30 avril, selon le plus élevé des deux.

Après vingt (20) ans de service continu
cinq (5) semaines
ouvriers d'équipe: 210 heures au taux horaire de base de l'employé ou 10% du salaire gagné par l'employé depuis le 1er mai de l'année précédente jusqu'au dit 30 avril, selon le plus élevé des deux.
ouvriers de jour: 200 heures au taux horaire de base de l'employé ou 10% du salaire gagné par l'employé depuis le 1er mai de l'année précédente jusqu'au dit 30 avril, selon le plus élevé des deux.

Les vacances annuelles devront être prises chaque année après le trente avril, au moment où elles peuvent être inscrites à l'horaire.

La période de vacances minimum qu'un employé de quart peut prendre à la fois, sera d'un (1) jour de travail complet totalisant douze (12) heures.

Dans les cas où les ouvriers de quart ont une balance de vacances de moins de douze (12) heures, ces heures seront soit additionnées à d'autres heures d'absence autorisée sans paye pour compléter une période de douze (12) heures ou au choix de l'employé, seront payées et travaillées ou reportées et additionnées aux vacances de l'année suivante.

- 9.6.1 Les vacances annuelles ayant pour but le repos et la détente, il ne sera pas permis de renoncer à la période des vacances et de retirer double salaire excepté dans le cas des balances de vacances moins de douze (12) heures tel que détaillé à la clause 9.6.0.
- 9.6.2 Pour fin de vacances, la durée du service sera basée sur le dossier de l'employé au Service du Personnel en d'autres mots, son service total avec cette Compagnie.
- 9.6.3 (a) Les employés recevront leur paie de vacances à l'avance, calculée au taux de base qu'ils recevaient pendant les deux dernières semaines précédant la période pendant laquelle ils doivent prendre leurs vacances. Les employés promus pour remplacer pendant les vacances, recevront leur paie de vacances au taux de la classification de tâche temporaire, à condition qu'ils prennent leurs vacances dans les deux semaines précédant immédiatement le début de leur période de remplacement de vacances, ou dans les deux semaines suivant immédiatement cette période ou durant cette période. L'accumulation d'allocation de vacances se continuera tant et aussi longtemps qu'un employé est éligible aux bénéfices-maladie, en vertu des dispositions de l'article 9.7.0 (b).
- (b) De plus, tout employé ayant remplacé à une classification supérieure pendant une période totale de trente (30) semaines au cours des douze mois se terminant le 30 avril précédent au cours desquelles les vacances ont été accumulées, sera payé pour ces vacances au taux de la classification supérieure.
- 9.6.4 (a) Il sera nécessaire que la Compagnie prépare l'horaire des périodes de vacances en tenant compte des besoins de l'entreprise. Sujet à cette disposition, la préférence de l'employé sera considérée. Les vacances se prendront en rotation d'après l'arrangement actuel, pendant les douze mois de l'année.
- Au service de l'Entretien, l'ancienneté de l'employé sera considérée.
- (b) Il est convenu par la Compagnie et le Syndicat que les employés payés à l'heure de Pétrofina auront la priorité sur les ouvriers de contracteurs, en établissant l'horaire des vacances excepté quand les vacances de ces derniers sont régis par la loi.
- 9.6.5 Les nouveaux employés ayant complété moins que le service continu mentionné à l'article 9.6.0, avant le trente avril d'une année de calendrier, auront droit à une période plus courte de vacances. Dans ce cas, une allocation de vacances d'un jour pour chaque mois de service continu complété avant le trente avril sera accordée et calculée au prorata sur la base de 84 heures de vacances payées pour douze mois pour les employés de quart; et sur la base de 80 heures de vacances pour douze mois pour les employés de jour. Ces périodes de vacances devront être prises après le 30 avril, lorsqu'elles pourront être mises à l'horaire.
- 9.6.6 (a) Les employés quittant le service de la Compagnie seront payés à leur pleine allocation de vacances non encore prises au moment de leur cessation d'emploi, si leur ancienneté est d'un an ou plus à la Compagnie. Afin d'être qualifié pour une allocation égale à un jour de vacances, l'employé doit travailler un mois complet.
- L'allocation de vacances sera calculée au prorata sur la base de 84 heures par année pour les ouvriers d'équipe, et de 80 heures par année pour les employés de jour.
- (b) Les ouvriers ayant été en service continu à la Compagnie pendant au moins un mois complet et moins d'un an, et qui quittent leur emploi à la Compagnie pour une raison quelconque seront payés au taux de quatre pourcent (4%) du total de leurs gains durant la période d'emploi pendant laquelle ils ont accumulé des vacances.

9.6.7 Les horaires des vacances devront être affichés le ou avant le 31 mars.

9.6.8 Lorsqu'un employé souffre d'incapacité résultant de maladie ou d'accident et que cette incapacité se prolonge dans sa période de vacances prévue, une nouvelle période de vacances lui sera assignée si nécessaire. Ce sera la responsabilité de l'employé d'avertir son contremaître de jour, ou en l'absence de ce dernier, son contremaître d'équipe, de toute incapacité pouvant affecter le début de ses vacances prévues. Si un employé souffre d'une incapacité avant qu'il ait pu prendre ses vacances et que cette incapacité se continue jusqu'à la fin de l'année durant laquelle il aurait dû prendre ses vacances, sa période de vacances sera reportée à l'année suivante. Dans un tel cas, l'employé devra prendre ses vacances aussitôt qu'elles pourront être mises à l'horaire sans inconvénient.

9.7 Prestations de maladies, accidents et autres

(a) Lorsqu'un employé permanent qui est éligible à un congé de maladie payé est absent pour cause de maladie, les premières huit heures cédulées et non travaillées dû à la maladie ne seront pas payées sauf dans les cas suivants:

1. Si la maladie d'un employé de jour est d'une durée de quarante (40) heures ouvrables et que pour un employé d'équipe, elle est d'une durée de trente-six (36) heures ouvrables, les premières huit (8) heures seront payées.

2. Ces premières huit (8) heures seront payées aussi dans le cas d'un employé qui, après être venu au travail, se sent malade et que le Médecin de la Compagnie ou, en son absence, l'Infirmière ou, en l'absence des deux, une personne autorisée nommée à cet effet par le Vice-Président-Raffinage lui recommande de laisser le travail et de retourner chez lui. Une telle autorisation ne peut être obtenue par téléphone. Les provisions de cet article s'appliquent seulement durant les heures de travail du Médecin et/ou de l'Infirmière et/ou de la personne autorisée, nommée par le Vice-Président - Raffinage.

3. La disposition concernant la perte de rémunération pendant les premières huit (8) heures, ne s'appliquent pas dans le cas d'un employé qui est blessé dans un accident de travail et qui est, par conséquent, renvoyé chez lui ou à l'hôpital par le Médecin de la Compagnie ou l'Infirmière ou dans le cas d'un employé d'équipe, hors des heures régulières de travail de jour par son contremaître, ou le contremaître de quart.

(b) Un employé permanent qui a complété les périodes de service décrites ci-après à l'emploi de la Compagnie aura droit, lorsqu'il sera absent à cause d'accident au travail (sujet aux provisions de la clause 9.7.1 ci-après) ou à cause de maladie authentique ou d'un accident subit en dehors de ses heures de travail, de recevoir les prestations de paye correspondantes à ces telles périodes de service telles que décrites ci-après.

Toutes telles périodes de service signifieront des périodes de service continu tel que démontré dans les registres de la Compagnie et sur la liste d'ancienneté et les semaines de prestation signifieront des semaines de quarante (40) heures.

Les prestations payées, le seront au taux de base régulier tel que décrit à l'Annexe "A" de cette Convention, applicable à la classification de tâche permanente sous laquelle l'employé en question est officiellement inscrit dans les registres de la Compagnie et sur la liste d'ancienneté au début de sa maladie ou accident.

<u>Périodes de Service</u>	<u>Semaines à Plein Salaire</u>	<u>Semaines à 2/3 du Salaire</u>	<u>Total des semaines de prestations</u>
Moins que 3 mois	-	-	-
3 à 12 mois	2	15	17
1 an	4	15	19

App. Salaine

<u>Périodes de Service</u>	<u>Semaines à Plein Salaire</u>	<u>Semaines à 2/3 du Salaire</u>	<u>Total des semaines de prestations</u>
2 ans	5	15	20
3 ans	6	15	21
4 ans	7	15	22
5 ans	8	44	52
6 ans	9	43	52
7 ans	10	42	52
8 ans	11	41	52
9 ans	12	40	52
10 ans	13	39	52
12 ans	15	37	52
14 ans	17	35	52
16 ans	20	32	52
18 ans	23	29	52
20 ans	26	26	52

Les absences successives pour lesquelles des prestations sont prévues aux termes des dispositions de cet article, seront additionnées ensemble en vue de déterminer si un employé a obtenu le maximum auquel il a droit durant l'année en question, suivant ce régime de prestations pour maladie et d'accident.

Si une période d'incapacité éligible pour des prestations aux termes des dispositions de cet article se prolonge au-delà de la fin d'une période de service d'un employé, tel qu'indiqué à la clause (b) du présent article, et continue dans la période de service suivante, l'employé invalide recevra la balance des prestations non utilisées, restant de la période de service précédente, pendant la période d'incapacité donnée. Il deviendra éligible aux prestations s'accumulant pour la prochaine période de service après être revenu au travail de façon permanente pendant au moins quinze (15) jours ouvrables.

(c) L'employé aura droit aux bénéfices mentionnés aux paragraphes 9.7.0 (a) et (b) seulement s'il se conforme aux instructions données par le Médecin de la Compagnie.

(d) Toute maladie doit être rapportée aussitôt que possible au Service de Premiers Soins. Si un employé devient malade, lorsqu'il travaille, il doit se rendre au Service de Premiers Soins avant de quitter le travail. Pendant les "off-shifts" et les fins de semaine, l'employé doit informer le Service de Premiers Soins de sa maladie aussitôt que possible.

9.7.1 Un employé ayant complété six (6) mois de service et qui est blessé au travail, recevra la différence entre les prestations payées par la Commission des Accidents du Travail et son salaire de base, si le Médecin de la Compagnie juge sa blessure assez grave pour qu'il soit empêché de travailler et ce paiement continuera seulement aussi longtemps que le permettent les dispositions de l'article 9.7.0. Il est entendu que ce salaire supplémentaire sera accordé à condition que la blessure n'ait pas été subie à la suite de négligence ou désobéissance volontaire prouvées, aux règlements de sécurité de la Compagnie.

9.7.2 Il est entendu que les bénéfices décrits à l'article 9.7.0 (a) et (b) sont le maximum que la Compagnie sera tenue de payer pour les causes mentionnées ci-dessus, pendant chaque période de service indiquée.

9.7.3 Fonctions Judiciaires

Un employé requis par la loi d'agir comme juré recevra une permission d'absence à cet effet, pourvu qu'un avis écrit de l'employé soit remis au préalable à son supérieur immédiat. La Compagnie consent à compléter toute différence de paie entre le montant reçu par l'employé comme honoraires de juré et le salaire de base qu'il aurait gagné s'il n'avait pas été appelé à servir comme juré. Un tel complément de paye s'applique seulement pendant que l'employé agit comme juré.

9.7.4 Congés de Deuil

Un employé ayant complété trois mois de service et qui subit la perte d'un membre de sa famille immédiate, (i.e. père, mère, frère, soeur, conjoints, beaux-parents, grand-parents, enfants de l'employé et de son épouse) aura droit jusqu'à trois (3) jours de congé payés à son taux régulier en vigueur au moment de ce décès, à la discrétion du Vice-Président - Raffinage ou de son représentant désigné.

9.7.5 (a) Un employé embauché comme Journalier peut demeurer dans cette classification pendant une période maximum de six (6) mois. S'il n'est pas promu durant cette période il sera rémunéré au taux d'Aide (Helper) à la fin des six (6) mois.

(b) Lorsqu'un Journalier travaille comme préposé au chargement du propane, pendant les premiers six (6) mois de son emploi, il recevra une prime de 10¢ de l'heure.

ARTICLE 10 - CONGEDIEMENTS

- 10.1 Lorsqu'un employé ayant un statut d'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 5 plus haut, est congédié ou suspendu, et que cet employé se sent lésé dans ses droits, le cas pourra devenir cause à grief.
- 10.2 Ces cas seront présentés à l'Etape 3 de l'article 7 dans un délai maximum de quatre (4) jours ouvrables. La procédure décrite à l'article 7 sera suivie par la suite.
- 10.3 Ces griefs spéciaux pourront être réglés aux termes des dispositions de la Procédure de Grief et d'Arbitrage:
- (a) en confirmant la décision de la Direction de congédier ou de suspendre l'employé permanent, ou
- (b) en réinstallant l'employé avec pleine compensation pour le temps perdu, sauf pour tout montant de rémunération prouvé qu'il a reçu d'un emploi extérieur en attendant le règlement de son cas, ou
- (c) tout autre arrangement qui peut être accepté comme étant équitable.
- 10.4 Le Syndicat reconnaît que les employés en essai peuvent être congédiés par la Compagnie, si celle-ci décide qu'ils ne sont pas satisfaisants.
- 10.5 Lorsqu'un employé est congédié ou quitte volontairement l'emploi de la Compagnie, il perd immédiatement tous les droits et bénéfices d'employé.
- 10.6 Un employé suspendu perdra ses droits au salaire pendant la période de suspension, mais ne perdra pas ses autres droits et bénéfices d'employé.

ARTICLE 11 - SALAIRES

- 11.1 Pendant la durée de cette convention collective, la Compagnie convient de payer et le Syndicat et les employés acceptent les taux de salaire stipulés à l'échelle des salaires annexés aux présentes pour en faire partie comme Annexe "A".
- 11.2 Si au cours de la période du 1er février 1981 au 31 janvier 1982 l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal établi par Statistique Canada (point de repère de 1971 = 100) excède sept pour cent (7%), les taux de salaire seront augmentés d'un pourcentage égal au pourcentage d'augmentation de l'indice excédant sept pour cent (7%) mais ne dépassant pas douze pour cent (12%); il ne sera pas tenu compte d'aucune augmentation de l'indice en sus de douze pour cent (12%).

L'augmentation additionnelle des taux des salaires qui pourra être causée par cette augmentation de l'indice des prix à la consommation sera intégrée aux taux des salaires tel qu'illustrés à la Grille des Salaires "A", Annexe "A" de la Convention Collective, jointe aux présentes, dans les trente (30) jours suivant la publication officielle par Statistique Canada de l'indice de janvier 1982, et elle sera rétroactive à la date à laquelle l'indice aura dépassé sept pour cent (7%) tel qu'annoncé officiellement par Statistique Canada. Cette rétroactivité sera applicable sur tous les argents gagnés pendant la dite période et sera payable aux employés qui seront à l'emploi de la Compagnie le 31 janvier 1982.

ARTICLE 12 - PREVENTION DES ACCIDENTS ET HYGIENE

- 12.1 La Compagnie fournira, de temps à autre, à ses employés les vêtements et l'équipement qu'elle jugera nécessaire pour leur protection.
- 12.2 (a) La Compagnie consent à fournir et à entretenir une salle à manger, des casiers et les installations nécessaires de salle de toilette et d'hygiène. Les employés conviennent de garder ces endroits aussi propres et en bon ordre que possible, et n'endommageront pas, volontairement ou par négligence, l'une ou l'autre de ces différentes installations.
(b) La Compagnie consent aussi à fournir des salles à manger et des casiers complètement séparés des superficies de travail au Service de l'Entretien.
(c) La salle à manger sera équipée avec la quantité nécessaire de cafetières et de poêles à frire afin de répondre aux besoins des employés durant le repas du midi et les périodes de repos.
- 12.3 La Compagnie fournira des facilités de premiers soins et autres fournitures médicales et les installera dans des endroits accessibles aux employés. La Compagnie exige que tout employé blessé rapporte immédiatement son accident à la clinique des premiers soins, afin de se conformer aux exigences de la Loi des Accidents du Travail.
- 12.4 Les employés devront, en tout temps, observer les règlements de sécurité et de prévention des accidents établis par la Compagnie de temps à autre.
- 12.5 Un ouvrier nommé par le Syndicat pourra être présent aux assemblées de Prévention des Accidents de l'usine. Il recevra deux jours de préavis qu'il doit assister à ces assemblées, afin qu'il puisse se préparer en conséquence.
- 12.6 (a) La Compagnie consent à fournir aux employés du service d'Entretien compris dans cette Convention Collective de Travail, deux (2) chemises, deux (2) paires de pantalons et trois (3) paires de salopettes durant chaque période de douze (12) mois. La troisième paire sera remise seulement sur réception d'une paire de salopettes endommagée. De plus, pendant la même période de douze (12) mois, un employé peut choisir un parka au lieu d'une combinaison de chemises et pantalons ou salopettes d'une valeur égale au parka. La Compagnie fournira aussi une fois à chaque période de douze (12) mois des souliers ou bottines de sécurité jusqu'à une valeur maximale de \$45.00 par employé. Les employés doivent porter des souliers ou bottines de sécurité lorsqu'au travail.
- Ceci a pour but de protéger les vêtements personnels des employés et le tout est inclus comme substitut de prime pour travail salissant.
- (b) La Compagnie fournira un maximum de quatre paires de gants par année aux soudeurs. Des nouveaux gants seront donnés à l'employé seulement sur remise des anciens.
- 12.7 La Compagnie convient de fournir à tous les autres employés régis par cette Convention, les pièces de vêtements suivantes, durant chaque période de douze (12) mois.

- (a) Deux (2) pantalons et deux (2) chemises
OU
- (b) Deux (2) salopettes
OU
- (c) Un (1) pantalon, une (1) chemise et une (1) salopette
OU
- (d) Un (1) parka.

La Compagnie fournira aussi une fois à chaque période de douze (12) mois des souliers ou bottines de sécurité jusqu'à une valeur maximale de \$45.00 par employé. Les employés doivent porter des souliers ou bottines de sécurité lorsqu'au travail.

Ceci a pour but de protéger les vêtements personnels des employés et est inclus comme substitut de prime pour travail salissant.

- 12.8 La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un Comité de Sécurité et de Santé composé d'un nombre égal de représentants des employés et de la direction pour enquêter sur des accidents et des questions ayant trait à la santé et sécurité des employés de la Compagnie.

Les représentants des employés seront désignés par le Syndicat et celui-ci en transmettra les noms à la Compagnie par écrit.

La Compagnie transmettra au Comité de Sécurité et de Santé toute information pertinente qui lui est connue concernant l'identité des produits chimiques et des matières toxiques employés dans le processus de raffinage ou produit par celui-ci. Le Comité sera aussi informé des dangers connus associés à de telles substances et des précautions à prendre dans l'emploi et la manipulation de ces substances

ARTICLE 13 - VISITES MEDICALES

- 13.1 Les candidats à un premier emploi devront subir un examen médical effectué par un médecin nommé par la Compagnie. Pour devenir éligibles à un emploi ils devront passer cet examen avec succès.
- 13.2 Avant que toute personne ne soit réembauchée à la suite d'une mise-à-pied de plus de cent quatre-vingt (180) jours consécutifs, elle devra fournir un certificat signé par le médecin désigné par la Compagnie démontrant qu'elle rencontre les normes physiques minimales que la Compagnie exige pour effectuer le travail pour lequel elle doit être réembauchée. Si ce médecin trouve qu'elle telle personne ne rencontre pas les normes minimales, le candidat peut à ses propres frais, subir un examen médical effectué par un deuxième médecin de son choix. Si un tel deuxième médecin trouve que le candidat rencontre les normes physiques minimales, alors, il sera examiné par un troisième médecin accepté par le candidat et par la Compagnie aux frais de la Compagnie. Le résultat de l'examen de ce troisième médecin sera final et s'il est jugé que l'ouvrier possède les qualifications physiques minimales requises par la Compagnie, il deviendra alors éligible à être réembauché, autrement il ne le sera pas.
- 13.3 Lorsqu'un employé retourne au travail après une absence due à la maladie ou à un accident, la Compagnie peut lui demander de subir un examen par un médecin désigné par la Compagnie. Si ce médecin trouve que l'employé n'est pas en état de retourner au travail, ce dernier pourra, à ses frais, subir un examen effectué par un second médecin de son choix. Si ce second médecin trouve que l'employé est en état de retourner au travail, celui-ci subira alors un examen effectué par un troisième médecin accepté par l'employé et la Compagnie. Le coût sera divisé également entre la Compagnie et le Syndicat et l'opinion du 3^{ième} médecin sera finale et des copies du rapport du 3^{ième} médecin seront envoyées à l'employé concerné ainsi qu'à la Compagnie.

ARTICLE 14 - RELATIONS DU TRAVAIL

- 14.1 Tout employé de la Compagnie aura le privilège de consulter la personne en charge du Service des Relations Industrielles de la raffinerie, en rapport à tout problème qui peut se présenter concernant son emploi ou toute autre chose.
- 14.2 Il est toutefois entendu que tout grief doit être traité conformément aux dispositions de la procédure de grief établies dans cette convention.

ARTICLE 15 - DIVERS

- 15.1 La Direction se réserve le droit d'embaucher son personnel technique ou des techniciens de l'extérieur tels que mais sans toutefois restreindre la généralité de ce qui précède - ingénieur en instrumentation, contremaître en instrumentation ou chimiste pour entretenir, réparer ou accroître l'instrumentation, le laboratoire, les unités de procédés ou toute autre installation de la raffinerie, pourvu toutefois que l'embauche d'un tel personnel technique ne déplacera pas un membre de l'Unité de Négociation.
- 15.2 Les employés du laboratoire accompliront tout travail se rapportant à la propreté, à l'entretien, etc., conformément aux habitudes de laboratoire et qui est habituellement effectué par des employés de laboratoire, en autant que raisonnable.
- Les employés du laboratoire devront laisser leur endroit de travail en état de propreté et d'ordre.
- 15.3 Un employé du laboratoire ne devra, en aucun temps et pour quelque raison que ce soit, laisser de l'équipement en marche sans préalablement avertir son supérieur immédiat des conditions d'opération existantes. Si, après avoir informé son supérieur de ces conditions il reçoit instruction de laisser l'équipement, il sera alors dégagé de toute responsabilité jusqu'à son retour.
- 15.4 Toutes les règles et réglementations y compris ceux de sécurité, visant tous les employés, seront affichées sur le tableau d'affichage principal. Les employés pourront aussi être informés de ces règles et réglementations par tout autre moyen.

Copies de ces avis seront envoyées au Syndicat par la Compagnie. Les règlements s'appliquant à des départements ou des groupes plus restreints seront portés à l'attention de ces derniers par écrit, dans le livre d'ordres (order book) ou par toute autre méthode.

- 15.5 Le coût du renouvellement annuel des Certificats Gouvernementaux pour les employés d'Eau-Vapeur (Boiler House) sera remboursé par la Compagnie sur présentation d'un reçu officiel du Gouvernement.

ARTICLE 16 - AVIS

- 16.1 Tout avis à être donné conformément aux dispositions de cette Convention Collective de Travail, sera considéré comme ayant été donné s'il est posté, affranchi et recommandé, à l'adresse suivante:

(a) Pour la "Compagnie"

Vice-Président Raffinage,
Pétrofina Canada Inc.
Case Postale 50
Pointe-aux-Trembles, P.Q.
H1B 5K2

(b) Pour le "Syndicat"

Le Président,
Les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada,
Local 3
Case Postale 2164
Dorval, Qué.
H9S 3K9

(ou à toute autre adresse indiquée par le Syndicat par écrit.)

- 16.2 La date de réception de tout tel avis envoyé par la poste sera considérée comme étant 24 heures après que l'avis aura été posté.
- 16.3 L'une ou l'autre des adresses mentionnées plus haut pourront être changées, en avertissant l'autre partie par écrit.
- 16.4 Une copie de tout avis envoyé à l'Unité de Négociation sera postée au Syndicat à son adresse officielle durant la même journée que l'avis est affiché. Aussi des copies adressées au Président du Syndicat et au Secrétaire-Trésorier seront laissées à l'entrée de la raffinerie avec les cartes de présences.

ARTICLE 17 - DUREE DE LA CONVENTION

Les parties conviennent que la présente convention entre en vigueur le jour de sa signature (14 mars, 1980) et se termine le 31 janvier 1982.

ARTICLE 18 - DISPOSITIONS GENERALES

- 18.1 (a) Cette Convention Collective de Travail constitue un règlement complet et final à toutes les demandes, requêtes ou propositions des deux parties aux présentes. Toutefois, si l'une des parties désire amender ou renouveler cette Convention ou en négocier une nouvelle, elle devra en informer l'autre partie par écrit, dans les quatre-vingt dix (90) jours précédant l'expiration de cette Convention Collective de Travail.
- (b) Si un avis est donné conformément au paragraphe (a) plus haut, les conditions d'emploi contenues dans cette convention s'appliqueront et continueront à s'appliquer jusqu'à ce que une nouvelle convention soit signée.
- (c) Les dispositions du paragraphe (b) ci-dessus sont sans préjudice aux droits de l'une ou l'autre des parties de demander que la nouvelle Convention Collective de Travail soit, en tout ou en partie, rétroactive à la date d'expiration de la présente Convention.
- (d) Si un avis est donné conformément aux dispositions du paragraphe (a) ci-dessus, les parties devront se rencontrer dans les trente jours suivant la réception de cet avis, afin de commencer les négociations.

ARTICLE 19 - IMPRESSION ET TRADUCTION

- 19.1 Dans les deux mois suivant la signature de la présente Convention, la Compagnie devra fournir à chaque employé, un exemplaire imprimé de la Convention, et en remettra au Syndicat deux cents (200) copies.
- 19.2 Dans les cas de conflit d'interprétation entre les textes anglais et français de cette Convention Collective, le texte français prévaudra.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont accepté et signé cette Convention à Pointe-aux-Trembles, P.Q., ce 25 ième jour de mars 1980.

PETROFINA CANADA INC.

J.A. DODD
VICE-PRESIDENT - RAFFINAGE

G. FERRIS
DIRECTEUR DE LA RAFFINERIE

G. THERIAULT
DIRECTEUR
ADMINISTRATION DU PERSONNEL

J. A. Dodd
G. Ferris
G. Theriault

TRAVAILLEURS UNIS DU PETROLE DU CANADA

Local 3

W.T. BUTCHER
PRESIDENT

J.W. SLOVACEK
VICE-PRESIDENT

M. HORTH

A. VAILLANCOURT

F. CLOUTIER

G. GILBERT

R. BEAUCHAMP

G. A. DAoust

J. Y. CHARLAND

W. T. Butcher
J. W. Slovacek
M. Horth
A. Vaillancourt
F. Cloutier
G. Gilbert
R. Beauchamp
G. A. Daoust
J. Y. Charland

G. Theriault
for J.A. Dodd
Vice-President
Raffinage
W. T. Butcher
President
Local 3



PETROFINA CANADA

TELEPHONE (514) 645-9221

C. P. 50

POINTE-AUX-TREMBLES, QUEBEC H1B 5K2

Le 25 mars 1980

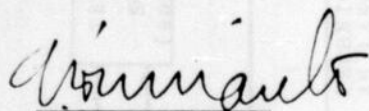
LIVRE PAR COURRIER

Monsieur William T. Butcher
Président
Local 3
Les Travailleurs Unis du Pétrole
du Canada
C.P. 2164
Dorval, Qué.
H9S 3K9

Monsieur,

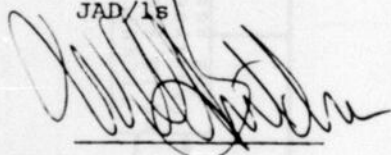
Ceci confirme que, et le protocole de retour au travail, et le mémoire d'entente signés le 14 mars 1980 font partie de la présente Convention Collective comme annexes "E" et "F" respectivement.

Bien à vous,



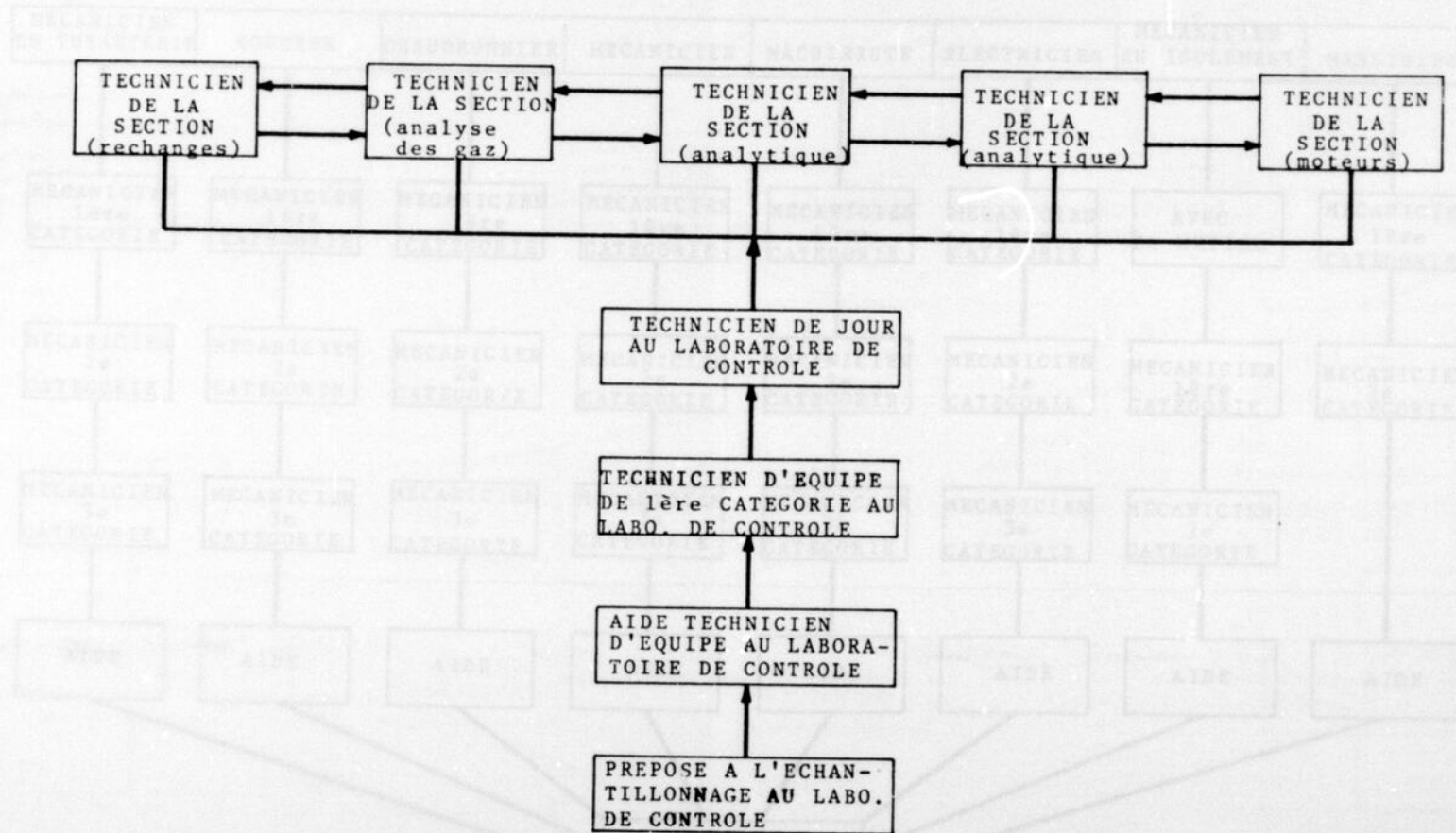
for J.A. Dodd
Vice-Président
Fabrication

JAD/lb



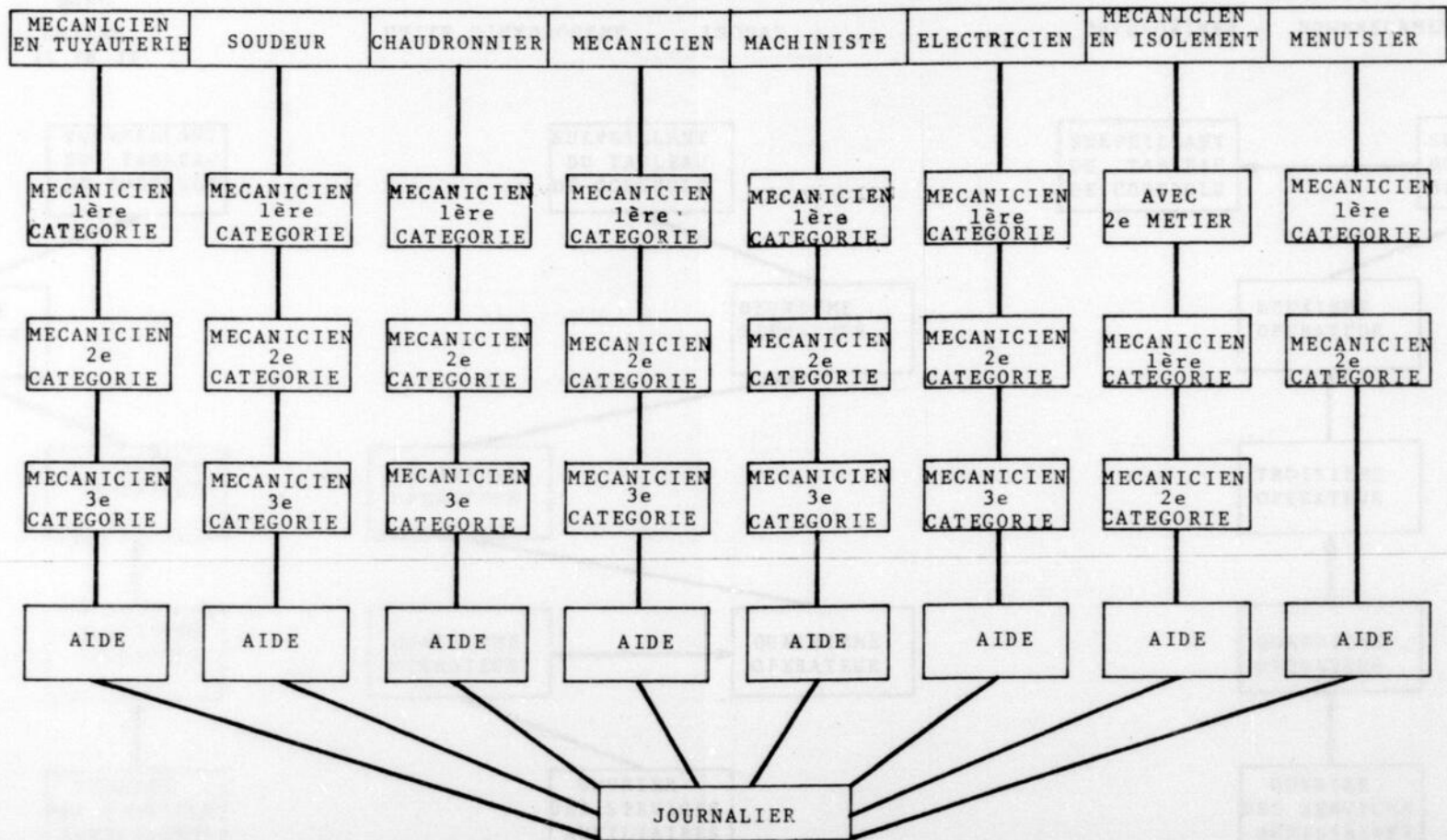
W. T. Butcher
Président
Local 3

LABORATOIRE
LIGNE DE PROGRESSION



PETROFINA CANADA LTEE.
LIGNE DE PROMOTION - ANNEXE "B"

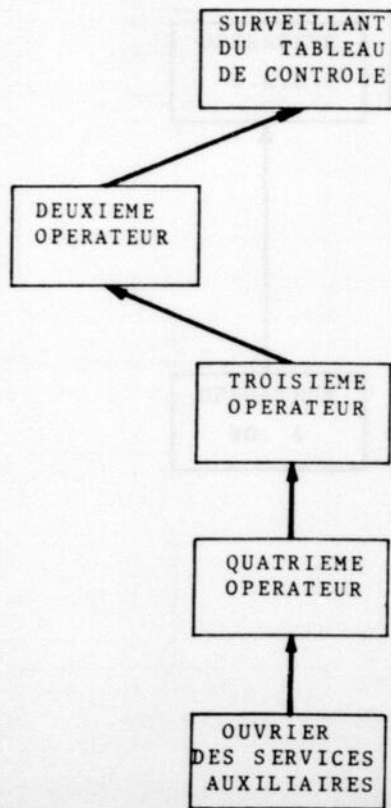
DEPARTMENT OF PROCEEDINGS



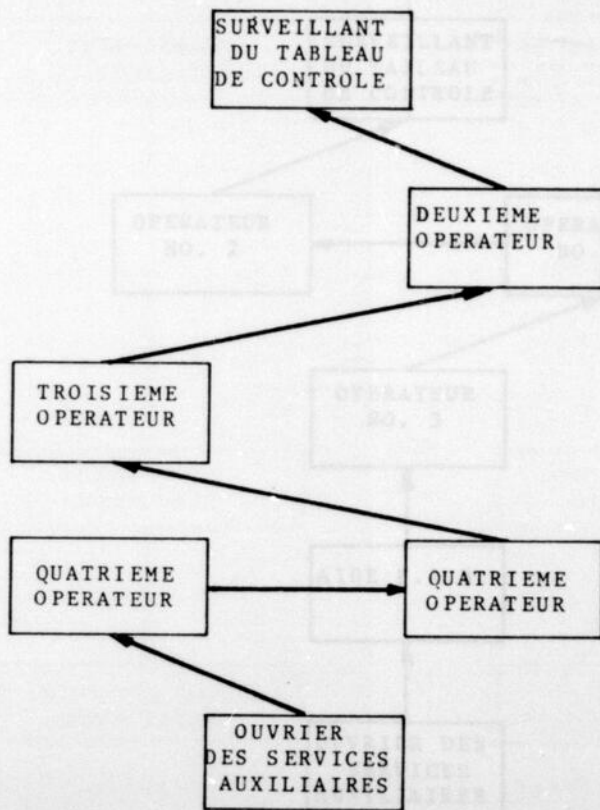
LIGNE DE PROGRESSION - RAFFINERIE P.A.T.

DEPARTEMENT DES PROCÉDES

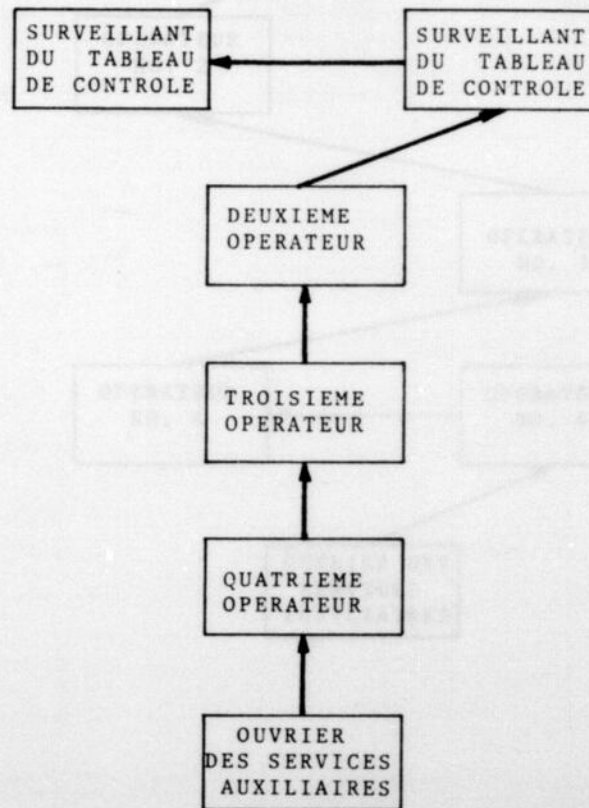
NORD
UNITES
35 38 39



UNITE D'HYDROGENE ISOMAX



AROMATIQUES
"HYDROFINER - POWERFORMER" "H.D.A. - SULFOLANE - PLATFORMER"



LIGNE DE PROGRESSION - RAFFINERIE P.A.T.
 DEPARTEMENT DES PROCÉDES

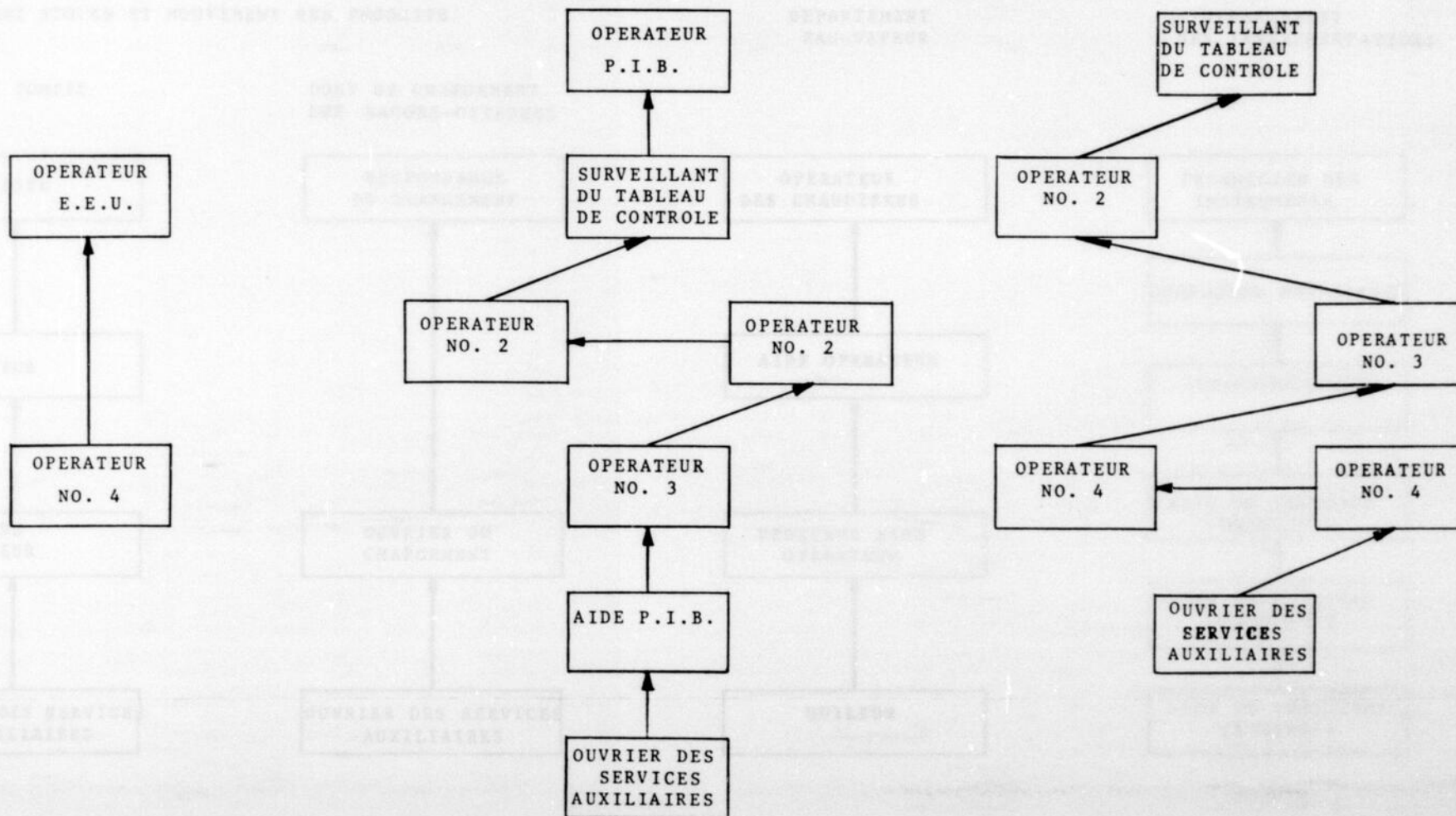
ANNEXE "B"

SECTION D'EPURATION DES EAUX USEES

SECTION NORD-EST

SUD
 UNITE DE CRACKING
 CATALYTIQUE HOUDRY

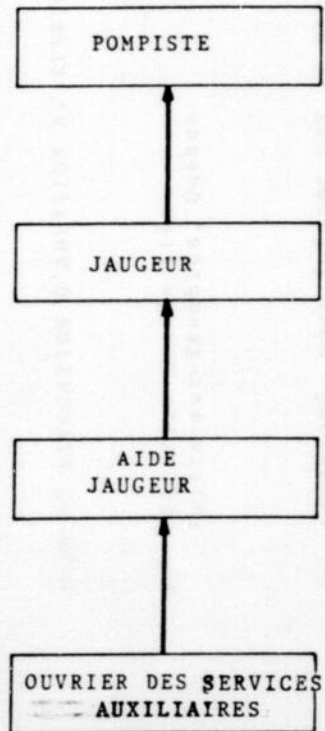
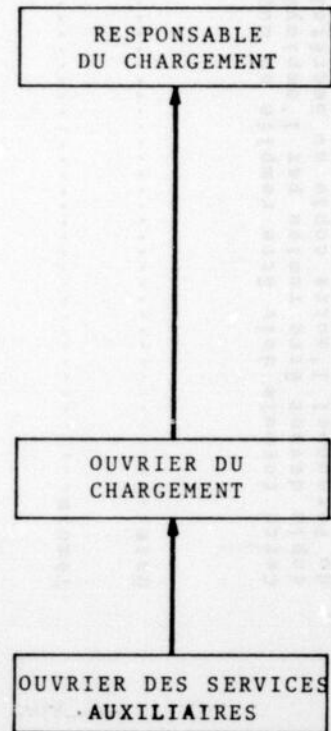
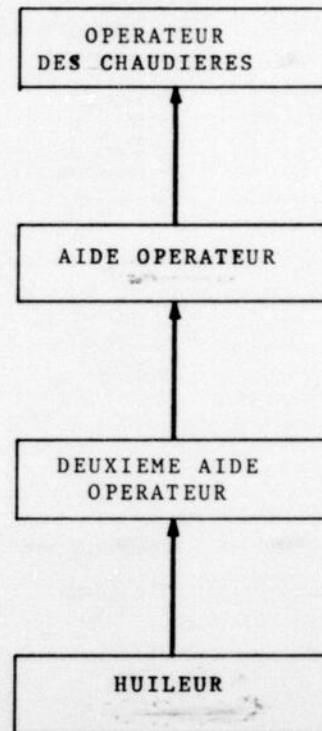
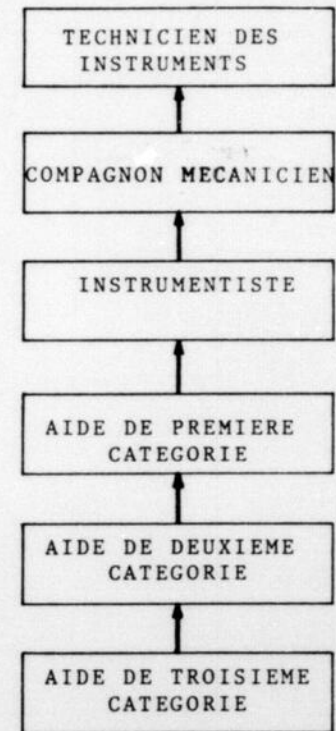
POLYMERISATION
 ET ALKYLATION



ANNEXE "B" LIGNES DE PROGRESSION - RAFFINERIE P.A.T.

DEPARTEMENT STOCKS ET MOUVEMENT DES PRODUITS

SALLE DES POMPES

PONT DE CHARGEMENT
DES WAGONS-CITERNESDEPARTEMENT
EAU-VAPEURDEPARTEMENT
DES INSTRUMENTATIONS

ANNEXE "D"

AVIS DE REVOCATION D'ADHESION AU SYNDICAT

A: Pétrofina Canada Ltée
Pointe-aux-Trembles, Québec

Je, soussigné, vous informe par la présente que je révoque mon adhésion au Syndicat.

Signature de l'employé.....

Témoin.....

Date.....

Cette formule doit être remplie en duplicata, une copie devant être remise par l'employé au service du Personnel l'autre copie au Secrétaire-Trésorier, Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, Local 3.

GRILLE DES QUARTS DE 12 HEURES

Ann "D-1"

V S D L M M J V S D L M M J V S D L M M J V S D L M M J

8 AM - 8 PM A A A B B C C D D D A A B B C C C D D A A B B B C C D D

8 PM - 8 AM C C C D D A A B B B C C D D A A A B B C C D D D A A B B

EQUIPE	A	J	J	C	C	N	N	C	C	C	J	J	C	C	N	N	N	C	C	J	J	C	C	C	N	N	C	C	
B	C	C	C	J	J	C	C	N	N	N	C	C	J	J	C	C	C	N	N	C	C	J	J	J	C	C	N	N	
C	N	N	N	C	C	J	J	C	C	C	N	N	C	C	J	J	J	C	C	N	N	C	C	C	C	J	J	C	C
D	C	C	C	N	N	C	C	J	J	J	C	C	N	N	C	C	C	C	J	J	C	C	N	N	N	C	C	J	J

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

8 AM - 8 PM	C	C	C	D	D	A	A	B	B	B	C	C	D	D	A	A	B	B	B	C	C	D	D	A	A	B	B	B	C	C	D	D
8 PM - 8 AM	A	A	A	B	B	C	C	D	D	D	A	A	B	B	C	C	C	D	D	A	A	B	B	B	C	C	D	D	A	A	B	B

INDIQUE JOURS INDIQUE PETES CHANGES

PETROFINA CANADA LTD
 Succursale de Toronto - 1000 Bloor St. W.

HORAIRE DES EQUIPES 1978-79

	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J								
MAI	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
JUIN	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				1	2	3	4	5	6	7	8			
JUILLET	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			1	2	3	4	5	6			
AOUT	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
SEPTEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28								
OCTOEBRE	27	28	29	30	31						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
NOVEMBRE	24	25	26	27	28	29	30																													
DECEMBRE	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																										
JANVIER	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																							
FEVRIER	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28																							
MARS	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																				
AVRIL	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																		

EQUIPES

8 am-8 pm	C	C	C	D	D	A	A	B	B	B	C	C	D	D	A	A	A	B	B	C	C	D	D	D	A	A	B	B
8 pm-8 am	A	A	A	B	B	C	C	D	D	D	A	A	B	B	C	C	C	D	D	A	A	B	B	B	C	C	D	D
	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J

○ INDIQUE JEUDI

□ INDIQUE FETES CHOMÉES

PETROFINA CANADA LTEE
Raffinerie de Pointe-aux-Trembles

ANNEXE "A"
GRILLE DES SALAIRES "A"

Classification <u>Unités de Fabrication</u>	Taux	Taux
	<u>80-02-01</u>	<u>81-02-01</u>
Premier opérateur suppléant	11.59	12.58
Opérateur - Plan de polyisobutylène	10.95	11.88
Surveillant du tableau de contrôle	10.80	11.72
Opérateur - E.E.U.	10.61	11.51
Deuxième opérateur	10.40	11.28
Troisième opérateur	9.92	10.76
Aide - Plan de polyisobutylène	9.44	10.24
Quatrième opérateur	9.29	10.08
Ouvrier des services auxiliaires	8.20	8.90

Département Eau-Vapeur

Opérateur des chaudières avec Certificat Classe 2	11.59	12.58
Aide-opérateur des chaudières avec Certificat Classe 3	10.61	11.51
Deuxième aide-opérateur des chaudières avec Certificat Classe 4	9.22	10.00
Huileur, avec Certificat Classe 5 ou sans Certificat	8.20	8.90

Les employés qui obtiendront des certificats plus avancés que celui requis ci-dessus, seront payés 25¢ de l'heure de plus pour chacun de ces certificats plus élevés; cette prime ne s'applique pas à un certificat de 5e classe à la classification Huileur.

Département des Instrumentations

		13-10-80	
Technicien des Instruments	12.09	12.22	13.12 13.26
Compagnon mécanicien	11.45		12.42
Instrumentiste	9.62		10.44
Aide de 1 ^{ère} catégorie	8.95		9.71
Aide de 2 ^{ième} catégorie	8.30		9.01
Aide de 3 ^{ième} catégorie	7.87		8.54

Salle des Pompes Principale

Pompiste	11.59	12.58
Jaugeur	10.61	11.51
Aide-jaugeur	9.50	10.31
Ouvrier des services auxiliaires	8.20	8.90

Pont de Chargement des wagons citernes

Responsable du chargement	10.35	11.23
Ouvrier du chargement	9.15	9.93
Ouvrier des services auxiliaires	8.20	8.90

	<u>Taux</u> 80-02-01	<u>Taux</u> 81-02-01
<u>Laboratoire</u>		
Technicien de Section		
ancienneté de 2 ans et plus	10.97	11.90
ancienneté de 1 an	10.53	11.43
premiers 12 mois	10.13	10.99
Technicien de jour	9.62	10.44
Technicien d'équipe 1 ^{ère} catégorie	8.51	9.23
Aide-technicien d'équipe	8.03	8.71
Préposé à l'échantillonnage	8.03	8.71
Préposé à l'échantillonnage (premiers 6 mois)	7.60	8.25
<u>Service d'entretien</u>		
Mécaniciens en Tuyauterie, Soudeurs, Chaudronniers, Mécaniciens, Electriciens, Machinistes, Mécaniciens en Isolement et Menuisiers		
Mécanicien 1 ^{ère} catégorie	11.45	12.42
Mécanicien 2 ^{ième} catégorie	9.71	10.54
Mécanicien 3 ^{ième} catégorie	8.95	9.71
Aide	8.20	8.90
Journalier (ouvrier non-qualifié)	7.87	8.54

Les hommes de métier, incluant l'instrumentation, promus temporairement à la position de "Chef d'Equipe" (lead-hand) recevront une prime de 75¢ de l'heure pour la période de temps pendant laquelle ils agiront dans cette dite capacité.