NO | NOM

21596-06 | Gulf Canada Ltée

Analyse des conventions collectives

Code de transaction	Numéro de la convention
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31

Voir annexe registres par ordre alphabétique

Nom de la partie patronale	Date d'expiration
GULF CANADA LTEE	82-12-14
DIV PROD CHIMIQUES	
C P 870	No. C.C. maîtresse
SARNIA ONT	Numéro d'accréditation
Code postal N7T 7K2	0-21596-06
Nom de la partie syndicale	Code d'activité
SYND DES SALARIES GULF	3797
	Convention

9(029)

21596-06

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

GULF CANADA LIMITÉE,
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES
À SHAWINIGAN, QUE.

ET

SYNDICAT DÉMOCRATIQUE DES SALARIÉS DE LA GULF (C.S.D.)

1980 - 1981

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0412
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

GULF CANADA LIMITÉE,
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES
À SHAWINIGAN, QUE.

CI-APRES APPELÉ "LA COMPAGNIE"

ET

SYNDICAT DÉMOCRATIQUE DES SALARIÉS DE LA GULF (C.S.D.)

CI-APRES APPELÉ "LE SYNDICAT"

1980 - 1981

ECHELLE DE PROMOTION

	VII—Concassage - Carbure	VIII—Empaquetage - Carbure	IX—Expédition du Carbure
I	Chef-opérateur	Chef-opérateur	Chef-opérateur
	Opérateur de pont-roulant	Empaqueteur	Chauffeur de chariot élévateur
II		Empaqueteur (14 ND)	Préposé à l'identification des contenants
	Opérateur de concasseur	Poseur de couvercles	Chargeur de wagons
III		Remplisseur de contenants	
	Préposé au convoyeur	Préposé au convoyeur	

	X—Fabrique de barils	XI—Générateurs d'acétylène	XII—Noir d'acétylène
I	Travailleur à la pièce	Chef-opérateur	Chef-opérateur
	Opérateur de presses	Opérateur hydrate	
II			Opérateur de brûleurs / Préposé en chef expédition
	Coupeur d'acier	Ensacheur et chargeur d'hydrate	
III			Opérateur de presses et ensacheur / Préposé à l'expédition
	Préposé au convoyeur		

TABLE DES MATIERES

ARTICLE I Reconnaissance syndicale 1

100- Reconnaissance syndicale 1
101- Documents faisant partie de la convention collective. . 1
102- Contremaîtres payés au mois 1
103- Ouverture à l'occupation de contremaître payé au mois. 1
104- Travail accompli exclusivement par le personnel payé à l'heure 1

ARTICLE II Fonctions de la direction. 2

200- Fonctions de la direction. 2

ARTICLE III Activités syndicales. 2

300- Aucune discrimination ou intimidation 2
301- Tableaux d'affichages. 2
302- Délégués de département et zones 2
303- Comité de griefs. 3
304- Comité de négociation 3
305- Fonctions des délégués de département 3
306- Fonction des membres des comités du syndicat. . . . 3
307- Aviseurs extérieurs 4
308- Liste des représentants de la Compagnie et du Syndicat. 4
309- Retenue syndicale. 4
310- Aucune retenue syndicale sur la propriété de la Compagnie4

ARTICLE IV Salaires. 4

400- Taux de salaire selon l'occupation 4
401- Augmentation à la date d'anniversaire 4
402- Primes d'équipe 5
403- Primes d'équipe barrée 5
404- Chèque de paye hebdomadaire 5
405- Taux horaires des nouvelles occupations et des occupations existantes qui sont changées 6
406- Changement d'occupation et rémunération 6
406: a) Changement temporaire d'occupation et rémunération 6
b) Changement temporaire d'occupation et rémunération 6
c) Changement temporaire d'occupation et rémunération 6
d) Postes additionnels de relève. 6
e) Remplacement d'employé salarié 7

ARTICLE V Heures de travail et temps supplémentaire 8

500- Semaine de travail. 8
501- Heures supplémentaires 8
a) Temps supplémentaire – taux de temps et demi et temps double 8
b) Repos, après 16 heures de travail 8
502- Heures de travail – employés de jour. 8
503- Heures de travail – employés d'équipe 8
504- a) Cédules de travail 9
b) Changement des heures de travail 9
c) Heures de travail, cas d'urgence et de danger 9
d) Employé attaché à la cédule 10
e) Compensation pour perte d'heures de travail due au changement de cédule. 10
f) Employé rappelé au travail passé l'heure du début des heures régulières. 11
505- Jour de repos 11
506- Travail du dimanche 11
507- a) Période de repas – employé de jour 11
b) Période de repas – employé de jour 11
c) Période de repas – employé d'équipe. 11
d) Période de repas – pendant temps supplémentaire . 12
e) Période de repos. 12
508- Taux pour le travail, le dimanche et jour de fête 12
509- Prime pour le dimanche 12
510- Travail supplémentaire à faire 12
511- Paie pour appel d'urgence 13
512- Changement d'équipe à la demande de l'employé. . . . 13
513- Relève sur le travail d'équipe 13

ARTICLE VI Congés statutaires payés 14

600- Jours de fête (énumération) 14
601- Paie pour jours de fête 14
602- Proclamation jours de fête 14
603- Droit à la fête payée 14

ARTICLE VII Vacances payées. 15

700- Vacances - pour moins d'un an de service 15
701- Vacances - après un an de service 15
702- Vacances - après 3 ans de service 15
703- Vacances - après 10 ans de service. 15

ANNEXE 1-B
AVANTAGES PARTICULIERS

PAUSE-REPAS	Travail de jour	Travail par équipe	Travail de jour	Travail par équipe
Travail de jour	Néant			
Travail par équipe		jusqu'à 40 min.		40 min.

PERIODE DE TOILETTE	Avant le repas	A la fin de la journée de travail	Douche		
Travail de jour	10 min.	5 min.	5 min.	20 min.	
Travail par équipe	Néant	5 min.	5 min.		10 min.
Usine de noir d'acétylène	Néant	5 min.	15 min.		20 min.

PAUSE-REPOS	Première demie	Seconde demie		
Tout travail	10 min.	10 min.	20 min.	20 min.

PAUSE PERSONNELLE	par jour		
Tout travail	5 min.	5 min.	5 min.

704- Vacances - après 20 ans de service. 15
705- Paie de vacances et taux 15
706- Absence due à un accident pour fins de vacances . . . 16
707- Plus de 1500 heures. 16
708- Moins de 1500 heures 16
709- Date de vacances 17
710- Aucune occupation rémunératrice pendant les vacances. 18
711- Vacances, ne sont ni transférables, ni cumulatives . . . 18
712- Définition de la semaine de vacances 18

ARTICLE VIII Ancienneté. 18

800- Ancienneté - définition. 18
a) Ancienneté - service d'un employé avec la Compagnie. 18
b) Période de probation 18
c) Définition de la période de probation 19
d) Etudiants - remplacement des vacances. 19
801- a) Définition des sections. 19
b) Définition de l'occupation 19
c) Définition de l'occupation. 19
d) Définition de l'occupation. 19
e) Définition de l'occupation 19
802- a) Définition de réduction de la main-d'oeuvre. . . . 20
b) Mise-à-pied suivant l'ancienneté. 20
c) Déplacement par ancienneté. 20
d) Déplacement d'un employé 20
803- A) Déplacement. 20
I) Déplacement à l'intérieur de la section de l'opération. 20
II) Déplacement à l'intérieur de la section de l'entretien 21
III) Déplacement d'une section à l'autre 22
B) Déplacement dans l'occupation de commis 22
C) a) Définition de la période de familiarisation . . . 23
b) Définition de l'entrainement. 23
D) Dates limites. 24
804- Rapport du roulement de la main-d'oeuvre 24
805- Liste de rappel. 25
806- I) Durée de droits de rappel 25
II) a) Définition de rappel de travail. 25
b) Rappel au travail par ordre d'ancienneté 25
c) Condition d'embauchage. 25
d) Droit à toute ouverture. 25
e) Regle du rappel 25

1) Rappel pour un travail d'une durée de moins de cinq (5) jours 25
2) Rappel pour un travail d'une durée de plus de cinq (5) jours 26

807- Assignation à une autre occupation. 27
808- Changement d'occupation entre les employés. 27
809- Abrogé
810- 1) Définition d'une ouverture. 28
2) a) Période d'affichage 28
b) Ouvertures subséquentes. 28
c) Employés de la ligne de progression 28
d) I) Occupation dans une ligne de progression . . 29
II) Occupation unique 30
e) Période de l'entrainement 30
f) Acceptation de l'employé par la Compagnie. . . 31
g) Nouvel affichage 31
3) Arrêt d'un procédé 31
a) Arrêt pour moins de 60 jours 31
b) Déplacement lors d'un arrêt 32
c) Arrêt pour plus de 60 jours 32
4) a) Ouverture à un poste temporaire 32
b) Remplacement pour vacances, maladie, absences autorisées 33
811- Promotions 34
812- Refus d'accepter une promotion ou une ouverture . . . 34
813- Exigences normales d'une occupation 34
814- Avis de 6 jours. 34
815- Manque de travail sans avis. 36
816- Permis d'absence 36
817- Ancienneté durant le permis d'absence. 39
818- Prolongation des droits de rappel de l'employé plus ancien. 39
819- Abrogé
820- Abrogé
821- Modification dans une occupation - entrainement ou déplacement 39
822- L'employé handicapé. 39
823- Perte de l'ancienneté 39

ARTICLE IX Procédure de griefs et d'arbitrage 40

900- Griefs soumis en dedans de 10 jours 40
901- Erreur technique - rédaction - amendement 40
902- Procédure de grief. 41

		apprenti apprentice	inter-médiaire inter-mediate	pleinement qualifié fully qualified
Mécanicien Motor Mechanic				
Marteau à panne ronde (machinist hammer)		X	X	X
Scie à métaux (hacksaw)		X	X	X
Tournevis (screw drivers)	6"	X	X	X
	10"	X	X	X
Pinces (pliers)				
— coupantes de côté (side cutting)	8"	X	X	X
— étaux (vise grip)	8"		X	X
Jauge d'épaisseur (gauge feeler)			X	X
Clés angulaires à molette (Wescott wrenches)	8"	X	X	X
	10"		X	X
	12"		X	X
Clés à douille manche à prise carrée 1/2" douilles de 7/16" à 1 1/8" (Socket 1/2" drive / 7/16" — 1 1/8")			X	X
Clés combinées 3/8" — 1 1/4" (combination box and open end 3/8" — 1 1/4")			X	X
Chasse-goupille (drift pins)			X	X
Ciseaux à froid (cold chisels)			X	X
Pince à démolir (wrecking bar)			X	X
Canif (pocket knife)		X	X	X
Accessoires de réglage du système d'allumage (Ignition adjusting set)			X	X
Peintre Painter				
Marteau de menuisier (carpenter's hammer)		X	X	X
Tournevis (screw drivers)	6"	X	X	X
Pinces (pliers) coupantes de côté (side cutting)	8"	X	X	X
Mesure à ruban (measuring tape)	10"	X	X	X
Clé angulaire à molette 8" ou 10" (Wescott wrench 10" or 8")			X	X
Couteaux à mastiquer (mastic knife)	1"	X	X	X
	2"	X	X	X

903- Griefs soumis directement au 3ème stage 42
904- Aucun grief de simple interprétation 42
905- Arbitrabilité des griefs 42
906- Juridiction de l'arbitre 42
907- Communication de la décision de l'arbitre 42
908- Choix de l'arbitre 43

ARTICLE X Congédiements, suspensions et autres mesures disciplinaires. 43

1000- Congédiements 43
1001- Suspensions 44
1002- Autres mesures disciplinaires 44
1003- Avis écrit de l'action disciplinaire à l'employé. 44
1004- Plaintes ou griefs de plus d'un an 44
1005- Fardeau de la preuve de l'employeur 45

ARTICLE XI Divers. 45

1100- Grève ou contre-grève 45
1101- Prépondérance des lois provinciales ou fédérales 45
1102- Congé au décès d'un proche parent 45
1103- Sécurité 46
1104- Travail fait par contrat 47
1105- Rémunération en congé-maladie 48
1106- Preuve d'incapacité 49

ARTICLE XII Durée de la convention. 49

1200- Durée de la convention. 49
1201- Avis de renouvellement ou de négociation d'une nouvelle convention. 49
1202- Prolongation de la convention. 50
Tableau "A". 52
Contremaîtres et sous-contremaîtres 52
Tableau "B". 58

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT:

Les postes additionnels de relève 59
Les assistants opérateurs de chaudières. 60
Les questions particulières. 61
Les heures de travail "secteur matières premières" 63
Les employés réguliers de la fabrique de barils 64

Poste de préposé en chef à l'expédition du noir d'acétylène. 65
Remplacements temporaires des mécaniciens de machines fixes 67
Les équipes barrées 68
Le chef-mécanicien de machines fixes 69
Les heures de travail pour la période de l'été 70
Le changement des heures de travail pour les électriciens d'équipe 71
Le temps supplémentaire (remplace l'article 510). 73
Salaire des aide-perceurs – Fournaise no 5. 75
Permis d'absence pour activités syndicales extérieures. 76
Règles spéciales pour les ouvertures dans le secteur des bouilloires. 77

Annexe 8 Exemples d'horaires de travail. 78
Annexe 7 Calcul du temps supplémentaire. 79
Programme d'avancement des hommes de métiers 81
Annexe 1-B Avantages particuliers 104
Echelle de promotion. 105

	apprenti apprentice	inter-médiaire inter-mediate	pleinement qualifié fully qualified
Techniciens en instrumentation / Instrument Technicians			
Tournevis jeux de 6 lames format: 1/8" – 3/8" longueur: 2" – 12" (screw drivers) set of 6 blades / size 1/8" - 3/8" length 2" – 12")	X	X	X
Pinces (pliers)			
– coupantes de côté (side cutting)	X	X	X
– à long bec (long nose)		X	X
– multiprise (pump)		X	X
– à coupe diagonale (diagonal cutting)		X	X
– étaux (vise grip)		X	X
Marteau à panne ronde (machinist hammer)			
1 1/2 livres (1 1/2 lb.)		X	X
3/4"	X	X	X
Scie à métaux (hacksaw)		X	X
Clés hexagonales coudées Allen Jeu de 9 clefs comprenant les numéros 4, 6, 8, 10 et 1/4", 5/16", 3/8", 7/16", 1/2" (Allen keys) Set of 9 to include nos. 4, 6, 8, 10 and 1/4", 5/16", 3/8", 7/16", 1/2"		X	X
Pointe à tracer (scriber)		X	X
Equerre (square)		X	X
Règle (measuring rule) 12"		X	X
Mesure à ruban 12' (measuring tape)	X	X	X
Niveau (level) 8"		X	X
Canif (pocket knife)	X	X	X
Clés à molette (adjustable wrenches)			
4"		X	X
6"		X	X
8"	X	X	X
12"	X	X	X
Clés à tuyaux (pipe wrenches)			
6"		X	X
8"	X	X	X
14"		X	X
Clés à douille			
– manche à prise carrée 1/4 "		X	X
– jeu de douilles (gradation: 1/32") de 1/4" à 1/2"			

ARTICLE I
RECONNAISSANCE SYNDICALE

100- La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des employés payés à l'heure aux usines de Gulf Canada Limitée, Division des produits chimiques, à Shawinigan, P.Q. et qui sont régis par la présente convention collective de travail.

101- Les Cédules ci-annexées font partie intégrante de la présente convention et les occupations énumérées au tableau "A" sont rémunérées selon un taux horaire pour la durée de la convention. Les annexes ou appendices ci-joints font également partie de la convention. Les lettres d'entente annexées à la présente convention, de même que celles qui seront signées pendant la durée de celle-ci, font partie intégrante de cette dernière.
Les documents mentionnés au paragraphe qui précède sont les seuls qui lieront les parties.

102- Les contremaîtres payés au mois ne font pas partie de l'unité de négociation représentée par le syndicat. Ces contremaîtres, cependant, conservent leur date d'ancienneté et il sera tenu compte de cette date, si pour une raison ou pour une autre, ils reviennent dans l'unité de négociation. Cependant la période de temps passé sur toute occupation autre que contremaître ne sera pas comptée dans le calcul de l'ancienneté. Cette disposition s'applique aux contremaîtres qui étaient déjà exclus de l'unité de négociation avant la signature de la présente convention.

103- Si une ouverture se produit à une fonction de contremaître non régie par la convention, la Compagnie en faisant son choix considérera d'abord les employés de l'unité de négociation.

104- La Compagnie convient que le personnel non régi par la convention collective n'accomplira pas de tâches ordinairement exécutées par le personnel régi par la présente convention sauf pour fins d'entraînement ou

encore si la chose devenait nécessaire à cause de conditions d'urgence ou de danger, mais l'exercice de ce droit ne devra pas entraîner de réduction ou de déplacement au sens de l'article VIII.

ARTICLE II
FONCTIONS DE LA DIRECTION

200- Le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la Direction qui ne sont pas expressément modifiées par les dispositions de la convention ne sont pas régies par la procédure de règlement des griefs ni par la procédure d'arbitrage.

ARTICLE III
ACTIVITES SYNDICALES

300- Il n'y aura aucune discrimination ou intimidation contre un ou des employés à cause du fait qu'ils sont membres du syndicat ou à cause de leurs activités comme délégués ou officiers du syndicat ou membres des différents comités fonctionnant en vertu de cette convention, ou à cause d'activités découlant des affiliations syndicales du Syndicat.

301- On permettra au syndicat de se servir des tableaux d'affichage spéciaux, tels que fournis par la compagnie, pour l'affichage des avis concernant les réunions du syndicat et autres avis, pourvu que tous ces avis aient été approuvés par le gérant de l'usine ou son remplaçant.

302- Aux fins de cette convention, le syndicat aura le droit de nommer des délégués tel que prévu à la tableau "B" ci-attaché, pour agir comme représentants syndicaux dans les zones pour lesquelles ils sont nommés.

Le mot "Zone", dans la présente convention, est un terme qui doit servir exclusivement à désigner la juridiction du délégué.

		apprenti apprentice	inter-médiaire inter-mediate	pleinement qualifié fully qualified
Compas droit (divider)			X	X
Plomb (plumb bob)			X	X
Vilebrequin et mèche de menuisier (carpenter's brace and bits)	1/4"x1"		X	X
Rabot (wood plane)			X	X
Ciseaux à bois (wood chisels)	1/4"x1"		X	X
Hachette (hatchet)			X	X
Ciseaux à froid (cold chisels)			X	X
Pince à démolir (wrecking bar)			X	X
Tourne-à-gauche (saw set)			X	X
Canif (pocket knife)		X	X	X

Electriciens
Electricians

Tournevis (screw drivers)	1/8"x4"		X	X
	1/8"x8"	X	X	X
	3/16"x6"			X
	3/16"x10"	X	X	X
	1/4"x4"		X	X
	1/4"x8"	X	X	X
	1/4"x12"			X
Pinces (pliers)				
– multiprises ajustables longueur 10", s'ouvrant à 2" (adjustable 10"x2" max. opening)				X
– coupantes de côté 8" (side cutting)		X	X	X
– à coupe diagonale 5" (diagonal cutting)			X	X
– coupe-fil à bec allongé (long nose side cutting)	6"	X	X	X
– combinée à articulation coulante (slip joint combination)	6"		X	X
Canif (pocket knife)		X	X	X
Règle en bois (wood rule)	6'	X	X	X
Clés à molette (adjustable wrenches)	4"			X
	8"	X	X	X
	12"		X	X
Clés à tuyaux (pipe wrenches)	10"	X	X	X
	14"		X	X
	18"			X
Marteau à panne ronde (Machinist hammer)			X	X
Plomb (plumb bob)			X	X
Scie à métaux ajustable			X	X

303- Le comité des griefs du syndicat sera formé de trois (3) employés.

304- Le Comité de négociation du syndicat sera formé du nombre d'employés déterminés par le syndicat, mais ce nombre ne dépassera pas cinq (5). Une fois ce nombre fixé par le syndicat, il demeurera le même pour la durée des négociations.

Il est entendu que le comité de négociation n'est en rien lié au comité des griefs et qu'il s'occupera seulement des questions ayant trait au renouvellement ou à la modification de la présente convention.

305- Il demeure entendu que les délégués syndicaux ont leur travail régulier à accomplir. Si ces derniers ont à s'occuper d'un grief durant leurs heures régulières de travail, il n'y aura pas de perte de leur salaire régulier, mais ils devront d'abord obtenir la permission de leur supérieur ou contremaître avant de laisser leur travail et ensuite obtenir la permission du supérieur ou contremaître de l'employé faisant le grief avant de contacter cet employé, afin de retarder la production le moins possible.

306- a) Les stipulations du paragraphe 305 s'appliqueront aussi aux officiers du Syndicat et aux membres des différents comités mentionnés dans la présente convention, en ce qui est de leurs obligations respectives, sur les propriétés de la Compagnie à Shawinigan.

b) Si la Compagnie convoque une rencontre avec un ou des employés visés dans le paragraphe précédent, la Compagnie rémunérera ce ou ces employés à leur taux régulier. De plus, tels employés seront payés toute prime d'équipe à laquelle ils ont droit pour les heures perdues sur leurs équipes régulières. Ce qui précède exclut les rencontres convoquées par un officier de conciliation et / ou d'arbitrage.

307- Les aviseurs extérieurs du Syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

308- Le Syndicat fournira à la Compagnie et la Compagnie au Syndicat, une liste des personnes autorisées à accomplir toutes fonctions relatives à la présente convention.

309- Il est convenu que la Compagnie déduira chaque mois de la paie de chaque employé régi par cette convention, une somme équivalente à la cotisation syndicale et remettra le total de ces déductions par chèque chaque mois à la personne désignée à cette fin par le Syndicat. Les nouveaux employés seront régis par ce paragraphe à partir de leur embauchage.

Le Syndicat indemnisera et protègera la Compagnie de toute réclamation, poursuite, jugement, saisie-arrêt et toute autre forme de responsablité en résultat des déductions faites par la Compagnie en vertu de ce qui précède.

310- Le Syndicat ne percevra aucune cotisation syndicale sur la propriété de la Compagnie.

ARTICLE IV -- SALAIRES

400- Les taux de salaire, tels que prévus au tableau "A" de la présente convention, demeureront en vigueur pour la durée de cette convention en ce qui concerne les occupations de la production et de l'entretien, à l'exception des changements prévus aux clauses 405 et 406.

401- a) En plus des réajustements individuels, les taux horaires de salaire pour chacune des occupations mentionnées au tableau "A" de la convention collective seront augmentés de dix et demi pour-cent (10.5%) du taux horaire moyen à partir de la date de signature du présent mémoire d'entente pour l'année 1980 et de dix pour-cent (10%) du taux horaire moyen à partir du 15 février 1981 pour la deuxième

	apprenti apprentice	inter-médiaire inter-mediate	pleinement qualifié fully qualified
Cisailles de ferblantier (snips) "tinners"		X	X
Mandrin (drift pins)		X	X
Pince à démollir (wrecking bar)		X	X
Canif (pocket knife)	X	X	X
Ciseaux à froid (cold chisels)	X	X	X
Chasse-goupille 1/16" - 3/8" (pin punch)		X	X

Tuyauteurs
Pipefitters

Marteau à panne ronde (machinist hammer)	X	X	X
Scie à métaux (hacksaw)	X	X	X
Tournevis 6"	X	X	X
(screw drivers) 10"	X	X	X
Pinces (pliers)			
– coupantes de côté 8" (side cutting)	X	X	X
– étaux (vise grip) 8"		X	X
Mesure à ruban 6' ou 10'	X	X	X
(measuring tape) 50'		X	X
Niveau à angle ajustable (angular level)		X	X
Equerre de menuisier (carpenter's square)	X	X	X
Clé à tuyau (pipe wrench) 8"	X	X	X
10"		X	X
12"			X
12" ou 14"	X	X	X
18"		X	X
Clé combinée 3/8" - 1 1/4" (combination box and open end)		X	X
Pointeau (centre punch)		X	X
Plomb (plumb bob)		X	X
Cisailles de ferblantier (snips) "tinners"		X	X
Mandrin (drift pins)		X	X
Ciseaux à froid (cold chisels)		X	X
Pince à démolir (wrecking bar)		X	X
Canif (pocket knife)	X	X	X

année, (le tout tel que convenu entre les parties).

b) Pour couvrir la période du 15 février 1980 à la date de signature, un paiement rétroactif couvrant l'augmentation mentionnée dans le paragraphe (a) ci-dessus sur le taux horaire de chaque occupation (tel que mentionné au paragraphe (a) ci-dessus) sera payé à tous les employés sur la liste de paie active le jour de la signature pour toutes les heures qui leur auront été payées entre les dates ci-haut mentionnées. Ceci s'appliquera aussi aux employés ayant pris leur retraite entre ces dates.

402- Les primes des travailleurs d'équipes, pour toutes les heures travaillées, sont fixées comme suit:
Equipe de 16:00 à 24:00H: 28 cents l'heure.
Equipe de 00:00 à 08:00H: 40 cents l'heure.
à partir du 15 février 1981:
Equipe de 16:00 à 24:00H: 31 cents l'heure
Equipe de 00:00 à 08:00H: 44 cents l'heure.

403- En plus de ce qui précède, les travailleurs réguliers de nuit, c'est-à-dire les employés qui travaillent continuellement sur les cédules entre 4:00 p.m. et 8:00 du matin, et ne retournent pas sur la cédule de jour, recevront, pour chaque heure travaillée, une prime spéciale de dix (10) cents l'heure. De même tous les employés qui travaillent plus de deux (2) semaines de relève sur les cédules entre 4:00 p.m. et 8:00 a.m. recevront pour chaque heure travaillée en excédent de deux (2) semaines de relève consécutives sur ces cédules, une prime spéciale de dix (10) cents l'heure. Le paiement de cette prime commencera la journée ou normalement tel employé serait revenu sur la cédule de jour – et se terminera lorsqu'il reviendra sur la cédule de jour.

404- Les détails suivants apparaîtront sur les chèques de paie de tous les employés:

1) Nom et numéro de l'employé;
2) Date et période de paie;
3) Nombre d'heures travaillées;

4) Montant brut de la paie;
5) Détails des déductions;
6) Montant net de la paie;
7) Taux de l'employé.

La paie continuera d'être hebdomadaire. La période de paie sera du dimanche 00:00 heure au samedi 23:59 heure. Le jour de la paie ne changera pas.

405- Tout changement au taux horaire dû à un changement dans le contenu de travail d'une occupation ou l'établissement de taux pour une nouvelle occupation sera déterminé par la Compagnie. En établissant des taux nouveaux ou révisés, la Compagnie prendra en considération les taux d'autres occupations existantes de nature similaire. Les taux nouveaux ou révisés établis par la Compagnie pendant la durée de cette convention seront sujets à la procédure des griefs, incluant l'arbitrage tel qu'indiqué à l'article IX.

406- Lorsqu'un employé obtient une occupation permanente à la suite d'un affichage mais est empêché d'aller sur sa nouvelle occupation pendant plus de deux (2) semaines, il sera considéré après cette période comme ayant droit au taux de sa nouvelle occupation.

Lorsqu'un employé est assigné temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, il sera rémunéré de la façon suivante:

a) S'il s'agit d'une occupation mieux rémunérée, il sera payée le taux de l'occupation sur laquelle il a été assigné.

b) S'il s'agit d'une occupation moins rémunérée, il sera payé le taux de son occupation régulière.

c) S'il s'agit d'une occupation dont le taux n'a pas été établi, il sera payé le taux de son occupation régulière.

d) POSTES ADDITIONNELS DE RELEVE.

1) Les employés dont les occupations sont semblables à celles des employés men-

LISTE D'OUTILS
TOOL LIST

Machinistes **Machinists**	**apprenti** **apprentice**	**intermédiaire** **intermediate**	**pleinement qualifié** **fully qualified**
Marteau à panne ronde (machinist hammer)	X	X	X
Scie à métaux (hacksaw)	X	X	X
Tournevis 6"	X	X	X
(screw drivers) 10"	X	X	X
Pinces (pliers)			
– coupantes de côté 8" (side cutting)	X	X	X
– étaux (vise grip) 8"		X	X
Mesure à ruban 10" (measuring tape)	X	X	X
Règle (measuring rule) 6"	X	X	X
12"		X	X
Jauge (gauge)			
– d'épaisseur "à lames" (feeler)	X	X	X
– de filetage (thread)	X	X	X
– à centrer (centre)	X	X	X
– de surface (surface)			X
– à angle (angle)	X	X	X
– à rayon (radius)		X	X
Compas (calipers)			
– d'intérieur 0"- 6" (inside)	X	X	X
– d'extérieur 0"- 6" (outside)	X	X	X
Niveau (level)		X	X
Equerre à combinaisons multiples (combination square)		X	X
Clé (wrench)			
Clé angulaire à molette 8"	X	X	X
(Wescott) " " 10"		X	X
" " 12"			X
Clés hexagonales coudées Allen "dimensions normales" (Allen keys) (common sizes)		X	X
Pointe à tracer (scriber)		X	X
Pointeau de mécanicien (centre punch)	X	X	X

tionnés dans la lettre d'entente "Postes additionnels de relève" recevront, pour le temps où ils occuperont ces occupations, le taux de l'occupation la mieux rémunérée en excluant des occupations de contremaîtres payés au mois, de contremaîtres payés à l'heure, des chefs opérateurs et des sous-contremaîtres.

2) Quand un de ces employés remplace un contremaître payé au mois, le paragraphe 406 E s'applique.

3) Quand un de ces employés remplace un chef opérateur, un contremaître à l'heure ou un sous-contremaître, le paragraphe 406 A s'applique.

4) Les employés qui occupent des occupations de "Postes additionnels de relève" après l'entrée en vigueur de la présente convention seront soumis à l'application des sous-paragraphes 1), 2), 3).

5) L'employé dont la fonction est de faire le remplacement dans une semaine sur une occupation seulement et pour une journée également, ne sera pas considéré comme étant sur une occupation de "Poste additionnel de relève".

406- e) Lorsqu'un employé est requis de travailler à une occupation normalement remplie par un employé salarié (au mois ou à la semaine), il recevra en plus de son taux régulier de salaire, quarante (40) cents par heure pour tout ce temps travaillé pourvu que ce temps soit pour une demi-journée. Si l'employé est requis de remplacer pour plus d'une demi-journée, il recevra la prime pour la journée complète,

Les règles mentionnées au paragraphe précédent s'appliqueront également dans le cas d'un employé requis de remplacer un contremaître salarié (au mois ou à la semaine), mais le taux minimum payé sera de soixante-cinq (65) cents.

plus élevé que le taux horaire maximum de la convention collective (excluant les taux de contremaître ou sous-contremaître payés à l'heure) payé pour les métiers ou pour les occupations sous sa juridiction, en autant que chaque métier ou chaque occupation existe encore et est régulièrement sous la juridiction concernée.

ARTICLE V
HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

500- La semaine de travail sera une moyenne de quarante (40) heures.

501- Sous réserve des dispositions du paragraphe (512), la réglementation suivante s'applique au temps supplémentaire:

A – Les heures travaillées en plus de huit (8) heures dans une période de 24 heures sont considérées comme temps supplémentaire et de telles heures seront rémunérées au taux de temps et demi jusqu'à la 12e heure inclusivement, après quoi l'employé est rémunéré à temps double.

B – Après la seizième heure de travail consécutif, (ces heures comprenant les périodes de repas), tout employé doit prendre huit (8) heures de repos.

502- A moins de stipulations contraires dans tous les cas, les heures régulières pour le début et la fin du travail pour les travailleurs de jour seront:
Du lundi au vendredi inclusivement:
De 8 heures du matin à midi;
de 1 heure à 5 heures de l'après-midi.

503- A moins de stipulations contraires dans cet article, les heures régulières pour le début et la fin du travail pour les travailleurs de relève seront:
De minuit à 8 heures du matin;
de 8 heures du matin à 4 heures de l'après-midi;
de 4 heures de l'après-midi à minuit.

Tout employé travaillant sur les quarts pourra quitter l'usine dès qu'il est prêt à le faire, c'est-

cation de mécanicien d'automobile ou de sa qualification de mécanicien d'entretien.

Ces conditions s'appliquent aussi dans les cas d'ouvertures.

. **b** Un machiniste, qui doit sortir du métier de machiniste parce qu'il en est déplacé, peut faire application pour passer un examen approprié du métier de mécanicien d'entretien, s'il a été au moins trois (3) ans dans le métier de machiniste, y inclus la période d'apprentissage et s'il y a l'ancienneté suffisante pour déplacer dans le métier de mécanicien d'entretien.

Le machiniste qui réussit l'examen dans les conditions ci-haut mentionnées, lors de son déplacement hors du métier de machiniste, peut appliquer son ancienneté pour déplacer dans le métier de mécanicien d'entretien et sa classification sera régie par les articles 2.1 et 2.2 du Programme d'Avancement des Hommes de Métier.

Tableau no 1
Liste des Métiers Reconnus et des Périodes de Temps Requises pour la Classification

	Période d'Apprentissage Minimum	Période Intermédiaire Minimum
Métiers Reconnus		
Machiniste	3	6
Mécanicien d'entretien	3	6
Tuyauteur	3	6
Soudeur	3	6
Menuisier	2	5
Electricien	3	6
Technicien en Instrumentation	3	6
Mécanicien d'automobile	2	5
Peintre	2	5

à-dire n'aura pas à attendre inutilement que l'horloge indique 16:00h, 24:00h ou 08:00h selon le quart concerné, si le tout est fait conformément au système suivant:
L'employé relevé fera initialer sa carte de temps à son lieu de travail par son remplaçant à la même fonction; il pourra alors quitter l'usine dès qu'il sera prêt à le faire. Avant de sortir, l'employé devra poinçonner sa carte de temps. Aucun remplacement ne peut se faire plus d'une heure avant la fin du quart.
Il est bien entendu que pour fins de surtemps, les quarts demeurent les mêmes, soit 08:00 à 16:00h, 16:00h à 24:00h (minuit) et 00:00h à 08:00h.

504- a) Concernant les travailleurs de relève, les heures de travail, les cédules et patrons de travail qui étaient établis à ce jour par consentement mutuel des parties et ceux qui seront convenus entre les parties pendant la présente convention sont les heures régulières de travail, les cédules et les patrons de travail pour le ou les départements ou autres groupements concernés.

b) Sur accord des parties, les heures de travail, les cédules et les patrons de travail décrits aux paragraphes (502) et (503) peuvent être changés afin de répondre à des conditions particulières.

c) Cependant en cas d'urgence et de danger, et pour une période n'excédant pas trois (3) jours, la Compagnie pourra changer les heures de travail, les cédules et les patrons de travail y compris les heures, cédules et patrons de travail du dimanche, si un dimanche tombe dans cette période de trois (3) jours. Toutefois la Compagnie pourra se servir du privilège contenu dans la présente clause s'il s'agit de réparation urgente de la machinerie ou de l'équipement, sans limitation de temps.

d) Aucun employé ne peut être déplacé d'une cédule à l'autre que par l'effet de l'application des règles de l'ancienneté contenues dans l'article VIII à moins du consentement des employés concernés et du Syndicat. Cette disposition ne doit toutefois pas être interprétée comme limitant les droits d'un employé à une ouverture selon l'article 810.

Concernant les occupations des bouilloires, la Compagnie pourra, dans les cas d'ouvertures permanentes ou temporaires, en attendant que l'ouverture soit remplie de la façon prévue par la convention, assigner l'employé le moins ancien qualifié, moyennant une prime de $0.25 l'heure ajoutée au salaire de l'occupation la mieux rémunérée (c'est-à-dire soit l'occupation qu'il détient ou celle à laquelle il est assigné) pour toutes les heures travaillées durant le transfert.

Les parties reconnaissent cependant qu'elles co-opèreront en vue de régler les difficultés qui pourront surgir du fait de l'application du présent article. Lorsque de telles difficultés se présenteront, la compagnie et le syndicat discuteront le cas et s'efforceront d'y apporter d'un commun accord une solution équitable. La difficulté sera réglée selon cet accord.

Le mot cédule signifie le calendrier individuel de travail et non pas un ensemble de calendriers de travail. Cet ensemble de calendriers de travail est appelé patron de travail.

Exemple: Le tableau montre les différentes cédules A, B, C, D, disposées à l'intérieur d'un patron de travail. (Voir Annexe 8).

Le mot cédule signifie le calendrier individuel de travail dans le cas des cédules barrées, dans le cas des cédules de jour, et dans le cas des patrons de travail de deux cédules ou plus.

e) Un employé qui passe une ou plusieurs fois

jours de calendrier ou moins. Celles-ci ne seront pas affichées, et seront remplies suivant l'ancienneté par les employés qui rencontrent les exigences normales de l'occupation, selon les dispositions relatives au Programme d'Avancement des Hommes de Métier.

Pour être éligible à une ouverture temporaire, l'employé devra posséder au moins les outils qui apparaissent sur la liste d'outils comme nécessaires au travail temporaire.

Une fois l'ouverture temporaire terminée, l'employé retournera à son occupation régulière de même que celui qui l'aura remplacé, et ainsi de suite, sauf si, durant leur absence, un employé plus ancien remplit l'occupation par voie de déplacement. L'employé qui ne peut, pour cette cause, retourner à son ancienne occupation exercera ses droits d'ancienneté selon 803 de la Convention Collective.

7.2 Les ouvertures de caractère permanent sont toute ouverture d'une durée de plus de trente (30) jours de calendrier.

Les ouvertures permanentes seront affichées dans l'usine. Celles-ci seront remplies suivant l'ancienneté par les employés qui ont fait application et qui rencontrent les exigences normales, de l'occupation, selon les dispositions relatives au Progamme d'Avancement des Hommes de Métier.

Cependant, les employés qui ont moins d'ancienneté que certains employés en permis d'absence n'ont pas préséance sur ces derniers.

Pour être éligible à une ouverture permanente, un employé devra posséder les outils qui apparaissent à la liste d'outils du métier concerné.

S'il y a urgence, l'ouverture permanente sera remplie temporairement par l'homme de métier ayant le plus d'ancienneté qui consent à remplir l'ouverture, sans préjudice aux droits de ceux qui feront application.

d'une cédule de travail à l'autre et qui, de ce fait, subit une perte d'heures de travail dans la période de paye recevra du travail de la compagnie pour combler la différence. Ce travail sera payé à temps simple.

f) Tout employé rappelé au travail passé l'heure du début des heures régulières, pourra obtenir du travail pour compléter une journée de huit (8) heures s'il en fait la demande. Ce travail sera fait à temps simple et ne pourra donner cause à grief si un employé plus ancien est sur la liste de rappel, pendant qu'un employé moins ancien complète une journée de huit (8) heures en raison de cet article.

505- Les travailleurs de relève bénéficieront d'un jour complet de repos (24 heures) par moyenne de chaque sept (7) jours de travail.

506- a) La Compagnie s'efforcera de maintenir au strict minimum le travail d'entretien le dimanche pour les opérations non continues.

b) En cas d'urgence, le dimanche, certains travaux d'opération non continue qui peuvent être requis seront expliqués au Syndicat et s'il y a accord ils seront exécutés. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas prévus par l'article (504).

507- a) La période de repas pour les travailleurs de jour, excepté dans un cas d'urgence, sera de midi à 1:00 heure de l'après-midi.

b) Si, à la demande de son contremaître, un employé continue à travailler après midi, une période de quarante (40) minutes lui sera accordée pour prendre son repas, et une rémunération d'une heure et demie (1-1/2) à temps simple sera ajoutée à sa paie de la journée.

c) Tous les autres travailleurs, à l'exception des travailleurs de jour, bénéfieront d'une période

de repas. Cette période, en aucun cas, n'excédera quarante (40) minutes et sera considérée comme temps travaillé et payé.

d) Quand on demande à un employé de faire du temps supplémentaire pendant les périodes habituelles de repas, il recevra un repas et bénéficiera d'une période payée de quarante (40) minutes comme période de repas.

Le droit au repas et à la période mentionnée au présent paragraphe "D" existe après la deuxième heure de temps supplémentaire, si l'employé a à continuer à travailler passé cette heure.

e) Pour tous les travailleurs de jour ou de relève, deux périodes de repos de dix (10) minutes seront accordées.

508- Tout travail exécuté le dimanche ou un jour de repos ou un jour de fête est du temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi pour les douze premières heures, après quoi les sous-paragraphes "A" et "B" du paragraphe (501) s'appliquent: toutefois, les conditions du présent paragraphe (508) ne s'appliquent pas aux travailleurs régis par le paragraphe suivant (509).

509- Les travailleurs de relève de l'opération et de l'entretien qui sont normalement cédulés pour travailler le dimanche recevront une prime de un dollar et vingt-cinq cents ($1.25) l'heure pour tout travail fait le dimanche et les jours de fête cédulées dans cette convention. Cette prime ne s'applique pas à tout employé qui recevrait normalement temps-et-demi durant ces jours.

Article (510) ne s'applique pas, voir lettre d'entente.

510- Les employés travailleront en dehors de leurs heures régulières seulement en cas d'urgence. La période des vacances ne sera pas considérée comme cas d'urgence.

Tout employé peut se prévaloir de son ancienneté pour refuser de faire du travail supplémentaire,

Mécanicien en Tuyauterie	Mécanique de Tuyauterie
Soudeur	Soudure
Inspecteur d'Equipement contre le feu	Mécanique de Tuyauterie
Mécanicien automobile	Mécanique d'automobile
Forgeron	Forge
Peintre	Tout métier

6.2 Technicien en Instrumentation

a) Les qualifications de base requises pour entrer dans la classification d'apprenti du métier de Technicien en Instrumentation seront celles d'une instruction déterminée par le diplôme en Instrumentation Industrielle (incluant pneumatique) décerné par un Institut de Technologie reconnu, ou une équivalence à ce diplôme déterminé par des examens.

b) Les employés qui sont dans le métier de Technicien en Instrumentation à la date de la mise en application du Progamme d'Avancement des Hommes de Métier pourront se qualifier en instrumentation électronique en suivant un cours approprié dans cette matière ou un cours déterminé par la Compagnie. Dans le cas où l'homme de métier suivra le cours déterminé par la Compagnie, les frais de ce cours lui seront remboursés dans une proportion de quatre-vingt pour-cent (80%) après avoir complété le cours avec succès.

6.3 Réduction

Au cas de réduction du nombre des hommes de métier dans un métier, tous les apprentis de ce métier sortiront du métier par ordre d'ancienneté avant qu'aucun homme de métier "Intermé-

mais en ce cas les employés moins anciens peuvent être tenus de l'exécuter. Si le travail supplémentaire à faire est de huit heures ou plus, la compagnie demandera, selon l'ancienneté, des employés de la liste de rappel capables de faire ce travail. Le présent article ne préjudicie en rien aux droits et devoirs de l'employé prévus à l'article 513.

511- Tout employé appelé pour un travail d'urgence sera rémunéré au taux de temps-et-demi et en tenant compte des dispositions du paragraphe (501) mais, en aucun cas, un montant inférieur à cinq (5) heures a temps simple sera payé. Si le travail supplémentaire forme une période continue avec les heures normales cédulées, ceci ne constitue pas un cas d'urgence.

512- Les changements d'équipes à la demande des employés doivent avoir l'approbation du surveillant d'équipe et seront accordés pourvu qu'un remplaçant satisfaisant soit fourni. Les demandes d'approbation doivent être faites par écrit, au surveillant d'équipe, vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible, sur des formules fournies à cette fin. Les heures travaillées en vertu d'un changement d'équipes entre des employés seront rémunérées au taux de temps simple.

513- Les employés de relève travaillant à des opérations continues devront attendre leur remplaçant à leur endroit de travail jusqu'à ce que celui-ci y soit arrivé. Cependant, cette attente ne devra pas dépasser une heure de temps supplémentaire, à moins que l'employé ne consente à rester pendant une période additionnelle.

Si l'employé, après être resté au travail à cause de l'obligation mentionnée au présent article, n'a pas de moyen de transport personnel et se trouve dans l'impossibilité de se faire véhiculer par un compagnon de travail ou par un moyen de transport en commun, la compagnie le véhiculera ou défraiera le coût de son transport.

ARTICLE VI
CONGES STATUTAIRES PAYES

600. Aux fins de cette convention, les jours de fêtes signifieront et incluront les suivants:
1)
1) Le Jour de l'An
2) Le lendemain du Jour de l'An
3) Le lundi de Pâques
4) Le 1er Mai
5) Fête de Dollard
6) La Fête Nationale
7) La Confédération
8) La Fête du Travail
9) Jour de l'Action de Grâces
10) Le Jour de Noël
11) Le lendemain de Noël

601. Le congé payé sera défini comme huit (8) heures à temps simple, au taux courant de l'employé.

602. Dans le cas où une des fêtes énumérées dans cet article, est par proclamation ou par statut des autorités Provinciales ou Fédérales, reportée à un autre jour, l'expression "congé payé" s'appliquera à la journée indiquée dans ladite proclamation, ou dans le statut.

603. Pour avoir droit au congé payé, tout employé devra être présent au travail le jour ouvrable et cédulé précédant et celui suivant immédiatement ce congé, ainsi que le jour même du congé si cédulé pour travailler, à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
1 — La maladie
2 — Un accident
3 — Un décès
4 — Le service de juré
5 — Un permis d'absence pour activité syndicale
6 — Dans les cas d'application de l'article 512
7 — Une mise-à-pied le dernier jour ou le premier jour suivant ou précédant ce congé, durant lequel l'employé aurait travaillé selon sa cédule s'il n'était pas mis-à-pied.

4.7 Communication des Résultats

Aussitôt que possible après la date de l'examen final, chaque homme de métier qui a pris l'examen est informé de ses résultats par son supérieur. Le syndicat est aussi informé par écrit du pourcentage obtenu par chacun des hommes de métier.

4.8 L'avancement d'une classe à l'autre prend effet à la date à laquelle toutes les conditions d'examens et de temps sont rencontrés.

4.9 Les examens seront tenus dans un endroit approprié. Les employés qui subissent un examen ne souffriront pas de la perte de leur salaire régulier pendant le temps où ils sont soumis à un examen.

Dans le cas des employés qui doivent se présenter à un examen et qui travaillent sur l'équipe de minuit à 8.00 a.m. le jour prévu pour l'examen, les parties s'efforceront de leur faciliter le changement d'équipe avec d'autres employés.

Si un examen doit se passer sur une machine et qu'il y a plus d'une de ces machines en opération, l'employé pourra passer son examen sur la machine de son choix.

5.0 ENTRAINEMENT

La Compagnie distribuera le travail des hommes de métier qui auront indiqué, sur des formules préparées à cet effet, leur intention de se présenter aux examens de telle manière qu'ils puissent se familiariser avec le travail de leur métier et les opérations ou l'entretien de l'équipement ou de la machinerie qui sera utilisée lors des examens pratiques de leur métier.

6.0 PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

Un programme d'apprentissage sera établi dans chacun des métiers reconnus lorsque la Compagnie considèrera qu'il est nécessaire d'entraîner des hommes de métier.

8 — L'absence pour cause d'assignation devant tout tribunal, toute commission, toute Cour et tout conseil habilité par la loi à assigner des témoins.

9 — Une absence avec permission ou autorisée subséquemment.

ARTICLE VII
VACANCES PAYEES

700- Un employé ayant moins d'un (1) an de service le 1er mai de l'année courante aura droit à des vacances payées d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours. La paie de ces vacances représentera quatre (4) pour cent de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année courante.

701- Un employé qui a complété un (1) an de service le 1er mai de l'année courante aura droit à deux (2) semaines de vacances payées.

702- Un employé qui , à n'importe quel temps durant l'année courante, complète trois (3) ans de service, aura droit à trois (3) semaines de vacances payées.

703- Un employé qui, à n'importe quel temps durant l'année courante, complète dix (10) ans de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

704- Un employé qui, à n'importe quel temps durant l'année courante, complète vingt (20) ans de service, aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

705 Un employé ayant droit à des vacances payées conformément aux paragraphes (701), (702), (703), (704) de cet article, recevra pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, une paie de vacances calculée au salaire de quarante (40) heures, au taux de l'employé au 1er mai de l'année courante, ou au taux le plus élevé reçu pour

une période continue de quatre (4) semaines à n'importe quel temps durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année courante, selon ce qui est le plus élevé.

Cependant, la paie des deux premières semaines de vacances annuelles sera basée soit sur 4% des revenus bruts de l'année précédente, soit sur la paie normale hebdomadaire pour deux semaines, en choisissant le plus élevé de ces montants. Les semaines additionnelles seront payées au taux régulier.

706- Une absence due à un accident pour lequel un employé a droit aux bénéfices de la Loi des accidents du travail sera considérée comme temps travaillé, aux fins d'accorder les vacances payées.

707- Si, pour n'importe quelle raison, à moins des stipulations contraires prévues au paragraphe (706) de cet article, un employé perd du temps à cause de mise à pied ou de maladie, il aura droit aux vacances payées prévues aux paragraphes (701), (702), (703), (704) et (705) de cet article, pourvu qu'il ait complété 1,500 heures de travail durant sa dernière année de service. Il en sera de même dans le cas d'un employé qui quitte l'emploi de la compagnie et qui a travaillé plus de 1,500 heures pendant sa dernière année de service.

708- Au cas ou l'employé n'a pas complete 1,500 heures de travail tel que prévu au paragraphe (707), il aura quand même droit aux vacances payees auxquelles il pourrait normalement prétendre selon sa longueur de service. Sa paie de vacances representera, pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, deux (2 pour cent) de ses revenus bruts pendant la periode de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'annee courante.

Il en sera de même dans le cas d'un employé qui quitte l'emploi de la compagnie et qui a travaillé moins de 1,500 heures pendant sa dernière année de service.

les six (6) mois, pour ceux qui auront failli à l'examen.

Tout homme de métier qui a complété les exigences de temps dans sa classe telles que déterminées au Tableau No.1 peut se présenter à l'examen. Cependant l'homme de métier qui aura déjà passé son examen avec le pourcentage exigé par la classe à laquelle il est prêt à accéder selon les exigences de temps n'aura pas à passer un nouvel examen.

Ceux qui ont failli à l'examen auparavant peuvent se présenter à l'examen à chaque occasion subséquente. Les hommes de métier qui désirent se présenter à l'examen devront indiquer leur intention de ce faire en apposant leur signature un (1) mois avant la date de l'examen sur l'avis qui sera affiché à cet effet dans chaque atelier de l'entretien.

Un homme de métier qui fait application pour passer un examen selon les exigences établies, alors qu'il est au travail dans le métier, ou qu'il se trouve sur la liste de rappel ou sur une autre occupation à la date de l'examen, pourra se présenter à l'examen pour lequel il a fait application.

4.4 Pointage

La compagnie corrigera les examens. Le pourcentage requis pour accéder à la classe "Pleinement Qualifié" est de quatre-vingt pour-cent (80 pour-cent) sur le total et de soixante pour-cent (60 pour-cent) dans chacune des matières. L'homme de métier qui a failli pour l'examen "Pleinement Qualifié" pourra lors de la reprise ne reprendre que les matières faillies. Le pourcentage requis pour accéder à la classe d'Intermédiaire" est de soixante pour-cent (60 pour-cent) sur le total et de cinquante pour-cent (50 pour-cent) sur chacune des matières. Le système de reprise sera le même que ci-dessus.

La partie de l'examen qui a trait à l'exécution du

709- Les dates individuelles de vacances sont au choix de l'employé, suivant son ancienneté, et elles sont sujettes à l'approbation de la Compagnie. La période des vacances va du 1er mai au 1er novembre bien que l'employé puisse choisir en tout ou en partie des vacances en dehors de cette période. Le choix des vacances se fera en trois(3) étapes:

a) d'abord trois (3) semaines pour les employés ayant droit à trois (3) semaines ou plus. Ce choix se fera entre le 1er avril et le 10 avril de l'année courante.

b) ensuite les employés n'ayant pas droit à trois (3) semaines de vacances pourront inscrire leur choix. Ce choix se fera entre le onze et le vingt avril de l'année courante.

c) enfin les employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances pourront compléter leur choix. Ce choix se fera entre le 21 et le 30 avril de l'année courante.

Les employés devront choisir leurs dates de vacances régulières dans les intervalles mentionnées plus haut. S'ils le font plus tard, ils ne pourront alors déranger le choix des autres employés qui auront fait leur choix entre les dates prévues. Une liste des vacances approuvées par la Compagnie sera affichée dans chaque département au plus tard le 25 mai. Cependant, un changement de dates de vacances pourra être fait s'il y a entente entre les employés concernés, et si la Compagnie et le président ou le secrétaire du Syndicat sont consentants. Si le président ou le secrétaire ne peuvent être rejoints, le changement pourra être convenu avec un officier autorisé du Syndicat.

Tout employé de la liste de rappel qui n'est pas au travail entre le 1er et le 20 avril de l'année courante, n'est pas soumis à la procédure ci-haut mentionnée pour le choix de ses vacances; cependant il doit avertir le commis du bureau d'emploi du choix de ses vacances, et si des difficultés surviennent, les parties s'efforceront d'y apporter une solution équitable.

710- En acceptant des vacances payées, chaque employé consent à ne se livrer à aucune occupation rémunératrice durant ses vacances.

711- Les vacances ne sont ni transférables ni cumulatives.

712- Le nombre de jours de vacances auxquels a droit l'employé est égal au nombre de semaines auxquelles il a droit multipliées par cinq. Ne seront pas comptés comme jours de vacances les jours non cédulés ou de repos, les jours de congés payés et les autres absences rémunérées au sens de cette convention. Cependant, les travailleurs d'équipe auront le choix de recevoir la rémunération du congé payé au lieu d'un jour additionnel de vacances lorsque tel congé payé tombe durant les vacances.

ARTICLE VIII – ANCIENNETE

800- A) Aux fins d'application du présent article VIII et de la convention, l'ancienneté, à moins de stipulations contraires, signifie la période reconnue de service d'un employé avec la compagnie dans n'importe quelle occupation régie par la présente convention. Cette période est déterminée par la date d'ancienneté de l'employé.

B) L'ancienneté d'un employé ne compte pas avant qu'il ait complété une période de soixante-cinq (65) jours travaillés au service de la Compagnie en dedans d'un (1) an de sa date d'embauchage.

C) Cette période de soixante-cinq (65 jours peut-être formée d'un ou plusieurs termes d'emploi durant la période de douze (12) mois commençant à la date de son premier jour de service à la Compagnie. Une fois cette période de soixante-cinq (65) jours complétée, la date d'ancienneté sera de quatre-vingt-dix (90) jours antérieure à la date à laquelle cette période a été complétée. L'employé sera avisé par la Compagnie lorsque sa période de soixante-cinq (65) jours travaillés sera complétée.

2.2 **Intermédiaire** — Ces hommes de métier doivent:

a. Avoir complété la période de temps requise comme apprenti dans leur métier.
b. Avoir obtenu le pourcentage nécessaire sur les examens pratiques de leur métier.
c. Posséder les outils nécessaires à l'accomplissement du travail du métier suivant la liste minimum ci-attachée.
d. Ceux qui se qualifieront comme Intermédiaires selon le Programme d'Avancement, devront posséder les outils énumérés à la liste des outils de leur métier dans les trente (30) jours de la date à laquelle ils se seront qualifiés.

2.3 **Apprenti**

a. Cette catégorie régit les employés qui sont à l'entraînement dans les différents métiers. Chaque métier a son propre cours d'apprentissage. Cependant il n'y aura pas nécessairement des Apprentis dans chacun des métiers en tout temps.
Les conditions d'entrées sont déterminées au Para. 6.1.

b. Posséder les outils nécessaires à l'accomplissement du travail d'apprenti dans le métier suivant la liste minimum ci-attachée. L'apprenti devra se procurer les outils prévus pour cette catégorie dans le métier qu'il apprend dans les six (6) mois du début de son apprentissage si la période d'apprentissage du métier est de deux (2) ans, et dans l'année du début de son apprentissage si la période d'apprentissage du métier est de trois (3) ans.

3.0 LES METIERS RECONNUS ET LES PERIODES DE QUALIFICATION

Les métiers qui sont reconnus dans ce programme et les périodes de temps minimum qui doivent être passées dans chaque classe sont spécifiés dans le Tableau No 1.

D- Cependant, il y aura exception à ce qui précède dans le cas des étudiants qui seront engagés pour faire uniquement le remplacement des vacances; ceux-ci n'acquerront pas de statut d'ancienneté.

801- Dispositions Générales

A– Les sections suivantes sont reconnues par les parties:
a) Opération
b) Entretien

Les occupations comprises dans chacune de ces sections sont indiquées à la Cédule "A" de la présente convention.

B– L'expression "occupations de l'opération" s'applique à toute occupation non comprise dans la section de l'entretien.

C– Les éléments d'une occupation peuvent comporter diverses besognes ou consister à passer d'une pièce d'équipement à une autre ou à quelqu'autre travail. En pareil cas, l'employé qui quitte une de ces besognes ou travaux ou pièces d'équipement pour une autre faisant partie de sa tâche, n'est pas réputé changer d'occupation. Ainsi, le déchargeur de wagons dont la fonction peut consister à charger des camions, à décharger des wagons, ne change pas d'occupation parce qu'il passe d'une besogne à une autre.

D– Un homme de métier peut être affecté à travailler partout dans son métier ou de fournir son aide à un homme d'un autre métier ou encore d'accomplir un travail minime à faire dans un autre métier sans que cela n'entraîne de déplacement.

E– Nul ne peut être déplacé d'une occupation à une autre aux sens susdits que par l'effet des clauses d'ancienneté, ou d'une autre disposition de la convention (sauf l'article 200), à moins du consentement des employés concernés et du Syndicat. Cependant un employé assigné temporairement n'est pas considéré comme un employé déplacé.

802- Réduction de main-d'oeuvre

A– Les mots "réduction de la main-d'oeuvre" signifient une réduction de toute partie de la main-d'oeuvre et, sans restreindre la portée de ce qui précède, ils signifient la diminution de la main d'oeuvre dans une ou plusieurs occupations, sections, départements, etc., l'élimination temporaire ou définitive de telles occupations, départements, etc. qu'il s'ensuive ou non, une réduction dans le nombre total des employés couverts par cette convention collective.

B– Lorsqu'une réduction de la main-d'oeuvre entraîne une diminution du nombre total des employés, ceux n'ayant pas de droits d'ancienneté seront mis-à-pied ou recevront un avis de séparation avant que tout employé ayant de l'ancienneté ne soit placé sur la liste de rappel.

C– Un employé déplacé est un employé qui subit une réduction de main-d'oeuvre ou qu'un autre déplace. Aucun employé ne peut être déplacé sauf par l'application du présent article VIII ou d'un autre article de cette convention. La Compagnie ne peut invoquer l'article (200) à cette fin. Cependant, un employé assigné temporairement n'est pas considéré comme un employé déplacé.

D– Il est convenu que tout employé déplacé ne peut déplacer que le moins ancien de n'importe laquelle occupation et selon l'ordre et les conditions établies dans la clause (803).

803-A En relation avec les autres dispositions de cet article (803), les déplacements se feront par ancienneté dans l'ordre et selon les conditions suivantes:

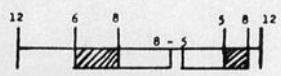
I– **Déplacement à l'intérieur de la section de l'opération**

Tout employé devra:

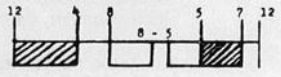
a) Soit déplacer le plus jeune employé dans -son occupation;

EXEMPLES SE RAPPORTANT AUX PARAGRAPHES 1 ET 2

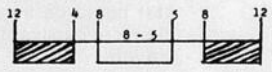
A.—Heures régulières (8-5) = 8 x 1 = 8 heures
Temps supplémentaire 5 hrs = 4 x 1½ = 6 "
1 hr. = 1 x 2 = 2 "
(l'article 511 ne s'applique pas) 16 heures



B.—Heures régulières (8-5) = 8 x 1 = 8 heures
Temps supplémentaire 6 hrs = 4 x 1½ = 6 "
2 x 2 = 4 "
(l'article 511 ne s'applique pas) 18 heures

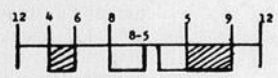


C.—Heures régulières (8-5) = 8 x 1 = 8 heures
Temps supplémentaire 8 hrs. = 4 x 1½ = 6 "
4 x 2 = 8 "
(l'article 511 ne s'applique pas) 22 heures

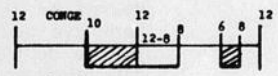


EXEMPLES SE RAPPORTANT AU PARAGRAPHE 3 (A):

K.—Heures régulières (8-5) = 8 x 1 = 8 heures
Temps supplémentaire:
(2) + 4 = 6
2 = 5 "
2 x 1½ = 3 "
2 x 2 = 4 "
20 heures
(l'article 511 s'applique aux heures travaillées entre 4 a.m. et 6 a.m.)

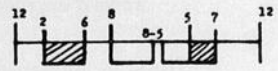


L.—Heures régulières (12-8) = 8 x 1 = 8 heures
Temps supplémentaire:
(2) + 2 = 4
2 = 5 "
2 x 1½ = 3 "
16 heures
(l'article 511 s'applique aux heures travaillées entre 6 p.m. et 8 p.m.)



EXEMPLES SE RAPPORTANT AU PARAGRAPHE 3 (B):

M.—Heures régulières (8-5) = 8 x 1 = 8 heures
Appel d'urgence: temps
Temps supplémentaire 6 hrs. = 4 x 1½ = 6 "
2 x 2 = 4 "
10 heures
(l'article 511 s'applique aux heures travaillées entre 2 a.m. et 6 a.m.)



b) Soit déplacer le plus jeune employé de toute occupation inférieure dans sa ligne de progression à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation après une période de familiarisation, ou à moins qu'il n'y ait pas d'employé moins ancien que lui dans ces occupations.

c) Si l'employé n'a pas pu déplacer selon les paragraphes a) ou b) qui précèdent, alors il pourra exercer ses droits d'ancienneté dans sa section puis dans l'autre section.

d) Cependant, s'il y avait un différentiel de salaire, un employé qualifié pour une fonction plus rémunératrice et qui a plus d'ancienneté que le plus jeune tenant du poste, pourra le déplacer de son occupation avec une période de familiarisation de trois (3) jours si nécessaire et l'employé ainsi déplacé appliquera ses droits d'ancienneté tel que prévu dans cet article (803).

e) S'il y avait plus d'un employé déplacé, un nombre correspondant de postes seront ouverts selon le système décrit en 803-A-I a), b), c) et les employés déplacés choisiront leur poste par ordre d'ancienneté selon le même système.

II — Déplacement à l'intérieur de la section de l'entretien

1. Si l'employé est dans un métier:

a) D'abord dans son métier à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation après une période de familiarisation.

b) Ensuite dans tout autre métier à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation après une période de familiarisation si nécessaire, ou sur toute autre occupation de sa section.

c) Ensuite dans la section de l'opération.

2. Si l'employé est sur une occupation non comprise dans les métiers (journaliers, chauffeurs de camion, opérateurs de grue mobile, préposé au convoyeur (fours à chaux).

a) D'abord sur toute occupation non comprise dans les métiers ou dans les métiers à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation après une période de familiarisation.

b) Ensuite dans la section de l'opération.

3. Cependant, s'il y avait un différentiel de salaire, un employé qualifié pour une fonction plus rémunératrice et qui a plus d'ancienneté que le plus jeune tenant du poste, pourra le déplacer de son occupation avec une période de familiarisation si nécessaire, et l'employé ainsi déplacé appliquera son ancienneté tel que prévu dans cet article (803).

III – Déplacement d'une section à l'autre

Tout employé qui, par l'effet d'un déplacement, passe d'une section à une autre, peut exercer ses droits d'ancienneté, à l'entrée du Grade III seulement et il ne peut déplacer que l'employé le moins ancien dans ce grade.

Ces limitations ne s'appliqueront pas dans les cas ou l'employé pourra, en vertu de son ancienneté, déplacer un autre employé sur une occupation pour laquelle il a reçu un entraînement complet selon les règles prévues à 803-A-I-e) et II-3.

B – Commis:

a) Un commis peut déplacer un autre commis selon l'ancienneté stricte. S'il déplace le moins ancien, il recevra l'entraînement nécessaire. S'il déplace un commis qui n'est pas le moins ancien, il devra, après dix (10) jours d'entraînement, pouvoir remplir les exigences normales de l'occupation d'une manière raisonnablement acceptable.

ANNEXE 8 – EXEMPLE D'HORAIRE DE TRAVAIL ET PATRON DE TRAVAIL

	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 V S D
12 - 8	D D D D D C C	C C C C C B B	B B B B B A A	A A A A A D D
8 - 4	s A A A A A A	D s D D D D D	C C s C C C C	B B B s B B B
4 - 12	C C B B B B B	B B A A A A A	A A D D D D D	D D C C C C C

Les parties reconnaissent que normalement tout employé devrait bénéficier d'un minimum de six (6) jours de repos complet par mois de calendrier. Tout cas particulier d'abus apporté par l'une ou l'autre des parties pourra être discuté par celles-ci et elles s'efforceront d'y apporter d'un commun accord une solution équitable.

b) Les exigences minima pour entrer commis, soit par déplacement, soit par ouverture, sont les suivantes:
12ème année scolaire pour les employés dont l'ancienneté est postérieure au 15 février 1977, et 9ème année scolaire pour les employés dont l'ancienneté est antérieure au 15 février 1977, savoir lire et écrire correctement le français et savoir dactylographier.

c) Les règles énoncées au sous-paragraphe a) qui précède, s'appliquent aussi dans le cas du déplacement d'un commis par un autre employé.

C – Définitions:

a) Période de familiarisation:

La période de familiarisation est une période de trois (3) jours durant laquelle la Compagnie doit fournir à l'employé les indications et instructions nécessaires pour lui permettre de remplir les exigences normales de la tâche.

b) Entraînement –
La période d'entraînement est une période de soixante (60) jours pour les occupations du Grade I, et de trente (30) jours pour les occupations du Grade II durant laquelle période la Compagnie doit fournir à l'employé les indications et instructions nécessaires pour lui permettre de remplir les exigences normales de l'occupation.

Il est entendu que, sur les occupations du Grade III, une période de familiarisation de trois (3) jours maximum tient lieu d'entraînement.
A l'expiration de la période de familiarisation ou d'entraînement, l'employé deviendra régulier dans sa nouvelle occupation, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation. Accepté ou non, la Compagnie devra l'aviser sans délai et aviser en même temps le Syndicat.

Tout employé pourra en dedans de sept (7) jours de calendrier résigner de son poste à

l'entraînement, auquel cas son application pour une telle occupation sera cancellée, mais l'employé pourra appliquer de nouveau pour remplir cette même occupation lors d'une ouverture ultérieure.

Un employé jugé incapable de remplir les exigences normales de l'occupation, dans le sens de la présente convention, peut soumettre un grief pour contester la décision prise par la Compagnie à son sujet. A l'appui de son grief, l'employé pourra prétendre, entre autres, que l'opinion de la Compagnie en ce qui concerne l'accomplissement des exigences normales de l'occupation n'est pas fondée, ou qu'il n'a pas reçu l'entraînement stipulé, ou que la Compagnie ne lui a pas fourni un entraînement adéquat en relation avec l'occupation.

Lorsque la Compagnie refuse de poursuivre l'entraînement d'un employé pendant la période déterminée ou même de commencer l'entraînement d'un employé en alléguant qu'il est évident qu'il ne pourra pas remplir les exigences normales de l'occupation une fois la période d'entraînement terminée, l'employé peut soumettre un grief pour contester telle décision prise par la Compagnie à son sujet.

D— Dates limites:

Aucun employé moins ancien qu'un ou plusieurs employés de la liste de rappel ne restera à l'ouvrage. Tout employé dans ce cas sera mis en permis d'absence, et il sera remplacé selon les règles de l'article (810). Réserve est faite en ce qui concerne les exigences de la loi en matière de permis et licences et aussi dans le cas où l'ouverture ne pourrait être remplie selon l'article (810).

804- La Compagnie fournira au Syndicat un rapport quotidien indiquant les embauchages, les cessations d'emploi, les mises en permis d'absence, les employés placés sur la liste de rappel, les rappels au travail, les passages d'un département à l'autre.

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES EXTERIEURES

Dans tous les cas de libérations syndicales, le Syndicat devra informer la Compagnie, par une demande officielle du président du Syndicat ou de son délégué, avec le pré-avis minimum mentionné dans la clause 816.

La Compagnie accepte de maintenir le salaire des employés libérés, le Syndicat de son côté s'engage à rembourser la Compagnie pour les montants ainsi payés plus un supplément de 5 pour-cent pour couvrir les frais d'administration, etc. Ce remboursement sera déduit du chèque des cotisations syndicales que la Compagnie remet chaque mois au Syndicat.

Cette entente se renouvellera automatiquement à la signature de la prochaine convention collective de travail à moins d'avis contraire de l'une ou l'autre des parties.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

En regard de chaque nom d'employé, le rapport mentionnera l'occupation qui sera celle de l'employé par suite du mouvement indiqué dans le rapport.

805- Les employés de la liste de rappel de toutes les sections sont placés, par ordre d'ancienneté, sur une liste unique.

806- Rappel et liste de rappel:

I — Un employé ayant de l'ancienneté et qui est placé sur la liste de rappel pourra demeurer sur cette liste pour les périodes mentionnées ci-dessous:

Moins de 5 ans d'ancienneté 1 an
plus de 5 ans d'ancienneté 2 ans

II a) Les rappels au travail s'entendent du passage d'un employé de la liste de rappel à la main-d'oeuvre active.

b) Les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté, tel qu'il apparaît à la liste de rappel subordonnément aux autres dispositions de cet article.

c) Aucune personne dépourvue d'ancienneté ne doit être embauchée ou ré-embauchée avant que ne soient rappelés au travail les employés apparaissant à la liste de rappel, à moins que ceux-ci ne puissent remplir les exigences normales de la tâche et compte tenu des conditions fixées par l'article (810) pour les ouvertures.

d) Les employés de la liste de rappel auront droit à toute ouverture en suivant les règles établies à l'article (810), et ce sans avoir à faire application.

e) Règles du rappel:

1) Rappel pour un travail d'une durée de moins de cinq (5) jours:

a) Tout employé de la liste de rappel qui refuse du travail d'une durée de moins de cinq (5) jours verra son droit au rappel repoussé à la semaine de calendrier suivante à moins qu'entretemps on puisse lui offrir du travail pour une période de cinq (5) jours ou plus. L'employé ayant ainsi refu-

sé du travail ne pourra, durant cette semaine-là, invoquer son ancienneté si un employé plus jeune est effectivement au travail.

b) Sera aussi traité de la même façon un employé de la liste de rappel qu'on n'aura pas pu rejoindre au téléphone (pas chez-lui, ligne occupée, etc.) pourvu qu'on ait fait au moins trois (3) tentatives sur trois (3) équipes différentes dans une période de vingt-quatre (24) heures.

2) Rappel pour un travail d'une durée de plus de cinq (5) jours:

Dans les cas de rappel au travail (d'une durée de cinq (5) jours ou plus) d'un employé sur la liste de rappel, la Compagnie le rappelera par les moyens habituels. S'il refuse, ne se présente pas ou qu'on n'arrive pas à le rejoindre par téléphone, la Compagnie lui enverra une lettre recommandée à sa dernière adresse apparaissant dans les dossiers. Copie de cette lettre sera transmise au Syndicat. L'employé sera congédié si, sans raison valable, il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours de son rappel à l'ouvrage par la Compagnie. Le délai de dix (10) jours commence à compter de la date de la réception de la lettre par le Syndicat.

f) L'employé qui aura averti le bureau du personnel de sa non-disponibilité pour une période d'au plus quinze (15) jours ne recevra ni appel téléphonique, ni lettre recommandée durant cette période, sans pour cela perdre aucun de ses droits passé la période de non-disponibilité. La période de non-disponibilité pourra être renouvelée ou prolongée seulement par entente mutuelle entre l'employé et la Compagnie.

g) Tout employé peut perdre son droit au rappel ainsi que ses droits d'ancienneté s'il arrive trop fréquemment qu'il ne se rapporte pas au travail à la suite de rappels (que ce

Il est entendu qu'un refus compte comme une occasion de temps supplémentaire et que trois (3) refus consécutifs lors de journées différentes entraîneront le rayage du nom de l'employé de la liste. L'employé sera avisé lorsqu'il s'agira de son troisième refus.

Note:
La présente lettre d'entente est à l'essai. L'une ou l'autre des parties peut cependant y mettre fin par un avis écrit de trente (30) jours.

Si dénoncée, le texte de l'article 510 actuel de la Convention 1977/80 s'appliquera.

En vigueur et signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

soit dû à un refus ou qu'il n'ait pu être rejoint), c'est-à-dire que son emploi avec la Compagnie sera terminée après cinq (5) occasions différentes où il ne se rapporte pas au travail.

807- A) Pour remplacer les employés absents par maladie ou absents pour toutes autres raisons, ou ou pour cause d'augmentation de production, la Compagnie procédera prioritairement avec le système des postes temporaires (selon 810.2) avant d'assigner tout employé à une occupation autre que la sienne pour une période n'excédant pas cinq (5) semaines. Toute assignation doit se faire par écrit et le plus possible par ordre inverse d'ancienneté. Une telle période peut être extensionnée par entente mutuelle. Il est entendu qu'à la fin de ladite période, tout employé retournera à son occupation antérieure, sous réserve des autres dispositions de l'article VIII. Le taux de salaire pour une telle assignation sera fait selon l'article (406). Toutefois il est convenu qu'aucun employé ne peut être forcé de faire du travail par assignation pour plus d'un total de cinq (5) semaines par année.

B) Tout employé qualifié ayant plus d'ancienneté qu'un employé assigné et qui désire aller remplacer ce dernier doit en faire la demande à son supérieur pour lequel il travaille, durant les cinq (5) premiers jours de l'assignation.

Si son supérieur juge que la production n'est pas affectée, l'employé le plus ancien ayant fait la demande peut aller remplir l'occupation originale au taux de cette dernière à partir de la sixième (6ème) journée, à condition que ceci ne requiert pas d'entraînement. L'ouverture subséquente est remplie selon (807-A).

808- La Compagnie peut effectuer des changements d'occupation entre les employés, pourvu que les employés concernés et le Syndicat y consentent.

809- Abrogé.

810- 1) Il y a ouverture chaque fois qu'une occupation est ou devient inoccupée, ou qu'une occupation est créée. Les ouvertures sont remplies selon les prescriptions du présent article (810). Il n'y a pas d'ouverture, au sens de cet article, à une occupation pour laquelle la Compagnie n'a pas de travail à faire exécuter, ou à une occupation qui peut être remplie selon (807-A).

2) a) Ouvertures
Dispositions générales
Affichage

La Compagnie affichera chacune des ouvertures permanentes et chacun des postes temporaires. (Un poste temporaire est un poste de remplaçant attitré pour remplir les ouvertures temporaires survenant sur une même occupation). L'avis doit mentionner le poste à remplir et le taux de salaire. Copie de cet avis doit être transmise au Syndicat dès l'affichage. L'avis sera affiché près de l'horloge de poinçon pour une période de sept (7) jours (de calendrier). Seuls auront droit à l'ouverture les employés ayant fait application au bureau du personnel avant la fin de la période d'affichage, exception faite des employés couverts par la clause 810-2-c) qui suit.

b) Ouvertures subséquentes:
Toute ouverture découlant de l'ouverture originale sera remplie de la même manière que dans (a) immédiatement ci-dessus.

c) Les employés qui travaillent régulièrement dans la ligne de progression où l'ouverture a lieu n'ont pas à appliquer pour avoir droit à une telle ouverture, exception faite de l'employé de la ligne de progression qui désire aller remplir une occupation inférieure dans sa ligne. De plus, les employés de la liste de rappel n'auront pas à faire application sur aucune ouverture.

Cette entente se renouvellera automatiquement à la signature de la prochaine convention collective de travail à moins d'avis contraire de l'une ou l'autre des parties.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

Un officier du Syndicat ou un représentant de la Compagnie pourra faire application pour un employé absent avec autorisation pendant la période d'affichage et il sera tenu compte de l'application si le retour au travail de l'employé concerné a lieu dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent la période d'affichage. Cette période de vingt-et-un (21) jours pourra être prolongée sur entente des parties.

d) Les ouvertures seront remplies selon la procédure suivante:

Ouverture permanente: 60 jours et plus.

I) Procédure générale (Ordre de priorité):

a) Occupation du Grade I ou du Grade II:

1) Selon l'ancienneté, l'ouverture sera remplie d'abord par un employé travaillant régulièrement sur l'occupation immédiatement inférieure dans la ligne de progression concernée, qui a déjà reçu son entraînement complet et qui peut remplir les exigences normales de l'occupation (sans entraînement mais avec période de familiarisation si nécessaire), ou par un employé de la section qui a déjà reçu son entraînement complet et qui peut remplir les exigences normales de l'occupation (sans entraînement mais avec période de familiarisation si nécessaire).

2) Sinon, selon l'ancienneté, par un employé travaillant régulièrement sur l'occupation immédiatement inférieure dans la ligne de progression concernée (avec entraînement si nécessaire).

3) Sinon, selon l'ancienneté, l'ouverture sera remplie par un employé travaillant régulièrement sur la deuxième occupation immédiatement inférieure et ainsi de suite jusqu'à la plus basse occupation de la ligne de progression concernée.

4) Si à ce stage l'occupation n'est pas remplie, elle le sera selon l'ancienneté et dans l'ordre sui-

vant (avec entraînement si nécessaire): d'abord, par un employé de la section, ensuite par un employé de l'usine et finalement par un employé de la liste de rappel.

Note: Tout employé est considéré travaillant "régulièrement" sur une occupation lorsqu'il a complété la durée minimum de son stage sur cette même occupation (c'est-à-dire 6 mois pour les occupations du Grade I, 3 mois pour les occupations du Grade II et 1 mois pour les occupations du Grade III). C'est-à-dire que tout employé ayant complété son stage minimum a priorité sur celui qui ne l'a pas complété (à l'intérieur de chaque groupe).

b) Occupation du Grade III:

Ces occupations seront remplies selon l'ancienneté, (avec période de familiarisation maximum de 3 jours si nécessaire), d'abord par un employé de la section ensuite par un employé de l'autre section ou de la liste de rappel.

c) Ouverture dans un métier:

Un employé qui désire remplir une ouverture dans un métier dans la section de l'entretien doit être capable de remplir les exigences normales du métier.

II) Occupation unique:

Lorsqu'il y a ouverture sur une occupation unique, cette occupation sera remplie selon l'ancienneté et dans l'ordre suivant (avec entraînement si nécessaire) d'abord par un employé de l'usine, ensuite par un employé de la liste de rappel. Exemple: opérateur à la station de pompage, concierge.

e) Dans le cas de l'employé ayant droit à une ouverture permanente, l'entraînement si

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: LES HEURES DE TRAVAIL POUR LA PERIODE DE L'ETE.

Faisant suite à une demande syndicale, la Compagnie accepte, pour les travailleurs de jour seulement, de changer les heures de travail pour la période de l'été qui seront de 7h30 du matin à midi et de 13h00 à 16h30 de l'après-midi.

Si l'application de cette entente causait régulièrement du temps supplémentaire dans un secteur donné, la Compagnie pourra décider de remettre ce secteur selon ses heures normales de travail.

Concernant les situations particulières, comme par exemple, lorsque les employés de l'entretien auront à travailler avec les entrepreneurs sur les constructions ou réparations, ces employés seront exclus de cette entente et devront travailler de 8h00 du matin à midi et de 13h00 à 17h00 de l'après-midi si telles sont les heures de travail de l'entrepreneur.

Cette entente prendra effet le 1er lundi de juin et demeurera en vigueur jusqu'à la Fête du Travail.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

nécessaire, sera accordée à cet employé, à moins que la Compagnie ne puisse démontrer d'une façon évidente, pendant cette période, qu'il ne pourra remplir les exigences normales de l'occupation une fois cette période terminée. Si la Compagnie peut le démontrer d'une façon évidente, avant même que l'employé ne commence à remplir l'occupation, elle ne sera pas obligée d'essayer l'employé en question, mais elle accordera l'occupation au deuxième plus ancien selon la procédure générale pour les ouvertures permanentes, et ainsi de suite, et les mêmes principes s'appliqueront. L'employé qui aura commencé sa période d'entraînement mais dont la Compagnie démontrera par avance l'incapacité comme susdit retournera à son occupation précédente, de même que les employés qui auront rempli les ouvertures subséquentes, à moins que des employés plus anciens n'aient pris leurs places par voie de déplacement, auquel cas ils exerceront leur droit d'ancienneté selon (803).

L'entraînement dont il s'agit ici est défini comme au premier alinéa du sous-paragraphe "C" "(b)" de l'article (803).

f) A l'expiration de la période d'entraînement ou de familiarisation, l'employé deviendra régulier dans sa nouvelle occupation, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation. Accepté ou non, la Compagnie devra l'aviser sans délai et aviser en même temps le Syndicat.

g) Il y aura nouvel affichage si l'occupation redevient inoccupée après une période de soixante (60) jours. Il n'y aura pas de nouvel affichage si l'occupation, pour une raison ou pour une autre, redevient inoccupée avant ce délai à moins que la liste des candidats ne soit épuisée.

3— Arrêt de procédé ou réduction d'équipe dans un procédé.

a) Si le procédé ou l'équipe est arrêté pour

soixante (60) jours ou moins, l'employé restera le temps requis dans son département, sans diminution de salaire et sans diminution d'heures de travail, et en ce cas pourra travailler à d'autres occupations qu'à son occupation régulière sauf sur les occupations de métier.

b) Lorsque ses services ne seront plus requis, l'employé exercera ses droits d'ancienneté selon (803).
Dans un cas comme dans l'autre, l'employé retournera à son occupation régulière lors de la remise en marche du procédé ou de l'équipe si celle-ci a lieu dans le délai susdit. S'il a été cause d'un ou plusieurs déplacements en choisissant d'appliquer son ancienneté comme susdit, la ou les personnes déplacées retourneront à l'occupation qu'elles détenaient avant d'être ainsi déplacées.

c) Si l'arrêt du procédé ou de l'équipe dure plus de soixante (60) jours, mais moins d'un (1) an, l'employé déplacé retournera à l'occupation qu'il détenait avant d'être ainsi déplacé. Cependant, s'il le désire, il pourra invoquer déplacement et appliquer ses droits selon (803).

810-4) a) Ouverture à un poste temporaire

Un employé ne peut détenir plus de deux (2) postes temporaires, soit un poste temraire dans sa propre ligne de progression et un poste temporaire à l'extérieur de sa ligne de progression. Cependant, si un employé qui détient déjà un poste temporaire dans sa ligne de progression, applique et obtient un poste temporaire supérieur il perd automatiquement ses droits au poste temporaire qu'il détenait antérieurement. Les postes temporaires seront accordés par ancienneté aux employés éligibles selon la clause 810-2 dans l'ordre de priorité suivant:

Pour occupation du Grade I:

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: LES "EQUIPES BARREES"

Un employé travaillant régulièrement depuis au moins un an sur une équipe barrée a le droit de demander par écrit un changement d'équipe, lequel changement ne lui sera pas refusé dans un délai maximum de deux (2) semaines à compter de sa demande s'il y a un plus jeune employé qualifié que lui sur l'équipe choisie et en ce cas, ce plus jeune employé qualifié de l'équipe choisie peut alors déplacer par ancienneté le plus jeune employé qualifié de l'occupation ou devenir lui-même régulier sur cette équipe barrée.

Note:
La présente lettre d'entente est à l'essai, cependant l'une ou l'autre des parties peut y mettre fin par un avis écrit de trente (30) jours.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

a)1) A un employé de la ligne de progression qui détient le poste immédiatement inférieur.
2) Aux autres employés de la ligne de progression.

b) A un employé des autres lignes de progression de la section concernée qui ne détient pas déjà un poste temporaire dans une ligne de progression autre que la sienne.

c) A un employé de l'autre section qui ne détient pas déjà un poste temporaire à l'extérieur de sa section.

Pour occupation du Grade II et III:

A l'employé qui a fait application (selon la règle du préambule).

Note: Malgré la disponibilité obligatoire des remplaçants temporaires, si durant le cours d'une année complète un remplaçant temporaire n'a pas eu au moins pendant quinze (15) jours de travail l'occasion de remplacer sur son poste temporaire à l'extérieur de sa ligne de progression, il aura le droit de démissionner par écrit de ce poste temporaire pour appliquer sur un autre.

b) Les remplaçants pour vacances, maladie, activités syndicales ou absence autorisée ne sont pas considérés des ouvertures permanentes mais des ouvertures temporaires.

L'employé remplacé reviendra à son retour à son occupation régulière, de même que celui qui l'aura remplacé, et ainsi de suite, sauf si, durant son absence, un employé plus ancien remplit l'occupation par voie de déplacement. L'employé qui ne peut, pour cette cause revenir à son ancienne occupation exercera ses droits d'ancienneté selon (803).

De même, tout employé ainsi remplacé pour absence de plus de six mois continus pourra se considérer comme déplacé et exercer ses droits d'ancienneté selon (803).

5) L'affichage d'une occupation nouvelle ou de la mise en marche d'un procédé nouveau se fera à l'entrée des horloges de poinçon (punch).

811- Les promotions sont régies par les règles concernant les ouvertures.

812- Les droits d'ancienneté d'un employé ne sont pas affectés pour l'avenir par suite de son refus d'accepter une promotion, un déplacement ou une ouverture qui pourraient lui être suggérés ou recommandés par la Compagnie. Cependant, si un employé refuse de remplir une ouverture sur laquelle il a appliqué, son application pour une telle occupation sera cancellée. Tout employé peut également en dedans des sept (7) premiers jours de calendrier au début de son entraînement décider de résigner son poste à l'entraînement.

813- 1) Les exigences normales d'une occupation sont en relation directe avec le travail à faire et avec son exécution d'une manière raisonnablement acceptable. Ceci n'implique pas que l'employé doit avoir rempli l'occupation auparavant. Cependant, pour les occupations au Grade I ou II, cela implique qu'il a déjà reçu l'entraînement au complet. Tout employé qui observe ces conditions remplit les exigences normales de son occupation.

2.- Dans tous les griefs ayant rapport au paragraphe un (1) du présent article 813, la Compagnie aura le fardeau de prouver que l'employé ne peut ou ne pourra, selon le cas, remplir les exigences normales de l'occupation.

814- Sauf s'il s'agit de mesures disciplinaires ou de réduction de personnel due à des causes de force

Par contre il est entendu que tout autre employé qui remplira ce poste de travail, sera rémunéré au taux de la convention collective et sera soumis au régime de rotation telle que le veut la ligne de progression de la convention collective.

Il est à propos de souligner que la ligne de progression indique que le nouvel employé au noir doit avoir complété un stage minimum d'un mois dans chacun des deux postes de grade III soit aux presses et comme expéditeur avant d espérer accéder aux postes de grade II. De la même façon, un employé devra avoir complété un stage minimum de trois mois dans chacun des deux postes de grade II soit Préposé en chef à l'expédition et opérateur de brûleurs avant d'espérer accéder au poste de chef-opérateur.

Cependant à cause de la situation présente par laquelle les employés ci-haut mentionnés, pour raisons personnelles, font obstacle au système de rotation, il est convenu qu'un employé pourra compléter son stage à un échelon inférieur et les quatre employés à taux de poste sur-évalué ont promis leur entière collaboration pour entraîner les employés qui veulent utiliser la ligne de progression.

(Originalement signée le 1er juin 1978) et renouvelée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

majeure, telles que panne d'électricité, grève, feu, inondation, ou tout autre fléau de la nature, tout employé ayant des droits d'ancienneté recevra un avis de six (6) jours de calendrier exactement avant toute réduction de ses heures de travail cédulées et avant d'être placé sur la liste de rappel. Cependant si un tel employé ayant reçu l'avis de six (6) jours demeure au travail, la Compagnie pourra dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date limite de son avis de six (6) jours, le mettre à pied sans autre avis. Cet avis sera donné de telle manière qu'il en prenne connaissance avant le commencement de cette période de six (6) jours. Copie de cet avis sera transmise au Syndicat le jour même où l'employé sera avisé. Un tel avis ne sera pas envoyé aux employés malades.

Les employés qui se rapportent malades après avoir reçu un avis de six (6) jours ne reçoivent pas de rémunération en congé-maladie.

L'avis de six (6) jours ne s'appliquera pas aux employés sur la liste de rappel qui sont rappelés pour un travail temporaire d'une durée maximum de trente (30) jours ouvrables.

Si un employé est rappelé au travail suivant (810) pour remplacer un employé malade, ou que son rappel est directement relié au fait qu'un employé est malade, il ne bénéficiera pas de l'avis de six (6) jours au retour de ce dernier et devra retourner sur la liste de rappel ou déplacer un moins ancien selon le cas; c'est-à-dire qu'à chaque fois qu'un employé malade revient au travail, l'employé mis-à-pied ne bénéficiera pas d'un avis de six (6) jours. Le présent paragraphe n'empêchera pas toutefois l'employé d'exercer ses autres droits suivant l'article VIII et en particulier ses droits de déplacement.

Si un employé moins ancien travaille durant la journée de repos de l'employé plus ancien, ce dernier garde sa priorité sur l'employé moins ancien et pourra le remplacer suivant les règles de l'ancienneté. Tout employé qui par l'effet de multiples rappels travaille plus de trente (30) jours ouvrables consécutifs a le droit à l'avis de six (6) jours mentionné à l'article (814), sauf

dans le cas de remplacement pour maladie prévu ci-haut.

Aucun employé ayant refusé un rappel au travail durant les trente (30) jours qui qualifient un employé moins ancien pour un avis de six (6) jours ne pourra faire grief contre ce dernier durant ces trente (30) jours.

Tout employé rappelé au travail doit prendre au moins une journée de repos comprenant de minuit à minuit après sept (7) jours de travail consécutifs, à moins qu'il ait été rappelé à plusieurs reprises durant cette période.

815- Sauf dans le cas des exceptions prévues au paragraphe précédent (814) un employé cédulé qui se présente au travail sans avoir au préalable été avisé qu'il n'y a pas de travail pour lui, recevra quatre (4) heures de paie d'appel à temps simple à moins que l'employé refuse d'autre travail qui lui est offert pour une journée complète.

816- Permis d'absence.

Un employé ayant des droits d'ancienneté est qualifié pour le permis d'absence, (et il n'y a pas rupture de son contrat de travail avec la Compagnie), dès qu'il accepte de laisser aux soins de la Compagnie toutes les sommes versées en vertu des dispositions du plan de pension.

Durant la période du permis d'absence, la Compagnie s'engage à payer les primes du plan d'assurance-groupe "Régime Médical Majeur" pour l'employé concerné qui participe au plan, proportionnellement à la durée de son absence. Cependant, en aucun cas la Compagnie ne paiera dans une année contractuelle une somme supérieure à l'équivalent des primes d'un mois, après quoi l'employé en permis d'absence devra payer sa part de primes pour que la Compagnie continue de payer les différences selon les conditions des plans en vigueur. Les avantages des autres plans

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: EMPLOYES REGULIERS DE LA FABRIQUE DE BARILS (Can Shop)

Pour tenir compte de circonstances spéciales d'opération, les parties ont convenu que les employés réguliers de la Fabrique de barils garderont leur taux de salaire incluant la prime pour le travail à la pièce (piece work) pendant les périodes passagères durant lesquelles la Fabrique de barils n'est pas en opération et durant lesquelles périodes ces mêmes employés sont affectés à d'autres occupations principalement dans les départements du concassage, empaquetage et expédition (crushing, packing and shipping).

Il est entendu que cette entente ne s'applique pas durant la période d'arrêt de la Fabrique de barils pour vacances annuelles alors que ces employés recevront le taux de l'occupation qu'ils rempliront.

Cette entente se renouvellera automatiquement à la signature de la prochaine convention collective de travail, à moins d'avis contraire de l'une ou l'autre partie.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

d'assurance ou de bien-être payés au complet par la Compagnie sont maintenus, en faveur de l'employé en permis d'absence.

Un employé ayant des droits d'ancienneté est considéré en permis d'absence, sous réserve de l'acceptation de la condition qui vient d'être posée, s'il est affecté par une réduction du personnel, ou s'il est absent pour une raison jugée acceptable par les parties. Les parties considéreront acceptables, entre autres, les raisons d'absence suivantes:

- maladie de l'employé, sous réserve de ses droits à la rémunération pour congé-maladie, et maladie sérieuse dans sa famille; pour l'employé, la Compagnie pourra exiger un certificat de son médecin de famille;
- accident subi par l'employé ou accident sérieux subi par un membre de sa famille; pour l'employé, la Compagnie pourra exiger un certificat de son médecin de famille;
- décès dans sa famille: épouse, enfant, père, mère, frère, soeur, grands-parents, beaux-parents, belle-soeur, beau-frère, grands-parents de l'épouse, gendre, bru;
- visite d'un immigrant naturalisé ou non, dans son pays d'origine, pour une période de deux mois, ou une période moindre, selon le projet de l'employé;
- charges publiques;
- activités syndicales extérieures;
- études universitaires ou dans une école normale, cours de formation professionnelle des adultes du ministère de la main-d'oeuvre (fédéral ou provincial) ou tout autre cours de formation professionnelle à plein temps dispensé dans les instituts de technologie ou toute autre institution reconnue par le ministère de l'éducation. Ce présent paragraphe s'applique seulement aux employés ayant un (1) an d'ancienneté ou plus;
- obligations découlant de l'application des lois fédérales et provinciales ou des règlements municipaux et scolaires, mais à la condition qu'il ne s'agisse pas d'un cas qui aurait donné lieu à un congédiement pour cause.

Dans les cas de permis d'absence pour activités syndicales extérieures, le Syndicat devra en informer la Compagnie avant 2:00 p.m. le jour précédent, sauf dans la période couvrant de la première séance de négociations à la signature de la Convention. En tout autre temps, si la période de pré-avis n'est pas respectée, la Compagnie ne sera pas tenue de payer le taux de temps supplémentaire si l'employé doit être remplacé.

Prolongement de permis: Tout employé qui demande un permis d'absence prolongé pour occuper un poste libéré dans une des fonctions suivantes: conseiller syndical ou officier travaillant à plein temps pour une centrale syndicale, député aux gouvernements fédéral ou provincial, se verra accordé un prolongement de permis d'absence, à condition toutefois:

a) Que le motif d'une telle demande demeure le même pour la durée du permis d'absence;
b) Qu'il ait un (1) mois à la fin de son mandat pour retourner au travail, après quoi son permis d'absence est expiré et son emploi est automatiquement terminé avec la Compagnie. Cependant, en aucun de ces cas, ne sera maintenue la participation aux plans de groupe pour les avantages sociaux, sauf pour les plans d'assurance-vie et médical majeur qui seront maintenus à la condition que l'employé paye la totalité de la prime.

Il est convenu qu'un tel permis d'absence sera valide pour une durée d'un (1) an dans le cas d'un employé ayant moins de cinq (5) ans de service avec la Compagnie et ayant des droits d'ancienneté, et qu'il sera valide pour une durée de vingt-quatre (24) mois dans le cas d'un employé ayant cinq (5) ans de service ou plus.
La validité du permis est prolongée pour la durée de l'absence si telle absence est causée par un accident de travail, une maladie industrielle ou un stage ne dépassant pas deux (2) ans dans un sanatorium.

a) C'est la politique générale de la Compagnie de remplacer gratuitement tout vêtement de travail qui est brûlé pendant le travail de l'employé, pourvu que l'employé ait utilisé l'équipement protecteur à sa disposition. "Brûlé" signifie brûlé au point où il n'est plus convenable pour continuer à être utilisé.

b) L'approbation pour le remplacement de vêtements conformément à ce qui précède doit être obtenue d'une personne désignée à cette fin.

7. a) Les employés travaillant dans les épurateurs aux fours à chaux utiliseront les vêtements protecteurs fournis par la Compagnie pour ce travail seulement. Les vêtements protecteurs dont il est question demeurent la propriété de la Compagnie.

b) La coutume passée de fournir des gants protecteurs aux employés travaillant comme soudeurs sera maintenue.

8.- Les services nécessaires à la sécurité et aux premiers soins, de même que les facilités de transport au cas d'hospitalisation devront être accessibles en tout temps.

Shawinigan. . . . . .1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

817- Il est de plus convenu que l'employé en permis d'absence ou sur la liste de rappel conserve sa date d'ancienneté selon les règles établies à (806) et (816).

818- Quand un employé, pour quelque raison que ce soit, reprend le travail avant d'autres employés ayant plus d'ancienneté que lui, et pourvu qu'un grief soit justifié, ces derniers auront leur permis d'absence prolongé tout comme s'ils avaient été effectivement au travail.

819- Abrogé — (voir 806).

820- Abrogé — (voir 806).

821- Dans les cas où le contenu d'une occupation est suffisamment changé pour exiger l'entraînement d'un employé, alors l'employé pourra soit accepter l'entraînement ou appliquer ses droits d'ancienneté pour déplacer un employé ayant moins d'ancienneté selon les dispositions de la clause 803. S'il accepte l'entraînement mais ne réussit pas après celui-ci à remplir les exigences normales de l'occupation, il pourra déplacer un employé ayant moins d'ancienneté selon les dispositions de l'article 803.

822- Tout employé, handicapé d'une manière permanente ou temporaire par maladie ou accident et qui de ce fait ne peut remplir les exigences normales de son occupation au sens de l'article (813), pourra déplacer un employé moins ancien dans une occupation qu'il pourra remplir selon l'opinion du médecin de la CSST. Sinon, il ira sur la liste de rappel jusqu'á ce qu'il puisse remplir une occupation appropriée à sa condition.

823-I— Tout employé perd son ancienneté:

a) s'il est congédié selon l'article (1000).

b) s'il démissionne volontairement comme employé de la Compagnie,

c) dans le cas prévu à l'article (806-II-e)-2).

d) s'il demeure sur la liste de rappel ou en permis d'absence pour une durée continue excédant les limites prévues à (806-I) ou 816) selon le cas.

Cependant, dans le cas de congédiement selon l'article 1000, l'employé ne perd son ancienneté que si, à la suite d'un grief porté par l'employé, la décision de la Compagnie est maintenue, ou si ce congédiement est confirmé par sentence arbitrale.

2) Un employé qui aura perdu son ancienneté comme susdit devra, s'il est réembauché par la Compagnie, acquérir de nouveau un statut d'ancienneté suivant les termes de la convention collective.

ARTICLE IX
PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Section "A" – Procédure de griefs

900- Les griefs seront soumis dans les dix (10) jours de leur occurence; cependant un grief qui n'est pas soumis dans les dix (10) jours (exclusion faite des dimanches et jours de congé) suivant l'événement immédiat dont le grief découle ne comportera pas de rétroactivité au-delà de la date de soumission de tel grief.

Nonobstant ce qui précède, les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou dans les informations conduisant directement au calcul de la rémunération de l'employé, pourront être faits sans aucune limite de temps, et nonobstant tout délai écoulé, l'employé aura droit à sa rétroactivité totale.

901- Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraînera pas l'annulation.
La rédaction d'un grief contiendra le nom de celui qui le fait, la désignation des personnes concernées par le grief, la désignation du ou des départements concernés, et les articles de la convention auxquels le grief se rapporte.

Lettre d'entente
entre
GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

Lettre d'entente concernant les Assistants-Opérateurs de Chaudières.

Le but de cette entente est d'établir pour les assistants-opérateurs sur les chaudières la possibilité de satisfaire le plus tôt possible aux exigences de temps requis pour subir les examens d'obtention des certificats exigés par la loi et ainsi assurer la continuité des opérations, c'est-à-dire avoir des employés préparés à prendre la relève dans les cas d'ouvertures temporaires ou permanentes comme opérateurs de chaudières.

Etant donné ce qui précède, les parties ont convenu que, indépendamment de l'ancienneté, l'assistant-opérateur le plus avancé pour l'obtention des certificats ne sera pas déplacé tant et aussi longtemps qu'il demeurera le plus avancé parmi les assistants-opérateurs.

Shawinigan, ...1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

Aux stades où le grief doit être libellé par écrit et lors de sa soumission à l'arbitrage, la rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui fait le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles de convention s'y rapportant peuvent être amendés.

Cependant, si un amendement est apporté une fois que le grief est porté à l'arbitrage, la partie adverse aura droit à une période de deux (2) semaines au cours de laquelle on ne procédera pas à l'audition, pour étudier la cause en fonction de l'amendement.

902- Un grief sera soumis et discuté selon la procédure qui suit:

PREMIER STAGE

Un grief doit être soumis au contremaître. Il doit être soumis par le délégué de département du Syndicat ou par le président du Syndicat ou son représentant avec ou sans le(s) employé(s concerné(s).

DEUXIEME STAGE

Si le grief n'est pas réglé, au premier stage, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la date de la soumission du grief au contremaître, il peut alors dans les trois (3) jours qui suivent, être soumis par écrit au Chef de Département par le président du Syndicat ou son représentant. S'il y a discussion du grief avec le Chef de Département, elle sera faite par le président du Syndicat ou son représentant avec ou sans le délégué du département concerné.

TROISIEME STAGE

Si le grief n'est pas réglé au 2e stage, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent le jour de sa soumission au Chef de Département, le grief pourra être soumis par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent, au Gérant du Personnel par le président du Syndicat ou son représentant et ceux-ci fixeront une rencontre entre le comité de griefs et les représentants de la Compagnie.

QUATRIEME STAGE

Si une rencontre du comité de griefs n'a pas lieu dans les trois (3) semaines de la soumission du grief au Gérant du Personnel, ou si, dans le même délai, une ou plusieurs réunions ont lieu mais le grief n'y est pas discuté ou si le grief n'est pas réglé dans les sept (7) jours de la réunion du comité, ledit grief peut alors, dans les quatre (4) semaines qui suivent l'un ou l'autre de ces délais selon le cas, être soumis à la procédure d'arbitrage.

903- Les griefs soumis par la compagnie au syndicat ou par le syndicat à la compagnie devront être soumis par écrit au troisième (3) stage de la procédure de griefs en demandant une rencontre des representants des deux parties, de la manière prévue, à ce troisième stage de la procédure. Aucun grief soumis par le syndicat au troisième (3) stage ne doit concerner moins de cinq employés.

904- Nul n'a le droit de soumettre un grief de simple interprétation, en ce sens que tout grief doit être appuyé sur un événement ou un fait concret et passé ou actuel, et être soumis relativement à une ou plusieurs personnes.

Section "B" — Procédure d'arbitrage.

905- L'arbitrage des griefs sera limité à l'application ou à l'interprétation ou à la prétendue violation de n'importe quelle clause de cette convention collective.

906- En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. De plus, l'arbitre ne changera, ne modifiera ni n'amendera aucune des clauses de cette convention collective.

907- L'arbitre communiquera sa décision par écrit aux deux parties. Cette décision liera les deux parties en ce qui concerne le règlement du grief en question.

TABLEAU "B"

ZONE		nombre de délégués par département
Atelier	Instrumentation	3
"	électriciens	
"	tuyauteurs	
"	machinistes	
"	de montage	
"	soudeurs	
"	menuiserie	
"	mécaniciens d'entretien	
Cour		
Concierges		
Gardiens de sécurité		
Usine de noir d'acétylène		1
Salle des fournaises		4
Salle de remplissage des électrodes		
Pierre et coke		1
Fours à chaux		
Usine de pâte		
Station de pompage		
Salle des chaudières		
Générateurs de gaz		1
Expédition		
Empaquetage		
Concassage		
Fabrication des barils		

908- 1) Le Syndicat et la Compagnie conviendront du choix d'un arbitre; advenant le cas où les parties ne peuvent s'entendre, elles demanderont au Ministre du Travail de désigner un arbitre.

2) Dans tous les cas d'arbitrage se rapportant aux fardeaux des tâches ou à l'établissement des taux de base, l'arbitre choisi par les parties doit être un membre d'une firme reconnue d'ingénieurs industriels.

3—a) La décision de l'arbitre sur le grief devra être communiquée par écrit, à chacune des parties, dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée;

b) Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre et toutes les dépenses de ses représentants et témoins. Les honoraires de l'arbitre seront déterminés d'avance.

ARTICLE X

CONGEDIEMENTS, SUSPENSIONS ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES

1000- La compagnie pourra congédier, pour raison grave, tout membre de son personnel. Elle devra en le congédiant lui en donner un avis écrit mentionnant le motif du congédiement, et copie en sera remise le jour même au syndicat. Tout employé qui se croira lésé par suite d'un congédiement soumettra son grief au troisième (3e) stage de la procédure des griefs et, s'il n'est pas réglé, à la procédure d'arbitrage. La soumission du grief se fera dans le même délai que pour les autres griefs.

S'il est décidé que l'employé a été congédié sans raison grave, il sera réinstallé dans l'occupation qu'il détenait, sans perte d'aucun droit et son plein salaire lui sera remboursé rétroactivement à la date de son congédiement. S'il est décidé que la mesure disciplinaire était trop sévère en égard à la faute et aux autres circonstances, elle pourra être réduite et l'indemnité de l'employé sera fixée en conséquence.

1001- La Compagnie pourra, pour cause juste et suffisante, suspendre tout membre de son personnel en lui en donnant avis écrit dont copie sera remise sans délai au Syndicat, Tout employé qui se croira lésé par suite d'une suspension pourra soumettre son grief à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention. L'abitre pourra confirmer, réduire ou annuler la peine, et déterminer la compensation en conséquence.

Sauf dans les cas d'offenses requérant un redressement immédiat, la Compagnie convient de ne pas recourir à la suspension à moins d'avoir préalablement donné à l'employé, un avis antérieur écrit pour une offense antérieure de nature similaire. Une copie de tel avis doit être adressée au Syndicat en même temps qu'à l'employé.

1002- La Compagnie pourra imposer d'autres mesures disciplinaires moins sévères que celles mentionnées aux paragraphes précédents, mais seulement après avoir donné un avis écrit à l'employé, avis dont il n'aura pas tenu compte. Le Syndicat sera informé par écrit, de la mesure disciplinaire imposée. Tout employé qui se croira lésé pourra soumettre son grief à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention.

1003- Aucune plainte ou grief de la Compagnie contre un employé ne sera inscrit au dossier de cet employé ni ne sera invoqué contre lui, dans l'exercice de ses droits, sans qu'il en ait été averti par écrit.

La Compagnie s'engage à remettre sans délai au bureau du Syndicat à l'usine, copie de tout document disciplinaire écrit qui a été remis à l'employé.

1004- Aucune plainte ou grief de la Compagnie contre un employé et datant de plus de un (1) an ne sera invoqué contre cet employé dans l'exercice de ses droits en rapport avec toute action disciplinaire dans l'avenir si, pendant cette période d'un (1) an, aucune autre plainte ni aucun autre grief de même nature n'ont été inscrits à son dossier.

SECTION DE L'ENTRETIEN

	15/02/80	15/02/81
PLEINEMENT QUALIFIE		
Electricien Technicien en instrumentation Machiniste Mécanicien d'entretien - métal en feuille	9.56	10.42
Soudeur (*) Mécanicien d'entretien Tuyauteur Inspecteur d'équipement contre le feu	9.45	10.31
Menuisier Mécanicien - automobile Forgeron	9.45	10.31
Peintre	9.09	9.95
INTERMEDIAIRE		
Electricien Machiniste Technicien en instrumentation	8.77	9.63
Soudeur Mécanicien d'entretien Tuyauteur Inspecteur d'équipement contre le feu	8.66	9.52
Menuisier Mécanicien - automobile Forgeron	8.64	9.50
Peintre	8.33	9.19
Apprenti (**)	7.88	8.74
Préposé en chef - convoyeur	8.21	9.07
Préposé au convoyeur	8.06	8.92

Tout grief, toute plainte et toute autre mesure disciplinaire sur lesquels un employé aurait eu gain de cause, par voie de négociations, à l'arbitrage ou en cour seront considérés rayés de son dossier.

1005- Dans les matieres prevues par l'article X, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE XI — DIVERS

1100- Le syndicat ne peut ordonner, encourager, ou supporter une grève ou un arrêt de travail général ou partiel des employes régis par cette Convention pendant sa durée.
Réciproquement, il n'y aura aucune contre-grève, générale ou partielle, ordonnée ou supportée par la Compagnie, pendant la durée de la présente Convention.

1101- Toute clause dans la présente Convention qui pourrait être contraire à la législation provinciale ou fédérale, affectant l'ordre public, sera nulle et non-avenue, sans pour cela affecter la validité des autres clauses de cette Convention.

1102- Dans le cas de la mort de ses épouse, père, mère, fils, fille, sœur, frère, grands-parents (ceci inclut les grands-parents de l'épouse), beaux-parents, un employé bénéficiera d'un permis d'absence s'étendant de la journée du décès à la journée des funérailles inclusivement. Durant un tel permis d'absence il sera protégé contre toute perte de son salaire régulier par le paiement du salaire pour ses heures de travail normalement cédulées à son taux régulier de temps simple, mais cela limité à un paiement maximum de trois (3) jours.

Dans le cas où les funérailles d'un enfant seraient le jour même du décès, il aura droit à un maximum de trois (3) jours consécutifs de calendrier, commençant le jour du décès, durant lesquels il sera protégé contre toute perte de son salaire régulier.

Dans le cas où les funérailles auraient lieu à une distance telle qu'il serait impossible pour l'employé, par les transports publics, de revenir à temps pour ses heures normales de travail, il pourra désigner le lendemain des funérailles comme le troisième jour payé.

Dans les cas de la mort des conjoints des frères ou soeurs de l'employé, et des frères ou soeurs de l'épouse de l'employé et leurs conjoints, et du gendre ou de la bru, l'employé sera protégé contre toute perte de salaire régulier pour ses heures de travail normalement cédulées le jour des funérailles mais cela limité à un paiement maximum de huit (8) heures.

Aucun salaire sera payé dans le cas où, à cause de la distance ou autre raison, l'employé n'assiste pas aux funérailles de la personne décédée. Un employé n'aura pas droit au salaire pour une telle absence s'il reçoit déjà un salaire pour la même période en vertu des vacances payées, des fêtes payees ou du système d'indemnité-salaire en cas de maladie.

Un employé n'aura pas droit au salaire pour une telle absence dans les cas suivants:

a) s'il a reçu un permis d'absence sans paie pour n'importe quelle raison;
b) s'il est en permis d'absence faute de travail;
c) s'il est en grève.

1103- La compagnie prendra les mesures qui s'imposent pour la sécurité, la santé et le bien-être des employés.
Lorsqu'un employé est convaincu que le travail qu'on lui demande d'accomplir constitue un danger pour sa sécurité ou la securite des autres, il en avertira son contremaître immédiatement. Le supérieur immédiat de l'employé devra lui démontrer d'une manière satisfaisante l'absence de danger ou prendra les mesures de sécurité appropriées pour corriger la situation. Si l'action du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante, l'employé accompagné de son délégué ou d'un

		15/02/80	15/02/81
VII	**CONCASSAGE - CARBURE**		
	Chef-opérateur	8.78	9.64
	Opérateur de pont-roulant	8.42	9.28
	Opérateur de concasseur	8.25	9.11
	Préposé au convoyeur	8.06	8.92
VIII	**EMPAQUETAGE - CARBURE**		
	Chef-opérateur	8.78	9.64
	Empaqueteur	8.25	9.11
	Empaqueteur (14 ND)	8.04	8.90
	Poseur de couvercles	8.06	8.92
	Remplisseur de contenants	8.12	8.98
	Préposé au convoyeur	8.06	8.92
IX	**EXPEDITION DU CARBURE**		
	Chef-opérateur	8.78	9.64
	Chauffeur de chariot élévateur	8.16	9.02
	Préposé à l'identification des contenants	8.16	9.02
	Chargeur de wagons	8.08	8.94
X	**FABRIQUE DE BARILS**		
	Travailleur à la pièce	8.10	8.96
	Plus: pour 100 contenants incluant les couvercles 100 et 110 livres $3.75 200 et 250 livres $5.61		
	Opérateur de presses	7.94	8.80
	Coupeur d'acier	7.94	8.80
	Préposé au convoyeur	8.06	8.92
XI	**GENERATEURS D'ACETYLENE**		
	Chef-opérateur	8.78	9.64
	Opérateur d'hydrate	8.34	9,20
	Ensacheur et chargeur d'hydrate	8.01	8.87
XII	**NOIR D'ACETYLENE**		
	Chef-opérateur	8.78	9.64
	Opérateur de brûleurs	8.46	9.32
	Préposé en chef - expédition	8.46	9.32
	Opérateur de presses et ensacheur	8.12	8.98
	Préposé à l'expédition	8.12	8.98

autre représentant syndical, pourra présenter la situation au surintendant concerné. Si la réponse ou l'action du surintendant concerné n'est pas satisfaisante, le représentant syndical de l'employé pourra soumettre le cas au Gérant de l'usine qui rendra sa décision.

Si l'employé refuse de faire le travail concerné ici, le contremaître pourra l'accomplir.

Un comité conjoint sera constitué et composé de 2 ou 3 employés désignés par le syndicat et de 2 ou 3 représentants de la Compagnie. Ce comité se rencontrera régulièrement 2 fois par mois selon une cédule établie par eux. Il aura pour fonction de discuter et de promouvoir la prévention des accidents, et de faire des recommandations au gérant de l'usine. Les minutes de ces assemblées seront remises à chaque membre du comité.

1104- Il est entendu que tout travail ayant trait aux modifications ordinaires, à l'équipement ou aux bâtisses existants, à l'opération régulière, à l'entretien, aux services et à tous les travaux correspondant aux occupations dont la liste apparaît à l'Annexe "A" ou qui seront ajoutées à cette dernière, sera exécuté par des employés de la compagnie et ne seront pas donnés à contrat.

La compagnie pourra donner à contrat des travaux de nature extraordinaire pour lesquels la compagnie n'est pas adéquatement outillée, ou ne détient pas les permis requis par la loi, ou pour lesquels les employés ne sont pas qualifiés.

Cependant, dans tout cas où le personnel régulier qualifié n'est pas disponible ou est déjà occupé à son travail, la Compagnie a le droit de donner des travaux à contrat, pourvu que cela ne cause aucune réduction de son personnel régulier, ni n'empêche un rappel au travail d'employés qualifiés.

Si le travail est fait par un contracteur, pendant que des employés de la compagnie sont en permis d'absence, la compagnie s'efforcera d'obtenir que le contracteur donne du travail à ces employés en permis d'absence.

1105-a) Lorsqu'un employé est incapable de travailler à cause de maladie ou d'accident tombant sous la juridiction de la Loi des Accidents du Travail, la compagnie accepte de lui payer la différence entre le montant de la compensation payé par la Commission des Accidents du Travail et son salaire de base, pourvu que la maladie ou l'accident ne soit pas dû à la négligence de l'employé, i.e., le tout sera fait selon les mêmes règles que celles en vigueur pour tous les employés de la Gulf Canada Limitée.

b) Lorsqu'un employé est incapable de travailler à cause de maladie ou d'accident ne tombant pas sous la juridiction de la Loi des Accidents du travail, il recevra son plein salaire et les deux tiers de son salaire pour une période annuelle variant selon la durée de service continu de l'employé, en conformité avec le tableau suivant:

Service continu	**plein salaire**	**deux tiers du salaire**
Après 1 an	3 semaines et	3 semaines additionnelles
" 3 ans	4 semaines et	8 semaines "
" 5 ans	6 semaines et	12 semaines "
" 7 ans	9 semaines et	15 semaines "
" 9 ans	12 semaines et	18 semaines "
" 10 ans	15 semaines et	21 semaines "

c) La rémunération en congé-maladie s'appliquera à partir de la première journée d'incapacité au taux de quatre-vingts pourcent (80%) par jour pour les trois premiers jours ouvrables d'incapacité. Par la suite, le tableau mentionné à 1105-b s'appliquera intégralement.

La compagnie supportera le coût total de la rémunération en congé-maladie.

L'employé qui retourne au travail à la suite d'une absence pour maladie ou accident compensable au sens de cette Convention, devra informer le

TABLEAU "A"

CONTREMAITRES —

Employés payés à l'heure, en charge d'un groupe de quinze (15) travailleurs ou plus et qui, en plus de leurs fonctions de surveillance, travaillent eux-mêmes régulièrement ou occasionnellement.

SOUS-CONTREMAITRES:

Employés payés à l'heure en charge d'un groupe de moins de quinze travailleurs et qui, en plus de leurs fonctions de surveillance, travaillent eux-mêmes régulièrement ou occasionnellement.

Tout employé payé à l'heure qui lors de la signature de la présente convention portait le titre de contremaître, même s'il était en charge de moins de quinze (15) employés, conserve ce titre et tous les avantages qui y sont attachés.

CONTREMAITRES:

Le taux minimum payé à un contremaître sera de cinquante (50) sous plus élevé que le taux horaire maximum de la convention collective payé pour les métiers ou pour les occupations sous sa juridiction.

SOUS-CONTREMAITRES:

Le taux minimum payé à un sous-contremaître sera de trente-cinq (35) sous plus élevé que le taux horaire maximum de la convention collective payé pour les métiers ou pour les occupations sous sa juridiction.

bureau d'emploi de son intention de revenir au travail, avant 3:00 p.m. le jour ouvrable précédant son retour.

1106-a) Preuve d'incapacité.

Concernant toute incapacité ou rémunération en congé-maladie, un certificat de médecin peut être requis par la Compagnie pour couvrir toute incapacité causée par un accident ou une maladie, quelle que soit la durée de cette dernière.

S'il y a un conflit entre le médecin de l'employé et celui de la Compagnie, et qu'il n'y a pas entente, le cas peut être référé au Collège des médecins.

Chaque fois qu'un certificat médical sera exigé par la Compagnie, elle en remboursera le coût à l'employé.

b) Si durant une absence payée (selon 1105) pour maladie (ou accident), un employé se livre à une occupation rémunératrice (ou l'équivalent) qui demande autant d'efforts physiques et intellectuels que son travail régulier, son permis d'absence sera cancellé et il sera considéré comme ayant terminé son emploi avec la Compagnie.

ARTICLE XII
DUREE DE LA CONVENTION

1200- La présente convention est en vigueur pour une durée de deux (2) ans à compter du 15 février 1980.

1201- Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, chaque partie peut donner à l'autre un avis écrit de son intention de négocier une nouvelle convention collective. Avec l'avis, sera transmis, en termes généraux, le projet de convention collective à négo-

cier, et une première rencontre des parties aura lieu dans les huit (8) jours de la date de l'avis.

1202- Si l'avis prévu au paragraphe précédant (1201) est donné par l'une ou l'autre partie, la présente convention est acceptée d'avance comme convention intérimaire après sa date d'expiration jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à ce que l'une des parties utilise son droit de grève ou de lock-out.

Ceci sans aucun préjudice au droit de chaque partie de réclamer la rétroactivité de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé,

à Shawinigan, ce.....11 août.....1981.

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

A. CHARBONNEAU, Président

P. DESCHESNES, Secrétaire

Y. MARTIN, Conseiller Technique

GULF CANADA LIMITEE DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

J.A. LAVALLIERE, Gérant des usines

R. DENOMME, Relations Ouvrières

M. ST-ONGE, Relations Ouvrières

F. MATTE, Coordonnateur, Relations Ouvrières

TABLEAU "A"

CONTREMAITRES —

Employés payés à l'heure, en charge d'un groupe de quinze (15) travailleurs ou plus et qui, en plus de leurs fonctions de surveillance, travaillent eux-mêmes régulièrement ou occasionnellement.

SOUS-CONTREMAITRES:

Employés payés à l'heure en charge d'un groupe de moins de quinze travailleurs et qui, en plus de leurs fonctions de surveillance, travaillent eux-mêmes régulièrement ou occasionnellement.

Tout employé payé à l'heure qui lors de la signature de la présente convention portait le titre de contremaître, même s'il était en charge de moins de quinze (15) employés, conserve ce titre et tous les avantages qui y sont attachés.

CONTREMAITRES:

Le taux minimum payé à un contremaître sera de cinquante (50) sous plus élevé que le taux horaire maximum de la convention collective payé pour les métiers ou pour les occupations sous sa juridiction.

SOUS-CONTREMAITRES:

Le taux minimum payé à un sous-contremaître sera de trente-cinq (35) sous plus élevé que le taux horaire maximum de la convention collective payé pour les métiers ou pour les occupations sous sa juridiction.

1105-a) Lorsqu'un employé est incapable de travailler à cause de maladie ou d'accident tombant sous la juridiction de la Loi des Accidents du Travail, la compagnie accepte de lui payer la différence entre le montant de la compensation payé par la Commission des Accidents du Travail et son salaire de base, pourvu que la maladie ou l'accident ne soit pas dû à la négligence de l'employé, i.e., le tout sera fait selon les mêmes règles que celles en vigueur pour tous les employés de la Gulf Canada Limitée.

b) Lorsqu'un employé est incapable de travailler à cause de maladie ou d'accident ne tombant pas sous la juridiction de la Loi des Accidents du travail, il recevra son plein salaire et les deux tiers de son salaire pour une période annuelle variant selon la durée de service continu de l'employé, en conformité avec le tableau suivant:

Service continu	plein salaire	deux tiers du salaire
Après 1 an	3 semaines et	3 semaines additionnelles
,, 3 ans	4 semaines et	8 semaines ,,
,, 5 ans	6 semaines et	12 semaines ,,
,, 7 ans	9 semaines et	15 semaines ,,
,, 9 ans	12 semaines et	18 semaines ,,
,, 10 ans	15 semaines et	21 semaines ,,

c) La rémunération en congé-maladie s'appliquera à partir de la première journée d'incapacité au taux de quatre-vingts pourcent (80%) par jour pour les trois premiers jours ouvrables d'incapacité. Par la suite, le tableau mentionné à 1105-b s'appliquera intégralement.

La compagnie supportera le coût total de la rémunération en congé-maladie.

L'employé qui retourne au travail à la suite d'une absence pour maladie ou accident compensable au sens de cette Convention, devra informer le

TABLEAU "A"
TAUX HORAIRE

SECTION DE L'OPERATION

		15/02/80	15/02/81
I	**RECEPTION DE MATIERES PREMIERES**		
	Chef-opérateur	8.78	9.64
	Opérateur de pont-roulant	8.42	9.28
	Déchargeur de wagons	8.23	9.09
II	**FOURS A CHAUX**		
	Chef-opérateur	8.78	9.64
	Opérateur	8.28	9.14
	Opérateur de séchoir à coke	8.03	8.89
III	**MACHINES FIXES**		
	Chef-opérateur	----	10.05
	Opérateur de chaudières	8.79	9.65
	Assistant-opérateur	8.21	9.07
IV	**PRODUCTION DE PATE SODERBERG**		
	Opérateur de malaxeur	8.62	9.48
	Opérateur de fours à calciner	8.34	9.20
	Aide-opérateur	8.16	9.02
V	**FOURNAISES A CARBURE**		
	Chef-opérateur	9.06	9.92
	Assistant chef-opérateur	8.48	9.34
	Mélangeur	8.16	9.02
	Perceur	8.43	9.29
	Aide-perceur "A"	8.35	9.21
	Aide-perceur "B"	8.23	9.09
	Préposé au convoyeur	8.06	8.92
	Opérateur de pont-roulant	8.42	9.28
VI	**ENVELOPPES D'ELECTRODE**		
	Chef-monteur	8.66	9.52
	Monteur	8.53	9.39

		15/02/80	15/02/81
VII	**CONCASSAGE - CARBURE**		
	Chef-opérateur	8.78	9.64
	Opérateur de pont-roulant	8.42	9.28
	Opérateur de concasseur	8.25	9.11
	Préposé au convoyeur	8.06	8.92
VIII	**EMPAQUETAGE - CARBURE**		
	Chef-opérateur	8.78	9.64
	Empaqueteur	8.25	9.11
	Empaqueteur (14 ND)	8.04	8.90
	Poseur de couvercles	8.06	8.92
	Remplisseur de contenants	8.12	8.98
	Préposé au convoyeur	8.06	8.92
IX	**EXPEDITION DU CARBURE**		
	Chef-opérateur	8.78	9.64
	Chauffeur de chariot élévateur	8.16	9.02
	Préposé à l'identification des contenants	8.16	9.02
	Chargeur de wagons	8.08	8.94
X	**FABRIQUE DE BARILS**		
	Travailleur à la pièce	8.10	8.96
	Plus: pour 100 contenants incluant les couvercles 100 et 110 livres $3.75 200 et 250 livres $5.61		
	Opérateur de presses	7.94	8.80
	Coupeur d'acier	7.94	8.80
	Préposé au convoyeur	8.06	8.92
XI	**GENERATEURS D'ACETYLENE**		
	Chef-opérateur	8.78	9.64
	Opérateur d'hydrate	8.34	9,20
	Ensacheur et chargeur d'hydrate	8.01	8.87
XII	**NOIR D'ACETYLENE**		
	Chef-opérateur	8.78	9.64
	Opérateur de brûleurs	8.46	9.32
	Préposé en chef - expédition	8.46	9.32
	Opérateur de presses et ensacheur	8.12	8.98
	Préposé à l'expédition	8.12	8.98

Dans le cas où les funérailles auraient lieu à une distance telle qu'il serait impossible pour l'employé, par les transports publics, de revenir à temps pour ses heures normales de travail, il pourra désigner le lendemain des funérailles comme le troisième jour payé.

Dans les cas de la mort des conjoints des frères ou soeurs de l'employé, et des frères ou soeurs de l'épouse de l'employé et leurs conjoints, et du gendre ou de la bru, l'employé sera protégé contre toute perte de salaire régulier pour ses heures de travail normalement cédulées le jour des funérailles mais cela limité à un paiement maximum de huit (8) heures.

Aucun salaire sera payé dans le cas où, à cause de la distance ou autre raison, l'employé n'assiste pas aux funérailles de la personne décédée. Un employé n'aura pas droit au salaire pour une telle absence s'il reçoit déjà un salaire pour la même période en vertu des vacances payées, des fêtes payees ou du système d'indemnité-salaire en cas de maladie.

Un employé n'aura pas droit au salaire pour une telle absence dans les cas suivants:

a) s'il a reçu un permis d'absence sans paie pour n'importe quelle raison;
b) s'il est en permis d'absence faute de travail;
c) s'il est en grève.

1103- La compagnie prendra les mesures qui s'imposent pour la sécurité, la santé et le bien-être des employés.
Lorsqu'un employé est convaincu que le travail qu'on lui demande d'accomplir constitue un danger pour sa sécurité ou la sécurité des autres, il en avertira son contremaître immédiatement. Le supérieur immédiat de l'employé devra lui démontrer d'une manière satisfaisante l'absence de danger ou prendra les mesures de sécurité appropriées pour corriger la situation. Si l'action du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante, l'employé accompagné de son délégué ou d'un

XIII DIVERS

	15/02/80	15/02/81
Opérateur de la station de pompage	**8.36**	**9.22**
Gardien de sécurité	**8.24**	**9.10**
Chauffeur de camionette (comptabilité)	**8.12**	**8.98**
Concierge	**7.95**	**8.81**
Préposé au guichet et chauffeur de camion	**8.22**	**9.08**

PRIME POUR LES DETENTEURS DE CERTIFICAT

CERTIFICAT - CHAUDIERES A VAPEUR

5 A (5)	**0.05**	**0.05**
4 AB (4)	**0.10**	**0.10**
3 A (3)	**0.30**	**0.30**
2 A (2)	**0.40**	**0.40**
1 A (1)	**0.50**	**0.50**

CERTIFICAT - REFRIGERATION

4 R (D)	**0.03**	**0.03**
3 R (C)	**0.05**	**0.05**
2 R (B)	**0.07**	**0.07**
1 R (A)	**0.09**	**0.09**

COMMIS DE BUREAU

	3 premiers mois		après 3 mois	
	15/02/80	15/02/81	15/02/80	15/02/81
Commis - embauche	**8.52**	**9.38**	**8.85**	**9.71**
Commis - entretien	**8.52**	**9.38**	**8.85**	**9.71**
Commis - entretien et magasin	**8.52**	**9.38**	**8.85**	**9.71**
Commis en chef - réception	**8.52**	**9.38**	**8.85**	**9.71**
Commis - magasin	**8.52**	**9.38**	**8.85**	**9.71**
Commis - expédition	**8.52**	**9.38**	**8.85**	**9.71**
Assistant commis - entretien	**8.16**	**9.02**	**8.45**	**9.31**

SECTION DE L'ENTRETIEN

	15/02/80	15/02/81
PLEINEMENT QUALIFIE		
Electricien Technicien en instrumentation Machiniste Mécanicien d'entretien - métal en feuille	9.56	10.42
Soudeur (*) Mécanicien d'entretien Tuyauteur Inspecteur d'équipement contre le feu	9.45	10.31
Menuisier Mécanicien - automobile Forgeron	9.45	10.31
Peintre	9.09	9.95
INTERMEDIAIRE		
Electricien Machiniste Technicien en instrumentation	8.77	9.63
Soudeur Mécanicien d'entretien Tuyauteur Inspecteur d'équipement contre le feu	8.66	9.52
Menuisier Mécanicien - automobile Forgeron	8.64	9.50
Peintre	8.33	9.19
Apprenti (**)	7.88	8.74
Préposé en chef - convoyeur	8.21	9.07
Préposé au convoyeur	8.06	8.92

1001- La Compagnie pourra, pour cause juste et suffisante, suspendre tout membre de son personnel en lui en donnant avis écrit dont copie sera remise sans délai au Syndicat, Tout employé qui se croira lésé par suite d'une suspension pourra soumettre son grief à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention. L'abitre pourra confirmer, réduire ou annuler la peine, et déterminer la compensation en conséquence.

Sauf dans les cas d'offenses requérant un redressement immédiat, la Compagnie convient de ne pas recourir à la suspension à moins d'avoir préalablement donné à l'employé, un avis antérieur écrit pour une offense antérieure de nature similaire. Une copie de tel avis doit être adressée au Syndicat en même temps qu'à l'employé.

1002- La Compagnie pourra imposer d'autres mesures disciplinaires moins sévères que celles mentionnées aux paragraphes précédents, mais seulement après avoir donné un avis écrit à l'employé, avis dont il n'aura pas tenu compte. Le Syndicat sera informé par écrit, de la mesure disciplinaire imposée. Tout employé qui se croira lésé pourra soumettre son grief à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention.

1003- Aucune plainte ou grief de la Compagnie contre un employé ne sera inscrit au dossier de cet employé ni ne sera invoqué contre lui, dans l'exercice de ses droits, sans qu'il en ait été averti par écrit.

La Compagnie s'engage à remettre sans délai au bureau du Syndicat à l'usine, copie de tout document disciplinaire écrit qui a été remis à l'employé.

1004- Aucune plainte ou grief de la Compagnie contre un employé et datant de plus de un (1) an ne sera invoqué contre cet employé dans l'exercice de ses droits en rapport avec toute action disciplinaire dans l'avenir si, pendant cette période d'un (1) an, aucune autre plainte ni aucun autre grief de même nature n'ont été inscrits à son dossier.

	15/02/80	15/02/81
Opérateur de grue mobile	**8.37**	**9.23**
Chauffeur de camion (10 roues) et chargeuse	**8.28**	**9.14**
Chauffeur de camion et de tracteur	**8.24**	**9.10**
Journalier	**7.77**	**8.63**

(*) Le taux de soudeur "Pleinement qualifié" sera majoré de dix (10) sous lorsqu'il sera "codé".

(**) Les apprentis recevront une augmentation de quinze (15) sous l'heure dès la fin de chacune de leurs années d'apprentissage pendant la période spécifiée pour leur métier.

TABLEAU "B"

ZONE		nombre de délégués par département
Atelier	Instrumentation	3
"	électriciens	
"	tuyauteurs	
"	machinistes	
"	de montage	
"	soudeurs	
"	menuiserie	
"	mécaniciens d'entretien	
Cour		
Concierges		
Gardiens de sécurité		
Usine de noir d'acétylène		1
Salle des fournaises		4
Salle de remplissage des électrodes		
Pierre et coke		1
Fours à chaux		
Usine de pâte		
Station de pompage		
Salle des chaudières		
Générateurs de gaz		1
Expédition		
Empaquetage		
Concassage		
Fabrication des barils		

QUATRIEME STAGE

Si une rencontre du comité de griefs n'a pas lieu dans les trois (3) semaines de la soumission du grief au Gérant du Personnel, ou si, dans le même délai, une ou plusieurs réunions ont lieu mais le grief n'y est pas discuté ou si le grief n'est pas réglé dans les sept (7) jours de la réunion du comité, ledit grief peut alors, dans les quatre (4) semaines qui suivent l'un ou l'autre de ces délais selon le cas, être soumis à la procédure d'arbitrage.

903- Les griefs soumis par la compagnie au syndicat ou par le syndicat à la compagnie devront être soumis par écrit au troisième (3) stage de la procédure de griefs en demandant une rencontre des representants des deux parties, de la manière prevue, à ce troisième stage de la procédure. Aucun grief soumis par le syndicat au troisième (3) stage ne doit concerner moins de cinq employés.

904- Nul n'a le droit de soumettre un grief de simple interprétation, en ce sens que tout grief doit être appuyé sur un evénement ou un fait concret et passé ou actuel, et être soumis relativement à une ou plusieurs personnes.

Section "B" — Procédure d'arbitrage.

905- L'arbitrage des griefs sera limité à l'application ou à l'interprétation ou à la prétendue violation de n'importe quelle clause de cette convention collective.

906- En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. De plus, l'arbitre ne changera, ne modifiera ni n'amendera aucune des clauses de cette convention collective.

907- L'arbitre communiquera sa décision par écrit aux deux parties. Cette décision liera les deux parties en ce qui concerne le règlement du grief en question.

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES POSTES ADDITIONNELS DE RELEVE

1 Les employés dont les noms suivent sont reconnus comme travaillant à des occupations appelées "Postes additionnels de relève", et les employés qui, dans le futur, seront assignés à des occupations similaires seront aussi reconnus comme travaillant à des occupations appelées "Postes additionnels de relève":-

Nom	Exemples "Postes additionnels de relève"	
P. Despins	1) Chef-opérateur	Fournaise 5 et 7
	2) Chef-opérateur	"
	3) Assistant chef-opérateur	"
	4) Perceur	"
	5) Aide-perceur	"
M. Thibeault	1) Chef opérateur	Fours à chaux
	2) Opérateur	"
	3) Préposé au convoyeur	"
	4) Préposé au convoyeur	"
	5) Préposé au convoyeur	"

2 Cette lettre d'entente, à moins d'être annulée par entente mutuelle des parties, demeurera en vigueur pour la durée de la convention collective de travail, à partir du 15 février 1980 jusqu'au 14 février 1982.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé,

à Shawinigan, ce 1980

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

Lettre d'entente
entre
GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

Lettre d'entente concernant les Assistants-Opérateurs de Chaudières.

Le but de cette entente est d'établir pour les assistants-opérateurs sur les chaudières la possibilité de satisfaire le plus tôt possible aux exigences de temps requis pour subir les examens d'obtention des certificats exigés par la loi et ainsi assurer la continuité des opérations, c'est-à-dire avoir des employés préparés à prendre la relève dans les cas d'ouvertures temporaires ou permanentes comme opérateurs de chaudières.

Etant donné ce qui précède, les parties ont convenu que, indépendamment de l'ancienneté, l'assistant-opérateur le plus avancé pour l'obtention des certificats ne sera pas déplacé tant et aussi longtemps qu'il demeurera le plus avancé parmi les assistants-opérateurs.

Shawinigan, ...1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

Cependant, dans le cas de congédiement selon l'article 1000, l'employé ne perd son ancienneté que si, à la suite d'un grief porté par l'employé, la décision de la Compagnie est maintenue, ou si ce congédiement est confirmé par sentence arbitrale.

2) Un employé qui aura perdu son ancienneté comme susdit devra, s'il est réembauché par la Compagnie, acquérir de nouveau un statut d'ancienneté suivant les termes de la convention collective.

ARTICLE IX
PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Section "A" – Procédure de griefs

900- Les griefs seront soumis dans les dix (10) jours de leur occurence; cependant un grief qui n'est pas soumis dans les dix (10) jours (exclusion faite des dimanches et jours de congé) suivant l'événement immédiat dont le grief découle ne comportera pas de rétroactivité au-delà de la date de soumission de tel grief.

Nonobstant ce qui précède, les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou dans les informations conduisant directement au calcul de la rémunération de l'employé, pourront être faits sans aucune limite de temps, et nonobstant tout délai écoulé, l'employé aura droit à sa rétroactivité totale.

901- Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraînera pas l'annulation.
La rédaction d'un grief contiendra le nom de celui qui le fait, la désignation des personnes concernées par le grief, la désignation du ou des départements concernés, et les articles de la convention auxquels le grief se rapporte.

LETTRE D'ENTENTE SUR DES QUESTIONS PARTICULIERES

1.- Tous les employés travaillant temporairement dehors pendant une température inclémente recevront des vêtements à l'épreuve de l'eau.

2.- Les employés appelés par la cour, à agir comme jurés ou témoins, seront payés la différence entre leur salaire régulier et leurs émoluments comme juré ou témoin, durant les jours où ils sont tenus de se rapporter à la Cour à cet effet.

3. a) Tous les employés qualifiés pour passer des examens de mécanicien de machines fixes (vapeur) ou d'électricien seront payés leur salaire régulier pour le temps perdu quand ils subissent des examens pour obtenir un certificat de mécanicien de machines fixes ou d'électricien.
   b) Le coût des examens et des certificats sera remboursé aux électriciens et aux mécaniciens de machines fixes.

4.- La compagnie consent à fournir au syndicat, tous les (6) mois une liste indiquant le nom de chaque employé payé à l'heure et sa date d'ancienneté. Cette liste sera affichée au bureau du gardien.

5.- Les employés requis par la Compagnie de participer à des réunions, en dehors de leurs heures régulières de travail, seront rémunérés au taux de temps et demi.
Cette disposition ne s'applique pas aux réunions de comités qui sont tenues sur entente mutuelle des deux parties, et ne s'applique pas non plus aux réunions du Comité de griefs, ou du Comité de négociations.

6.- Ce qui suit est la politique générale de la Compagnie concernant les vêtements de travail.

a) C'est la politique générale de la Compagnie de remplacer gratuitement tout vêtement de travail qui est brûlé pendant le travail de l'employé, pourvu que l'employé ait utilisé l'équipement protecteur à sa disposition. "Brûlé" signifie brûlé au point où il n'est plus convenable pour continuer à être utilisé.

b) L'approbation pour le remplacement de vêtements conformément à ce qui précède doit être obtenue d'une personne désignée à cette fin.

7. a) Les employés travaillant dans les épurateurs aux fours à chaux utiliseront les vêtements protecteurs fournis par la Compagnie pour ce travail seulement. Les vêtements protecteurs dont il est question demeurent la propriété de la Compagnie.

b) La coutume passée de fournir des gants protecteurs aux employés travaillant comme soudeurs sera maintenue.

8.- Les services nécessaires à la sécurité et aux premiers soins, de même que les facilités de transport au cas d'hospitalisation devront être accessibles en tout temps.

Shawinigan. . . . . 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

Dans les cas de permis d'absence pour activités syndicales extérieures, le Syndicat devra en informer la Compagnie avant 2:00 p.m. le jour précédent, sauf dans la période couvrant de la première séance de négociations à la signature de la Convention. En tout autre temps, si la période de pré-avis n'est pas respectée, la Compagnie ne sera pas tenue de payer le taux de temps supplémentaire si l'employé doit être remplacé.

Prolongement de permis: Tout employé qui demande un permis d'absence prolongé pour occuper un poste libéré dans une des fonctions suivantes: conseiller syndical ou officier travaillant à plein temps pour une centrale syndicale, député aux gouvernements fédéral ou provincial, se verra accordé un prolongement de permis d'absence, à condition toutefois:

a) Que le motif d'une telle demande demeure le même pour la durée du permis d'absence;
b) Qu'il ait un (1) mois à la fin de son mandat pour retourner au travail, après quoi son permis d'absence est expiré et son emploi est automatiquement terminé avec la Compagnie. Cependant, en aucun de ces cas, ne sera maintenue la participation aux plans de groupe pour les avantages sociaux, sauf pour les plans d'assurance-vie et médical majeur qui seront maintenus à la condition que l'employé paye la totalité de la prime.

Il est convenu qu'un tel permis d'absence sera valide pour une durée d'un (1) an dans le cas d'un employé ayant moins de cinq (5) ans de service avec la Compagnie et ayant des droits d'ancienneté, et qu'il sera valide pour une durée de vingt-quatre (24) mois dans le cas d'un employé ayant cinq (5) ans de service ou plus.
La validité du permis est prolongée pour la durée de l'absence si telle absence est causée par un accident de travail, une maladie industrielle ou un stage ne dépassant pas deux (2) ans dans un sanatorium.

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: LES HEURES DE TRAVAIL "SECTEUR MATIERES PREMIERES"

Faisant suite à une demande des travailleurs "secteur matières premières", la Compagnie et le Syndicat acceptent de changer les heures de travail pour ce secteur, qui seront de 7 heures du matin à 15 heures de l'après-midi.

Cette entente prendra effet à la date de la signature, mais pourra être résiliée à la demande de l'une ou l'autre partie.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: EMPLOYES REGULIERS DE LA FABRIQUE DE BARILS (Can Shop)

Pour tenir compte de circonstances spéciales d'opération, les parties ont convenu que les employés réguliers de la Fabrique de barils garderont leur taux de salaire incluant la prime pour le travail à la pièce (piece work) pendant les périodes passagères durant lesquelles la Fabrique de barils n'est pas en opération et durant lesquelles périodes ces mêmes employés sont affectés à d'autres occupations principalement dans les départements du concassage, empaquetage et expédition (crushing, packing and shipping).

Il est entendu que cette entente ne s'applique pas durant la période d'arrêt de la Fabrique de barils pour vacances annuelles alors que ces employés recevront le taux de l'occupation qu'ils rempliront.

Cette entente se renouvellera automatiquement à la signature de la prochaine convention collective de travail, à moins d'avis contraire de l'une ou l'autre partie.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

dans le cas de remplacement pour maladie prévu ci-haut.

Aucun employé ayant refusé un rappel au travail durant les trente (30) jours qui qualifient un employé moins ancien pour un avis de six (6) jours ne pourra faire grief contre ce dernier durant ces trente (30) jours.

Tout employé rappelé au travail doit prendre au moins une journée de repos comprenant de minuit à minuit après sept (7) jours de travail consécutifs, à moins qu'il ait été rappelé à plusieurs reprises durant cette période.

815- Sauf dans le cas des exceptions prévues au paragraphe précédent (814) un employé cédulé qui se présente au travail sans avoir au préalable été avisé qu'il n'y a pas de travail pour lui, recevra quatre (4) heures de paie d'appel à temps simple à moins que l'empioyé refuse d'autre travail qui lui est offert pour une journée complète.

816- Permis d'absence.

Un employé ayant des droits d'ancienneté est qualifié pour le permis d'absence, (et il n'y a pas rupture de son contrat de travail avec la Compagnie), dès qu'il accepte de laisser aux soins de la Compagnie toutes les sommes versées en vertu des dispositions du plan de pension.

Durant la période du permis d'absence, la Comgnie s'engage à payer les primes du plan d'assurance-groupe "Régime Médical Majeur" pour l'employé concerné qui participe au plan, proportionnellement à la durée de son absence. Cependant, en aucun cas la Compagnie ne paiera dans une année contractuelle une somme supérieure à l'équivalent des primes d'un mois, après quoi l'employé en permis d'absence devra payer sa part de primes pour que la Compagnie continue de payer les différences selon les conditions des plans en vigueur. Les avantages des autres plans

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: POSTE DE PREPOSE EN CHEF A L'EXPEDITION DU NOIR D'ACETYLENE

Pour dissiper un malentendu survenu lors des négociations du contrat de travail signé en 1977 alors que la cédule "A" corrigée n'avait pas été annexée aux documents et par laquelle le poste de Préposé en chef à l'expédition du noir voyait son salaire diminué de $0.15/hre afin de le mettre sur un pied d'égalité avec celui d'opérateur de brûleurs, la Compagnie accepte de désigner poste sur-évalué, les taux de salaire des employés suivants:

G. Cloutier	Matricule 1217 (pensionné)
G. Lacoursière	Matricule 1920
L. Rivard	Matricule 1922
G. Godin	Matricule 1730

La Compagnie accepte par là de remettre à ces employés $0.15/hre pour les heures travaillées depuis le 15 février 1977 et de maintenir leur taux de salaire à $0.15 de plus élevé que celui indiqué à la convention tant et aussi longtemps que les dits employés rempliront le poste de Préposé en chef à l'expédition du noir d'acétylène soit jusqu'à ce qu'ils soient déplacés par l'application des clauses du contrat, ou promus à un autre poste ou que l'occupation soit éliminée. S'il arrivait qu'à la suite d'un hasard de circonstances, un ou plusieurs de ces employés revenaient à ce poste de travail après l'avoir quitté de façon "permanente", le taux de salaire applicable serait celui de la convention (sans le $0.15/hre de majoration).

Par contre il est entendu que tout autre employé qui remplira ce poste de travail, sera rémunéré au taux de la convention collective et sera soumis au régime de rotation telle que le veut la ligne de progression de la convention collective.

Il est à propos de souligner que la ligne de progression indique que le nouvel employé au noir doit avoir complété un stage minimum d'un mois dans chacun des deux postes de grade III soit aux presses et comme expéditeur avant d espérer accéder aux postes de grade II. De la même façon, un employé devra avoir complété un stage minimum de trois mois dans chacun des deux postes de grade II soit Préposé en chef à l'expédition et opérateur de brûleurs avant d'espérer accéder au poste de chef-opérateur.

Cependant à cause de la situation présente par laquelle les employés ci-haut mentionnés, pour raisons personnelles, font obstacle au système de rotation, il est convenu qu'un employé pourra compléter son stage à un échelon inférieur et les quatre employés à taux de poste sur-évalué ont promis leur entière collaboration pour entraîner les employés qui veulent utiliser la ligne de progression.

(Originalement signée le 1er juin 1978) et renouvelée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

De même, tout employé ainsi remplacé pour absence de plus de six mois continus pourra se considérer comme déplacé et exercer ses droits d'ancienneté selon (803).

5) L'affichage d'une occupation nouvelle ou de la mise en marche d'un procédé nouveau se fera à l'entrée des horloges de poinçon (punch).

811- Les promotions sont régies par les règles concernant les ouvertures.

812- Les droits d'ancienneté d'un employé ne sont pas affectés pour l'avenir par suite de son refus d'accepter une promotion, un déplacement ou une ouverture qui pourraient lui être suggérés ou recommandés par la Compagnie. Cependant, si un employé refuse de remplir une ouverture sur laquelle il a appliqué, son application pour une telle occupation sera cancellée. Tout employé peut également en dedans des sept (7) premiers jours de calendrier au début de son entraînement décider de résigner son poste à l'entraînement.

813- 1) Les exigences normales d'une occupation sont en relation directe avec le travail à faire et avec son exécution d'une manière raisonnablement acceptable. Ceci n'implique pas que l'employé doit avoir rempli l'occupation auparavant. Cependant, pour les occupations au Grade I ou II, cela implique qu'il a déjà reçu l'entraînement au complet. Tout employé qui observe ces conditions remplit les exigences normales de son occupation.

2.- Dans tous les griefs ayant rapport au paragraphe un (1) du présent article 813, la Compagnie aura le fardeau de prouver que l'employé ne peut ou ne pourra, selon le cas, remplir les exigences normales de l'occupation.

814- Sauf s'il s'agit de mesures disciplinaires ou de réduction de personnel due à des causes de force

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: REMPLACEMENTS TEMPORAIRES DES MECANICIENS DE MACHINES FIXES.

Lorsqu'il n'y a plus d'employés possédant les certificats requis sur la liste de rappel, la Compagnie peut réintégrer les employés mis à la retraite pour remplacements temporaires (vacances, maladie, etc.) des mécaniciens de machines fixes.

Toutefois, ces employés ne seront pas considérés comme des employés réguliers; c'est-à-dire, ils seront régis par la Convention Collective sauf quant aux clauses concernant les bénéfices-maladie, assurances, avis d'absence, changement d'équipe, programme d'avancement. De plus, il est entendu qu'ils ne peuvent acquérir à nouveau un statut d'ancienneté. Les employés concernés doivent être consentant de travailler aux conditions ci-haut mentionnées.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: LES "EQUIPES BARREES"

Un employé travaillant régulièrement depuis au moins un an sur une équipe barrée a le droit de demander par écrit un changement d'équipe, lequel changement ne lui sera pas refusé dans un délai maximum de deux (2) semaines à compter de sa demande s'il y a un plus jeune employé qualifié que lui sur l'équipe choisie et en ce cas, ce plus jeune employé qualifié de l'équipe choisie peut alors déplacer par ancienneté le plus jeune employé qualifié de l'occupation ou devenir lui-même régulier sur cette équipe barrée.

Note:
La présente lettre d'entente est à l'essai, cependant l'une ou l'autre des parties peut y mettre fin par un avis écrit de trente (30) jours.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

soixante (60) jours ou moins, l'employé restera le temps requis dans son département, sans diminution de salaire et sans diminution d'heures de travail, et en ce cas pourra travailler à d'autres occupations qu'à son occupation régulière sauf sur les occupations de métier.

b) Lorsque ses services ne seront plus requis, l'employé exercera ses droits d'ancienneté selon (803).
Dans un cas comme dans l'autre, l'employé retournera à son occupation régulière lors de la remise en marche du procédé ou de l'équipe si celle-ci a lieu dans le délai susdit. S'il a été cause d'un ou plusieurs déplacements en choisissant d'appliquer son ancienneté comme susdit, la ou les personnes déplacées retourneront à l'occupation qu'elles détenaient avant d'être ainsi déplacées.

c) Si l'arrêt du procédé ou de l'équipe dure plus de soixante (60) jours, mais moins d'un (1) an, l'employé déplacé retournera à l'occupation qu'il détenait avant d'être ainsi déplacé. Cependant, s'il le désire, il pourra invoquer déplacement et appliquer ses droits selon (803).

810-4) a) Ouverture à un poste temporaire

Un employé ne peut détenir plus de deux (2) postes temporaires, soit un poste temraire dans sa propre ligne de progression et un poste temporaire à l'extérieur de sa ligne de progression. Cependant, si un employé qui détient déjà un poste temporaire dans sa ligne de progression, applique et obtient un poste temporaire supérieur il perd automatiquement ses droits au poste temporaire qu'il détenait antérieurement. Les postes temporaires seront accordés par ancienneté aux employés éligibles selon la clause 810-2 dans l'ordre de priorité suivant:

Pour occupation du Grade I:

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: LE CHEF MECANICIEN DE MACHINES FIXES

A cause du besoin actuel de la Compagnie de remplir l'ouverture au poste de mécanicien de machines fixes, (exigence du Ministère du Travail) les parties ont convenu que:

Le poste est un poste temporaire et que la Compagnie convient de payer au tenant du poste une prime spéciale de quarante (40) cents l'heure.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: LES HEURES DE TRAVAIL POUR LA PERIODE DE L'ETE.

Faisant suite à une demande syndicale, la Compagnie accepte, pour les travailleurs de jour seulement, de changer les heures de travail pour la période de l'été qui seront de 7h30 du matin à midi et de 13h00 à 16h30 de l'après-midi.

Si l'application de cette entente causait régulièrement du temps supplémentaire dans un secteur donné, la Compagnie pourra décider de remettre ce secteur selon ses heures normales de travail.

Concernant les situations particulières, comme par exemple, lorsque les employés de l'entretien auront à travailler avec les entrepreneurs sur les constructions ou réparations, ces employés seront exclus de cette entente et devront travailler de 8h00 du matin à midi et de 13h00 à 17h00 de l'après-midi si telles sont les heures de travail de l'entrepreneur.

Cette entente prendra effet le 1er lundi de juin et demeurera en vigueur jusqu'à la Fête du Travail.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

vant (avec entraînement si nécessaire): d'abord, par un employé de la section, ensuite par un employé de l'usine et finalement par un employé de la liste de rappel.

Note: Tout employé est considéré travaillant "régulièrement" sur une occupation lorsqu'il a complété la durée minimum de son stage sur cette même occupation (c'est-à-dire 6 mois pour les occupations du Grade I, 3 mois pour les occupations du Grade II et 1 mois pour les occupations du Grade III). C'est-à-dire que tout employé ayant complété son stage minimum a priorité sur celui qui ne l'a pas complété (à l'intérieur de chaque groupe).

b) Occupation du Grade III:

Ces occupations seront remplies selon l'ancienneté, (avec période de familiarisation maximum de 3 jours si nécessaire), d'abord par un employé de la section ensuite par un employé de l'autre section ou de la liste de rappel.

c) Ouverture dans un métier:

Un employé qui désire remplir une ouverture dans un métier dans la section de l'entretien doit être capable de remplir les exigences normales du métier.

II) Occupation unique:

Lorsqu'il y a ouverture sur une occupation unique, cette occupation sera remplie selon l'ancienneté et dans l'ordre suivant (avec entraînement si nécessaire) d'abord par un employé de l'usine, ensuite par un employé de la liste de rappel. Exemple: opérateur à la station de pompage, concierge.

e) Dans le cas de l'employé ayant droit à une ouverture permanente, l'entraînement si

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: LE CHANGEMENT DES HEURES DE TRAVAIL POUR LES ELECTRICIENS D'EQUIPE.

Les parties conviennent que la cédule de travail pour les électriciens d'équipe sera la suivante:

un électricien de 6h00 pm à 2h00 am, 7 jours par semaine.
un électricien de 8h00 am à 4h00 pm, les dimanche et samedi.

a) Les appels d'urgence durant la nuit seront exécutés par l'électricien travaillant de 6h00pm à 2h00 am et le jour, par l'électricien volontaire travaillant le dimanche et samedi de la même semaine.

b) Durant une tempête, après vérification auprès du coordonnateur, l'électricien devra demeurer à l'usine jusqu'à la fin de la tempête ou jusqu'à ce qu'il soit remplacé.

c) Lorsqu'un jour de fête tombe durant la semaine de travail, l'électricien volontaire cédulé le dimanche et le samedi de la même semaine sera assigné au travail.

d) Durant les absences pour cause de maladies, vacances ou autres, l'électricien ayant le moins d'ancienneté et considéré comme travailleur de jour, qualifié et apte à faire l'ouvrage, sera assigné au travail.

Cette entente se renouvellera automatiquement à la signature de la prochaine convention collective de travail à moins d'avis contraire de l'une ou l'autre des parties.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

809- Abrogé.

810- 1) Il y a ouverture chaque fois qu'une occupation est ou devient inoccupée, ou qu'une occupation est créée. Les ouvertures sont remplies selon les prescriptions du présent article (810). Il n'y a pas d'ouverture, au sens de cet article, à une occupation pour laquelle la Compagnie n'a pas de travail à faire exécuter, ou à une occupation qui peut être remplie selon (807-A).

2) a) Ouvertures
Dispositions générales
Affichage

La Compagnie affichera chacune des ouvertures permanentes et chacun des postes temporaires. (Un poste temporaire est un poste de remplaçant attitré pour remplir les ouvertures temporaires survenant sur une même occupation). L'avis doit mentionner le poste à remplir et le taux de salaire. Copie de cet avis doit être transmise au Syndicat dès l'affichage. L'avis sera affiché près de l'horloge de poinçon pour une période de sept (7) jours (de calendrier). Seuls auront droit à l'ouverture les employés ayant fait application au bureau du personnel avant la fin de la période d'affichage, exception faite des employés couverts par la clause 810-2-c) qui suit.

b) Ouvertures subséquentes:
Toute ouverture découlant de l'ouverture originale sera remplie de la même manière que dans (a) immédiatement ci-dessus.

c) Les employés qui travaillent régulièrement dans la ligne de progression où l'ouverture a lieu n'ont pas à appliquer pour avoir droit à une telle ouverture, exception faite de l'employé de la ligne de progression qui désire aller remplir une occupation inférieure dans sa ligne. De plus, les employés de la liste de rappel n'auront pas à faire application sur aucune ouverture.

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: LE TEMPS SUPPLEMENTAIRE
(remplace l'article 510)

Les employés travailleront en dehors de leurs heures régulières seulement en cas d'urgence. Tout employé peut se prévaloir de son ancienneté pour refuser de faire du temps supplémentaire, mais dans ce cas les employés qualifiés moins anciens peuvent être tenus de l'exécuter. Le présent article ne préjudicie en rien aux droits et devoirs de l'employé prévus à l'article 513.

Si la Compagnie ne peut éviter le temps supplémentaire, les occasions de temps supplémentaire seront réparties le plus équitablement possible pour chaque occupation aux employés en ayant fait la demande écrite et offerte en rotation selon l'ordre de priorité de groupe qui suit:

a) au premier groupe: les employés de la tâche concernée, sinon
b) au deuxième groupe: les employés qualifiés de la ligne de progression concernée ou du métier concerné, sinon
c) au troisième groupe: les autres employés qualifiés de la section concernée.

Une liste des employés par ordre d'ancienneté ayant fait une demande écrite de temps supplémentaire sera dressée pour chaque occupation en tenant compte de l'ordre de priorité des groupes énumérés ci-dessus. Tout employé pourra faire inscrire, réinscrire ou rayer son nom de la liste par avis écrit.

Il est entendu qu'un refus compte comme une occasion de temps supplémentaire et que trois (3) refus consécutifs lors de journées différentes entraîneront le rayage du nom de l'employé de la liste. L'employé sera avisé lorsqu'il s'agira de son troisième refus.

Note:
La présente lettre d'entente est à l'essai. L'une ou l'autre des parties peut cependant y mettre fin par un avis écrit de trente (30) jours.

Si dénoncée, le texte de l'article 510 actuel de la Convention 1977/80 s'appliquera.

En vigueur et signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

sé du travail ne pourra, durant cette semaine-là, invoquer son ancienneté si un employé plus jeune est effectivement au travail.

b) Sera aussi traité de la même façon un employé de la liste de rappel qu'on n'aura pas pu rejoindre au téléphone (pas chez-lui, ligne occupée, etc.) pourvu qu'on ait fait au moins trois (3) tentatives sur trois (3) équipes différentes dans une période de vingt-quatre (24) heures.

2) Rappel pour un travail d'une durée de plus de cinq (5) jours:

Dans les cas de rappel au travail (d'une durée de cinq (5) jours ou plus) d'un employé sur la liste de rappel, la Compagnie le rappelera par les moyens habituels. S'il refuse, ne se présente pas ou qu'on n'arrive pas à le rejoindre par téléphone, la Compagnie lui enverra une lettre recommandée à sa dernière adresse apparaissant dans les dossiers. Copie de cette lettre sera transmise au Syndicat. L'employé sera congédié si, sans raison valable, il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours de son rappel à l'ouvrage par la Compagnie. Le délai de dix (10) jours commence à compter de la date de la réception de la lettre par le Syndicat.

f) L'employé qui aura averti le bureau du personnel de sa non-disponibilité pour une période d'au plus quinze (15) jours ne recevra ni appel téléphonique, ni lettre recommandée durant cette période, sans pour cela perdre aucun de ses droits passé la période de non-disponibilité. La période de non-disponibilité pourra être renouvelée ou prolongée seulement par entente mutuelle entre l'employé et la Compagnie.

g) Tout employé peut perdre son droit au rappel ainsi que ses droits d'ancienneté s'il arrive trop fréquemment qu'il ne se rapporte pas au travail à la suite de rappels (que ce

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: SALAIRE DES AIDES-PERCEURS
FOURNAISE no 5

Faisant suite à une demande syndicale, la Compagnie accepte de rémunérer l'aide-perceur "B" (helper tapper "B") au taux du salaire d'aide-perceur "A" sur la fournaise no 5 en autant que:

L'employé concerné accepte l'entraînement nécessaire pour remplacer le perceur dans sa fonction de faire les coulées (taps) et accepte de le remplacer pour une coulée par équipe. Pour les besoins de la présente entente, une coulée consiste à forer (percer) la fournaise jusqu'à ce que le carbure s'écoule à flots (ce qui est le signe qu'on a percé jusqu'au bassin); cependant en cas de difficultés avec du forage de 50 minutes, l'employé sera considéré comme ayant rempli son devoir d'une coulée.

De plus un employé qui est appelé à faire une deuxième coulée (tel que défini plus haut) durant son quart de huit heures, il sera rémunéré au taux de perceur (tapper).

Cette présente lettre d'entente est à l'essai et l'une ou l'autre des parties peut y mettre fin par un avis de trente (30) jours.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES EXTERIEURES

Dans tous les cas de libérations syndicales, le Syndicat devra informer la Compagnie, par une demande officielle du président du Syndicat ou de son délégué, avec le pré-avis minimum mentionné dans la clause 816.

La Compagnie accepte de maintenir le salaire des employés libérés, le Syndicat de son côté s'engage à rembourser la Compagnie pour les montants ainsi payés plus un supplément de 5 pour-cent pour couvrir les frais d'administration, etc. Ce remboursement sera déduit du chèque des cotisations syndicales que la Compagnie remet chaque mois au Syndicat.

Cette entente se renouvellera automatiquement à la signature de la prochaine convention collective de travail à moins d'avis contraire de l'une ou l'autre des parties.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

l'entraînement, auquel cas son application pour une telle occupation sera cancellée, mais l'employé pourra appliquer de nouveau pour remplir cette même occupation lors d'une ouverture ultérieure.

Un employé jugé incapable de remplir les exigences normales de l'occupation, dans le sens de la présente convention, peut soumettre un grief pour contester la décision prise par la Compagnie à son sujet. A l'appui de son grief, l'employé pourra prétendre, entre autres, que l'opinion de la Compagnie en ce qui concerne l'accomplissement des exigences normales de l'occupation n'est pas fondée, ou qu'il n'a pas reçu l'entraînement stipulé, ou que la Compagnie ne lui a pas fourni un entraînement adéquat en relation avec l'occupation.

Lorsque la Compagnie refuse de poursuivre l'entraînement d'un employé pendant la période déterminée ou même de commencer l'entraînement d'un employé en alléguant qu'il est évident qu'il ne pourra pas remplir les exigences normales de l'occupation une fois la période d'entraînement terminée, l'employé peut soumettre un grief pour contester telle décision prise par la Compagnie à son sujet.

D– Dates limites:

Aucun employé moins ancien qu'un ou plusieurs employés de la liste de rappel ne restera à l'ouvrage. Tout employé dans ce cas sera mis en permis d'absence, et il sera remplacé selon les règles de l'article (810). Réserve est faite en ce qui concerne les exigences de la loi en matière de permis et licences et aussi dans le cas où l'ouverture ne pourrait être remplie selon l'article (810).

804- La Compagnie fournira au Syndicat un rapport quotidien indiquant les embauchages, les cessations d'emploi, les mises en permis d'absence, les employés placés sur la liste de rappel, les rappels au travail, les passages d'un département à l'autre.

LETTRE D'ENTENTE
entre

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

OBJET: REGLES SPECIALES POUR LES OUVERTURES DANS LE SECTEUR DES CHAUDIERES.

Lors d'ouvertures permanentes ou temporaires, le poste sera accordé par ancienneté à l'employé rencontrant les exigences minimales de la loi pour ce poste. L'employé concerné devra s'engager à obtenir son/ses certificat(s) jusqu'à et incluant la 3ème classe en dedans des temps minima requis par la loi plus trois (3) mois pour chaque classe (l'application de cette lettre commencera à la signature du contrat).

Si l'employé ne réussit pas son examen et sa reprise pour chaque classe, il sera considéré comme déplacé et le poste sera réouvert (sauf pour R. Désilets). Cette règle s'applique aussi aux employés déjà en poste.

Signée à Shawinigan le 30 octobre 1980.

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA GULF (C.S.D.)

ANNEXE 8 – EXEMPLE D'HORAIRE DE TRAVAIL ET PATRON DE TRAVAIL

	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 V S D
12 - 8	D D D D D C C	C C C C C B B	B B B B B A A	A A A A A D D
8 - 4	s A A A A A A	D s D D D D D	C C s C C C C	B B B s B B B
4 - 12	C C B B B B B	B B A A A A A	A A D D D D D	D D C C C C C

Les parties reconnaissent que normalement tout employé devrait bénéficier d'un minimum de six (6) jours de repos complet par mois de calendrier. Tout cas particulier d'abus apporté par l'une ou l'autre des parties pourra être discuté par celles-ci et elles s'efforceront d'y apporter d'un commun accord une solution équitable.

2. Si l'employé est sur une occupation non comprise dans les métiers (journaliers, chauffeurs de camion, opérateurs de grue mobile, préposé au convoyeur (fours à chaux).
   a) D'abord sur toute occupation non comprise dans les métiers ou dans les métiers à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation après une période de familiarisation.
   b) Ensuite dans la section de l'opération.

3. Cependant, s'il y avait un différentiel de salaire, un employé qualifié pour une fonction plus rémunératrice et qui a plus d'ancienneté que le plus jeune tenant du poste, pourra le déplacer de son occupation avec une période de familiarisation si nécessaire, et l'employé ainsi déplacé appliquera son ancienneté tel que prévu dans cet article (803).

III — Déplacement d'une section à l'autre

Tout employé qui, par l'effet d'un déplacement, passe d'une section à une autre, peut exercer ses droits d'ancienneté, à l'entrée du Grade III seulement et il ne peut déplacer que l'employé le moins ancien dans ce grade.

Ces limitations ne s'appliqueront pas dans les cas ou l'employé pourra, en vertu de son ancienneté, déplacer un autre employé sur une occupation pour laquelle il a reçu un entraînement complet selon les règles prévues à 803-A-I-e) et II-3.

B — Commis:

a) Un commis peut déplacer un autre commis selon l'ancienneté stricte. S'il déplace le moins ancien, il recevra l'entraînement nécessaire. S'il déplace un commis qui n'est pas le moins ancien, il devra, après dix (10) jours d'entraînement, pouvoir remplir les exigences normales de l'occupation d'une manière raisonnablement acceptable.

ANNEXE 7

REGLEMENTS CONCERNANT LE CALCUL DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

1. Le taux du temps et demi (1½) s'applique au temps supplémentaire à partir de la neuvième heure de travail jusqu'à la douzième (12) heure inclusivement dans une journée de travail.

2. Le taux du temps double (2) s'applique au temps supplémentaire à partir de la treizième (13) heure de travail jusqu'à la seizième (16) heure inclusivement, dans une journée de travail.

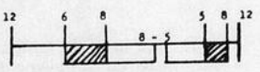
3. a) Les règlements ci-haut énoncés ne s'appliquent pas au temps supplémentaire pour lequel l'employé reçoit le montant égal à cinq (5) heures à temps simple selon les dispositions de l'article 511. Cependant ces heures travaillées et payées au taux de l'appel d'urgence s'ajoutent aux autres heures en temps supplémentaire que l'employé pourrait faire dans la même journée de travail, mais seulement pour déterminer, en tenant compte des règles qui précèdent, la rémunération de ces autres heures sans que les heures travaillées en appel d'urgence soient payées une deuxième fois.

   b) Si le taux au temps et demi s'applique au temps supplémentaire selon les dispositions de l'article 511, alors les règlements ci-haut énoncés s'appliquent.

EXEMPLES SE RAPPORTANT AUX PARAGRAPHES 1 ET 2

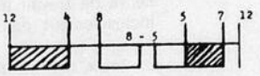
A.—Heures régulières (8-5) = 8 x 1 = 8 heures
Temps supplémentaire 5 hrs = 4 x 1½ = 6 "
1 hr. = 1 x 2 = 2 "
16 heures

(l'article 511 ne s'applique pas)



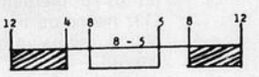
B.—Heures régulières (8-5) = 8 x 1 = 8 heures
Temps supplémentaire 6 hrs. = 4 x 1½ = 6 "
2 x 2 = 4 "
18 heures

(l'article 511 ne s'applique pas)



C.—Heures régulières (8-5) = 8 x 1 = 8 heures
Temps supplémentaire 8 hrs. = 4 x 1½ = 6 "
4 x 2 = 8 "
22 heures

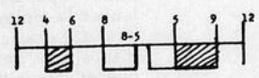
(l'article 511 ne s'applique pas)



EXEMPLES SE RAPPORTANT AU PARAGRAPHE 3 (A):

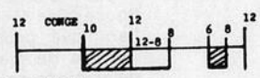
K.—Heures régulières (8-5) = 8 x 1 = 8 heures
Temps supplémentaire:
(2) + 4 = 6
2 = 5 "
2 x 1½ = 3 "
2 x 2 = 4 "
20 heures

(l'article 511 s'applique aux heures travaillées entre 4 a.m. et 6 a.m.)



L.—Heures régulières (12-8) = 8 x 1 = 8 heures
Temps supplémentaire:
(2) + 1 = 4
2 = 5 "
2 x 1½ = 3 "
16 heures

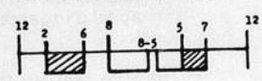
(l'article 511 s'applique aux heures travaillées entre 6 p.m. et 8 p.m.)



EXEMPLES SE RAPPORTANT AU PARAGRAPHE 3 (B):

M.—Heures régulières (8-5) = 8 x 1 = 8 heures
Appel d'urgence. temps
Temps supplémentaire 6 hrs. = 4 x 1½ = 6 "
2 x 2 = 4 "
10 heures

(l'article 511 s'applique aux heures travaillées entre 2 a.m. et 6 a.m.)



802- Réduction de main-d'oeuvre

A– Les mots "réduction de la main-d'oeuvre" signifient une réduction de toute partie de la main-d'oeuvre et, sans restreindre la portée de ce qui précède, ils signifient la diminution de la main d'oeuvre dans une ou plusieurs occupations, sections, départements, etc., l'élimination temporaire ou définitive de telles occupations, départements, etc. qu'il s'ensuive ou non, une réduction dans le nombre total des employés couverts par cette convention collective.

B– Lorsqu'une réduction de la main-d'oeuvre entraîne une diminution du nombre total des employés, ceux n'ayant pas de droits d'ancienneté seront mis-à-pied ou recevront un avis de séparation avant que tout employé ayant de l'ancienneté ne soit placé sur la liste de rappel.

C– Un employé déplacé est un employé qui subit une réduction de main-d'oeuvre ou qu'un autre déplace. Aucun employé ne peut être déplacé sauf par l'application du présent article VIII ou d'un autre article de cette convention. La Compagnie ne peut invoquer l'article (200) à cette fin. Cependant, un employé assigné temporairement n'est pas considéré comme un employé déplacé.

D– Il est convenu que tout employé déplacé ne peut déplacer que le moins ancien de n'importe laquelle occupation et selon l'ordre et les conditions établies dans la clause (803).

803-A En relation avec les autres dispositions de cet article (803), les déplacements se feront par ancienneté dans l'ordre et selon les conditions suivantes:

I– Déplacement à l'intérieur de la section de l'opération

Tout employé devra:

a) Soit déplacer le plus jeune employé dans -son occupation;

Programme d'Avancement des Hommes de Métier

1.0 Introduction

Le Programme d'Avancement des Hommes de Métier a été développé dans le but d'établir les règles d'avancement des hommes de métier à l'intérieur de leur métier de même que les conditions d'entrée des employés dans les occupations de métier. Le programme prévoit l'avancement des hommes de métier d'une classe à l'autre après avoir accompli la période de temps requise dans la classe inférieure et avoir obtenu le pourcentage nécessaire sur les examens pratiques du métier. Ce programme est en application à l'usine de Gulf Canada Limitée, Division des Produits Chimiques située à Shawinigan, Qué.

2.0 LES CLASSES D'HOMMES DE METIER

Le programme reconnait trois classes d'hommes de métier. Elles sont:
a. Pleinement qualifié.
b. Intermédiaire.
c. Apprenti.
Les exigences pour entrer dans chacune de ces classes sont déterminées ci-après:

2.1 Pleinement Qualifié — Ces hommes de métier doivent:
a. Avoir complété la période de qualification comme homme de métier "Intermédiaire".
b. Avoir obtenu le pourcentage nécessaire sur les examens pratiques de leur métier, et
c. Posséder les outils nécessaires à l'accomplissement du travail du métier suivant la liste minimum ci-attachée.
d. Ceux qui se qualifieront pour la classe "Pleinement Qualifié" selon le Programme d'Avancement devront posséder les outils énumérés à la liste des outils de leur métier dans les trente (30) jours de la date à laquelle ils se seront qualifiés.

2.2 **Intermédiaire** — Ces hommes de métier doivent:

a. Avoir complété la période de temps requise comme apprenti dans leur métier.
b. Avoir obtenu le pourcentage nécessaire sur les examens pratiques de leur métier.
c. Posséder les outils nécessaires à l'accomplissement du travail du métier suivant la liste minimum ci-attachée.
d. Ceux qui se qualifieront comme Intermédiaires selon le Programme d'Avancement, devront posséder les outils énumérés à la liste des outils de leur métier dans les trente (30) jours de la date à laquelle ils se seront qualifiés.

2.3 **Apprenti**

a. Cette catégorie régit les employés qui sont à l'entraînement dans les différents métiers. Chaque métier a son propre cours d'apprentissage. Cependant il n'y aura pas nécessairement des Apprentis dans chacun des métiers en tout temps.
Les conditions d'entrées sont déterminées au Para. 6.1.

b. Posséder les outils nécessaires à l'accomplissement du travail d'apprenti dans le métier suivant la liste minimum ci-attachée. L'apprenti devra se procurer les outils prévus pour cette catégorie dans le métier qu'il apprend dans les six (6) mois du début de son apprentissage si la période d'apprentissage du métier est de deux (2) ans, et dans l'année du début de son apprentissage si la période d'apprentissage du métier est de trois (3) ans.

3.0 LES METIERS RECONNUS ET LES PERIODES DE QUALIFICATION

Les métiers qui sont reconnus dans ce programme et les périodes de temps minimum qui doivent être passées dans chaque classe sont spécifiés dans le Tableau No 1.

710- En acceptant des vacances payées, chaque employé consent à ne se livrer à aucune occupation rémunératrice durant ses vacances.

711- Les vacances ne sont ni transférables ni cumulatives.

712- Le nombre de jours de vacances auxquels a droit l'employé est égal au nombre de semaines auxquelles il a droit multipliées par cinq. Ne seront pas comptés comme jours de vacances les jours non cédulés ou de repos, les jours de congés payés et les autres absences rémunérées au sens de cette convention. Cependant, les travailleurs d'équipe auront le choix de recevoir la rémunération du congé payé au lieu d'un jour additionnel de vacances lorsque tel congé payé tombe durant les vacances.

ARTICLE VIII – ANCIENNETE

800- A) Aux fins d'application du présent article VIII et de la convention, l'ancienneté, à moins de stipulations contraires, signifie la période reconnue de service d'un employé avec la compagnie dans n'importe quelle occupation régie par la présente convention. Cette période est déterminée par la date d'ancienneté de l'employé.

B) L'ancienneté d'un employé ne compte pas avant qu'il ait complété une période de soixante-cinq (65) jours travaillés au service de la Compagnie en dedans d'un (1) an de sa date d'embauchage.

C) Cette période de soixante-cinq (65 jours peut-être formée d'un ou plusieurs termes d'emploi durant la période de douze (12) mois commençant à la date de son premier jour de service à la Compagnie. Une fois cette période de soixante-cinq (65) jours complétée, la date d'ancienneté sera de quatre-vingt-dix (90) jours antérieure à la date à laquelle cette période a été complétée. L'employé sera avisé par la Compagnie lorsque sa période de soixante-cinq (65) jours travaillés sera complétée.

4.0 LES EXAMENS

Les examens qui sont donnés dans le but de permettre à un homme de métier d'avancer d'une classe à l'autre sont régis par les principes généraux suivants:

4.1 Types d'Examens

Il n'y aura que des examens pratiques. Ceux-ci seront oraux, écrits et pourront aussi consister dans l'exécution du travail du métier. Un examen peut être l'un ou l'autre ou les trois à la fois. A chaque date d'examen, un examen est préparé pour chacun des métiers pour lesquels une application est faite et permettra aux hommes de métier dans le métier de se qualifier pour la classe "Pleinement Qualifiée" ou "Intermédiaire" selon le pourcentage obtenu. Les examens seront préparés en français ou en anglais selon le choix de l'employé.

4.2 Le Contenu des Examens

Le contenu de l'examen d'un métier est limité aux connaissances et à l'habileté requise pour accomplir le travail de ce métier. Les hommes de métier qui prennent un examen sont tenus de prendre l'examen qui est relatif au travail de l'usine. Cependant les hommes de métier de la section de l'Entretien qui ne travaillent pas dans l'atelier de montage ou qui n'y ont pas travaillé pendant une période continue d'au moins trois (3) mois depuis le 1er avril 1959, seront aussi appelés à subir des examens oraux et-ou écrits sur les connaissances requises pour accomplir le travail du métier dans l'atelier de montage, mais ne seront pas requis de passer des examens qui pourraient consister dans l'exécution de travaux accomplis exclusivement dans l'atelier de montage. Une copie de chaque examen est envoyée au Syndicat après la date de l'examen.

4.3 Fréquence

Les examens sont tenus tous les douze (12) mois. Cependant, il y aura possibilité de reprise à tous

les six (6) mois, pour ceux qui auront failli à l'examen.

Tout homme de métier qui a complété les exigences de temps dans sa classe telles que déterminées au Tableau No.1 peut se présenter à l'examen. Cependant l'homme de métier qui aura déjà passé son examen avec le pourcentage exigé par la classe à laquelle il est prêt à accéder selon les exigences de temps n'aura pas à passer un nouvel examen.

Ceux qui ont failli à l'examen auparavant peuvent se présenter à l'examen à chaque occasion subséquente. Les hommes de métier qui désirent se présenter à l'examen devront indiquer leur intention de ce faire en apposant leur signature un (1) mois avant la date de l'examen sur l'avis qui sera affiché à cet effet dans chaque atelier de l'entretien.

Un homme de métier qui fait application pour passer un examen selon les exigences établies, alors qu'il est au travail dans le métier, ou qu'il se trouve sur la liste de rappel ou sur une autre occupation à la date de l'examen, pourra se présenter à l'examen pour lequel il a fait application.

4.4 Pointage

La compagnie corrigera les examens. Le pourcentage requis pour accéder à la classe "Pleinement Qualifié" est de quatre-vingt pour-cent (80 pour-cent) sur le total et de soixante pour-cent (60 pour-cent) dans chacune des matières. L'homme de métier qui a failli pour l'examen "Pleinement Qualifié" pourra lors de la reprise ne reprendre que les matières faillies. Le pourcentage requis pour accéder à la classe d'Intermédiaire" est de soixante pour-cent (60 pour-cent) sur le total et de cinquante pour-cent (50 pour-cent) sur chacune des matières. Le système de reprise sera le même que ci-dessus.

La partie de l'examen qui a trait à l'exécution du

une période continue de quatre (4) semaines à n'importe quel temps durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année courante, selon ce qui est le plus élevé.

Cependant, la paie des deux premières semaines de vacances annuelles sera basée soit sur 4% des revenus bruts de l'année précédente, soit sur la paie normale hebdomadaire pour deux semaines, en choisissant le plus élevé de ces montants. Les semaines additionnelles seront payées au taux régulier.

706- Une absence due à un accident pour lequel un employé a droit aux bénéfices de la Loi des accidents du travail sera considérée comme temps travaillé, aux fins d'accorder les vacances payées.

707- Si, pour n'importe quelle raison, à moins des stipulations contraires prévues au paragraphe (706) de cet article, un employé perd du temps à cause de mise à pied ou de maladie, il aura droit aux vacances payées prévues aux paragraphes (701), (702), (703), (704) et (705) de cet article, pourvu qu'il ait complété 1,500 heures de travail durant sa dernière année de service. Il en sera de même dans le cas d'un employé qui quitte l'emploi de la compagnie et qui a travaillé plus de 1,500 heures pendant sa dernière année de service.

708- Au cas ou l'employé n'a pas complete 1,500 heures de travail tel que prevu au paragraphe (707), il aura quand même droit aux vacances payees auxquelles il pourrait normalement pretendre selon sa longueur de service. Sa paie de vacances representera, pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, deux (2 pour cent) de ses revenus bruts pendant la periode de douze (12) mois precedant le 1er mai de l'annee courante.

Il en sera de meme dans le cas d'un employe qui quitte l'emploi de la compagnie et qui a travaille moins de 1,500 heures pendant sa derniere annee de service.

travail du métier est jugée sur la base du temps requis, la précision du travail et de l'efficacité générale de l'homme de métier.

Les examens seront établis par la compagnie conformément aux dispositions du Para. 4.2.

4.5 Participation du Syndicat

Le syndicat peut avoir un observateur présent à tous les examens. La fonction de cet observateur est d'être présent aux examens et d'apporter à l'attention de l'examinateur les irrégularités qu'il pourrait remarquer. Il ne communiquera pas directement avec les hommes de métier qui sont à passer un examen.

4.6 Contestation d'un Examen

Le Syndicat a le droit de porter un grief au Troisième Stage de la Procédure de Grief en alléguant que la matière de l'examen n'est pas requise pour l'exécution du travail dans le métier. Tel grief devra être soumis dans les dix (10) jours du résultat de l'examen. Cependant, un grief qui n'est pas soumis dans les dix (10) jours (exclusion faite des dimanches et jours de congé) du résultat de l'examen ne comportera pas de rétroactivité au-delà de la date de soumission de tel grief.
Un employé qui aura failli son examen pourra, s'il le désire, revoir l'examen corrigé, accompagné de son représentant syndical.
Dans le cas d'un grief résultant d'un examen, la Compagnie fournira au Syndicat, sur demande, une copie corrigée de l'examen écrit de l'employé. Si la Compagnie concède le grief, un nouvel examen sera préparé et soumis à l'employé qui a failli dans les trente (30) jours de la concession du grief par la Compagnie. S'il n'y a pas entente et que le cas se rend à l'Arbitrage, l'arbitre peut décider que l'examen était juste ou il peut ordonner un nouvel examen. Si un nouvel examen est ordonné en faveur de l'homme de métier qui a failli et que celui ci le réussit, la Compagnie le fera avancer à la classe pour laquelle il s'est qualifié.

4.7 Communication des Résultats

Aussitôt que possible après la date de l'examen final, chaque homme de métier qui a pris l'examen est informé de ses résultats par son supérieur. Le syndicat est aussi informé par écrit du pourcentage obtenu par chacun des hommes de métier.

4.8 L'avancement d'une classe à l'autre prend effet à la date à laquelle toutes les conditions d'examens et de temps sont rencontrés.

4.9 Les examens seront tenus dans un endroit approprié. Les employés qui subissent un examen ne souffriront pas de la perte de leur salaire régulier pendant le temps où ils sont soumis à un examen.

Dans le cas des employés qui doivent se présenter à un examen et qui travaillent sur l'équipe de minuit à 8.00 a.m. le jour prévu pour l'examen, les parties s'efforceront de leur faciliter le changement d'équipe avec d'autres employés.

Si un examen doit se passer sur une machine et qu'il y a plus d'une de ces machines en opération, l'employé pourra passer son examen sur la machine de son choix.

5.0 ENTRAINEMENT

La Compagnie distribuera le travail des hommes de métier qui auront indiqué, sur des formules préparées à cet effet, leur intention de se présenter aux examens de telle manière qu'ils puissent se familiariser avec le travail de leur métier et les opérations ou l'entretien de l'équipement ou de la machinerie qui sera utilisée lors des examens pratiques de leur métier.

6.0 PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

Un programme d'apprentissage sera établi dans chacun des métiers reconnus lorsque la Compagnie considèrera qu'il est nécessaire d'entraîner des hommes de métier.

ARTICLE VI
CONGES STATUTAIRES PAYES

600- Aux fins de cette convention, les jours de fêtes signifieront et incluront les suivants:
1)
1) Le Jour de l'An
2) Le lendemain du Jour de l'An
3) Le lundi de Pâques
4) Le 1er Mai
5) Fête de Dollard
6) La Fête Nationale
7) La Confédération
8) La Fête du Travail
9) Jour de l'Action de Grâces
10) Le Jour de Noël
11) Le lendemain de Noël

601- Le congé payé sera défini comme huit (8) heures à temps simple, au taux courant de l'employé.

602- Dans le cas où une des fêtes énumérées dans cet article, est par proclamation ou par statut des autorités Provinciales ou Fédérales, reportée à un autre jour, l'expression "congé payé" s'appliquera à la journée indiquée dans ladite proclamation, ou dans le statut.

603- Pour avoir droit au congé payé, tout employé devra être présent au travail le jour ouvrable et cédulé précédant et celui suivant immédiatement ce congé, ainsi que le jour même du congé si cédulé pour travailler, à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
1 — La maladie
2 — Un accident
3 — Un décès
4 — Le service de juré
5 — Un permis d'absence pour activité syndicale
6 — Dans les cas d'application de l'article 512
7 — Une mise-à-pied le dernier jour ou le premier jour suivant ou précédant ce congé, durant lequel l'employé aurait travaillé selon sa cédule s'il n'était pas mis-à-pied.

Les règles régissant l'administration du plan d'apprentissage sont les suivantes:

6.1 Conditions d'Entrée

Pour entrer dans le grade d'apprenti, les employés de la Compagnie à la date de la signature de la Convention Collective 1963-1966 doivent, pour se qualifier, faire la preuve, soit d'une instruction équivalente à une 9ème année, soit d'une instruction scolaire minimum de 7ème année ou de son équivalent obtenu en passant un examen de 7ème année avec une expérience d'au moins deux (2) ans comme apprenti ou homme de métier dans le métier concerné, ou avec un certificat de trois (3) ans de cours du soir de l'Institut de Technologie. De plus, pour entrer dans la classification d'apprenti du métier de machiniste, les employés devront avoir un diplôme d'un Institut de Technologie reconnu ou avoir acquis une expérience leur permettant de remplir les exigences normales de l'occupation (sans entraînement). Cependant les électriciens suivront la même règle que dans le paragraphe suivant, i.e. avoir un diplôme d'un Institut de Technologie reconnu en électricité.

Les employés embauchés après la date de signature de la Convention Collective 1963-1966 devront, pour se qualifier, avoir une instruction déterminée par le diplôme d'un Institut de Technologie reconnu avec spécialisation technique dans le métier concerné, selon le tableau suivant:

Métier	**Cours Technique**
Machiniste	Mécanique d'ajustage
Mécanicien d'entretien	Mécanique d'entretien
Menuisier	Menuiserie
Electricien	Electricité
Technicien en Instrumentation	Instrumentation Industrielle (incluant pneumatique).

Mécanicien en Tuyauterie	Mécanique de Tuyauterie
Soudeur	Soudure
Inspecteur d'Equipement contre le feu	Mécanique de Tuyauterie
Mécanicien automobile	Mécanique d'automobile
Forgeron	Forge
Peintre	Tout métier

6.2 Technicien en Instrumentation

a) Les qualifications de base requises pour entrer dans la classification d'apprenti du métier de Technicien en Instrumentation seront celles d'une instruction déterminée par le diplôme en Instrumentation Industrielle (incluant pneumatique) décerné par un Institut de Technologie reconnu, ou une équivalence à ce diplôme déterminé par des examens.

b) Les employés qui sont dans le métier de Technicien en Instrumentation à la date de la mise en application du Progamme d'Avancement des Hommes de Métier pourront se qualifier en instrumentation électronique en suivant un cours approprié dans cette matière ou un cours déterminé par la Compagnie. Dans le cas où l'homme de métier suivra le cours déterminé par la Compagnie, les frais de ce cours lui seront remboursés dans une proportion de quatre-vingt pour-cent (80%) après avoir complété le cours avec succès.

6.3 Réduction

Au cas de réduction du nombre des hommes de métier dans un métier, tous les apprentis de ce métier sortiront du métier par ordre d'ancienneté avant qu'aucun homme de métier "Intermé-

de repas. Cette période, en aucun cas, n'excédera quarante (40) minutes et sera considérée comme temps travaillé et payé.

d) Quand on demande à un employé de faire du temps supplémentaire pendant les périodes habituelles de repas, il recevra un repas et bénéficiera d'une période payée de quarante (40) minutes comme période de repas.

Le droit au repas et à la période mentionnée au présent paragraphe "D" existe après la deuxième heure de temps supplémentaire, si l'employé a à continuer à travailler passé cette heure.

e) Pour tous les travailleurs de jour ou de relève, deux périodes de repos de dix (10) minutes seront accordées.

508- Tout travail exécuté le dimanche ou un jour de repos ou un jour de fête est du temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi pour les douze premières heures, après quoi les sous-paragraphes "A" et "B" du paragraphe (501) s'appliquent: toutefois, les conditions du présent paragraphe (508) ne s'appliquent pas aux travailleurs régis par le paragraphe suivant (509).

509- Les travailleurs de relève de l'opération et de l'entretien qui sont normalement cédulés pour travailler le dimanche recevront une prime de un dollar et vingt-cinq cents ($1.25) l'heure pour tout travail fait le dimanche et les jours de fête cédulées dans cette convention. Cette prime ne s'applique pas à tout employé qui recevrait normalement temps-et-demi durant ces jours.

Article (510) ne s'applique pas, voir lettre d'entente.

510- Les employés travailleront en dehors de leurs heures régulières seulement en cas d'urgence. La période des vacances ne sera pas considérée comme cas d'urgence.

Tout employé peut se prévaloir de son ancienneté pour refuser de faire du travail supplémentaire,

diaire" ou "Pleinement Qualifié" du même métier ne sorte du métier. Ils pourront alors appliquer leurs droits d'ancienneté selon l'article VIII de la Convention Collective.

6.4 Déplacement des Apprentis

Pendant leur période d'apprentissage les employés peuvent être déplacés par des employés ayant plus d'ancienneté seulement si ces employés ayant plus d'ancienneté ont complété une période de temps au moins égale dans le métier comme apprenti dans ce même métier selon le plan d'apprentissage. Il est entendu que pour entrer dans le grade d'apprenti, un employé doit rencontrer les conditions établies au Para. 6.1 ou 6.2a selon le cas.

6.5 Avancement des Apprentis

Pour avancer, les apprentis doivent passer l'examen après avoir complété la période de temps minimum dans le grade d'apprenti. Cependant, un apprenti peut passer l'examen un (1) an avant la fin de sa période contractuelle d'apprentissage et s'il réussit l'examen, il commencera immédiatement son stage d'intermédiaire. Les apprentis qui ne se qualifient pas pour avancer lors de leur première tentative doivent prendre les examens aux occasions d'examens subséquents.

Un apprenti qui ne peut se qualifier pour avancer après trois (3) tentatives est enlevé des occupations de métiers et peut appliquer son droit d'ancienneté comme prévu dans la Convention Collective.

7.0 OUVERTURES

7.1 Il y a des ouvertures de caractère temporaire et des ouvertures de caractère permanent.

Les ouvertures de caractère temporaire sont toute ouverture d'une durée de trente (30)

jours de calendrier ou moins. Celles-ci ne seront pas affichées, et seront remplies suivant l'ancienneté par les employés qui rencontrent les exigences normales de l'occupation, selon les dispositions relatives au Programme d'Avancement des Hommes de Métier.

Pour être éligible à une ouverture temporaire, l'employé devra posséder au moins les outils qui apparaissent sur la liste d'outils comme nécessaires au travail temporaire.

Une fois l'ouverture temporaire terminée, l'employé retournera à son occupation régulière de même que celui qui l'aura remplacé, et ainsi de suite, sauf si, durant leur absence, un employé plus ancien remplit l'occupation par voie de déplacement. L'employé qui ne peut, pour cette cause, retourner à son ancienne occupation exercera ses droits d'ancienneté selon 803 de la Convention Collective.

7.2 Les ouvertures de caractère permanent sont toute ouverture d'une durée de plus de trente (30) jours de calendrier.

Les ouvertures permanentes seront affichées dans l'usine. Celles-ci seront remplies suivant l'ancienneté par les employés qui ont fait application et qui rencontrent les exigences normales, de l'occupation, selon les dispositions relatives au Progamme d'Avancement des Hommes de Métier.

Cependant, les employés qui ont moins d'ancienneté que certains employés en permis d'absence n'ont pas préséance sur ces derniers.

Pour être éligible à une ouverture permanente, un employé devra posséder les outils qui apparaissent à la liste d'outils du métier concerné.

S'il y a urgence, l'ouverture permanente sera remplie temporairement par l'homme de métier ayant le plus d'ancienneté qui consent à remplir l'ouverture, sans préjudice aux droits de ceux qui feront application.

d) Aucun employé ne peut être déplacé d'une cédule à l'autre que par l'effet de l'application des règles de l'ancienneté contenues dans l'article VIII à moins du consentement des employés concernés et du Syndicat. Cette disposition ne doit toutefois pas être interprétée comme limitant les droits d'un employé à une ouverture selon l'article 810.

Concernant les occupations des bouilloires, la Compagnie pourra, dans les cas d'ouvertures permanentes ou temporaires, en attendant que l'ouverture soit remplie de la façon prévue par la convention, assigner l'employé le moins ancien qualifié, moyennant une prime de $0.25 l'heure ajoutée au salaire de l'occupation la mieux rémunérée (c'est-à-dire soit l'occupation qu'il détient ou celle à laquelle il est assigné) pour toutes les heures travaillées durant le transfert.

Les parties reconnaissent cependant qu'elles co-opèreront en vue de régler les difficultés qui pourront surgir du fait de l'application du présent article. Lorsque de telles difficultés se présenteront, la compagnie et le syndicat discuteront le cas et s'efforceront d'y apporter d'un commun accord une solution équitable. La difficulté sera réglée selon cet accord.

Le mot cédule signifie le calendrier individuel de travail et non pas un ensemble de calendriers de travail. Cet ensemble de calendriers de travail est appelé patron de travail.

Exemple: Le tableau montre les différentes cédules A, B, C, D, disposées à l'intérieur d'un patron de travail. (Voir Annexe 8).

Le mot cédule signifie le calendrier individuel de travail dans le cas des cédules barrées, dans le cas des cédules de jour, et dans le cas des patrons de travail de deux cédules ou plus.

e) Un employé qui passe une ou plusieurs fois

7.3 Les cas de remplacements pour vacances, maladie, activités syndicales ou absences autorisées, seront régis par l'article 810-4 de la Convention Collective.

8.0 DISPOSITIONS GENERALES

8.1 Embauchage de Nouveaux Employés dans les Métiers.

La Compagnie peut embaucher un nouvel employé et le classer comme homme de métier "Intermédiaire" ou "Pleinement Qualifié", en autant qu'il a complété en travaillant à l'extérieur les périodes de temps nécessaires pour se qualifier et qu'il réussit l'examen approprié.

Les nouveaux employés devront posséder les outils suivant la liste appropriée à leur métier.

8.2 Retour au Métier

Si, à cause du manque de travail dans son métier, un homme de métier est capable d'exercer ses droits d'ancienneté pour retourner dans un métier où il s'est qualifié antérieurement, sa classification à son retour sera la même qu'il avait antérieurement dans ce métier.

8.3a Conditions d'entrée dans un Métier Reconnu sur la base d'une expérience extérieure à l'usine

Un employé déplacé peut déplacer, suivant la Convention Collective un homme de métier ayant moins d'ancienneté dans un métier déterminé, s'il peut démontrer, de façon satisfaisante, qu'il a complété dans un emploi extérieur, soit comme apprenti, soit comme homme de métier, la période d'apprentissage minimum correspondant au métier suivant le Programme d'Avancement des Hommes de Métier, et qu'il réussit l'examen. Concernant l'occupation de Mécanicien d'entretien et d'automobile, en plus des conditions mentionnées ci-haut, l'employé devra être qualifié mécanicien d'entretien, il sera rémunére au taux le plus élevé de sa qualifi-

cation de mécanicien d'automobile ou de sa qualification de mécanicien d'entretien.

Ces conditions s'appliquent aussi dans les cas d'ouvertures.

. **b** Un machiniste, qui doit sortir du métier de machiniste parce qu'il en est déplacé, peut faire application pour passer un examen approprié du métier de mécanicien d'entretien, s'il a été au moins trois (3) ans dans le métier de machiniste, y inclus la période d'apprentissage et s'il y a l'ancienneté suffisante pour déplacer dans le métier de mécanicien d'entretien.

Le machiniste qui réussit l'examen dans les conditions ci-haut mentionnées, lors de son déplacement hors du métier de machiniste, peut appliquer son ancienneté pour déplacer dans le métier de mécanicien d'entretien et sa classification sera régie par les articles 2.1 et 2.2 du Programme d'Avancement des Hommes de Métier.

Tableau no 1
Liste des Métiers Reconnus et des Périodes de Temps Requises pour la Classification

Métiers Reconnus	Période d'Apprentissage Minimum	Période Intermédiaire Minimum
Machiniste	3	6
Mécanicien d'entretien	3	6
Tuyauteur	3	6
Soudeur	3	6
Menuisier	2	5
Electricien	3	6
Technicien en Instrumentation	3	6
Mécanicien d'automobile	2	5
Peintre	2	5

plus élevé que le taux horaire maximum de la convention collective (excluant les taux de contremaître ou sous-contremaître payés à l'heure) payé pour les métiers ou pour les occupations sous sa juridiction, en autant que chaque métier ou chaque occupation existe encore et est régulièrement sous la juridiction concernée.

ARTICLE V
HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

500- La semaine de travail sera une moyenne de quarante (40) heures.

501- Sous réserve des dispositions du paragraphe (512), la réglementation suivante s'applique au temps supplémentaire:

A – Les heures travaillées en plus de huit (8) heures dans une période de 24 heures sont considérées comme temps supplémentaire et de telles heures seront rémunérées au taux de temps et demi jusqu'à la 12e heure inclusivement, après quoi l'employé est rémunéré à temps double.

B – Après la seizième heure de travail consécutif, (ces heures comprenant les périodes de repas), tout employé doit prendre huit (8) heures de repos.

502- A moins de stipulations contraires dans tous les cas, les heures régulières pour le début et la fin du travail pour les travailleurs de jour seront:
Du lundi au vendredi inclusivement:
De 8 heures du matin à midi;
de 1 heure à 5 heures de l'après-midi.

503- A moins de stipulations contraires dans cet article, les heures régulières pour le début et la fin du travail pour les travailleurs de relève seront:
De minuit à 8 heures du matin;
de 8 heures du matin à 4 heures de l'après-midi;
de 4 heures de l'après-midi à minuit.

Tout employé travaillant sur les quarts pourra quitter l'usine dès qu'il est prêt à le faire, c'est-

Forgeron	2	5
Inspecteur d'équipement contre le feu	3	6

N.B. Les périodes de temps minimum qui apparaissent à ce tableau ne s'appliquent que pour les employés embauchés après le 18 février 1963. Toutes les périodes de temps "intermédiaires" seront réduites de deux (2) ans pour les employés embauchés avant cette date.

Cependant la Compagnie accepte de mettre deux (2) ans comme période d'apprentissage minimum. De plus, la Compagnie accepte de réduire à trois (3) ans la période intermédiaire minimum de tout employé qui repasse à ce moment un nouvel examen avec le pourcentage exigé.

LISTE D'OUTILS
TOOL LIST

Machinistes **Machinists**	**apprenti** **apprentice**	**inter-médiaire** **inter-mediate**	**pleinement qualifié** **fully qualified**
Marteau à panne ronde (machinist hammer)	X	X	X
Scie à métaux (hacksaw)	X	X	X
Tournevis 6"	X	X	X
(screw drivers) 10"	X	X	X
Pinces (pliers) – coupantes de côté 8" (side cutting)	X	X	X
– étaux (vise grip) 8"		X	X
Mesure à ruban 10" (measuring tape)	X	X	X
Règle (measuring rule) 6"	X	X	X
12"		X	X
Jauge (gauge)			
– d'épaisseur "à lames" (feeler)	X	X	X
– de filetage (thread)	X	X	X
– à centrer (centre)	X	X	X
– de surface (surface)			X
– à angle (angle)	X	X	X
– à rayon (radius)		X	X
Compas (calipers)			
– d'intérieur 0"- 6" (inside)	X	X	X
– d'extérieur 0"- 6" (outside)	X	X	X
Niveau (level)		X	X
Equerre à combinaisons multiples (combination square)		X	X
Clé (wrench)			
Clé angulaire à molette 8" (Wescott)	X	X	X
" " 10"		X	X
" " 12"			X
Clés hexagonales coudées Allen "dimensions normales" (Allen keys) (common sizes)		X	X
Pointe à tracer (scriber)		X	X
Pointeau de mécanicien (centre punch)	X		

4) Montant brut de la paie;
5) Détails des déductions;
6) Montant net de la paie;
7) Taux de l'employé.

La paie continuera d'être hebdomadaire. La période de paie sera du dimanche 00:00 heure au samedi 23:59 heure. Le jour de la paie ne changera pas.

405- Tout changement au taux horaire dû à un changement dans le contenu de travail d'une occupation ou l'établissement de taux pour une nouvelle occupation sera déterminé par la Compagnie. En établissant des taux nouveaux ou révisés, la Compagnie prendra en considération les taux d'autres occupations existantes de nature similaire. Les taux nouveaux ou révisés établis par la Compagnie pendant la durée de cette convention seront sujets à la procédure des griefs, incluant l'arbitrage tel qu'indiqué à l'article IX.

406- Lorsqu'un employé obtient une occupation permanente à la suite d'un affichage mais est empêché d'aller sur sa nouvelle occupation pendant plus de deux (2) semaines, il sera considéré après cette période comme ayant droit au taux de sa nouvelle occupation.

Lorsqu'un employé est assigné temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, il sera rémunéré de la façon suivante:

a) S'il s'agit d'une occupation mieux rémunérée, il sera payée le taux de l'occupation sur laquelle il a été assigné.

b) S'il s'agit d'une occupation moins rémunérée, il sera payé le taux de son occupation régulière.

c) S'il s'agit d'une occupation dont le taux n'a pas été établi, il sera payé le taux de son occupation régulière.

d) POSTES ADDITIONNELS DE RELEVE.

1) Les employés dont les occupations sont semblables à celles des employés men-

	apprenti apprentice	inter-médiaire inter-mediate	pleinement qualifié fully qualified
Compas droit (divider)		X	X
Ciseaux à froid (cold chisels)		X	X
Pince à démolir (wrecking bar)		X	X
Canif (pocket knife)	X	X	X
Chasse-goupille 1/16" – 3/8" (pin punch)		X	X

Mécaniciens d'entretien
Millwrights

Marteau à panne ronde (Machinist hammer)	X	X	X
Scie à métaux (hacksaw)	X	X	X
Tournevis 6"	X	X	X
(screw drivers) 10"	X	X	X
Pinces (pliers)			
– coupantes de côté (side cutting)	X	X	X
– étaux (vise grip)		X	X
Mesure à ruban 50'		X	X
(measuring tape 6' ou 10'	X	X	X
Règle (measuring rule) 12"		X	X
Jauge (gauge)			
– d'épaisseur (feeler)		X	X
Compas (calipers)			
– d'intérieur 0"- 3"		X	X
(inside) 3"- 12"			X
– d'extérieur 0"- 3"		X	X
(outside) 3"- 12"			X
Niveau (level)		X	X
Equerre de menuisier (carpenter's square)	X	X	X
Equerre à combinaisons multiples (combination square)		X	X
Clé (wrench)			
Clé angulaire à molette 8"	X	X	X
(Wescott) 10"		X	X
12"		X	X
Clé à tuyau (pipe) 18"		X	X
Clé combinée 3/8" - 1 1/4" (combination box & open end)		X	X
Clés hexagonales coudées Allen dimensions normales (Allen keys) (common sizes)		X	X
Pointeau (centre punch)	X	X	X
Compas droit (divider)		X	X
Plomb (plumb bob)		X	X

	apprenti apprentice	inter-médiaire inter-mediate	pleinement qualifié fully qualified
Cisailles de ferblantier (snips) "tinners"		X	X
Mandrin (drift pins)		X	X
Pince à démollir (wrecking bar)		X	X
Canif (pocket knife)	X	X	X
Ciseaux à froid (cold chisels)	X	X	X
Chasse-goupille 1/16" - 3/8" (pin punch)		X	X

Tuyauteurs
Pipefitters

Marteau à panne ronde (machinist hammer)	X	X	X
Scie à métaux (hacksaw)	X	X	X
Tournevis 6"	X	X	X
(screw drivers) 10"	X	X	X
Pinces (pliers)			
– coupantes de côté 8" (side cutting)	X	X	X
– étaux (vise grip) 8"		X	X
Mesure à ruban 6' ou 10'	X	X	X
(measuring tape) 50'		X	X
Niveau à angle ajustable (angular level)		X	X
Equerre de menuisier (carpenter's square)	X	X	X
Clé à tuyau (pipe wrench) 8"	X	X	X
10"		X	X
12"			X
12" ou 14"	X	X	X
18"		X	X
Clé combinée 3/8" - 1 1/4" (combination box and open end)		X	X
Pointeau (centre punch)		X	X
Plomb (plumb bob)		X	X
Cisailles de ferblantier (snips) "tinners"		X	X
Mandrin (drift pins)		X	X
Ciseaux à froid (cold chisels)		X	X
Pince à démolir (wrecking bar)		X	X
Canif (pocket knife)	X	X	X

307- Les aviseurs extérieurs du Syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

308- Le Syndicat fournira à la Compagnie et la Compagnie au Syndicat, une liste des personnes autorisées à accomplir toutes fonctions relatives à la présente convention.

309- Il est convenu que la Compagnie déduira chaque mois de la paie de chaque employé régi par cette convention, une somme équivalente à la cotisation syndicale et remettra le total de ces déductions par chèque chaque mois à la personne désignée à cette fin par le Syndicat. Les nouveaux employés seront régis par ce paragraphe à partir de leur embauchage.

Le Syndicat indemnisera et protègera la Compagnie de toute réclamation, poursuite, jugement, saisie-arrêt et toute autre forme de responsablité en résultat des déductions faites par la Compagnie en vertu de ce qui précède.

310- Le Syndicat ne percevra aucune cotisation syndicale sur la propriété de la Compagnie.

ARTICLE IV – SALAIRES

400- Les taux de salaire, tels que prévus au tableau "A" de la présente convention, demeureront en vigueur pour la durée de cette convention en ce qui concerne les occupations de la production et de l'entretien, à l'exception des changements prévus aux clauses 405 et 406.

401- a) En plus des réajustements individuels, les taux horaires de salaire pour chacune des occupations mentionnées au tableau "A" de la convention collective seront augmentés de dix et demi pour-cent (10.5%) du taux horaire moyen à partir de la date de signature du présent mémoire d'entente pour l'année 1980 et de dix pour-cent (10%) du taux horaire moyen à partir du 15 février 1981 pour la deuxième

	apprenti apprentice	inter-médiaire inter-mediate	pleinement qualifié fully qualified
Soudeurs Welders			
Marteau à panne ronde (Machinist hammer)	X	X	X
Tournevis (screw drivers) 10"	X	X	X
Pinces (pliers)			
– coupantes de côté 8" (side cutting)	X	X	X
– étaux (vise grip) 8"		X	X
Mesure à ruban 6' ou 10' (measuring tape)	X	X	X
Niveau à angle ajustable (angular level or 9" level with 45°)		X	X
Equerre de menuisier (carpenter's square)	X	X	X
Clé (wrench)			
Clé angulaire à molette (Wescott) 10"	X	X	X
Compas droit 10" ou 12" (divider)		X	X
Ciseaux à froid (cold chisels)		X	X
Pince à démolir (wrecking bar)		X	X
Canif (pocket knife)	X	X	X
Menuisiers Carpenters			
Marteau de menuisier (carpenter's hammer)	X	X	X
Scie (handsaw)			
– égoïne (cross-cut)	X	X	X
– à refendre (rip)	X	X	X
Scie d'entrée (key hole)	X	X	X
Tournevis (screw drivers) 6"	X	X	X
10"	X	X	X
Pinces (pliers)			
– coupantes de côté 8" (side cutting)	X	X	X
Mesure à ruban 6' ou 10'	X	X	X
(measuring tape) 50'		X	X
Niveau (level)		X	X
Equerre de menuisier (carpenter's square)	X	X	X
Equerre angulaire (angular square)		X	X
Clé (wrench)			
Clé angulaire à molette 10" (Wescott)		X	X

	apprenti apprentice	inter-médiaire inter-mediate	pleinement qualifié fully qualified
Compas droit (divider)		X	X
Plomb (plumb bob)		X	X
Vilebrequin et mèche de menuisier 1/4"x1" (carpenter's brace and bits)		X	X
Rabot (wood plane)		X	X
Ciseaux à bois (wood chisels) 1/4"x1"		X	X
Hachette (hatchet)		X	X
Ciseaux à froid (cold chisels)		X	X
Pince à démolir (wrecking bar)		X	X
Tourne-à-gauche (saw set)		X	X
Canif (pocket knife)	X	X	X
Electriciens Electricians			
Tournevis (screw drivers) 1/8"x4"		X	X
1/8"x8"	X	X	X
3/16"x6"			X
3/16"x10"	X	X	X
1/4"x4"		X	X
1/4"x8"	X	X	X
1/4"x12"			X
Pinces (pliers)			
– multiprises ajustables longueur 10", s'ouvrant à 2" (adjustable 10"x2" max. opening)			X
– coupantes de côté 8" (side cutting)	X	X	X
– à coupe diagonale 5" (diagonal cutting)		X	X
– coupe-fil à bec allongé 6" (long nose side cutting)	X	X	X
– combinée à articulation coulante 6" (slip joint combination)		X	X
Canif (pocket knife)	X	X	X
Règle en bois (wood rule) 6'	X	X	X
Clés à molette (adjustable wrenches) 4"			X
8"	X	X	X
12"		X	X
Clés à tuyaux (pipe wrenches) 10"	X	X	X
14"		X	X
18"			X
Marteau à panne ronde (Machinist hammer)		X	X
Plomb (plumb bob)		X	X
Scie à métaux ajustable		X	

encore si la chose devenait nécessaire à cause de conditions d'urgence ou de danger, mais l'exercice de ce droit ne devra pas entraîner de réduction ou de déplacement au sens de l'article VIII.

ARTICLE II
FONCTIONS DE LA DIRECTION

200- Le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la Direction qui ne sont pas expressément modifiées par les dispositions de la convention ne sont pas régies par la procédure de règlement des griefs ni par la procédure d'arbitrage.

ARTICLE III
ACTIVITES SYNDICALES

300- Il n'y aura aucune discrimination ou intimidation contre un ou des employés à cause du fait qu'ils sont membres du syndicat ou à cause de leurs activités comme délégués ou officiers du syndicat ou membres des différents comités fonctionnant en vertu de cette convention, ou à cause d'activités découlant des affiliations syndicales du Syndicat.

301- On permettra au syndicat de se servir des tableaux d'affichage spéciaux, tels que fournis par la compagnie, pour l'affichage des avis concernant les réunions du syndicat et autres avis, pourvu que tous ces avis aient été approuvés par le gérant de l'usine ou son remplaçant.

302- Aux fins de cette convention, le syndicat aura le droit de nommer des délégués tel que prévu à la tableau "B" ci-attaché, pour agir comme représentants syndicaux dans les zones pour lesquelles ils sont nommés.

Le mot "Zone", dans la présente convention, est un terme qui doit servir exclusivement à désigner la juridiction du délégué.

	apprenti apprentice	inter-médiaire inter-mediate	pleinement qualifié fully qualified
— monture extensible de 8" à 12" (adjustable hacksaw frame for 8" to 12")			
Equerre ajustable à onglet de précision 12" (adjustable try and mitre square)			X
Niveau 9" (plumb and level)		X	X
Calibre à fils de 0 à 36 (Wire gauge from size 0 to 36)		X	X
Ciseaux à froid (cold chisels) 1/4"x5"			X
3/8"x5"		X	X
1/2"x8"			X
3/4"x10"		X	X
Burin à pointe demi-ronde (half-round chisel) 1/4"x6 1/2"			X
1/2"x8"		X	X
Gouge à bois "ciseau à bois" 1/2"x9" (bevel edge socket chisel)		X	X
Pointeau (centre punch) 1/4"			X
1/2"		X	X
Barre-levier (un bout recourbé et évasé — autre bout en forme de pointeau (connection bar pointed one end, chisel other end)		X	X
Mandrin (drift pins) 9/16"		X	X
Compas d'intérieur et d'épaisseur 3" (calipers inside and outside)		X	X
Cisailles du type "universel" (combination pattern snip)			X
Tournevis à pointe carrée - les 3 formats courants (the 3 common size square screw drivers)			X
1 jeu de clés hexagonales coudées Allen de 1/16" à 7/16", gradation par 1/16 (one set of hex. head wrench (Allen key) from 1/16" to 7/16" by 16ths)			X

	apprenti apprentice	inter-médiaire inter-mediate	pleinement qualifié fully qualified
Techniciens en instrumentation **Instrument Technicians**			
Tournevis jeux de 6 lames format: 1/8" – 3/8" longueur: 2" – 12" (screw drivers) set of 6 blades / size 1/8" - 3/8" length 2" – 12")	X	X	X
Pinces (pliers)			
– coupantes de côté (side cutting)	X	X	X
– à long bec (long nose)		X	X
– multiprise (pump)		X	X
– à coupe diagonale (diagonal cutting)		X	X
– étaux (vise grip)		X	X
Marteau à panne ronde (machinist hammer)			
1 1/2 livres (1 1/2 lb.)		X	X
3/4"	X	X	X
Scie à métaux (hacksaw)		X	X
Clés hexagonales coudées Allen Jeu de 9 clefs comprenant les numéros 4, 6, 8, 10 et 1/4", 5/16", 3/8", 7/16", 1/2"		X	X
(Allen keys) Set of 9 to include nos. 4, 6, 8, 10 and 1/4", 5/16", 3/8", 7/16", 1/2"			
Pointe à tracer (scriber)		X	X
Equerre (square)		X	X
Règle (measuring rule) 12"		X	X
Mesure à ruban 12' (measuring tape)	X	X	X
Niveau (level) 8"		X	X
Canif (pocket knife)	X	X	X
Clés à molette (adjustable wrenches)			
4"		X	X
6"		X	X
8"	X	X	X
12"	X	X	X
Clés à tuyaux (pipe wrenches)			
6"		X	X
8"	X	X	X
14"		X	X
Clés à douille			
– manche à prise carrée 1/4 "		X	X
– jeu de douilles (gradation: 1/32") de 1/4" à 1/2"			

Poste de préposé en chef à l'expédition du noir d'acétylène. 65
Remplacements temporaires des mécaniciens de machines fixes 67
Les équipes barrées 68
Le chef-mécanicien de machines fixes 69
Les heures de travail pour la période de l'été 70
Le changement des heures de travail pour les électriciens d'équipe 71
Le temps supplémentaire (remplace l'article 510). 73
Salaire des aide-perceurs – Fournaise no 5. 75
Permis d'absence pour activités syndicales extérieures. 76
Règles spéciales pour les ouvertures dans le secteur des bouilloires. 77

Annexe 8 Exemples d'horaires de travail. 78
Annexe 7 Calcul du temps supplémentaire. 79
Programme d'avancement des hommes de métiers 81
Annexe 1-B Avantages particuliers 104
Echelle de promotion. 105

	apprenti apprentice	inter-médiaire inter-mediate	pleinement qualifié fully qualified
(Socket wrenches) 1 set with 1/4"drive to include sizes 1/32" from 1/4" to 1/2" sockets			
Clés ouvertes		X	X
– gradation: 1/32" de 1/8" à 3/4"			
– gradation: 1/16" de 3/4" à 1 1/4"			
(open-end wrenches) to include every 1/32" from 1/8" to 3/4"; and every 1/16" from 3/4" to 1 1/4"			
Clés fermées		X	X
gradation: 1/32" de 1/4" à 3/4"			
gradation: 1/16" de 3/4" à 1 1/4"			
(Closed-end wrenches) to include every 1/32" from 1/4" to 3/4"; and every 1/16" from 3/4" to 1 1/4"			
Ciseaux à froid		X	X
1/2" ou 3/4" et 1" ou 1 1/4"			
(cold chisels): 1" or 3/4" and 1" or 1 1/4"			
Burins à pointe ronde "grain d'orge" (round-nosed cold chisels) 1/2", 1"		X	X
Ciseaux de maçon ou "forêt en étoile"		X	X
(star drills) 1/2", 5/8", 3/4"			
Pointeaux – 1 petit et 1 grand	X	X	X
(centre punches) 1 small and 1 large			
Chasse-goupille 1/16" et 1/8"		X	X
(drift punches) 1/16" and 1/8"			
Serre-joints en "C" d'outilleur		X	X
2 serre-joints de 2 "			
(Toolmakers C-clamps) 2 – 2" clamps			
Coupe-tuyau	X	X	X
(tube cutter)			
Cintreuses à tube 1/4" et 3/8"		X	X
(tube benders – 1/4" and 3/8")			
*Trousse d'outils Foxboro (Foxboro Instrument Tool set)			
Cisailles de modelage (pattern snip)		X	X
Plomb (plumb bob)		X	X

*La trousse d'outils Foxboro est fournie au départ par la Compagnie. Cependant, il incombe personnellement à l'employé de remplacer ou faire réparer les outils défectueux.

*(The Foxboro instrument tool kit is supplied once by the Company. The replacement of missing or defective tools will be done by the employee.)

	apprenti apprentice	inter-médiaire inter-mediate	pleinement qualifié fully qualified
Mécanicien **Motor Mechanic**			
Marteau à panne ronde (machinist hammer)	X	X	X
Scie à métaux (hacksaw)	X	X	X
Tournevis (screw drivers) 6"	X	X	X
10"	X	X	X
Pinces (pliers)			
– coupantes de côté 8" (side cutting)	X	X	X
– étaux (vise grip) 8"		X	X
Jauge d'épaisseur (gauge feeler)		X	X
Clés angulaires à molette 8"	X	X	X
(Wescott wrenches) 10"		X	X
12"		X	X
Clés à douille manche à prise carrée 1/2" douilles de 7/16" à 1 1/8" (Socket 1/2" drive / 7/16" – 1 1/8")		X	X
Clés combinées 3/8" – 1 1/4" (combination box and open end 3/8" – 1 1/4")		X	X
Chasse-goupille (drift pins)		X	X
Ciseaux à froid (cold chisels)		X	X
Pince à démolir (wrecking bar)		X	X
Canif (pocket knife)	X	X	X
Accessoires de réglage du système d'allumage (Ignition adjusting set)		X	X
Peintre **Painter**			
Marteau de menuisier (carpenter's hammer)	X	X	X
Tournevis (screw drivers) 6"	X	X	X
Pinces (pliers) coupantes de côté 8" (side cutting)	X	X	X
Mesure à ruban 10" (measuring tape)	X	X	X
Clé angulaire à molette 8" ou 10" (Wescott wrench 10" or 8")		X	X
Couteaux à mastiquer 1"	X	X	X
(mastic knife) 2"	X	X	X

1) Rappel pour un travail d'une durée de moins de cinq (5) jours 25
2) Rappel pour un travail d'une durée de plus de cinq (5) jours 26

807- Assignation à une autre occupation. 27
808- Changement d'occupation entre les employés. 27
809- Abrogé
810- 1) Définition d'une ouverture. 28
2) a) Période d'affichage 28
b) Ouvertures subséquentes. 28
c) Employés de la ligne de progression 28
d) I) Occupation dans une ligne de progression . . 29
II) Occupation unique 30
e) Période de l'entrainement 30
f) Acceptation de l'employé par la Compagnie. . . 31
g) Nouvel affichage 31
3) Arrêt d'un procédé 31
a) Arrêt pour moins de 60 jours 31
b) Déplacement lors d'un arrêt 32
c) Arrêt pour plus de 60 jours 32
4) a) Ouverture à un poste temporaire 32
b) Remplacement pour vacances, maladie, absences autorisées 33
811- Promotions 34
812- Refus d'accepter une promotion ou une ouverture . . . 34
813- Exigences normales d'une occupation 34
814- Avis de 6 jours. 34
815- Manque de travail sans avis. 36
816- Permis d'absence 36
817- Ancienneté durant le permis d'absence. 39
818- Prolongation des droits de rappel de l'employé plus ancien. 39
819- Abrogé
820- Abrogé
821- Modification dans une occupation - entrainement ou déplacement 39
822- L'employé handicapé. 39
823- Perte de l'ancienneté 39

ARTICLE IX Procédure de griefs et d'arbitrage 40

900- Griefs soumis en dedans de 10 jours 40
901- Erreur technique - rédaction - amendement 40
902- Procédure de grief. 41

Forgeron Blacksmith	apprenti apprentice	intermédiaire intermediate	pleinement qualifié fully qualified
Marteau de forgeron (Blacksmith hammer)		X	X
Marteau à panne ronde (machinist hammer)	X	X	X
Pinces (pliers)			
– coupantes de côté 8" (side cutting)	X	X	X
– étaux (vise grip) 8"		X	X
Mesure à ruban 10' (measuring tape)	X	X	X
Equerre de menuisier (carpenter's square)	X	X	X
Clé angulaire à molette 10" (Wescott wrench)	X	X	X
Pointeau (centre punch)		X	X
Inspecteur d'équipement contre le feu			
Marteau à panne ronde (machinist hammer)	X	X	X
Scie à métaux (hacksaw)	X	X	X
Tournevis (screw drivers) 10"	X	X	X
Pinces (pliers)			
– coupantes de côté 8" (side cutting)	X	X	X
– étaux (vise grip)		X	X
Mesure à ruban 6' ou 10' (measuring tape) 6' or 10'	X	X	X
Niveau (level)		X	X
Clés angulaires à molette (Wescott wrenches) 8"	X	X	X
10"		X	X
12"		X	X
Clé à tuyaux 12" ou 14" (pipe wrench) 12" or 14"	X	X	X
18"		X	X
Clés hexagonales coudées Allen dimensions normales (Allen keys – common sizes)		X	X
Plomb (plumb bob)		X	X
Appareil à collets (flaring tool)		X	X
Mandrin (drift pins)		X	X
Ciseaux à froid (cold chisels)		X	X
Canif (pocket knife)	X	X	X

ANNEXE 1-B
AVANTAGES PARTICULIERS

PAUSE-REPAS	Travail de jour	Travail par équipe	Travail de jour	Travail par équipe
Travail de jour Travail par équipe	Néant	jusqu'à 40 min.		40 min.

PERIODE DE TOILETTE	Avant le repas	A la fin de la journée de travail	Douche		
Travail de jour	10 min.	5 min.	5 min.	20 min.	10 min.
Travail par équipe	Néant	5 min.	5 min.		20 min.
Usine de noir d'acétylène	Néant	5 min.	15 min.		

PAUSE-REPOS	Première demie	Seconde demie		
Tout travail	10 min.	10 min.	20 min.	20 min.

PAUSE PERSONNELLE	par jour		
Tout travail	5 min.	5 min.	5 min.

ARTICLE V Heures de travail et temps supplémentaire . . . 8

500- Semaine de travail 8
501- Heures supplémentaires 8
a) Temps supplémentaire – taux de temps et demi et temps double 8
b) Repos, après 16 heures de travail 8
502- Heures de travail – employés de jour 8
503- Heures de travail – employés d'équipe 8
504- a) Cédules de travail 9
b) Changement des heures de travail 9
c) Heures de travail, cas d'urgence et de danger 9
d) Employé attaché à la cédule 10
e) Compensation pour perte d'heures de travail due au changement de cédule 10
f) Employé rappelé au travail passé l'heure du début des heures régulières 11
505- Jour de repos 11
506- Travail du dimanche 11
507- a) Période de repas – employé de jour 11
b) Période de repas – employé de jour 11
c) Période de repas – employé d'équipe 11
d) Période de repas – pendant temps supplémentaire . 12
e) Période de repos 12
508- Taux pour le travail, le dimanche et jour de fête . . . 12
509- Prime pour le dimanche 12
510- Travail supplémentaire à faire 12
511- Paie pour appel d'urgence 13
512- Changement d'équipe à la demande de l'employé . . . 13
513- Relève sur le travail d'équipe 13

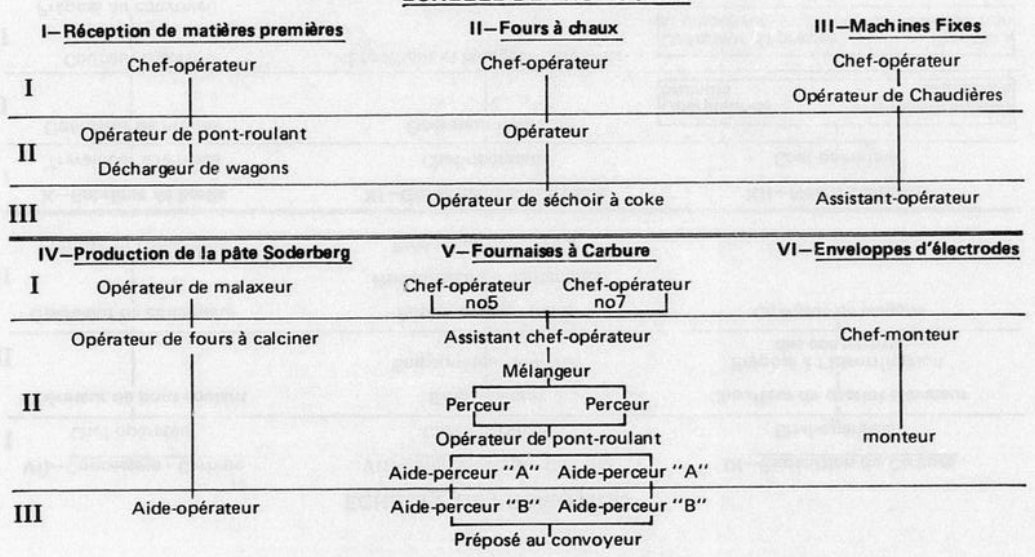
ARTICLE VI Congés statutaires payés 14

600- Jours de fête (énumération) 14
601- Paie pour jours de fête 14
602- Proclamation jours de fête 14
603- Droit à la fête payée 14

ARTICLE VII Vacances payées 15

700- Vacances - pour moins d'un an de service 15
701- Vacances - après un an de service 15
702- Vacances - après 3 ans de service 15
703- Vacances - après 10 ans de service 15

ECHELLE DE PROMOTION



ECHELLE DE PROMOTION

	VII—Concassage - Carbure	VIII—Empaquetage - Carbure	IX—Expédition du Carbure
I	Chef-opérateur	Chef-opérateur	Chef-opérateur
II	Opérateur de pont-roulant	Empaqueteur	Chauffeur de chariot élévateur
	Opérateur de concasseur	Empaqueteur (14 ND)	Préposé à l'identification des contenants
III	Préposé au convoyeur	Poseur de couvercles Remplisseur de contenants Préposé au convoyeur	Chargeur de wagons

	X—Fabrique de barils	XI—Générateurs d'acétylène	XII—Noir d'acétylène
I	Travailleur à la pièce	Chef-opérateur	Chef-opérateur
II	Opérateur de presses	Opérateur hydrate	Opérateur de brûleurs / Préposé en chef expédition
III	Coupeur d'acier Préposé au convoyeur	Ensacheur et chargeur d'hydrate	Opérateur de presses et ensacheur / Préposé à l'expédition

ECHELLE DE PROMOTION

	Station de pompage	Sécurité	Magasin	Générale
I	Opérateur			Opérateur de grue mobile
II		Gardien	Préposé au guichet et chauffeur de camionette	Chauffeur de camion (10 roues) et chargeuse Chauffeur de camion et de tracteur
III				Concierge