

NO

4713-03

NOM

Bull Canada

3783

*Proclamation
84/01/31*

4713-03
MONTREAL

'81 NOV -6 11 00

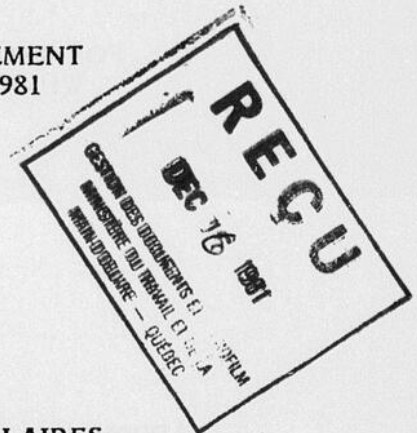
hmf

PAR MESSAGER

COMPAGNIE LES PRODUITS GULF CANADA
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES
USINE DE MONTRÉAL-EST

OFFRES DE LA COMPAGNIE
POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE
QUI EXPIRE le 31 JANVIER 1981

COMPANY OFFERS
FOR RENEWAL OF COLLECTIVE AGREEMENT
WHICH TERMINATES JANUARY 31, 1981



CONVENTION DE 3 ANS
3 YEAR AGREEMENT

- APPENDICE I - APPENDICE DES SALAIRES
 ATTACHMENT I - WAGE APPENDIX

- APPENDICE II - PROCÉDURE DES GRIEFS
 ATTACHMENT II - GRIEVANCE PROCEDURE

- APPENDICE III - PROGRAMME DE FORMATION DES OPÉRATEURS
 ATTACHMENT III - OPERATOR TRAINING PROGRAM

- APPENDICE IV - CHANGEMENTS AU TEXTE DE LA CONVENTION
ATTACHMENT IV - CHANGES TO THE WORDING OF THE AGREEMENT

1981.09.17

DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES
USINE DE MONTRÉAL-EST

CONVENTION DE 3 ANS
3 YEAR AGREEMENT

1981. 09. 17

COMPAGNIE LES PRODUITS GULF CANADA
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES
USINE DE MONTRÉAL-EST

OFFRES DE LA COMPAGNIE
POUR LE RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE
QUI EXPIRE le 31 JANVIER 1981

COMPANY OFFERS
FOR RENEWAL OF COLLECTIVE AGREEMENT
WHICH TERMINATES JANUARY 31, 1981

CONVENTION DE 3 ANS
3 YEAR AGREEMENT

- APPENDICE I - APPENDICE DES SALAIRES
ATTACHMENT I - WAGE APPENDIX

- APPENDICE II - PROCÉDURE DES GRIEFS
ATTACHMENT II - GRIEVANCE PROCEDURE

- APPENDICE III - PROGRAMME DE FORMATION DES OPÉRATEURS
ATTACHMENT III - OPERATOR TRAINING PROGRAM

- APPENDICE IV - CHANGEMENTS AU TEXTE DE LA CONVENTION
ATTACHMENT IV - CHANGES TO THE WORDING OF THE AGREEMENT

1981. 09. 17

COMPAGNIE LES PRODUITS GULF CANADA

SECTEUR DE LA CHIMIE

DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES
USINE DE MONTRÉAL-EST

CONVENTION DE 3 ANS
3 YEAR AGREEMENT

1981. 09. 17

11 20 1981

DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES
USINE DE MONTRÉAL-EST

CONVENTION DE 3 ANS
3 YEAR AGREEMENT

1981. 09. 17

COMPAGNIE LES PRODUITS GULF CANADA

OFFRES DE LA COMPAGNIE

POUR LE RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

QUI EXPIRE le 31 JANVIER 1981

- A. Une Convention de trois ans en vigueur du 1^{er} février 1981 au 31 janvier 1984.

- B. Un rajustement spécial des salaires de 20 cents l'heure et de 10 cents l'heure aux classifications choisies (tel qu'indiqué à l'Appendice I) en vigueur le 1^{er} février 1981.

- C. Rajustement des salaires
 - 1. En vigueur le 1^{er} février 1981:
un rajustement de 13.5% à tous les taux.
 - 2. En vigueur le 1^{er} février 1982:
un rajustement de 12.0% à tous les taux.
 - 3. En vigueur le 1^{er} février 1983:
un rajustement de 10.0% à tous les taux.

Rétroactivité

Conformément à l'entente convenue le 31 juillet 1981 entre la Compagnie et le Conseil de l'Association, toutes les heures payées incluant le temps supplémentaire, a été payée aux employés selon leur classification travaillée.

GULF CANADA PRODUCTS COMPANY

COMPANY OFFERS

FOR RENEWAL OF COLLECTIVE AGREEMENT

WHICH TERMINATES JANUARY 31, 1981

- A. Three year agreement from February 1, 1981 to January 31, 1984.

- B. Special Wage adjustments of 20 cents/hour and 10 cents/hour to selected classifications (as per Attachment I) effective February 1, 1981.

- C. Rate Adjustments
 - 1. Effective February 1, 1981:
13.5% adjustment to all rates.
 - 2. Effective February 1, 1982:
12.0% adjustment to all rates.
 - 3. Effective February 1, 1983:
10.0% adjustment to all rates.

Retroactivity

As per the agreement reached on July 31, 1981 between the Company and the Council of the Association, retroactivity to February 1, 1981, has been paid to employees on all hours paid including overtime based on classification worked.

Les points suivants entrent EN VIGUEUR le 1er FÉVRIER 1981:

D. Primes de quart - Quart de 12 heures

Les employés assignés à une marche continue de 7 jours et qui ont deux cycles d'alternance de 12 heures, recevront une prime de quart comme suit:

- a) 32 cents l'heure pour les heures travaillées entre 7h et 19h
- b) 73 cents l'heure pour les heures travaillées entre 19h et 7h

Lorsqu'assignés à l'horaire régulier de jour, les employés ne recevront pas la prime de quart, telle qu'indiquée à l'article (a) ci-dessus.

E. Primes de quart - (quart de 8 heures)

Les employés affectés à une marche continue de quarts recevront une prime comme suit:

- a) 49 cents l'heure pour les heures travaillées entre 16h et minuit
- b) 85 cents l'heure pour les heures travaillées entre minuit et 7h30

Sous aucun prétexte, une prime de quart de jour ne sera payée.

F. Fêtes légales reconnues par la Compagnie

Un onzième congé sera ajouté et la date sera négociée localement.

G. Article 7 - Paragraphe (e)

L'indemnité d'appel passera de 4 à 5 heures.

H. Vacances

Des améliorations seront apportées aux vacances, comme suit:

- 3 semaines après un an de service
- 4 semaines dans la 10e année de service
- 5 semaines dans la 20e année de service
- 6 semaines dans la 25e année de service

The following items are EFFECTIVE FEBRUARY 1, 1981:

D. Shift Differentials - 12 Hour Shift

Employees who are assigned to a 7 day continuous operation and rotate on two 12 hour shift basis shall receive a shift differential payment as follows:

- a) 32 cents per hour for hours worked between 7:00 a.m. and 7:00 p.m.
- b) 73 cents per hour for hours worked between 7:00 p.m. and 7:00 a.m.

When assigned to a regular day shift schedule employees will not receive the premium in (a) above.

E. Shift Differentials - (8 hours - shift)

Employees assigned to a regular shift will receive a premium as follows.

- a) 49 cents per hour for hours worked between 4:00 p.m. and midnight
- b) 85 cents per hour for hours worked between midnight and 7:30 a.m.

Under no circumstances will a day shift differential be paid.

F. Company Recognized Holidays

An 11th holiday to be added and the date to be negotiated locally.

G. Article 7 - Paragraph (E)

Call-in pay to be increased from 4 to 5 hours.

H. Vacations

Vacations will be improved as follows:

- 3 weeks after one year of service
- 4 weeks in the 10th year of service
- 5 weeks in the 20th year of service
- 6 weeks in the 25th year of service

I. Prime pour les Contremaîtres temporaires

Un employé appelé à remplir temporairement la fonction de contremaître recevra une prime spéciale de \$1.60/l'heure au-dessus du taux de sa classification.

J. Métier D'Entretien

Les taux au département de l'Entretien seront comme suit:

Taux en vigueur le;
1er Février 1981 1er Février 1982 1er Février 1983

Homme de métier 1	13.38	14.99	16.49
Homme de métier 2	11.21	12.56	13.82
Homme de métier 3	10.37	11.61	12.77
Homme de métier 4	9.56	10.71	11.78
Homme de métier 5	9.15	10.25	11.28

K. Article 6 - Paragramph (a) (i)

Changé "40 heures" pour "38.77 heures" ce changement va être en vigueur au 23 septembre 1981.

L. Article 6 - Paragraphe (b)

Les heures de travail pour les employés d'équipe de 12 heures, seront comme suit:

1. de 7.00 A.M. à 7.00 P.M.
2. de 7.00 P.M. à 7.00 A.M.

En vigueur le 23 septembre 1981

M. Article 3 - Paragraphe (e)

Pour les besoins de cette convention le terme "nouvel employé à l'essai" désigne un employé ayant moins de six (6) mois de service actif.

N. Article 8 - Paragraphe (d)

Modifier le paragraphe (d) pour lire comme suit:

"Tous les employés recevront une journée de salaire pour chacun des congés ci-dessus mentionnés excepté dans les cas définis à l'article 8 paragraphe (e) et (f)."

I. Premium for Temporary Foreman

An employee temporarily assuming the duties of a foreman will be paid a special premium of \$1.60/hour above the rate of his regular classification.

J. Maintenance Trades

The rates in the maintenance will be as follows:

	Rates Effective;		
	<u>February 1, 1981</u>	<u>February 1, 1982</u>	<u>February 1, 1983</u>
Craftsman No. 1	13.38	14.99	16.49
Craftsman No. 2	11.21	12.56	13.82
Craftsman No. 3	10.37	11.61	12.77
Craftsman No. 4	9.56	10.71	11.78
Craftsman No. 5	9.15	10.25	11.28

K. Article 6 - Paragraph (a) (i)

Change "40 hours" for "38.77 hours" this change to take effect on September 23rd, 1981.

L. Article 6 - Paragraph (b)

The hours of work shall be as follows for the Shift Workers:

1. From 7.00 A.M. to 7.00 P.M.
2. From 7.00 P.M. to 7.00 A.M.

in force on September 23rd, 1981

M. Article 3 - Paragraph (e)

For the purpose of this Agreement, a "new employee" is one with less than six (6) months of active service.

N. Article 8 - Paragraph (d)

Modify paragraph (d) to read as follows:

"Statutory holiday pay will be paid to all employees for each of the above listed holidays except as provided in Article 8 paragraphs (e) and (f)."

O. Article 9 - Paragraphe (a) (vii) (a) et (b)

Remplacer par:

Si un congé statutaire, déjà payé en vertu de l'article 8 paragraphe (d), coïncide avec les vacances annuelles d'un employé, il pourra reprendre cette journée de congé (sans paye) à une date mutuellement acceptable entre lui et la compagnie. C'est la responsabilité de l'employé d'en aviser son supérieur avant la période de vacances.

P. Article 12 - Règlements des griefs

Nouvel article tel que stipulé à l'Appendice II.

Q. Programme de formation des opérateurs

La progression et la structure des taux pour le programme de formation des opérateurs seront telles que stipulées à l'Appendice III.

R. Article 10 - Paragraphe (j)

À ajouter:

Ce qui précède s'applique à tous les cadres en fonction en date du 1^{er} septembre 1981. Après cette date tout membre de l'Association promu en permanence par la Compagnie à un poste de cadre non régi par cette convention collective pourra avec l'approbation de la compagnie exercer son droit de retourner au groupe dans une période de 36 mois après sa nomination sans perdre de droits d'ancienneté. Dans ce cas, l'ancienneté inclura le temps de service acquis en dehors de l'unité de négociation.

Le point suivant entre EN VIGUEUR le 13 juillet 1981

Temps double pour tout temps supplémentaire.

Le point suivant entre EN VIGUEUR le 4 septembre 1981

Article 8 - Congés Statutaires
Paragraphe G (nouveau)

Cependant un employé de quart qui n'est pas inscrit à l'horaire de travail lors du jour férié mais qui est appelé à travailler un quart de douze (12) heures, recevra une paie de congé de douze (12) heures à temps simple.

O. Article 9 - Paragraph (a) (vii) (a) and (b)

Replace by

If a statutory holiday, already paid under article 8 paragraph (d), falls in the annual vacation of an employee, he may take this day off (without pay) at a date mutually acceptable between him and the company. It is the responsibility of the employee to advise his supervisor before the vacation period.

P. Article 12 - Adjustment of Grievances

New article as out lined in Attachment II.

Q. Operator training program

The progression and rate structure for the operator training program will be as out lined in Attachment III.

R. Article 10 - Paragraph (j)

Add:

What precedes is applicable to all employees on staff as at September 1st, 1981. After this date any member of the Association promoted to a permanent job not covered by this Agreement may, with Company approval, exercise his right to return to the bargaining group within 36 months after his promotion with no lose of seniority rights. In this cost seniority will include service time acquired outside the bargaining group.

The following item is EFFECTIVE JULY 13, 1981

Double time for all overtime worked.

The following item is EFFECTIVE Septembre 4, 1981

Article 8 - Statutory Holidays
Paragraph G (New)

However, a shift worker not scheduled to work on a statutory holiday who is called in to work for twelve (12) hours will be paid a statutory holiday pay of straight time for twelve (12) hours.

EN VIGUEUR le 1er FÉVRIER 1982

A. Rajustement des taux

Un rajustement de 12.0% à tous les taux.

La nouvelle échelle des salaires comprend les rajustements de salaire tels qu'indiqués dans l'Appendice des salaires, Appendice I.

B. Primes de quart - Quart de 12 heures

Les employés assignés à une marche continue de 7 jours et qui ont deux cycles d'alternance de 12 heures, recevront une prime de quart comme suit:

- a) 36 cents l'heure pour les heures travaillées entre 7h et 19h
- b) 81 cents l'heure pour les heures travaillées entre 19h et 7h

Lorsqu'assignés à l'horaire régulier de jour, les employés ne recevront pas la prime de quart, telle qu'indiquée à l'article (a) ci-dessus.

C. Primes de quart - (quart de 8 heures)

Les employés affectés à une marche continue de quarts recevront une prime comme suit:

- a) 54 cents l'heure pour les heures travaillées entre 16h et minuit
- b) 95 cents l'heure pour les heures travaillées entre minuit et 7h30

Sous aucun prétexte, une prime de quart de jour ne sera payée.

EFFECTIVE FEBRUARY 1, 1982

A. Rate Adjustments

12.0% adjustment to all rates.

The new rate schedule incorporating the wage adjustments as shown in the Wage Appendix, Attachment I.

B. Shift Differentials - 12-Hour Shift

Employees who are assigned to a 7 day continuous operation and rotate on a two 12 hour shift basis shall receive a shift differential payment as follows:

- a) 36 cents per hour for hours worked between 7:00 a.m. to 7:00 p.m.
- b) 81 cents per hour for hours worked between 7:00 p.m. and 7:00 a.m.

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

C. Shift Differentials - (8 hours - shift)

Employees affected to a regular shift will receive a premium as follows.

- a) 54 cents per hour for hours worked between 4:00 p.m. and midnight
- b) 95 cents per hour for hours worked between midnight and 7:30 a.m.

Under no circumstances will a day shift differential be paid.

Les points suivants entrent EN VIGUEUR le 1er FÉVRIER 1983:

A. Rajustement des taux

Un rajustement de 10.0% à tous les taux.

La nouvelle échelle des salaire comprend les rajustements de salaire tels qu'indiqués dans l'Échelle des salaire, Appendice I.

B. Primes de quart - Quart de 12 heures

Les employés assignés à une marche continue de 7 jours et qui ont deux cycles d'alternance de 12 heures, recevront une prime de quart comme suit:

- a) 40 cents l'heure pour les heures travaillées entre 7h et 19h
- b) 90 cents l'heure pour les heures travaillées entre 19h et 7h

Lorsqu'assignés à l'horaire régulier de jour, les employés ne recevront pas la prime de quart, telle qu'indiquée à l'article (a) ci-dessus.

C. Primes de quart - (quart de 8 heures)

Les employés affectés à une marche continue de quarts recevront une prime comme suit:

- a) 60 cents l'heure pour les heures travaillées entre 16h et minuit
- b) 1.05 cents l'heure pour les heures travaillées entre minuit et 7h30

Sous aucun prétexte, une prime de quart de jour ne sera payée.

The following items are EFFECTIVE FEBRUARY 1, 1983:

A. Rate Adjustments

10.0% adjustment to all rates.

The new rate schedule incorporating the wage adjustments as shown in the Wage Schedule, Attachment I.

B. Shift Differentials - 12-Hour Shift

Employees who are assigned to a 7 day continuous operation and rotate on a two 12 hour shift basis shall receive a shift differential payment as follows:

- a) 40 cents per hour for hours worked between 7:00 a.m. to 7:00 p.m.
- b) 90 cents per hour for hours worked between 7:00 p.m. and 7:00 a.m.

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

C. Shift Differentials - (8 hours - shift)

Employees affected to a regular shift will receive a premium as follows:

- a) 60 cents per hour for hours worked between 4:00 p.m. and midnight
- b) 1.05 cents per hour for hours worked between midnight and 7:30 a.m.

Under no circumstances will a day shift differential be paid.

APPENDICE DES SALAIRES

TAUX EN VIGUEUR LE 1er FÉVRIER 1981

	<u>Taux</u> <u>Courant</u>	<u>Ajust.</u> <u>Spécial</u>	<u>13.5%</u> <u>Aug.</u>	<u>Nouveau</u> <u>Taux</u>
<u>OPÉRATIONS</u>				
Chef Opérateur	\$12.14	\$ 0.20	\$ 1.67	\$14.01
Opérateur 1	11.59	0.20	1.59	13.38
* Opérateur 2	*10.98	0.20	1.51	12.69
Opérateur 2	10.62	0.10	1.45	12.17
Opérateur 3	9.88		1.33	11.21
Opérateur 4	9.14		1.23	10.37
Opérateur 5	8.42		1.14	9.56
Opérateur 6	8.06		1.09	9.15
<u>CHAUDIÈRES</u>				
Chef Opérateur	12.09	0.20	1.66	13.96
<u>MÉTIER D'ENTRETIEN</u>				
Homme de métier 1	11.59	0.20	1.59	13.38
Homme de métier 2	9.88		1.33	11.21
Homme de métier 3	9.14		1.23	10.37
Homme de métier 4	8.57 (8.42)		1.14	9.56
Homme de métier 5	8.06		1.09	9.15
Chauffeur 1	8.86		1.20	10.06
Chauffeur 2	8.42		1.14	9.56
Chauffeur 3	8.06		1.09	9.15
Journalier	7.70		1.04	8.74
Concierge	7.70		1.04	8.74
<u>EXPÉDITION</u>				
Expéditeur 1	10.98	0.20	1.51	12.69
Expéditeur 2	9.88		1.33	11.21
Expéditeur 3	9.14		1.23	10.37
Expéditeur 4	8.57		1.16	9.73
Expéditeur 5	8.06		1.09	9.15
<u>MAGASIN</u>				
Premier Magasinier	9.88		1.33	11.21
Magasinier 1	9.45		1.28	10.73
Magasinier 2	8.86		1.20	10.06
Magasinier 3	8.06		1.09	9.15
Chauffeur	8.06		1.09	9.15
<u>LABORATOIRES</u>				
Technicien 1	**10.98	0.20	1.51	12.69
Technicien 1	10.62	0.10	1.45	12.17
Technicien 2	9.88		1.33	11.21
Technicien 3	9.14		1.23	10.37
Technicien 4	8.86		1.20	10.06
Technicien 5	8.42		1.14	9.56

* Etre assigné en permanence à la classification d'Opérateur 2 et avoir complété avec succès le programme de formation des Opérateurs.

** Etre assigné en permanence à la classification de Technicien 1 et participer au programme rotatif de formation.

Note: Les mots "Hommes de métier" remplacent les classifications suivantes: Tuyauteur, Machiniste, Électricien, Préposé aux instrument, soudeur et Métiers de la Construction.

WAGE APPENDIX

RATES EFFECTIVE FEBRUARY 1, 1981

	<u>Current</u> <u>Rate</u>	<u>Special</u> <u>Adj.</u>	<u>13.5%</u> <u>Increase</u>	<u>New Rate</u>
<u>PRODUCTION</u>				
Chief Operator	\$12.14	\$ 0.20	\$ 1.67	\$14.01
Operator No. 1	11.59	0.20	1.59	13.38
Operator No. 2	*10.98	0.20	1.51	12.69
Operator No. 2	10.62	0.10	1.45	12.17
Operator No. 3	9.88		1.33	11.21
Operator No. 4	9.14		1.23	10.37
Operator No. 5	8.42		1.14	9.56
Operator No. 6	8.06		1.09	9.15
<u>BOILER HOUSE</u>				
Chief Operator	12.09	0.20	1.66	13.96
<u>MAINTENANCE TRADES</u>				
Craftsman No. 1	11.59	0.20	1.59	13.38
Craftsman No. 2	9.88		1.33	11.21
Craftsman No. 3	9.14		1.23	10.37
Craftsman No. 4	8.57 (8.42)		1.14	9.56
Craftsman No. 5	8.06		1.09	9.15
Driver No. 1	8.86		1.20	10.06
Driver No. 2	8.42		1.14	9.56
Driver No. 3	8.06		1.09	9.15
Labourer	7.70		1.04	8.74
Janitor	7.70		1.04	8.74
<u>SHIPPING</u>				
Shipper No. 1	10.98	0.20	1.51	12.69
Shipper No. 2	9.88		1.33	11.21
Shipper No. 3	9.14		1.23	10.37
Shipper No. 4	8.57		1.16	9.73
Shipper No. 5	8.06		1.09	9.15
<u>STORES</u>				
Senior Storekeeper	9.88		1.33	11.21
Storekeeper No. 1	9.45		1.28	10.73
Storekeeper No. 2	8.86		1.20	10.06
Storekeeper No. 3	8.06		1.09	9.15
Driver	8.06		1.09	9.15
<u>LABORATORIES</u>				
Lab. Technician No. 1	**10.98	0.20	1.51	12.69
Lab. Technician No. 1	10.62	0.10	1.45	12.17
Lab. Technician No. 2	9.88		1.33	11.21
Lab. Technician No. 3	9.14		1.23	10.37
Lab. Technician No. 4	8.86		1.20	10.06
Lab. Technician No. 5	8.42		1.14	9.56

* Permanently assigned to No. 2 Operator classification and operator training program successfully completed.

** Permanently assigned to No. 1 Lab Tech classification and who are participating in the rotational training program.

Note: The word "Craftsman" replaces the following classifications:
Pipefitter, Machinist, Electrician, Instrument, Welder and Building Trades.

APPENDICE DES SALAIRES

	TAUX EN VIGUEUR LE 1er FÉVRIER 1982		
	<u>Taux</u> <u>Courant</u>	<u>12.0%</u> <u>Aug.</u>	<u>Nouveau</u> <u>Taux</u>
<u>OPÉRATIONS</u>			
Chef Opérateur	\$14.01	\$ 1.68	\$15.69
Opérateur 1	13.38	1.61	14.99
* Opérateur 2	*12.69	1.52	14.21
Opérateur 2	12.17	1.46	13.63
Opérateur 3	11.21	1.35	12.56
Opérateur 4	10.37	1.24	11.61
Opérateur 5	9.56	1.15	10.71
Opérateur 6	9.15	1.10	10.25
<u>CHAUDIÈRES</u>			
Chef Opérateur	13.96	1.68	15.64
<u>MÉTIER D'ENTRETIEN</u>			
Homme de métier 1	13.38	1.61	14.99
Homme de métier 2	11.21	1.35	12.56
Homme de métier 3	10.37	1.24	11.61
Homme de métier 4	9.56	1.15	10.71
Homme de métier 5	9.15	1.10	10.25
Chauffeur 1	10.06	1.21	11.27
Chauffeur 2	9.56	1.15	10.71
Chauffeur 3	9.15	1.10	10.25
Journalier	8.74	1.05	9.79
Concierge	8.74	1.05	9.79
<u>EXPÉDITION</u>			
Expéditeur 1	12.69	1.52	14.21
Expéditeur 2	11.21	1.35	12.56
Expéditeur 3	10.37	1.24	11.61
Expéditeur 4	9.73	1.17	10.90
Expéditeur 5	9.15	1.10	10.25
<u>MAGASIN</u>			
Premier Magasinier	11.21	1.35	12.56
Magasinier 1	10.73	1.29	12.02
Magasinier 2	10.06	1.21	11.27
Magasinier 3	9.15	1.10	10.25
Chauffeur	9.15	1.10	10.25
<u>LABORATOIRES</u>			
Technicien 1	**12.69	1.52	14.21
Technicien 1	12.17	1.46	13.63
Technicien 2	11.21	1.35	12.56
Technicien 3	10.37	1.24	11.61
Technicien 4	10.06	1.21	11.27
Technicien 5	9.56	1.15	10.71

* Etre assigné en permanence à la classification d'Opérateur 2 et avoir complété avec succès le programme de formation des Opérateurs.

** Etre assigné en permanence à la classification de Technicien 1 et participer au programme rotatif de formation.

WAGE APPENDIX

RATES EFFECTIVE FEBRUARY 1, 1982

	<u>Current</u> <u>Rate</u>	<u>12.0%</u> <u>Increase</u>	<u>New Rate</u>
<u>PRODUCTION</u>			
Chief Operator	\$14.01	\$ 1.68	\$15.69
Operator No. 1	13.38	1.61	14.99
Operator No. 2	*12.69	1.52	14.21
Operator No. 2	12.17	1.46	13.63
Operator No. 3	11.21	1.35	12.56
Operator No. 4	10.37	1.24	11.61
Operator No. 5	9.56	1.15	10.71
Operator No. 6	9.15	1.10	10.25
<u>BOILER HOUSE</u>			
Chief Operator	13.96	1.68	15.64
<u>MAINTENANCE TRADES</u>			
Craftsman No. 1	13.38	1.61	14.99
Craftsman No. 2	11.21	1.35	12.56
Craftsman No. 3	10.37	1.24	11.61
Craftsman No. 4	9.56	1.15	10.71
Craftsman No. 5	9.15	1.10	10.25
Driver No. 1	10.06	1.21	11.27
Driver No. 2	9.56	1.15	10.71
Driver No. 3	9.15	1.10	10.25
Labourer	8.74	1.05	9.79
Janitor	8.74	1.05	9.79
<u>SHIPPING</u>			
Shipper No. 1	12.69	1.52	14.21
Shipper No. 2	11.21	1.35	12.56
Shipper No. 3	10.37	1.24	11.61
Shipper No. 4	9.73	1.17	10.90
Shipper No. 5	9.15	1.10	10.25
<u>STORES</u>			
Senior Storekeeper	11.21	1.35	12.56
Storekeeper No. 1	10.73	1.29	12.02
Storekeeper No. 2	10.06	1.21	11.27
Storekeeper No. 3	9.15	1.10	10.25
Driver	9.15	1.10	10.25
<u>LABORATORIES</u>			
Lab. Technician No. 1	**12.69	1.52	14.21
Lab. Technician No. 1	12.17	1.46	13.63
Lab. Technician No. 2	11.21	1.35	12.56
Lab. Technician No. 3	10.37	1.24	11.61
Lab. Technician No. 4	10.06	1.21	11.27
Lab. Technician No. 5	9.56	1.15	10.71

* Permanently assigned to No. 2 Operator classification and operator training program successfully completed.

** Permanently assigned to No. 1 Lab Tech classification and who are participating in the rotational training program.

APPENDICE DES SALAIRES

	TAUX EN VIGUEUR LE 1er FÉVRIER 1983		
	<u>Taux</u> <u>Courant</u>	<u>10.0%</u> <u>Aug.</u>	<u>Nouveau</u> <u>Taux</u>
<u>OPÉRATIONS</u>			
Chef Opérateur	\$15.69	\$ 1.57	\$17.26
Opérateur 1	14.99	1.50	16.49
* Opérateur 2	*14.21	1.42	15.63
Opérateur 2	13.63	1.36	14.99
Opérateur 3	12.56	1.26	13.82
Opérateur 4	11.61	1.16	12.77
Opérateur 5	10.71	1.07	11.78
Opérateur 6	10.25	1.03	11.28
<u>CHAUDIÈRES</u>			
Chef Opérateur	15.64	1.57	17.21
<u>MÉTIERS D'ENTRETIEN</u>			
Homme de métier 1	14.99	1.50	16.49
Homme de métier 2	12.56	1.26	13.82
Homme de métier 3	11.61	1.16	12.77
Homme de métier 4	10.71	1.07	11.78
Homme de métier 5	10.25	1.03	11.28
Chauffeur 1	11.27	1.13	12.40
Chauffeur 2	10.71	1.07	11.78
Chauffeur 3	10.25	1.03	11.28
Journalier	9.79	.98	10.77
Concierge	9.79	.98	10.77
<u>EXPÉDITION</u>			
Expéditeur 1	14.21	1.42	15.63
Expéditeur 2	12.56	1.26	13.82
Expéditeur 3	11.61	1.16	12.77
Expéditeur 4	10.90	1.09	11.99
Expéditeur 5	10.25	1.03	11.28
<u>MAGASIN</u>			
Premier Magasinier	12.56	1.26	13.82
Magasinier 1	12.02	1.20	13.22
Magasinier 2	11.27	1.13	12.40
Magasinier 3	10.25	1.03	11.28
Chauffeur	10.25	1.03	11.28
<u>LABORATOIRES</u>			
Technicien 1	**14.21	1.42	15.63
Technicien 1	13.63	1.36	14.99
Technicien 2	12.56	1.26	13.82
Technicien 3	11.61	1.16	12.77
Technicien 4	11.27	1.13	12.40
Technicien 5	10.71	1.07	11.78

* Etre assigné en permanence à la classification d'Opérateur 2 et avoir complété avec succès le programme de formation des Opérateurs.

** Etre assigné en permanence à la classification de Technicien 1 et participer au programme rotatif de formation.

WAGE APPENDIX

RATES EFFECTIVE FEBRUARY 1, 1983

	<u>Current</u> <u>Rate</u>	<u>10.0%</u> <u>Increase</u>	<u>New Rate</u>
<u>PRODUCTION</u>			
Chief Operator	\$15.69	\$ 1.57	\$17.26
Operator No. 1	14.99	1.50	16.49
* Operator No. 2	*14.21	1.42	15.63
Operator No. 2	13.63	1.36	14.99
Operator No. 3	12.56	1.26	13.82
Operator No. 4	11.61	1.16	12.77
Operator No. 5	10.71	1.07	11.78
Operator No. 6	10.25	1.03	11.28
<u>BOILER HOUSE</u>			
Chief Operator	15.64	1.57	17.21
<u>MAINTENANCE TRADES</u>			
Craftsman No. 1	14.99	1.50	16.49
Craftsman No. 2	12.56	1.26	13.82
Craftsman No. 3	11.61	1.16	12.77
Craftsman No. 4	10.71	1.07	11.78
Craftsman No. 5	10.25	1.03	11.28
Driver No. 1	11.27	1.13	12.40
Driver No. 2	10.71	1.07	11.78
Driver No. 3	10.25	1.03	11.28
Labourer	9.79	.98	10.77
Janitor	9.79	.98	10.77
<u>SHIPPING</u>			
Shipper No. 1	14.21	1.42	15.63
Shipper No. 2	12.56	1.26	13.82
Shipper No. 3	11.61	1.16	12.77
Shipper No. 4	10.90	1.09	11.99
Shipper No. 5	10.25	1.03	11.28
<u>STORES</u>			
Senior Storekeeper	12.56	1.26	13.82
Storekeeper No. 1	12.02	1.20	13.22
Storekeeper No. 2	11.27	1.13	12.40
Storekeeper No. 3	10.25	1.03	11.28
Driver	10.25	1.03	11.28
<u>LABORATORIES</u>			
Technician No. 1	**14.21	1.42	15.63
Technician No. 1	13.63	1.36	14.99
Technician No. 2	12.56	1.26	13.82
Technician No. 3	11.61	1.16	12.77
Technician No. 4	11.27	1.13	12.40
Technician No. 5	10.71	1.07	11.78

* Permanently assigned to No. 2 Operator classification and operator training program successfully completed.

** Permanently assigned to No. 1 Lab Tech classification and who are participating in the rotational training program.

ARTICLE 12

RÈGLEMENTS DES GRIEFS

1. La Compagnie et l'Association s'accordent à dire que le règlement de toutes disputes ou griefs provenant des stipulations de cette convention devrait, autant que possible, être fait entre les représentants de la Compagnie et le Conseil, sans avoir recours aux tribunaux. En conséquence, les deux parties consentent, lorsque désiré, à offrir à l'autre l'opportunité de se renseigner sur tout sujet couvert par cette convention.

2. Si un employé croit qu'il a été traité injustement ou que les stipulations de la convention le concernant n'ont pas été observées, il devra, en premier lieu, en discuter avec son contremaître. Si la question n'est pas réglée à la satisfaction de l'employé, la procédure de griefs suivante devra être suivie:

Procédure des griefs:

Le conseil de l'Association conformément à sa constitution nommera un comité des griefs composé d'au plus 3 personnes appelées "délégués" qui doivent être employés de la compagnie et avoir chacune au moins 12 mois d'ancienneté. Le conseil de l'Association avisera par écrit, la Compagnie de la composition du Comité des griefs.

a) 1^{ère} étape

Tout grief, affectant un ou plusieurs employés, devra être soumis par le ou les employés concernés au contremaître, dans les 21 jours de calendrier qui suivent l'événement faisant l'objet du grief. Si désiré soit par le ou les employé(s) ou le Conseil, le représentant du Conseil pourra le ou les accompagner. Un tel grief devra être soumis par écrit sur une formule fournie par l'Association et acceptable à la compagnie. Un duplicata de cette formule devra être soumis au Comité des Griefs.

ARTICLE 12

ADJUSTMENT OF GRIEVANCES

1. The Company and the Association both agree that the settlement of any dispute or grievance arising under the terms of this Agreement should, as far as possible, be adjusted between the Company's representatives and the Council and that no recourse shall be had to a Court of Law. Accordingly, the parties agree, when desired, to afford to the other the opportunity to consult on any subject covered by this Agreement.
2. If an employee believes that he has been unjustly dealt with or that any of the provisions of the Agreement affecting him have not been complied with, he will, in the first instance, discuss the matter with his Foreman. If the matter is not settled to the employee's satisfaction, the grievance procedure set forth below shall be followed.

GRIEVANCE PROCEDURE

The council of the Association, in accordance with the constitution, will name a grievance committee composed of no more than 3 employees, to be knowned as "delegate" all of whom must be employees of the company each having at least 12 months seniority. The council of the Association shall notify the Company in writing of the names of the members of the grievance committee.

a) 1st Step

Any grievance, whether affecting one or more employees, shall be submitted by the employee or employees concerned to the Foreman within 21 calendar days following its alleged occurrence. If either the employee (s) or Council desire, the Council representative may accompany him or them. Such grievance shall be submitted in writing on a form supplied by the Association and acceptable to the Company. A duplicate copy of the form shall be submitted to the Grievance Committee.

Advenant qu'un employé soit absent du travail en raison de vacances, maladie, ou congé, la limite de 21 jours de calendrier ne sera pas appliquée. Un tel employé pourra alors soumettre un grief dans les 7 jours de calendrier qui suivent son retour au travail.

Le contremaître fera connaître sa décision par écrit dans les 14 jours de calendrier qui suivent la date à laquelle il a reçu le grief.

b) 2ième étape

À défaut de règlement satisfaisant, le grief devra être soumis par écrit au Chef de Service concerné, dans les 7 jours de calendrier qui suivent la décision du contremaître. Le Chef de Service fera connaître sa décision par écrit dans les 7 jours de calendrier qui suivent la date à laquelle il a reçu le grief.

c) 3ième étape

Si le règlement n'est pas encore satisfaisant, le Comité des Griefs exigera, par écrit, dans les 14 jours de calendrier qui suivent la décision du Chef de Service, qu'une rencontre soit fixée avec le Directeur pour discuter du grief et tenter d'arriver à un règlement. Le Directeur devra faire connaître sa décision par écrit au Comité des Griefs, dans les 14 jours de calendrier qui suivent la rencontre.

In the case of an employee who is away from work due to vacations, illness, or leave, the 21 calendar day time limit will be waived. Then, such an employee may submit a grievance within 7 calendar days following his return to work. The Foreman will render his decision in writing within 14 calendar days following the day the grievance was received by him.

b) 2nd Step

Failing satisfactory settlement, the grievance shall, within 7 calendar days following the Foreman's decision, be submitted in writing to the Department Head concerned. The Department Head will render his decision in writing within 7 calendar days following the day the grievance was received by him.

c) 3rd Step

Still failing satisfactory settlement, the Grievance Committee shall, in writing and not later than 14 calendar days after the Department Head's decision, require a meeting with the Manager to discuss the grievance and try to reach a settlement. The Manager shall render his decision to the Grievance Committee, in writing, within 14 calendar days following the meeting.

- d) Si un accord est conclu dans le règlement du grief à la lière étape, 2ième étape ou 3ième étape, un mémorandum de cet accord devra alors être signé par le ou les plaignant (s), et les représentants du Conseil et de la Direction. L'accord sera final et obligatoire pour les deux parties et l'employé ou les employés concernés.
 - e) Arbitrage
Si le grief ne peut être réglé selon la procédure des griefs, il pourra, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la décision du Directeur, être soumis par écrit, par l'une ou l'autre des parties, à un Conseil d'Arbitrage, tel que proposé dans les présentes.
 - f) Les cas qui n'auront pas suivi toutes les étapes de la procédure des griefs ne pourront pas être soumis à l'arbitrage.
3. a) Le conseil d'Arbitrage sera composé de deux membres, l'un choisi par la Compagnie et l'autre par le Conseil. Ces choix devront être faits dans les 10 jours de calendrier qui suivront la réception de la demande écrite d'arbitrage. Au cas où ledit Conseil d'Arbitrage ne pourrait en venir à une entente sur la question à régler, un troisième membre devra être choisi par le Conseil d'Arbitrage. Advenant le cas où on n'en viendrait à aucune entente quant au choix du troisième membre, on demandera au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec de nommer ce troisième membre pour agir comme Président dudit Conseil.

- d) If an agreement is reached in settling a grievance at the 1st, 2nd or 3rd Step, then a memorandum of the agreement shall be signed by the grievor (s), and the representatives of Council and Management. The agreement shall be final and binding on both parties and the employee or employees concerned.
 - e) Arbitration

Any grievance which is not settled through the grievance procedure may, within 30 calendar days following the Manager's decision, be referred to a Board of Arbitration, as hereinafter constituted, at the written request of either party.
 - f) No matter may be submitted to arbitration which has not been properly carried through all the steps of the grievance procedure.
3. a) The Board of Arbitration shall consist of two members: one selected by the Company and the other by the Council. Such selections shall be made within 10 calendar days following the receipt of the written request for arbitration. In the event that the Board thus constituted cannot arrive at a decision on the question before it, a third member shall be nominated by the Board. In the event of failure to agree upon the nomination of such third member, the Minister of Labour and Manpower of the Province of Quebec shall be asked to appoint such a third member to act as Chairman of the Board.

- b) Le Président aura droit de vote et la majorité des votes dudit Conseil ainsi constitué sera finale et obligatoire pour les parties intéressées. Lorsqu'un membre du Conseil d'Arbitrage décède ou se déclare, par écrit, incapable d'agir, il devra être remplacé dans les trente (30) jours suivants conformément à la procédure pour la nomination dudit membre tel qu'établi dans l'article 14, paragraphe 3 (a). Chacune des parties concernées assumera les frais de l'Arbitre qu'elle a nommé, et les parties partageront ensemble les frais du Président du Conseil d'Arbitrage.
 - c) Le Conseil d'Arbitrage ne sera autorisé à prendre aucune décision incompatible aux stipulations de cette convention, à changer ou modifier cette convention ou aucune partie de cette convention.
4. Toute limite de temps spécifiée dans la procédure de griefs et d'arbitrage peut être prolongée par un accord mutuel écrit entre la Compagnie et l'Association.

- b) The Chairman shall be entitled to vote and the majority vote of the Board, as thus constituted, shall be final and binding on the parties hereto. Should a member of the Board of Arbitration die or should he declare himself, in writing, to be unable to act he shall be replaced within 30 days in accordance with the procedure for the appointment of said member provided for in Article 14, Paragraph 3 (a). Each of the parties hereto will bear the expense of the arbitrator appointed by it; and the parties will jointly share the expense of the Chairman of the Board of Arbitration.
 - c) The Board of Arbitration shall not be authorized to make any decision inconsistent with the provisions of this Agreement, nor to alter, modify or amend this Agreement or any portion thereof.
4. Any and all time limits specified in the grievance and arbitration procedure may be extended by written, mutual agreement between the Company and Association.

APPENDICE III

Programme de formation des opérateurs

Conformément à la lettre d'entente signée le 23 août 1976 entre la Compagnie et l'Association qui stipule ce qui suit:

"La Compagnie et la "Petrochemical Workers Association" se sont mis d'accord sur la participation aux programmes d'entraînement de la Compagnie comme condition d'emploi pour les employés embauchés après le 1er juin 1976."

Par conséquent tous les employés embauchés après le 1er juin 1976 et qui participent à un programme de formation suivront la progression et l'échelle des salaires suivantes: (les taux montrés sont ceux de 1980)

Taux de Classification

Chef Opérateur	12.14
Opérateur 1	11.59
Opérateur 2	10.98

Taux de Formation

Assistant-Opérateur	10.62
Assistant-Opérateur (Phase IV)	9.88
Assistant-Opérateur (Phase III)	9.14
Assistant-Opérateur (Phase II)	8.42
Assistant-Opérateur (Phase I)	8.06

Le taux de salaire sera en rapport avec la position dans le programme de formation jusqu'à la classification d'Opérateur 2.

Les employés embauchés après le 1^{er} août 1981, seront rémunérés selon l'échelle des taux de formation ci-haut, en dépit du poste occupé jusqu'à la conclusion du programme d'entraînement.

ATTACHMENT III

Operator training program

As per the letter of Agreement signed on August 23, 1976 between the Company and the Association which states as follows:

"The Company and the Petrochemical workers Association agree that participation in company training programs will be a condition of employment for employees hired after June 1, 1976."

Therefore, all employees hired after June 1, 1976 and are still participating in the training program will follow the progression and rate structure as listed below: (rates shown are 1980)

Job Rate

Training Rate

Chief Operator 12.14
Operator No. 1 11.59
Operator No. 2 10.98

Assistant Operator 10.62
Assistant Operator (Phase IV) 9.88
Assistant Operator (Phase III) 9.14
Assistant Operator (Phase II) 8.42
Assistant Operator (Phase I) 8.06

Position in the Operator training program pays the rate irrespective of work performed up to the Operator No. 2 level.

Employees hired after August 1st, 1981 will be paid in accordance with the training rates above until completion of the training program regardless of the job occupied.

APPENDICE IV

Changements au texte de la convention

Nouveaux paragraphe

Article 5 (e)

A compter du 1^{er} juin 1979, les primes de quarts payées aux employés travaillant sur une base régulière et permanente seront incluses dans le calcul des bénéfices suivants: Régime de Retraite; Régime d'Épargne; Assurance Collective et le Régime d'Invalidité Permanente.

Article 7 (c)

Changer: "...le deuxième jour du nouvel horaire..." par
"...au prochain quart a temps régulier..."

Article 8 (b)

Changer: "l'Association" par
"le Conseil de l'Association".

Article 10 (a)

Changer: "...discutera du problème avec l'Association avant d'en..." par
"...discutera du problème avec le Conseil de l'Association avant d'en...."

Article 20

Changer: "Il y aura aussi une traduction anglaise officielle" par
"Il n'y aura qu'une seule traduction anglaise acceptable et qui sera fournie par la Compagnie."

ATTACHMENT IV

Changes to the wording of the agreement

New paragraph

Article 5 (e)

Effective June 1st, 1979 Shift differentials paid to employees at work on a regular, permanent basis will be included for calculating the following benefits: Retirement Income Plan, Savings Plan, Group Insurance and Long Term Disability.

Article 8 (b)

to Change: "The Organization" by

"The council of the Association"

Article 10 (a)

to Change: "...discuss with the Association..." by

"...discuss with the council of the Association..."

Article 20

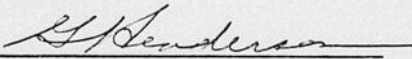
to Change: "There will also be an official English translation" by

"There will be only one acceptable translation in English, provided by the Company."

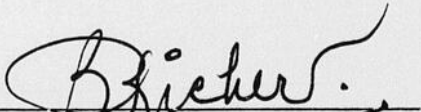
En foi de quoi les parties en cause autorisent leurs délégués respectifs à signer la dite convention à Montréal-Est,

Ce 17^e jour de Septembre 1981.

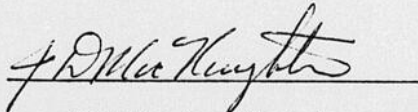
POUR: GULF CANADA LIMITÉE, DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES
USINE DE MONTRÉAL-EST:



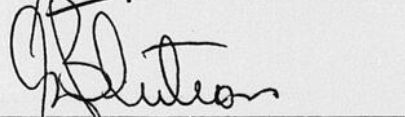
Directeur de L'usine



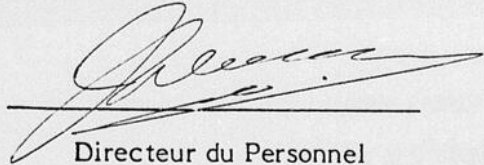
Surintendant de la Production



Surintendant Technique

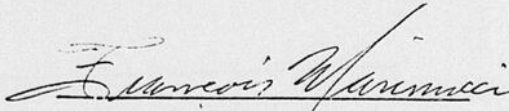


Superviseur de la Production

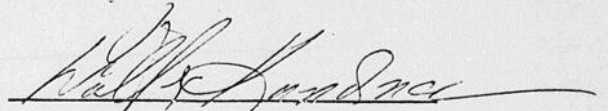


Directeur du Personnel

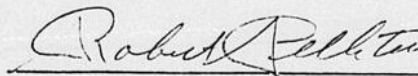
POUR: L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PÉTROCHIMIE



Président



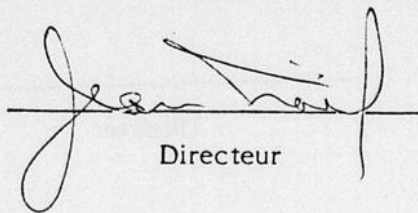
Vice Président



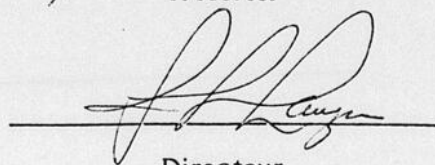
Secrétaire



Trésorier



Directeur



Directeur

In witness whereof the parties hereof have caused this agreement to be executed by their respective delegates at Montreal East,

The: 17th day of September 1981

FOR: GULF CANADA LIMITED, CHEMICALS DEPARTMENT
MONTREAL EAST WORKS:

Works Manager

Production Superintendent

Technical Superintendent

Production Supervisor

Personnel Manager

FOR: L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PÉTROCHIMIE

President

Vice President

Secretary

Treasurer

Director

Director

R-06-06
3651(5)

11.4713-03
Sal. 90

1979

MINISTÈRE DU
TRAVAIL
DES
PERSONNELS
ET
DES
RENTES
MONTREAL

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES
USINE DE MONTREAL EST

ET

L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PETROCHIMIE
MONTREAL EST

POSTE

6/19 JUN 18 11 31

GENERAL DE TRAVAIL
MONTREAL

TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: GULF CANADA LIMITEE, DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES, USINE DE MONTREAL EST, corps politique dument constitué, ayant un centre d'affaires dans la Cité et le District de Montréal Est, représenté aux présentes par M. J.G. Henderson, M. Y. Bélanger, M. G. Brynildsen, M. J. MacNaughton, M. G. Bluteau, dument autorisés, ci-après appelé Compagnie.

d'une part

ET: L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PETROCHIMIE, un syndicat professionnel, dument constitué et certifié par la Commission des Relations Ouvrières de Québec, ayant son centre d'affaires dans la Cité et le District de Montréal Est, représenté aux présentes par:

M. P. Lespérance	-	Président
M. M. Caron	-	Vice Président
M. A. Laurie	-	Secrétaire
M. F. Marinucci	-	Trésorier
M. R. Pelletier	-	
M. G. Boisclair	-	

dument autorisés, ci-après appelé Association.

d'autre part

ARTICLE (1) - L'ASSOCIATION RECONNUE COMME AGENT NEGOCIATEUR

La Compagnie reconnaît l'Association comme étant l'unique agent négociateur pour l'ensemble de tous les employés de la Compagnie, tel que défini dans l'Article (3) de la présente Convention et consent à ce que le Conseil dument élu par l'Association soit le seul groupe de personnes représentant l'Association et les employés et ait entière autorité dans les discussions et les négociations relatives aux taux des salaires, aux heures de travail et autres conditions de travail des employés de la Compagnie dont il est question dans la présente Convention.

ARTICLE (2) - DROITS DE LA DIRECTION ET LIBERTE DES EMPLOYES

Les termes de cette Convention ne limiteront pas la Compagnie dans l'exercice de sa fonction de gérance qui lui donne le droit, entre autres, d'embaucher de nouveaux employés et de diriger les équipes de travailleurs, (y compris promotion et réduction à un grade inférieur), d'employer des mesures disciplinaires, de suspendre, de congédier pour cause, de transférer ou de faire une mise à pied, d'exiger l'observance des statuts et règlements de la Compagnie, pourvu qu'ils n'aillent pas à l'encontre des dispositions de cette Convention, de décider du nombre et de l'emplacement de ses usines, des produits à fabriquer, des méthodes et cédules de production, y compris les moyens et procédés de fabrication, pourvu toutefois que la Compagnie ne profite pas de sa fonction de gérance pour discriminer contre tout membre de l'Association. Ces énumérations ne doivent pas être considérées comme devant exclure toute autre fonction de gérance non énumérée ci-dessus.

ARTICLE (3) - DEFINITIONS

- a. Le terme "employé" désigne dans cet accord tout les employés de la Compagnie payés à l'heure, excepté les contremaîtres, les gardiens, les nouveaux employés et les employés temporaires, à l'usine de Montréal Est.
- b. Le terme "Conseil" employé ici désignera le corps élu par l'Association, qui est spécifiquement autorisé à négocier, prendre part, signer et administrer des accords de négociation collective au nom de l'Association.

- c. Le terme "employé d'équipe" désignera les employés assignés à des heures de travail d'après une cédule rotative, tel qu'énoncée dans l'Article (6), paragraphes (a) et (b).
- d. Le terme "employé de jour" réfèrera aux employés travaillant le jour, tel qu'énoncé dans l'Article (6), paragraphes (a) et (c).
- e. Pour les besoins de cette Convention, le terme "nouvel employé à l'essai" designe un employé ayant moins de trois (3) mois de service actif.
- f. Le terme "employé temporaire" designe les catégories suivantes de personnel:
 - (i) Le personnel temporaire employé durant les périodes de construction seulement, et engagé spécifiquement pour faire de l'ouvrage de construction (ce qui exclut le travail au département de la production et l'emploi comme substitut de vacances, à moins que l'Association ne l'approuve).
 - (ii) Les étudiants employés l'été durant leurs vacances académiques.
 - (iii) Les remplacements de vacances ou substituts de vacances employés pour remplacer durant la période de vacances.
- g. L'expression "chef de groupe" désignera un employé nommé à la surveillance du travail d'au moins deux autres employés attachés à un projet spécifique.
- h. Le terme "département" de l'usine désignera les départements suivants: le département de l'entretien, le laboratoire, la chambre des chaudières,

h. suite

les magasins, l'expédition, ainsi qu'un ou plusieurs départements des opérations.

ARTICLE (4) - DUREE DE LA CONVENTION

Cette Convention Collective sera en vigueur à compter du 1er février 1979, jusqu'au 31 janvier 1981, et sera renouvelée automatiquement d'année en année par la suite, à moins qu'un avis écrit, pour y mettre fin, ne soit donné par l'une ou l'autre partie pas moins de trente (30) jours ni plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant sa date d'expiration.

ARTICLE (5) - SALAIRES

- a. La Compagnie s'engage à payer et l'Association à accepter les taux horaires de salaire énumérés à l'Article 21.
- b. Les taux à l'heure énoncés s'appliquent aux différentes positions ou tâches, et non aux particuliers exécutant le travail. Les employés remplissant les différents emplois recevront le taux de salaire applicable à cet emploi sauf que les employés participants ou déjà qualifiés par les programmes et conditions de formation de la Compagnie recevront le taux de salaire prescrit par le programme, et sauf dans le cas où des primes spéciales sont octroyées (articles (17) et (18)). Un employé doit travailler à un nouvel emploi au moins une heure pour avoir droit au taux de salaire payé pour ce travail.
- c. Tous les employés à l'heure seront payés par chèque hebdomadairement.
- d. Le taux de salaire pour les nouveaux employés sera inférieur de cinq cents

d. suite

(5¢) l'heure au taux régulier indiqué à l'Appendice sur les Salaires.

ARTICLE (6) - HEURES DE TRAVAIL

a. La semaine de travail sera comme suit:

- (i) Employés d'Equipe - Une moyenne de 40 heures par semaine basée sur des cédules de rotation composées de périodes de relève de 12 heures.
- (ii) Employés de Jour - 40 heures, se basant sur une semaine de 5 jours, du lundi au vendredi.

b. Les heures de travail pour les employés d'équipe seront comme suit:

- 1. de 8.00 a.m. à 8.00 p.m.
- 2. de 8.00 p.m. à 8.00 a.m.

c. Les heures de travail pour les travailleurs de jour seront les suivantes:

(i) Entretien et Magasin

Du lundi au vendredi inclusivement, 7.30 a.m. à 11.45 a.m. et
12.15 p.m. à 4.00 p.m.

La pause pour le fumage, lorsque pratique, sera accordée durant
les heures 9.15 a.m. - 9.25 a.m., et 2.15 p.m. - 2.25 p.m.

(ii) Laboratoire et Expédition

Du lundi au vendredi inclusivement, 8.00 a.m. à 12.00 midi et
12.30 p.m. à 4.30 p.m.

La pause pour le fumage, lorsque pratique, sera accordée durant
les heures 9.30 a.m. - 9.40 a.m., et 3.00 p.m. - 3.10 p.m.

- d. Il peut être nécessaire de changer les heures de travail énoncées plus haut, mais ces changements devront être faits par écrit, et le taux de surtemps approprié devra s'appliquer d'après les nouvelles heures de travail tel que défini aux Articles (7) et (8).

ARTICLE (7) - SURTEMPS

- a. Le travail effectué en dehors de la cédule régulière, tel que défini à l'Article (6) sera considéré comme surtemps et payé une fois et trois-quarts le taux horaire normal.

b. Changement d'Equipe

Lorsqu'un employé est transféré de son équipe régulière à une autre, il recevra une fois et trois-quarts son taux horaire à temps simple pour les heures travaillées le premier jour du nouvel horaire, excepté dans les circonstances énoncées ci-après:

- (i) Lorsqu'il y a un changement d'équipe pour accommoder un employé (exemples: accord mutuel, demande personnelle, etc.)
- (ii) Lorsqu'un employé d'équipe devient un employé de jour ou lorsqu'il est transféré sur un horaire de travail régulier de jour.
- (iii) Lorsqu'un changement est effectué pour l'entraînement des opérateurs, une promotion, une réduction à une classification inférieure ou un acte disciplinaire.
- (iv) Lorsqu'un employé retourne à son horaire de travail permanent après un stage sur un nouvel horaire.
- (v) Lorsque les horaires de travail sont avancés ou reculés afin de modifier les jours de congé des employés.

- c. Si un changement d'horaire coïncide avec un congé statutaire reconnu désigné dans la convention, la prime de surtemps s'appliquera le deuxième jour du nouvel horaire.

- d. A la suite d'un changement de relève ou cédule, les travailleurs de relève seront payés au taux du temps supplémentaire pour le travail exécuté sur le 4e, 5e, 6e jour de l'ancienne cédule (i.e., les jours de congé de l'ancienne cédule) pourvu qu'un tel travail résulte à plus de trois (3) jours consécutifs de travail.
- e. Les employés rappelés au travail après leur période régulière de travail recevront un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux applicable à temps simple.
- f. Quelque soit le nombre d'heures de travail accompli durant une semaine, la Compagnie ne suspendra ni ne mettra à pied aucun employé à cause du nombre d'heures de travail supplémentaire.
- g. L'employé qui aura complété seize (16) heures de travail continu continuera de percevoir un salaire à taux et trois-quarts, jusqu'à ce qu'il ait été absent du travail durant huit (8) heures consécutives.
- h. Lorsqu'un employé est requis de travailler plus de deux (2) heures en surtemps sans recevoir un avis suffisant (surtemps cédulé y compris), la Compagnie lui fournira un repas chaud tel que demandé et lui allouera une pause repas ne dépassant pas 20 minutes.
- i. La journée de travail par équipe aura une durée de 24 heures débutant à 8.00 a.m. de n'importe quelle journée civile, mais pour ce qui est de la rémunération pour un travail exécuté un jour de congé réglementaire (Article 8 (c)), la journée de travail commencera à minuit.

- j. En autant que possible, on n'exigera des employés aucun temps supplémentaire.
- k. Les heures de travail supplémentaire seront distribuées de façon aussi juste et impartiale que possible parmi les employés qualifiés pour accomplir le travail en question. Pour raison d'efficacité, les employés qui sont déjà occupés à un ouvrage seront choisis de préférence à d'autres pour du travail supplémentaire sur ce même ouvrage, s'il y a lieu.
- l. La prime de surtemps ou le taux du temps supplémentaire pour les mêmes heures de travail ne peut être additionné. Lorsqu'il y a plus d'une prime ou taux de surtemps qui s'applique, le taux le plus élevé sera payé.

ARTICLE (8) - CONGES STATUTAIRES

- a. Les jours suivants seront observés comme congés sans perte de salaire:

le Jour de l'An	-	le 1er janvier
le Vendredi Saint	-	
la Fête de la Reine Victoria	-	le lundi précédant le 25 mai
la Saint Jean-Baptiste	-	le 24 juin
la Fête de la Confédération	-	le 1er juillet
le Congé Civique	-	le premier lundi d'août
la Fête du Travail	-	le premier lundi de septembre
la Fête de l'Action de Grâce	-	le deuxième lundi d'octobre
la Fête du Souvenir	-	le 11 novembre
la Noël	-	le 25 décembre

- b. Les dates mentionnées ci-dessus indiquent les jours où les employés d'équipe seront payés pour ces congés statutaires. Quant aux travailleurs de jour, ils pourront observer ces congés à des jours autres que ceux ci-dessus mentionnés, lorsqu'il en sera ainsi décrété par les autorités fédérales, provinciales ou civiques, ou après une entente en ce sens entre la Compagnie et l'Association.

- c. Le salaire pour un jour férié reconnu et le salaire pour le travail accompli seront considérés comme deux choses distinctes. Le salaire pour un jour férié consistera en huit (8) heures aux taux régulier. Le salaire pour travail accompli n'importe quel jour de congé énuméré plus haut sera une fois et trois-quarts le taux normal applicable.
- d. Tous les employés recevront une journée de salaire pour chacun des congés ci-dessus mentionnés, qu'ils aient travaillé ou non lors de ces congés, excepté dans les cas définis à l'Article 8 (e) et (f).
- e. Si un employé est absent de son travail sans raison valable, la journée régulière de travail précédant immédiatement ou suivant immédiatement un des congés statutaires énumérés, il ne sera pas payé pour la journée de congé.
- f. Si un employé d'équipe est absent de son travail sans raison valable un jour de congé statutaire, le salaire pour ce congé statutaire sera confisqué. Si un employé est appelé pour travailler comme remplaçant sur un quart, ce remplaçant recevra alors la solde confisquée que l'employé absent aurait reçue pour le congé statutaire.

ARTICLE (9) - VACANCES PAYEES

a. Durée des Vacances

- (i) Les employés ayant un (1) an de service continu pour la compagnie auront droit à un congé de deux (2) semaines de vacances.
- (ii) Les employés ayant complété trois (3) ans de service continu pour la compagnie durant l'année civile auront droit à trois (3) semaines de vacances.
- (iii) Les employés ayant complété dix (10) ans de service continu pour la compagnie durant l'année civile auront droit à quatre (4) semaines de vacances.

a. Durée des Vacances suite

- (iv) Les employés ayant complété vingt (20) ans de service continu pour la compagnie durant l'année civile auront droit à cinq (5) semaines de vacances.
- (v) Les employés d'équipe travaillant sur des cédules rotatives de douze (12) heures auront droit à la durée des vacances spécifiées ci-après, mais la paie sera régie par la section (b) "salaires" pour la période des vacances.

<u>Années complétées de Service Continu</u>	<u>Durée des vacances (Nombre de journées de travail de 12 heures)</u>
1	7
3	10
10	14
20	17

- (vi) Les employés ont le privilège d'indiquer leur choix en ce qui concerne la période des vacances et due considération leur sera donnée. Lorsque possible, la Compagnie verra à ce que le choix de l'employé soit accepté.

Cependant, les vacances seront prises au temps le plus propice et tel que cédulé par la Compagnie de façon à protéger et maintenir l'efficacité des opérations et l'entretien de l'usine, et elles doivent être conformes à la cédule des vacances approuvée par la Compagnie.

- (vii) Si un congé statutaire coïncide avec les vacances annuelles d'un employé, il aura le choix entre les deux alternatives suivantes:
 - a. Une paie additionnelle de huit (8) heures pour le congé au lieu d'une journée supplémentaire à ses vacances, ou
 - b. Une journée supplémentaire à ses vacances. Cependant, si cette journée dérange le travail que la Compagnie s'était proposée de faire, la journée supplémentaire doit être prise lorsque cela convient et à la Compagnie et à l'employé. C'est la responsabilité de l'employé d'aviser son supérieur du choix qu'il a fait avant la période de vacances.

b. Salaires pour la Période des Vacances

- (i) Le salaire pour la période des vacances sera payable à l'avance.
- (ii) Les employés ayant droit à deux (2) semaines de vacances seront payés à taux simple pour deux (2) semaines de travail tel que déterminé dans l'Article 6 de cette convention collective.

- (iii) Les employés ayant droit à trois (3) semaines de vacances seront payés à taux simple pour trois (3) semaines de travail tel que déterminé dans l'Article 6 de cette convention collective.
- (iv) Les employés ayant droit à quatre (4) semaines de vacances seront payés à taux simple pour quatre (4) semaines de travail tel que déterminé dans l'Article 6 de cette convention collective.
- (v) Les employés ayant droit à cinq (5) semaines de vacances seront payés à taux simple pour cinq (5) semaines de travail tel que déterminé dans l'Article 6 de cette convention collective.
- (vi) Cependant, concernant le paiement pour les deux (2) premières semaines de vacances, tout employé a le droit de recevoir 4% de son salaire brut gagné durant les 12 mois de l'année de référence, si ce montant est plus élevé que deux (2) semaines de travail payées à son taux régulier. Ce calcul de la différence et le paiement, si il y en a, sera fait à la fin de l'année de la liste de paie.
- (vii) Le taux de salaire normalement applicable est celui du taux régulier permanent de l'employé. Cependant, un employé qui travaille à un emploi supérieur à son emploi régulier durant une période globale de six (6) mois ou plus dans la période de douze (12) mois qui précède immédiatement ses vacances, recevra une paie de vacances au taux de l'emploi supérieur.
- (viii) Lorsque et si applicable, les surplus différentiels devront être inclus dans le calcul de la paie de vacances.

ARTICLE (10) - PROMOTION ET TRANSFERT

- a. En effectuant un transfert, une promotion, ou même en baissant un employé à un grade inférieur, les capacités de l'employé ainsi que ses droits d'ancienneté dans son département seront considérés par la Compagnie. Par capacité, on entend ici la façon dont l'employé répond aux exigences du travail telles que décrites par la loi ou la Compagnie elle-même, son habileté à faire son travail, sa compréhension du travail, le jugement et la compétence dont il fait preuve au travail ainsi que sa facilité à saisir et à transmettre des ordres ou des informations.

a. suite

La Compagnie évalue en dernier ressort la capacité d'un employé. Si la Compagnie est d'avis qu'un employé junior est plus apte à remplir un poste vacant que ne le serait un employé sénior, elle discutera du problème avec l'Association avant d'en venir à une décision finale. Les droits d'ancienneté du département sont basés sur la période de travail continu à ce département.

b. Lorsque plusieurs employés se présentent à un même poste, celui qui fait preuve d'une plus grande habileté recevra la promotion. Advenant le cas d'égale habileté, l'employé qui a la plus longue période de service dans la section recevra la promotion. Les employés d'un calibre nettement inférieur ne recevront pas de promotion.

c. Les employés dont les positions sont abolies seront permutés à d'autres positions et la préférence leur sera donnée sur les employés ayant moins d'ancienneté d'usine, pourvu qu'ils aient l'habileté, la compétence et l'efficacité pour remplir les fonctions de telles positions. En réduisant le personnel, l'ancienneté d'usine sera considérée, et advenant l'éventualité que deux employés aient une ancienneté égale, l'employé marié aura la préférence.

d. L'annonce de toute nouvelle position ou de toute ouverture entraînant un transfert permanent ou une promotion sera affichée bien en vue, à travers l'usine pour une période d'au moins six (6) jours précédant ces nominations ou transferts.

- e. Tout employé peut faire une demande au gérant, par l'intermédiaire de son contremaître, pour ces positions, et toute demande sera prise en considération avant les nominations. Ces demandes doivent être remplies en triplicata et signées par le candidat et son contremaître. On fera parvenir l'original au gérant, le candidat en gardera une copie, et l'autre copie sera envoyée au secrétaire de l'Association. Immédiatement après la nomination, le nom de l'employé nommé en permanence paraîtra sur le babillard. Les avis de transferts ou de nominations temporaires ne seront pas affichés sur le tableau.
- f. Toutes les promotions seront conditionnelles, durant une période de trois (3) mois.
- g. Une nomination temporaire ne devra pas excéder une durée de trente (30) jours sans qu'un avis décrivant cette ouverture n'ait été affiché. Tout employé nommé provisoirement sera choisi tel qu'énoncé aux paragraphes précédents pour les nominations temporaires d'une durée de plus de trente (30) jours. Un employé peut recevoir une nomination temporaire pour fin d'entraînement. Dans ce cas, on ne tiendra pas compte des droits d'ancienneté aussi longtemps que ces droits viennent en contravention avec le programme d'entraînement.

- h. Dans le cas où un employé croit que la Compagnie a fait erreur en effectuant des transferts ou promotions, réductions à un grade inférieur ou congédiements, il peut faire connaître son opinion à la direction par l'intermédiaire du Conseil de l'Association.
- i. Un employé peut être affecté à certains travaux, temporairement, pour fin d'entraînement, pourvu qu'aucun autre employé n'ait à subir une diminution de son taux de salaire régulier.
- j. Tout membre de l'Association choisi par la Compagnie pour promotion à une position cadre non régie par la convention collective pourra avec l'approbation de la compagnie exercer le droit de retourner au groupe régi par la convention collective sans perdre de droits d'ancienneté. Dans ce cas, l'ancienneté inclura le temps de service acquis en dehors de l'unité de négociation.

ARTICLE (11) - SECURITE ET SANTE

La compagnie prendra toutes les mesures nécessaires à la sécurité et à la santé des employés durant les heures de travail et fournira les dispositifs de protection et autre matériel nécessaire à leur protection contre les accidents.

La compagnie consent à fournir et à entretenir une salle à dîner, des armoires et des chambres de toilette.

L'Association consent à coopérer entièrement avec la compagnie pour maintenir ces services.

La compagnie entretiendra un poste convenable de premiers soins et de médicaments en des endroits faciles d'accès, et en plus, la compagnie encouragera et favorisera l'enseignement des premiers soins aux employés. La compagnie fournira une clinique pour les premiers soins.

ARTICLE (12) - REGLEMENTS DES GRIEFS

- a. Si un employé a une demande à formuler ou une plainte à porter concernant son travail, il est préférable qu'il en discute sans formalité avec son contremaître immédiat.
- b. Afin de pouvoir discuter officiellement avec la Compagnie tout différend ou tout conflit quant à la signification ou à une prétendue infraction aux dispositions de cette convention, l'Association nommera, conformément à sa constitution, un comité des griefs composé de pas plus de trois (3) membres appelés "délégués" qui doivent tous être employés de la compagnie et avoir chacun un minimum de douze (12) mois d'ancienneté. L'Association avisera la compagnie par écrit des noms des membres du comité des griefs.
- c. Tout grief portant sur la signification ou sur une prétendue infraction aux dispositions de cette convention sera réglé comme suit:

1ère Etape - Un employé, accompagné d'un délégué, peut dans les deux (2) jours de travail suivant le temps où s'est produit le dit grief, en discuter avec son contremaître pourvu que le grief résulte d'un congédiement ou d'une mise à pied dont l'employé en question est avisé pendant qu'il est encore sur les lieux. L'employé le soumettra à son contremaître avant de quitter l'usine. Le contremaître fera connaître sa

1ère étape suite

décision dans les deux (2) jours de travail après avoir été mis au courant du grief, et si l'employé n'est pas satisfait de cette décision, un compte rendu par écrit du grief devra être rédigé et signé par l'employé et le délégué et remis au contremaître qui rédigera et signera à son tour un exposé de sa propre décision. Ensuite

2è étape - L'employé et un délégué peuvent, dans les deux (2) jours de travail suivant le temps où le contremaître a rendu ou aurait du rendre sa décision dans la première étape, présenter le grief écrit au chef de service de l'employé. Le chef de service rendra sa décision par écrit à l'employé dans les deux (2) jours de travail suivant réception de ce grief. Si l'employé n'est pas encore satisfait, alors

3è étape - Dans les quatre (4) jours de travail suivant la décision prise dans la deuxième étape, le comité des griefs peut demander, par écrit, une entrevue avec le gérant. Cette entrevue aura lieu dans les quatre (4) jours de travail suivant cette requête et au moins deux (2) membres du comité des griefs et le gérant devront y assister, et tout autre fonctionnaire que la compagnie jugera bon d'y déléguer. Les représentants de la compagnie devront être limités à trois (3) membres. En l'absence du gérant, le gérant adjoint ou un autre fonctionnaire désigné par la compagnie le représentera. La compagnie, ou l'Association, peut exiger la présence de l'employé en cause à cette entrevue. Le compte rendu par écrit du grief rédigé dans la première étape et la décision prise

3^e étape suite

à ce sujet dans la deuxième étape seront analysés lors de cette entrevue, et le gérant, le gérant adjoint, ou autre fonctionnaire, selon le cas, rendra sa décision par écrit dans les sept (7) jours suivant cette entrevue.

4^e étape - Si la question n'a pas été réglée et à condition que l'on ait procédé suivant les étapes numéros 1, 2 et 3, l'une ou l'autre des parties peut, dans les quinze (15) jours suivant la décision rendue dans la troisième étape, avoir recours à une commission d'arbitrage. Aucune question en litige ne peut être soumise à l'arbitrage avant d'avoir franchi toutes les étapes précédentes de la procédure de règlement de griefs.

5^e étape - La commission d'arbitrage consistera en deux (2) membres, dont l'un choisi par la compagnie et l'autre par le Conseil de l'Association. Au cas où la commission d'arbitrage ainsi constituée ne pourrait arriver à résoudre le problème qui lui est soumis, un troisième membre devra être choisi par la commission. Si la commission ne peut s'entendre sur le choix de ce troisième membre on demandera au ministre du travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec de choisir un troisième membre qui y présidera.

Le président aura droit de vote et le vote majoritaire ainsi obtenu sera final et obligatoire pour les parties en cause. Les déboursés occasion-

5^e étape suite

nés par la présence de ce troisième membre de la commission seront défrayés par la partie contre laquelle la décision aura été rendue. La commission d'arbitrage n'a aucune autorité de rendre une décision qui n'est pas conforme aux termes de la présente convention, ni de changer, de modifier ou d'amender une partie de cette convention.

- d. La limite de temps alloué dans chacune des quatre étapes précédemment énoncées peut être prolongée au moyen d'une entente écrite entre la compagnie et l'association.
- e. Si un grief n'est pas présenté selon les étapes mentionnées dans le temps alloué à ce sujet, il sera considéré comme étant abandonné.

ARTICLE (13) - GREVES ET LOCKOUTS

Tout lockout de la part de la Compagnie est interdit ainsi que toute grève ou abandon de travail, grève sur le tas, suspension de travail, soit complètement ou partiellement, de la part des employés tant que cette convention sera en vigueur.

ARTICLE (14) - REUNIONS

La compagnie mettra à la disposition de l'Association un local convenable, à l'usine même, pour les réunions générales et les réunions du Conseil. Cependant, il est entendu que toute réunion tenue à l'usine durant les heures de travail devra être approuvée par le gérant.

La compagnie consent à payer aux représentants du Conseil leur salaire horaire régulier qui comprendra toute prime à laquelle l'employé aurait droit, pour le temps consacré aux réunions avec la gérance, y compris le temps passé avec la gérance pour régler les différends résultant de l'interprétation de cette convention et les griefs. Cependant, lorsque les représentants de l'Association assisteront à des assemblées convoquées par des tierces parties n'ayant aucun lien ni avec la compagnie ni avec l'Association, même si des représentants de la gérance et de l'Association y sont présents, le temps consacré à ces assemblées par les représentants de l'Association ne sera pas payé par la compagnie.

En autant que possible, tous les griefs seront réglés durant les heures régulières.

Avant de laisser son travail régulier, le représentant du Conseil obtiendra la permission de son contremaître.

ARTICLE (15) - CHANGEMENTS PARMIS LES DIRECTEURS ET LES MEMBRES DU CONSEIL

Pendant la durée de cette convention, l'Association avisera la compagnie de tout changement parmi les membres du Conseil ou parmi les directeurs de l'Association.

ARTICLE (16) - COTISATIONS POUR L'ASSOCIATION

La compagnie déduira les contributions mensuelles en conformité avec le Code du Travail du Québec.

ARTICLE (17) - SURPLUS DIFFERENTIEL PAYE AUX EMPLOYES D'EQUIPES

Une prime de quart, comme suit, sera payée à tous les employés qui sont assignés au quart de 8.00 p.m. à 8.00 a.m. :

- a. Une prime de soixante-dix cents (70¢) l'heure sera payée, devenant en vigueur le 1er février, 1979.
- b. Une prime de soixante-quinze cents (75¢) l'heure sera payée, devenant en vigueur le 1er février, 1980.
- c. Aucun surtemps ne sera payé sur surplus différentiel.
- d. Le surplus différentiel sera payé exclusivement pour les heures pendant lesquelles un employé aura réellement travaillé, excepté tel que stipulé à l'Article (9) paragraphe (b) viii.

ARTICLE (18) - TAUX DE PRIME SPECIALE

Les taux de prime spéciale seront comme suit:

- a. Un employé appelé à remplir temporairement la fonction de contremaître recevra une prime spéciale égale à 10% de son taux régulier de salaire de base.
- b. Un employé appelé à remplir temporairement la fonction de chef d'équipe au département de l'entretien recevra une prime spéciale égale à 5% de son taux régulier de salaire de base.

c. L'opérateur de l'usine de vapeur qui détient un certificat de première classe "A" recevra cinq cents (5¢) l'heure.

ARTICLE (19) - ABSENCE AUTORISEE POUR CAUSE DE MORTALITE

Il sera laissé à la discrétion de la compagnie d'accorder un congé que ce soit pour mortalité ou tout autre cas particulier. La compagnie ordinairement accordera jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables d'absence avec paie aux employés lorsqu'il y a mortalité parmi leurs proches (épouse, enfant, père, mère, frère, soeur, belle-mère et beau-père) ou un maximum d'un jour ouvrable d'absence avec paie aux employés dans le cas du grand-père et de la grand'mère sur présentation des preuves.

ARTICLE (20) - COPIES DE LA CONVENTION

La compagnie distribuera à chaque employé une copie de cette convention sous forme de manuel.

Le texte français de cette convention sera le document officiel. Il y aura aussi une traduction anglaise officielle.

NOTE Pour de plus amples renseignements quant à la politique de la compagnie au sujet de questions non traitées dans cette convention, tel que absence autorisée, prestations en cas de maladie, accident, l'employé devra consulter son contremaître ou son supérieur immédiat.

	Taux en Vigueur le Rates Effective	
	1er février, 1979 February 1, 1979	1er février, 1980 February 1, 1980
<u>OPERATIONS/PRODUCTION</u>		
Chef Opérateur/Chief Operator	10.99	11.81
Opérateur #1 Operator	10.49	11.28
*Opérateur #2 Operator	* 9.94	*10.69
Opérateur #2 Operator	9.61	10.33
Opérateur #3 Operator	8.94	9.61
Opérateur #4 Operator	8.27	8.89
Opérateur #5 Operator	7.62	8.19
Opérateur #6 Operator	7.29	7.84
<u>CHAUDIÈRES/BOILER HOUSE</u>		
Chef Opérateur/Chief Operator	10.94	11.76
<u>MÉTIERES D'ENTRETIEN/MAINTENANCE TRADES</u>		
Homme de Métier #1 Craftsman	10.49	11.28
Homme de Métier #2 Craftsman	8.94	9.61
Homme de Métier #3 Craftsman	8.27	8.89
Homme de Métier #4 Craftsman	7.76	8.34
Homme de Métier #5 Craftsman	7.29	7.84
Chauffeur/Driver #1	8.02	8.62
Chauffeur/Driver #2	7.62	8.19
Chauffeur/Driver #3	7.29	7.84
Journalier/Labourer	6.97	7.49
Concierger/Janitor	6.97	7.49
<u>EXPÉDITION/SHIPPING</u>		
Expéditeur #1 Shipper	9.94	10.69
Expéditeur #2 Shipper	8.94	9.61
Expéditeur #3 Shipper	8.27	8.89
Expéditeur #4 Shipper	7.76	8.34
Expéditeur #5 Shipper	7.29	7.84
<u>MAGASIN/STORES</u>		
Premier Magasinier/Senior Storekeeper	8.94	9.61
Magasinier #1 Storekeeper	8.55	9.19
Magasinier #2 Storekeeper	8.02	8.62
Magasinier #3 Storekeeper	7.29	7.84
Chauffeur/Driver	7.29	7.84
<u>LABORATOIRES/LABORATORIES</u>		
Technicien #1 Lab Tech	** 9.94	**10.69
Technicien #1 Lab Tech	9.61	10.33
Technicien #2 Lab Tech	8.94	9.61
Technicien #3 Lab Tech	8.27	8.89
Technicien #4 Lab Tech	8.02	8.62
Technicien #5 Lab Tech	7.62	8.19
<u>EMPLOYES TEMPORAIRES/TEMPORARY EMPLOYEES</u>		
	6.30	6.45

- * Etre assigné en permanence à la classification d'Opérateur #2 et avoir complété avec succès le programme de formation des opérateurs.
- * Permanently assigned to #2 Operator classification and operator training program successfully completed.
- ** Etre assigné en permanence à la classification de Technicien #1 et participer au programme rotatif de formation.
- ** Permanently assigned to #1 Lab Tech classification and who are participating in the rotational training program.

En foi de quoi les parties en cause autorisent leurs délégués respectifs à signer la dite convention à Montréal Est ce 12^{ème} jour de Juin 1979.

POUR: GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES
USINE DE MONTREAL EST

J. Henderson Gérant de l'usine
M. Bagnall Surintendant de la Production
A. D. Mc. Coy Surintendant Technique
G. Belanger Surintendant de l'Entretien et de l'Ingénierie
J. Duteau Superviseur de la Production

POUR: L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PETROCHIMIE

Paul Lesperance Président
maurice... Vice Président
A. Lawrie Secrétaire
F. Marinucci Trésorier
Robert Bellin Directeur
Selma Pasclau Directeur