

No.

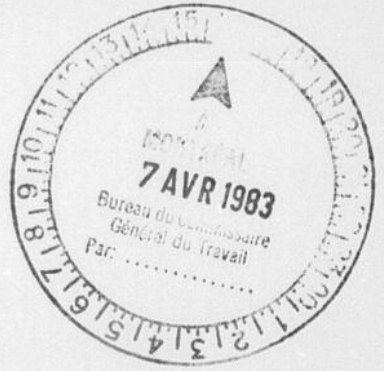
4713-04

NOM

Gulf Canada Ltd

12-074

4713-04



TITRE DES MATIÈRES

OBJET

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Préambule - Objet de la convention

Représentativité du Syndicat

Principes de la négociation

Définitions

Champ de l'application

Parties

ENTRE

GULF CANADA LIMITÉE

DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

USINE PÉTROCHIMIQUE

VARENNES, QUÉBEC



ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE GULF CANADA LIMITÉE (VARENNES)

VARENNES, QUEBEC

1983 - 1985

Texte n° 390

ARXXX2

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>DÉTAILS</u>	<u>PAGES</u>
-	Préambule - But de la convention	4
1	Reconnaissance du Syndicat	4
2	Droits de la direction	5
3	Définitions	5
4	Durée de la convention	9
5	Salaires	10
6	Heures de travail	11
7	Temps supplémentaire	14
8	Congés observés	18
9	Vacances payées	19
10	Grèves et lock-out	24
11	Changements - représentants du Syndicat	24
12	Cotisations pour le Syndicat	25
13	Suppléments d'équipes et autres	25
14	Absences autorisées	26
15	Assemblées	27
16	Sécurité et santé	28
17	Règlements de disputes et griefs	30
18	Promotions, rétrogradations et permutations	34
19	Brochure	38
20	Divers	38
21	Salaires horaires	39-40
22	Clause de renégociations	41
23	Sécurité d'emploi	41
24	Documents officiels	42
	Annexe "A" - Répertoire des Lettres d'Entente	43
	Signatures	44

CONVENTION ENTRE

Cette convention a pour but de maintenir les relations satisfaisantes entre la Compagnie, le Syndicat et les employés de la Compagnie.

Gulf Canada Limitée, Division des produits Chimiques, Usine Pétrochimique, Varennes, Québec, corps politique dûment constitué, ayant son siège d'affaires dans la Ville de Varennes, Québec, lequel corps politique ci-après appelé "la Compagnie" d'une part

ET

Le Syndicat des Employés de Gulf Canada Limitée (Varennes), une association légalement constituée et reconnue comme telle par la Commission des Relations Ouvrières de la Province de Québec le 25 août 1964 - avec siège d'affaires dans la Ville de Varennes, Québec, laquelle association appelée ci-après "le Syndicat" d'autre part.

BUT DE LA CONVENTION

Cette convention a pour but de maintenir des relations satisfaisantes entre la Compagnie, le Syndicat et les employés, de pourvoir au bon fonctionnement et à l'efficacité de l'entreprise, et d'établir des conditions de travail et de salaire équitables pour tous les employés régis par cette convention.

ARTICLE I

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 1.1 La Compagnie reconnaît le Syndicat des Employés de Gulf Canada Limitée (Varenes) qui a été accrédité par la Commission des Relations Ouvrières du Québec, depuis le 25 août 1964, comme le seul agent négociateur pour tous les employés de la Compagnie payés à l'heure situés à l'usine Pétrochimique Gulf (Varenes) à l'exception des employés exclus par la loi.
- 1.2 La Compagnie reconnaît comme représentant des employés sus-mentionnés à son service, les représentants du Syndicat mandatés pour agir au moyen d'un comité de négociation, de délégués de secteur et d'un comité de griefs formé de trois membres. Le Syndicat peut être assisté d'un conseiller pour négocier la convention et pour l'arbitrage des griefs.
- 1.3 Le Syndicat pourra utiliser les tableaux d'affichage placés aux endroits propices de l'usine pour publier les avis concernant le Syndicat après approbation de la Compagnie. Cette autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.

ARTICLE II

DROITS DE LA DIRECTION

Les dispositions de cette convention ne restreindront pas la Compagnie dans l'exercice des droits de la gérance, à savoir, entre autres, celui d'embaucher, de diriger les équipes de travailleurs, de permuter à un poste supérieur ou inférieur, de faire respecter l'ordre et la discipline, de suspendre, de congédier pour cause juste et suffisante, de changer de service, de mettre à pied et de faire observer aux employés les règlements et statuts de la Compagnie, pourvu que ceux-ci ne soient pas incompatibles avec les dispositions de cette convention, le droit de décider du nombre et de l'emplacement de ses usines, des produits à fabriquer, des méthodes et horaires de production, incluant les moyens et procédés de fabrication.

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

DÉFINITIONS

3.1 Le mot "employé" tel qu'utilisé dans cette convention, signifie d'une façon générale, les "saliariés" au sens de la loi et inclut spécifiquement tous les employés permanents (rémunérés à un taux horaire) classifiés dans les emplois énumérés à l'article XXI, incluant l'équipe volante, au service de la Compagnie, à l'usine pétrochimique de Varennes, Québec, exception faite des nouveaux employés et des employés temporaires, tel que défini aux paragraphes (3.2) et (3.3)

ci-après.

- 3.2 L'expression "nouveaux employés" signifie les employés qui n'ont pas encore complété cent quatre-vingts jours de service actif à l'usine pétrochimique.
- 3.3 L'expression "employés temporaires" indique les deux catégories suivantes:
- a) Les étudiants ayant pris du service pendant les vacances scolaires ou pendant un stage de formation relié à leurs études.
 - b) Les employés substitués prenant du service pour besoins occasionnels durant la période normale de vacances et durant la période des Fêtes.
- 3.4 L'expression "employés de jour" se rapporte aux employés dont les fonctions les assignent à des tâches pendant le jour, à des heures mentionnées aux articles 6.2, 6.5, 6.6 et 6.7.
- 3.5 L'expression "employés d'équipes" s'applique aux employés préposés à des opérations continues et suivant un horaire rotatif, tel que mentionné aux articles 6.3 et 6.4.
- 3.6 Le mot "Conseil" tel qu'employé aux présentes, indique le groupe dirigeant élu par le Syndicat, lequel est dûment autorisé à négocier, à signer et administrer des conventions collectives au nom du Syndicat.

3.7 L'indicatif "secteur" aura pour objet de désigner les subdivisions suivantes: Les laboratoires; les Oléfines n° 1 exploitation, chargement et expédition; les services auxiliaires, les Oléfines n° 2, ~~les mécaniciens d'entretien~~ et la sécurité.

QUB. [Signature]

3.8 Tout employé dont le taux régulier de son poste est supérieur à celui de ses compagnons dans le même secteur (exception faite des suppléments) sera considéré comme possédant le plus "d'ancienneté de poste". Si les taux sont égaux, l'employé ayant été assigné en permanence à un taux égal ou plus élevé pendant la plus longue durée, sera considéré comme prépondérant en ancienneté.

3.9 L'expression "ancienneté de secteur" signifie la durée de temps qu'un employé accumule dans un secteur, à compter de la date et pendant la période où celui-ci est assigné en permanence à un poste dans ce secteur.

3.10 a) L'expression "ancienneté d'usine" signifie la durée de temps qu'un employé accumule à compter de la date et pendant la période de son séjour comme employé à l'usine pétrochimique.

b) Les employés engagés le même jour, exception faite des employés non couverts par le P.F.O. et qui n'ont accumulé qu'une ancienneté d'usine, seront, pour fins de promotion, considérés comme ayant la même ancienneté et l'article 18.5 s'appliquera. La priorité de considération pour promotion sera alors établie d'après les résultats obtenus aux

examens du P.F.O., en se basant sur le dernier niveau qui aurait dû être atteint en raison de l'ancienneté des individus.

Le résultat de l'examen de probation sera toujours reconnu pour établir l'ordre de priorité en regard à certains bénéfiques soumis à l'ordre de l'ancienneté.

3.11 L'expression "ancienneté avec la Compagnie" signifie la période de service équivalente à l'ancienneté d'usine, plus la durée de service reconnue par la Compagnie lorsque à l'emploi de Gulf Canada ou d'autres entreprises en propriété exclusive ou associées, lors de la prise de service d'un employé à l'usine pétrochimique.

3.12 L'expression "délégué de secteur" telle qu'employée dans cette convention désigne le ou les délégué(s) élu(s) ou désigné(s) d'un secteur, tel que rapporté par le Conseil, dans chaque secteur reconnu, et il est autorisé à représenter le Conseil au sein de ce secteur.

3.13 Les expressions "contremaître" ou "surveillant" telles que mentionnées dans cette convention, se rapportent à celui ou ceux qui occupent un poste au niveau de surveillance et à qui les employés rémunérés à un taux horaire font directement rapport.

Dans les secteurs de l'entretien et des laboratoires, dans la plupart des cas, la désignation de "contremaître" s'applique. Dans le secteur des opérations, de façon générale, c'est le terme "surveillant" de secteur des procédés, qui prévaut.

3.14 Le terme "chef de service" indique ceux à qui incombe la responsabilité de diriger toutes les opérations à l'intérieur de leur secteur et à qui le contremaître ou surveillant font rapport de leurs activités.

3.15 L'expression "chef d'équipe" s'applique à ceux qui, étant sur des équipes rotatives, représentent la direction de l'usine en toute matière touchant la bonne marche de l'usine, sur une base continue de 24 heures.

3.16 Le terme "Maître Opérateur" s'applique à l'opérateur qui, soit sur son équipe, soit sur assignation spéciale, utilise son habileté, ses connaissances et son expérience pour diriger les activités des autres employés qui sont membres de son équipe et qui, comme lui, oeuvrent pour opérer leur secteur avec efficacité selon les règles les plus strictes de sécurité.

3.17 Le mot "Compagnie" tel qu'utilisé dans cette convention désigne "l'employeur" au sens de la loi.

ARTICLE IV

DURÉE DE LA CONVENTION

4.1 La présente convention prend effet à compter du 1^{er} février 1983 et demeure en vigueur jusqu'au 31 janvier 1985. Cependant il n'y aura aucun effet rétroactif à la date de signature sauf pour les salaires et les suppléments d'équipe.

4.2 Une demande de renouvellement et amendements par l'une des parties sera faite au moyen d'un avis écrit à l'autre partie dans les 90 jours précédant l'expiration de la convention.

4.3 A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties, à moins que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis avant son renouvellement. La présente clause n'empêche pas une partie de demander que la nouvelle convention soit rétroactive à la date d'expiration de la présente convention.

4.4 Lorsqu'un avis aura été donné conformément aux dispositions du paragraphe 4.2 ci-dessus, les parties devront se rencontrer dans les trente jours suivant la réception de cet avis, afin de commencer les négociations.

ARTICLE V

SALAIRES

5.1 La Compagnie, d'un commun accord avec le Syndicat, s'engage à payer et accepte les taux de salaires indiqués aux articles XXI et XIII de cet accord.

5.2 Il est établi que les taux horaires énoncés dans cette convention s'appliquent aux différents postes ou tâches et non aux individus préposés à ces tâches. Le taux du poste rempli sera payé aux employés occupant ces différents postes, exception faite des primes spécialement octroyées et aussi lors de l'utilisation d'employés temporaires.

5.3 Lorsqu'un employé est assigné provisoirement par son surveillant à un poste qui commande un taux supérieur à son salaire régulier, il touchera le taux payable pour ce poste, pourvu que cette situation persiste au moins une heure.

Lorsqu'un employé est assigné provisoirement par la Compagnie à un poste qui commande un taux inférieur à son taux normal, il touchera le taux applicable à son poste régulier.

- 5.4 Tous les employés seront rémunérés hebdomadairement par chèque.

ARTICLE VI

HEURES DE TRAVAIL

6.1 Les heures de travail pour tous les employés rémunérés à un taux horaire, exception faite pour ceux du service de l'entretien, sont déterminées par la semaine régulière de travail avec moyenne de 42 heures. Cependant, en raison de la méthode rotative de l'horaire, il peut se produire que les employés travaillent plus ou moins que 42 heures, dans une période de sept (7) jours.

6.2 Les employés du service d'entretien travailleront 40 heures par semaine divisée en 5 jours de 8 heures suivis de 2 jours consécutifs de congé, et les heures normales de travail seront du lundi au vendredi de 8 h à 12 h et 12 h 30 à 16 h 30.

6.3 Les employés d'équipes affectés à la production travailleront normalement les horaires suivants:

- 1) de 20 h à 8 h et
- 2) de 8 h à 20 h

Les employés dans cette catégorie travailleront d'un horaire à l'autre. Un employé d'équipe ne pourra quitter son poste jusqu'à ce qu'il soit relevé adéquatement.

6.4 L'horaire normal des employés d'équipe sera constitué de la façon suivante:

Trois jours de 8 h à 20 h, suivis d'une période de congé de 96 heures, puis de trois jours de 20 h à 8 h suivis d'une période de congé de 72 heures.

- 6.5 a) Les chargeurs du secteur des Oléfines n° 1 expédition, travailleront selon un horaire rotatif pour une moyenne hebdomadaire de 42 heures, dans une période de 6 semaines. Ils assumeront dans un horaire de 12 heures une converture 7 jours par semaine, comportant 3 jours de travail de 8 h à 20 h, suivis de quatre-vingt-quatre (84) heures de congé.
- b) Le préposé à l'expédition ainsi que les employés d'équipe temporairement assignés à du travail de jour soit pour tâche de supervision ou spéciale, travailleront normalement du lundi au jeudi de 8 h à 16 h 30 et le vendredi de 8 h à 16 h.
- c) L'échantillonneur travaillera de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h, du lundi au jeudi, et de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 15 h 30 le vendredi.

Les travailleurs d'équipe peuvent cependant être appelés à travailler un horaire différent lorsque les problèmes d'opération ou l'arrêt de l'usine le demandent.

6.6 Pour les employés des laboratoires, certains horaires particuliers mentionnés dans des lettres d'entente s'appliqueront.

6.7 Quant à tous les autres employés de jour, les heures de travail du lundi au jeudi seront de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 17 h. Le vendredi, l'horaire suivant s'appliquera: de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30.

6.8 Il peut être nécessaire à cause de changements dans les charges de travail ou dû à des conditions spéciales, de réviser l'horaire déjà établi. Dans de tels cas, le nouvel horaire sera discuté au préalable entre la Compagnie et le Syndicat et sera mis en vigueur après un commun accord. Tout travail exécuté en temps supplémentaire d'après le nouvel horaire, sera sujet à la rémunération aux taux énoncés à l'article VII.

6.9 a) Les employés auront le loisir de changer d'équipe occasionnellement pour une période complète ou partielle de travail à condition de le faire avec la permission écrite du surveillant immédiat et de suivre les règles régissant les changements mutuels d'équipes.

Ce changement ne devra susciter aucune rémunération de temps supplémentaire ni d'autres coûts résultant des taux de salaires différents et l'employé sera rémunéré à un taux équivalant au taux de celui qu'il remplace, indépendamment de son taux permanent.

b) En raison des exigences de l'horaire rotatif de 12 heures, l'administration verra à modifier l'horaire prévu pour les jours de Noël et du jour de l'An dans le but d'assurer que chacun pourra être en congé lors de l'une des deux journées ainsi que l'alternance entre le travail de nuit et de jour d'une année à l'autre. Ceci ne devra pas entraîner de pénalité pour l'employeur.

- 6.10 a) Lorsque par la suite d'un changement d'équipe il en résulte qu'un employé travaille moins que les heures normales au cours d'une période de paie, il aura alors le loisir de rattraper le temps perdu au taux normal après entente avec son surveillant.
- b) Le rattrapage du temps perdu devra s'effectuer dans les trente (30) jours suivant le changement d'horaire.

Un délai pourra être accordé après entente mutuelle.

- 6.11 Toute affectation permanente d'un travail d'équipe à un travail de jour ou vice versa à l'intérieur des postes énumérés à l'article 21 est soumise à l'article 18 de cette convention.

ARTICLE VII

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 7.1 Tout travail exécuté en dehors des heures prévues telles que définies à l'article VI et aux congés observés tels que définis à l'article VIII, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré à salaire normal, majoré de soixante-quinze pour cent (75%).
- 7.2 a) Affectation à une nouvelle équipe - l'obligation de travailler à des heures anormales, conduira inévitablement à des heures supplémentaires. Mais, attendu que la prime versée pour des heures supplémentaires durant une période de temps prolongée serait trop onéreuse, la Compagnie peut affecter des

employés à de nouvelles équipes ou horaires de travail. Lorsqu'un employé est affecté à une nouvelle équipe ou horaire de travail, son taux normal sera majoré de cent pour cent (100%) pour la première période travaillée au sein de cette nouvelle équipe sauf dans les cas définis à l'article VII (7.5). Si un employé est appelé à travailler moins de la moitié des heures normales d'une même journée civile de son horaire antérieurement défini, il en sera conclu qu'il y a eu changement d'horaire.

- b) Un employé d'équipe assigné temporairement à du travail de jour soit comme superviseur, soit sur une tâche spéciale, entraînement ou autre but, pourra être utilisé pour remplir une vacance temporaire dans son unité ou comme superviseur si qualifié. Il sera payé au taux de temps supplémentaire applicable pour toutes heures travaillées en excès de son horaire normal de travail. (Réf. Article 6.5 b).

7.3 L'affectation à une nouvelle équipe ou à un nouvel horaire ne débutera pas un jour de congé observé ou au début de la période de congé d'un employé et on ne pourra, non plus, affecter un employé à une nouvelle équipe dès la fin d'une période régulière de l'horaire courant.

7.4 Si, à la suite de changements successifs d'équipes ou d'horaires, un employé doit travailler plus de deux fois le nombre maximum de périodes que demande la structure normale de ses heures de travail, sans être rémunéré en temps supplémentaire

pour du travail exécuté les jours où, normalement, il aurait été en congé, ces périodes additionnelles seront payées au tarif du temps supplémentaire.

7.5 Il n'y aura aucune rémunération de temps supplémentaire pour un changement d'équipe ou d'horaire lorsque:

- a) Un employé convient de changer d'équipe avec un autre employé selon les modalités de l'article VI (6.9).
- b) Un employé travaille pour rattraper le temps perdu à la suite de changements d'équipes.
- c) Un employé demande et obtient un changement d'équipe.
- d) Un employé passe au travail de jour ou dans une structure où les périodes qui se succèdent ne demandent que du travail de jour.
- e) Un nouvel employé est affecté à du travail par équipe pour la première fois.
- f) Un employé, à la suite d'une promotion de nature permanente, est assigné à une autre équipe.

7.6 Rappel - Tout employé rappelé à l'usine pour travailler du temps supplémentaire sera rémunéré tel que stipulé à l'article VII (7.1) mais il ne retirera pas moins de quatre heures au taux normal, même s'il s'avère qu'il n'y a aucun travail à exécuter.

7.7 Autant que possible, il ne sera pas demandé aux employés de travailler du temps supplémentaire. Sauf dans les cas d'urgence, les employés ne seront pas requis de travailler plus de seize (16) heures

d'affilée. Le temps supplémentaire sera réparti de façon aussi juste et équitable que possible parmi ces employés ayant qualité pour accomplir le travail, conformément aux directives de la Méthode de Suppléance ou pour le service d'entretien. Pour raison d'efficacité, les employés déjà sur place, seront choisis de préférence pour exécuter le travail en surplus, si cela s'avère nécessaire. Quel que soit le nombre d'heures travaillées au cours de toute semaine, la Compagnie ne mettra à pied ni ne licenciera un employé ayant travaillé des heures supplémentaires de plus.

- 7.8 Lorsque l'on s'attend à ce qu'un employé doive travailler en temps supplémentaire plus que deux heures après son horaire normal de travail sans préavis raisonnable, la Compagnie lui fournira un repas chaud à chaque intervalle de quatre heures, selon les modalités exprimées dans une Lettre d'Entente.

Selon les circonstances et avec l'accord du superviseur, l'employé pourra prendre son repas durant la première période de temps supplémentaire.

Un montant maximum de \$ 6.75 par repas sera alloué à l'employé. Ce montant sera réévalué au 1^{er} février 1984.

- 7.9 En aucun temps, le temps supplémentaire ne sera rémunéré au salaire majoré de plus de soixante-quinze pour cent (75%) du taux normal. Seules les affectations à une nouvelle équipe font exception à cette règle en accord avec l'article 7.2.

7.10 Lorsqu'un employé de jour est requis pour travailler seize (16) heures ou plus, un laps de 8 heures consécutives de repos devra s'écouler avant de reprendre son travail régulier. Si le temps de repos empiète sur la journée suivante, l'employé ne subira aucune perte de salaire pour la dite journée.

ARTICLE VIII

CONGÉS OBSERVÉS

8.1 Les jours suivants seront considérés des jours de congés avec indemnité.

Le premier de l'An
Le premier lundi de février
Le Vendredi Saint
Fête de la Reine Victoria
La Saint-Jean Baptiste
Le jour de la Confédération
Le premier lundi d'août
La fête du Travail
Le jour de l'Action de Grâces
Le jour du Souvenir
Le jour de Noël

8.2 Les employés d'équipe ainsi que les employés travaillant sur des horaires de jour de douze (12) heures, (couverture sept jours par semaine), observeront les congés mentionnés précédemment, le jour où ces congés sont proclamés au calendrier civique.

Les employés de jour travaillant sur un horaire de huit (8) heures ou huit heures et demie (8 1/2) par jour, (couverture cinq jours par semaine), observeront les congés mentionnés précédemment, les jours décrétés par la compagnie au début de l'année courante.

8.3 a) Pour les employés d'équipe ainsi que pour les employés de jour soumis à un horaire de 40 heures, la paie pour un congé observé sera de huit (8) heures au taux du poste permanent de l'employé et sera payé à chaque employé, que celui-ci soit prévu ou non au travail pour ce jour de congé.

b) Si l'employé travaille d'une façon provisoire à un taux supérieur à son taux régulier, il sera payé pour le congé observé au taux supérieur pourvu qu'il soit au travail ou disponible pour remplir sa tâche.

c) Pour les autres employés de jour sur un horaire de 42 heures, lorsque ces congés se présenteront du lundi au jeudi, cette paie de congé sera de huit heures et demie (8 1/2) à temps simple et de huit (8) heures le vendredi.

8.4 Tout travail exécuté les jours de congés observés, sera indemnisé au taux de temps supplémentaire tel qu'indiqué à l'article VII.

8.5 Pour les fins de cette convention, la journée de congé observée débutera à 20 h le jour précédent le congé observé, et se terminera à 20 h le jour de congé indiqué ci-haut.

ARTICLE IX

VACANCES PAYÉES

9.1 Pour les employés soumis à l'horaire de travail de douze heures, la paie de vacances sera établie selon le barème suivant:

- a) Lorsqu'un employé aura complété douze (12) mois révolus de service, il aura droit à un congé de dix (10) jours ouvrables avec paie de cent vingt-six (126) heures, calculée selon son taux horaire régulier. L'employé aura le choix de prendre un congé de trois (3) jours ouvrables avec paie de quarante-deux (42) heures après six (6) mois révolus de service et le reste, soit sept (7) jours ouvrables avec paie de quatre-vingt-quatre (84) heures, après douze (12) mois révolus de service.

- b) Pour deux (2) années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée du congé sera de dix (10) jours ouvrables avec paie de cent vingt-six (126) heures, calculée selon le taux horaire normal.

- c) Pour dix (10) années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée du congé sera de quatorze (14) jours ouvrables avec paie de cent soixante-huit (168) heures, calculée selon le taux horaire normal.

- d) Pour vingt (20) années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée du congé sera de (17) jours ouvrables avec paie de deux cent dix (210) heures, calculée selon le taux horaire normal.

- e) Pour vingt-cinq (25) années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée du congé sera de vingt-et-un (21) jours ouvrables avec paie

de deux cent cinquante-deux (252) heures, calculée selon le taux horaire normal.

Dans les cas des employés ayant 20 ans ou plus de service, ils auront le choix de reporter trois (3) jours ouvrables ou quarante-deux (42) heures par année, et d'accumuler ces semaines de congé pour les prendre immédiatement avant la retraite seulement, tandis que ceux qui ont 25 ans ou plus de service, ils pourront reporter trois (3) ou six (6) jours ouvrables à quarante-deux (42) heures par période à leur choix.

9.2 Pour les employés de jour, travaillant en moyenne 42 heures par semaine, les modalités suivantes pour les vacances s'appliqueront:

<u>APRÈS ANNÉES DE SERVICE</u>	<u>NOMBRE DE JOURS OUVRABLES</u>	<u>HEURES DE PAIE DE VACANCES</u>
1	15	126
10	21	168
20	26	210
25	32	252

Dans le cas des employés ayant 20 ans ou plus de service, ils auront le choix de reporter cinq (5) jours ouvrables ou quarante-deux (42) heures par année, et d'accumuler ces semaines de congé pour les prendre immédiatement avant la retraite seulement, tandis que ceux qui ont 25 ans ou plus de service, ils pourront reporter cinq (5) ou dix (10) jours ouvrables à quarante-deux (42) heures par période à leur choix.

9.3 Pour les employés de jour, travaillant 40 heures par semaine, les modalités de vacances suivantes s'appliqueront.

<u>APRÈS ANNÉES DE SERVICE</u>	<u>NOMBRE DE JOURS OUVRABLES</u>	<u>HEURES DE PAIE DE VACANCES</u>
1	15	120
10	20	160
20	25	200
25	30	240

Dans le cas des employés ayant 20 ans ou plus de service, ils auront le choix de reporter cinq (5) jours ouvrables ou quarante (40) heures par année, et d'accumuler ces semaines de congé pour les prendre immédiatement avant la retraite seulement, tandis que ceux qui ont 25 ans ou plus de service, ils pourront reporter cinq (5) ou dix (10) jours ouvrables à quarante (40) heures par période à leur choix.

9.4 La période de vacances s'étendra du 1^{er} janvier au 31 décembre et les vacances devront être prises pendant cette période. Il ne sera pas permis d'accumuler des jours de vacances et de les ajouter à une période ultérieure, soit d'une année à une autre.

9.5 La Direction se réserve le droit d'accorder des vacances en temps opportun.

9.6 Les horaires et règlements concernant les vacances seront affichés au plus tard le 1^{er} novembre. Les modalités touchant les horaires de vacances seront dressées par la Compagnie et soumises au Syndicat avant de les afficher.

9.7 Des circonstances imprévisibles pourront parfois nécessiter des changements à l'horaire de vacances déjà approuvé. Dans le cas d'une telle éventualité, la Compagnie fera tout en son pouvoir pour dresser un nouvel horaire de vacances à la convenance de l'employé affecté par un tel changement.

9.8 En accord avec les directives concernant les vacances, dans le cas où un employé désirerait changer sa période de vacances pour une autre date de son choix, il devra donner avis au moins 14 jours avant la date originale; la Compagnie fera alors tout dans le domaine du possible pour donner suite à sa requête.

9.9 La paie dite de vacances sera calculée au taux horaire régulier en vigueur lors du départ de l'employé pour vacances.

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.

9.10 Tout employé d'équipe assigné à un poste supérieur à sa catégorie régulière de travail pendant une période cumulative de 180 jours du calendrier ou l'équivalent, ou plus, au cours d'une année civile, touchera sa solde de vacances au taux désigné pour ce poste supérieur ainsi occupé.

Un chèque comportant ces corrections à la paie de vacances sera émis après l'expiration de l'année civile.

9.11 C'est par ordre d'ancienneté à l'usine que le choix de périodes de vacances se fera dans chaque secteur. La priorité accordée à chacun sera maintenue pour une période de (3) jours à compter de la date où le choix a été offert.

ARTICLE X

GRÈVE ET LOCK-OUT

Le Syndicat ne peut ordonner, encourager, ou appuyer une grève, un arrêt de travail général ou partiel ou un ralentissement de travail des employés régis par cette convention pendant sa durée.

Réciproquement, il n'y aura aucun lock-out général ou partiel, ordonné par la Compagnie, pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE XI

CHANGEMENTS - REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT

11.1 Le Syndicat informera la Compagnie par écrit, du nom de ses officiers, de ses délégués de secteur et des membres de ses comités, de la date de leur élection ou de leur nomination et du nom des personnes qu'ils remplacent, s'il y a lieu.

11.2 Liste du nombre de délégués de secteur et de l'équipe volante:

Oléfines n° 2	4
Oléfines n° 1	3
Services Auxiliaires	2
Laboratoires	1
Service de l'Entretien et de la Sécurité	1
Equipe Volante	1

ARTICLE XII

COTISATIONS POUR LE SYNDICAT

12.1 En conformité avec le Code du Travail du Québec, dès l'embauche, la Compagnie retiendra les cotisations mensuelles spécifiées par le Syndicat sur le salaire des employés faisant partie de l'unité de négociations et remettra la somme ainsi retenue à chaque mois au Syndicat.

ARTICLE XIII

SUPLÉMENTS D'ÉQUIPES ET AUTRES

13.1 Les employés d'équipes recevront un supplément tel que mentionné ci-après:

- a) 55 cents l'heure pour la période de travail entre 16 h et 24 h et
- b) 97 cents l'heure pour la période de travail entre 24 h et 8 h.
- c) \$ 1.20 l'heure pour la période de travail entre 20 h et 8 h. Cette prime inclut celles mentionnées aux paragraphes (a) et (b).
- d) Pour les employés de jour qui sont requis de changer leurs heures régulières de travail et qui sont assignés à du travail de quart d'après-midi ou de nuit, ces primes seront de 55 cents l'heure de 16 à 24 h et de 97 cents l'heure de 24 h à 8 h.

13.2 Il ne sera alloué aucun temps supplémentaire au supplément d'équipe. Ce supplément d'équipe ne sera payé que pour les heures de travail accompli, exception faite des vacances.

13.3 a) Une surprime de \$ 1.60 l'heure en plus de son taux de poste régulier et supplément d'équipe sera versée à tout employé provisoirement préposé aux fonctions de contremaître, chef de secteur ou chef d'équipe.

b) Une prime de \$ 0.50 l'heure en plus de son taux de poste régulier sera versée à tout employé d'équipe provisoirement assigné par la Direction à des tâches spéciales sur un horaire de jour, exception faite du travail léger.

13.4 Tout employé muni d'un certificat de machines fixes et accrédité pour la catégorie supérieure à celle requise par les exigences de sa tâche, se verra attribuer 5 cents de l'heure en plus de son taux horaire régulier.

13.5 Les renouvellements des certificats de machines fixes seront remboursés par l'employeur lorsqu'ils sont requis pour le poste que l'employé occupe.

ARTICLE XIV

ABSENCES AUTORISÉES

14.1 Absences pour fins judiciaires: Lorsqu'un employé est appelé à agir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur présentation d'une preuve justifiant ce genre d'absence.

Lorsqu'un employé est assigné comme témoin par bref d'assignation (subpoena) sauf s'il est l'accusé ou le demandeur, il recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales. Cependant, il lui appartiendra de justifier la durée de son absence.

14.2 Les employés peuvent obtenir des périodes d'absences sans rémunération, avec l'approbation de la Direction.

ARTICLE XV

ASSEMBLÉES

15.1 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat, dans les limites de l'usine, un endroit convenable pour permettre à cet organisme de tenir des réunions du Conseil ou pour la convocation d'assemblées générales. Cependant, il est expressément entendu qu'avant la tenue de toute réunion dans les limites de l'usine, la direction de l'usine aura accordé son consentement au préalable.

15.2 La Compagnie s'engage à verser aux membres du Conseil et délégués de secteur le salaire horaire régulier, incluant tout temps supplémentaire pour la durée des assemblées tenues conjointement avec la gérance, y compris les rencontres avec la direction pour régler les mécontentes pouvant résulter de l'interprétation de cette convention. Cependant, cette règle ne s'appliquera pas lorsque les représentants du Syndicat qui assisteront à des assemblées convoquées par une tierce partie aucunement liée à la Compagnie ou au Syndicat, même si des officiers de la Compagnie ou du Syndicat y étaient présents.

- 15.3 Autant que possible, les griefs seront discutés et réglés pendant les heures normales de travail.
- 15.4 Avant de quitter leur poste régulier pour assister à une assemblée, les membres du comité de négociations et représentants de comités devront au préalable obtenir autorisation de leur contremaître respectif pour assister à ces réunions.
- 15.5 La Compagnie accepte de rémunérer au taux horaire régulier, tout employé assistant à des assemblées convoquées et autorisées par la Compagnie, et tenues dans un but d'instruction et à l'avantage des deux parties. Les sujets traités concerneront la protection contre les incendies, la prévention des accidents, la qualité de l'environnement, et la formation se rapportant à la tâche de travail. Pour des assemblées convoquées par une tierce partie ou des sessions d'informations générales au bénéfice de l'employé, l'employé ne recevra aucune rémunération.

ARTICLE XVI

SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 16.1 La Compagnie prendra des dispositions satisfaisantes pour assurer la sécurité et la santé des employés pendant les heures de service, et fournira des appareils protecteurs ou tout équipement nécessaire pour éviter les accidents industriels.
- 16.2 La Compagnie s'engage à mettre à la disposition des employés, une salle à manger, une salle de douches et des toilettes et à tenir ces locaux proprement.

- 16.3 Le Syndicat et les employés s'engagent à garder ces endroits aussi propres et en bon ordre que possible et n'endommageront pas volontairement ou par négligence, l'un ou l'autre de ces différents endroits.
- 16.4 D'autre part, le Syndicat accepte de collaborer avec la Compagnie dans la bonne tenue desdits lieux.
- 16.5 La Compagnie fournira le nécessaire pour les premiers soins aux blessés et placera des fournitures médicales dans des endroits faciles d'accès.
- 16.6 La Compagnie fournira annuellement à chaque employé régulier, un choix de vêtements de travail selon les modalités d'une lettre d'entente.
- 16.7 La Compagnie et le Syndicat s'accordent pour instituer un comité de sécurité et de santé formé d'employés nommés par le Syndicat et de membres de la Direction. Ce comité obtiendra toutes les informations connues de la Direction de l'entreprise relatives aux produits manufacturés, ou employés dans les procédés de l'usine. Ce comité sera aussi renseigné sur les risques connus au point de vue de la sécurité et de la santé des employés et de la prudence à exercer, quant à la manutention et à l'usage de ces produits.

ARTICLE XVII

RÈGLEMENTS DE DISPUTES ET GRIEFS

17.1 Toute plainte ou représentation d'un employé relative aux conditions de travail, ou si un employé croit qu'il a été traité injustement ou que les stipulations de la convention le concernant n'ont pas été observées, il devra, tout d'abord, en discuter avec son contremaître ou surveillant immédiat.

17.2 Pour permettre toute discussion ouverte avec la Compagnie, d'opinions contraires ou de prétendues violations dans l'interprétation de cette convention, le Syndicat pourra désigner suivant les données de sa Constitution, un comité de griefs se composant au maximum de trois (3) membres à titre de délégués et qui seront des employés de la Compagnie, tous ayant un minimum de douze (12) mois d'ancienneté à l'usine. Avant d'en arriver à l'étape n° 3 de la procédure des griefs, le Syndicat fera part à la Compagnie par écrit, des noms des membres de ce comité des griefs.

17.3 Tout grief sur l'interprétation et l'allégation d'une violation aux termes de cette convention, devra être traité de la façon suivante:

PROCÉDURES DE GRIEFS

17.4 1^{re} Etape

Tout employé, seul ou accompagné d'un délégué devra dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la date d'origine du grief, en discuter avec son contremaître ou surveillant.

Si plusieurs employés sont concernés dans un même grief, ils peuvent le faire ensemble dans un seul écrit signé par chacun d'eux.

17.5 La décision verbale du contremaître ou surveillant devra être rendue dans les deux (2) jours ouvrables suivant la tenue de la rencontre avec l'employé et son délégué.

17.6 Au cas où cette décision verbale rendue par le contremaître ou le surveillant est non satisfaisante pour l'employé, un exposé écrit dudit grief signé par l'employé et le délégué devra suivre.

Ce grief sera soumis sur un formulaire particulier pour la soumission de griefs, lequel formulaire sera celui accepté par les deux parties. Le grief écrit sera soumis au contremaître ou surveillant dans un délai de trois (3) jours ouvrables suivant la décision verbale émise par le contremaître ou surveillant.

17.7 Le contremaître ou surveillant soumettra sa décision écrite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après la soumission dudit grief.

Dans le cas d'un grief provenant d'un congédiement, le grief pourra être soumis à la deuxième étape de la procédure de grief.

17.8 2^e Etape

Si le contremaître ou surveillant ne règle pas le grief à la satisfaction de l'employé, l'employé et le délégué devront dans un délai de dix (10) jours

ouvrables après avoir reçu la réponse écrite du contremaître ou surveillant tel que décrit dans la première étape, soumettre le dit grief au chef de service.

17.9 Ce dernier rendra sa décision par écrit à l'employé avec copie au Syndicat dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après la soumission du grief.

17.10 3^e Etape

Si la décision du chef de service à la 2^e étape n'est pas satisfaisante pour l'employé et dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision écrite du chef de service, le comité des griefs devra solliciter par écrit une entrevue avec le directeur de l'usine. Cette réunion sera tenue dans les quatre (4) jours ouvrables suivant cette demande à laquelle devront assister au moins deux délégués du comité des griefs, le directeur de l'usine et autres officiers supérieurs que la Compagnie voudra bien y déléguer. En cas d'absence du directeur de l'usine, celui-ci sera alors représenté par un autre officier, dûment choisi par la Compagnie. La Compagnie ou le Syndicat pourra exiger que l'employé, dont le grief est discuté, soit présent à une telle réunion. L'exposé écrit du grief soumis lors de la 1^{re} étape et la décision rendue à la seconde étape seront considérés à cette réunion. Dans les sept (7) jours ouvrables qui suivront cette réunion, une décision écrite, dûment signée par le directeur de l'usine ou son délégué, sera alors rendue.

17.11 Arbitrage

Au cas où le grief persisterait et pourvu qu'on ait procédé suivant les étapes 1, 2 et 3, l'une ou l'autre des parties concernées pourra dans les quinze (15) jours suivant la décision mentionnée à la 3^e étape, avoir recours à la procédure d'arbitrage indiquée ci-après. Aucun cas ne pourra être soumis à l'arbitrage, à moins d'avoir franchi chacune des étapes du règlement des griefs.

Le Comité d'Arbitrage sera composé de deux (2) personnes, une étant choisie par la Compagnie et une par le Syndicat. Ces deux personnes se consulteront sur la nature du différend touchant une ou plusieurs clauses en litige de la convention, et porteront jugement sur ce litige. Au cas où le comité ainsi constitué serait dans l'impossibilité d'en arriver à une solution du grief, le Comité d'Arbitrage devra alors s'allier un troisième membre qui agira comme président du comité. Si le choix de cette troisième personne devant servir comme président du Comité d'Arbitrage ne rencontre pas l'assentiment du comité déjà constitué, le Ministre du Travail de la province de Québec désignera cette troisième personne qui agira à titre de président du Comité d'Arbitrage.

Dans un délai de 30 jours après la date de réception d'un avis d'une des parties indiquant son intention de porter un cas à l'arbitrage, chaque partie s'engage à fournir à l'autre le nom de son représentant sur le Comité d'Arbitrage.

17.12 Le Président du Comité d'Arbitrage participera au vote et le vote majoritaire sera sans recours et liera les deux parties en cause. Les dépenses et honoraires du troisième membre du comité seront aux dépens de la partie non majoritaire.

17.13 Il ne sera pas permis au Comité d'Arbitrage de rendre des décisions incompatibles aux clauses de cette convention, non plus de changer, de modifier ou d'amender le texte de cette convention.

17.14 Une entente signée conjointement par la Compagnie et le Syndicat pourra prolonger la limite de temps énoncé dans chacune des quatre étapes mentionnées antérieurement.

17.15 Si un grief n'est pas soumis à chacune des étapes et dans les périodes de temps prévues, le grief sera alors considéré comme retiré, à moins que des circonstances atténuantes admises par les deux parties, aient empêché que le grief ne soit présenté.

17.16 Pour fins pratiques, le terme jour ouvrable, mentionné dans l'article XVII, ne s'appliquera ni aux jours de congés observés, ni aux congés compensatoires, ni aux samedis et aux dimanches.

ARTICLE XVIII

PROMOTIONS, RÉTROGRADATIONS ET PERMUTATIONS

18.1 Dans l'attribution d'une promotion ou dans le cas de rétrogradation, l'ancienneté de l'employé ainsi que ses qualifications seront considérées.

18.2 Aucun employé ne sera assigné à un poste pour lequel, dans l'opinion de la Compagnie, il n'est pas qualifié. Si le candidat sénior est jugé incompetent pour un poste, la direction s'entretiendra avec l'Employé et le Syndicat avant de procéder à une nomination de nature permanente.

18.3 Dans l'attribution d'une promotion entre deux ou plusieurs candidats jugés aptes dans le même secteur, c'est l'ancienneté de poste qui prévaudra.

18.4 S'il existe égalité d'ancienneté de poste entre les employés d'un même secteur, l'attribution de la promotion se fera selon l'état d'ancienneté de secteur.

18.5 Si l'ancienneté de poste et de secteur des employés aspirant à une promotion dans un même secteur sont semblables, la promotion sera attribuée après considération des qualifications relatives de chacun. L'état d'ancienneté à l'usine et pour la Compagnie par ordre successif seront les facteurs déterminants, au cas d'égalité dans les qualifications relatives de chacun.

18.6 Mutations

Les employés pourront muter d'un secteur à un autre à la condition que, selon l'opinion de la direction, cette mutation n'entraîne une diminution excessive du personnel qualifié dans le secteur d'où ils émanent.

18.7 Les employés mutés à leur propre demande dans des secteurs déjà existants, assumeront l'ancienneté de poste la moindre dans ce secteur à la date officielle de mutation.

Les employés mutés à un nouveau secteur se verront assignés à des postes selon leurs qualifications.

18.8 Un employé temporaire ne sera assigné qu'au poste le moins gradé dans un secteur, si des employés réguliers qualifiés sont disponibles pour effectuer le travail dans les heures normales d'exécution.

18.9 Si dans les cas de promotions, rétrogradations ou mises à pied, un employé juge erronée la décision de la Compagnie, il peut alors soumettre son cas au conseil du Syndicat et à son surveillant.

18.10 Toute ouverture permanente à l'intérieur des postes énumérés à l'Article 21 sera affichée pendant une période de sept jours ouvrables. Cet avis devra inclure une description des exigences et qualifications requises pour le poste ainsi que, si nécessaire, une description de tâche. Par la suite, toute promotion, rétrogradation et mutation n'entrera en vigueur que par l'affichage sur des tableaux d'annonces désignés par la Compagnie, d'un avis dûment sanctionné par la direction et soumis au syndicat sept (7) jours précédant l'affichage d'un tel changement.

18.11 Les remplacements temporaires durant les premiers trente jours d'une ouverture ou pour remplacement de vacances pourront être faits sans tenir compte de l'ancienneté. Après trente jours, qu'il soit temporaire ou permanent, et exception faite dans le

cas de remplacement de vacances, tout poste vacant sera rempli par l'employé qualifié le plus ancien. Dans l'éventualité que l'employé le plus ancien ne soit pas qualifié, l'occasion lui sera fournie de se qualifier pendant la période de trente jours.

18.12 Si, après une période de formation de trente jours, (tel que stipulé à l'Article 18.11) un employé est inapte à se qualifier, il ne lui sera pas fourni d'autres occasions de parfaire sa formation à chaque occasion subséquente pour l'obtention d'une promotion.

18.13 Dans le cas d'un remplacement temporaire devenant permanent, la date d'ancienneté de ce remplacement prendra effet à compter du jour où il a commencé. L'employé bénéficiera alors des avantages marginaux, tels que paie de vacances, allocations de maladie, s'y appliquant.

18.14 Un employé qui recevra une promotion permanente devra continuer dans l'échelle normale de progression vers les postes plus élevés, afin d'assurer la flexibilité verticale de l'équipe.

Dans ce but, tout employé promu devra dans les limites d'un an, subir avec succès les tests écrits et pratiques le qualifiant pour le poste supérieur à celui qu'il occupe. Pour l'aider dans ses efforts, une période de trente jours lui sera accordée au moment choisi durant cette année, pour s'entraîner.

L'employé qui n'aura pas rencontré ces conditions demeurera au poste qu'il occupe sans perte de bénéfices et il pourra tenter à nouveau de se

qualifier après une période d'attente de 12 mois et ainsi de suite de 12 mois en 12 mois. Jusqu'à ce qu'il se qualifie, l'employé ne sera pas considéré lors de l'attribution d'une promotion.

Les besoins d'entraînement des employés seront prioritairement assurés par l'utilisation de vacances temporaires de moins de 30 jours ou par le remplacement de vacances annuelles.

Advenant le cas où ces périodes seraient insuffisantes pour permettre l'entraînement des opérateurs, les employés bloquant la flexibilité verticale de l'équipe pourront être déplacés sans perte de bénéfices pour une période de 30 jours ouvrables par année.

Les opérateurs "A" actuels possédant un poste permanent de "A" (incluant le poste "B" aux Services Auxiliaires) au 14 octobre 1981, ne seront pas dans leur déplacement affectés à des tâches extérieures sans leur accord.

ARTICLE XIX

BROCHURES

La Compagnie s'engage à faire imprimer dans un format de poche, le texte de cette convention en français et en anglais, d'en remettre une copie à chaque employé et cinquante (50) copies supplémentaires au Syndicat dans un délai raisonnable.

ARTICLE XX

DIVERS

L'employé qui désirerait obtenir des renseignements additionnels touchant la politique de la Compagnie sur des sujets non discutés dans cette convention, voudra bien consulter son contremaître, son surveillant immédiat ou un directeur du Conseil du Syndicat.

ARTICLE XXI

SALAIRES HORAIRES

Taux en vigueur le

1^{er} février 1983 1^{er} février 1984

EXPLOITATION

Maître I	17,41 \$	18,28 \$
Maître II	16,85	17,70
Opérateur "A"	16,10	16,91
Opérateur "B" (facultatif)	15,26	16,03
Opérateur "B" (base)	14,63	15,36
Opérateur "C"	13,36	14,02
Opérateur "D"	12,56	13,19
Opérateur "E"	11,51	12,09
Échantillonneur "A"	12,56	13,19
Échantillonneur "B"	11,51	12,09
Préposé à l'expédition	15,26	16,03
Chargeur	12,56	13,19

LABORATOIRES

Technicien "A"	15,26	16,03
Technicien "B"	13,92	14,61
Technicien "C"	13,36	14,02
Technicien "D"	12,56	13,19
Technicien "E"	11,51	12,09

ARTICLE XXI...

SALAIRES HORAIRES

	Taux en vigueur le	
	<u>1^{er} février 1983</u>	<u>1^{er} février 1984</u>
<u>ENTRETIEN</u>		
Mécanicien n° 1	16,10	16,91
Mécanicien n° 2	13,48	14,16
Mécanicien n° 3	12,48	13,10
Mécanicien n° 4	11,00	11,55
Homme de Service "A"	14,63	15,36
Homme de Service "B"	13,48	14,16
Préposé au magasin I	12,32	12,94
Préposé au magasin II	11,34	11,91
Préposé au magasin III	10,18	10,69
Premier magasinier	13,46	14,13
<u>SÉCURITÉ</u>		
Homme de Service "A"	14,63	15,36
Homme de Service "B"	13,48	14,15 14,16
<u>NOUVEAUX EMPLOYÉS</u>	10,70	11,24
<u>EMPLOYÉS TEMPORAIRES</u>	8,43	8,85

ARTICLE XXII

CLAUSE DE RENÉGOCIATIONS

Les articles VII, VIII, IX, XIII, et XXI pourront être renégociés pendant la durée de la présente convention à la date d'anniversaire du contrat si, le cas échéant, des changements significatifs sont effectués par des entreprises du même genre opérant dans le secteur de Montréal, aux conditions de travail et salaires mentionnés aux articles énoncés ci-haut.

ARTICLE XXIII

SÉCURITÉ D'EMPLOI

23.1 Si dans l'éventualité d'une importante évolution technologique, la partie patronale se voyait dans l'obligation d'effectuer des mises à pied, la Compagnie et le Syndicat se consulteront au préalable afin de réduire au minimum les conséquences malheureuses qu'une telle situation pourrait entraîner chez les employés affectés. Ceux-ci pourront alors bénéficier de directives leur permettant de devenir compétents dans un travail autre que celui qu'ils exécutaient auparavant. De façon générale, les mises à pied se feront en considération de l'ancienneté à l'usine.

23.2 Tout employé démis de ses fonctions ou mis à pied en raisons de changements d'ordre technologique, d'automatisation, ou par suite de la fermeture totale et permanente de l'usine, se verra octroyer une indemnité de séparation équivalente à une semaine de salaire pour chaque année de service dans la Compagnie, et cela jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

23.3 Tout employé mis à pied pour cause de réduction de personnel et/ou des opérations garde un droit de rappel par ordre d'ancienneté pour une période de 9 mois. Ce droit est cependant soumis aux conditions suivantes:

- Lors de son rappel, l'employé doit être physiquement capable et qualifié pour faire le travail.
- L'employé aura 14 jours après le dépôt à la poste d'un avis par courrier recommandé pour se présenter. À défaut de le faire, il perdra tous ses droits.

23.4 La liste de rappel sera soumise au Syndicat. Le Syndicat sera avisé par écrit de toute modification à cette liste lors de mise à pied ou de rappel au travail.

ARTICLE XXIV

DOCUMENTS OFFICIELS

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

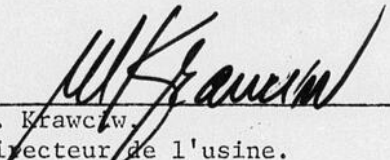
ANNEXE "A"

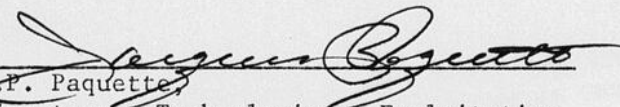
REPERTOIRE DES LETTRES D'ENTENTE

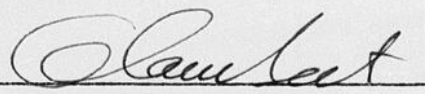
- 1A Réglementation de l'équipe volante et programme de formation pour les opérateurs
- 1B Programme de formation de techniciens de laboratoire
- 2 Mise en réserve des congés observés
- 3 Fourniture de vêtements et allocations
- 4 Indemnité de repas lors d'heures supplémentaires
- 5 Indemnité versée aux délégués du Syndicat lors de rencontre avec la direction
- 6 Approbation de congés appropriés lors d'un décès
- 7 Indemnité de cessation d'emploi
- 8 Programme du maître opérateur
- 9 Techniciens de laboratoire
- 10 Classification de l'expéditeur
- 11 Classification - homme de service - service de l'entretien

EN FOI DE QUOI, les deux parties en cause
autorisent leurs délégués à signer cette convention à Varennes
(Québec) ce 24ème jour de Mars 1983.

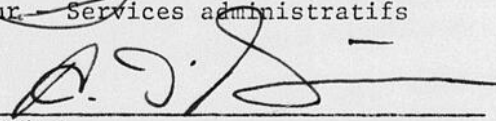
POUR GULF CANADA LIMITÉE (DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES)


W. Krawczw.
directeur de l'usine.

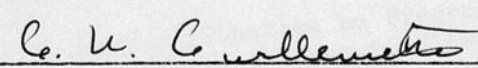

J.P. Paquette
directeur - Technologie et Exploitation

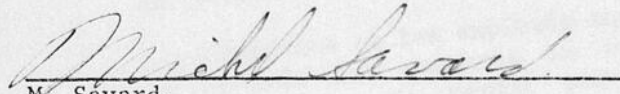

G. Lambert,
directeur - Génie et Entretien


P.A. Daemen,
directeur - Services administratifs


A.R. O'Brien,
directeur - Budgets et Rendement

POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE GULF CANADA LIMITÉE (VARENNES)


G. Guillemette,
président


M. Savard,
secrétaire

ANNEXE "A"
LETTRE D'ENTENTE N° 1A
RÉGLEMENTATION DE L'ÉQUIPE VOLANTE
ET
PROGRAMME DE FORMATION POUR LES OPÉRATEURS



SECTION "A": Réglementation de l'équipe volante

OBJECTIFS

1. Fournir une réserve d'opérateurs entraînés de laquelle les promotions seront faites pour remplir des postes vacants dans tous les départements.
2. Fournir une réserve d'opérateurs entraînés qui peuvent être employés pour remplir les postes vacants à cause des vacances, de maladie ou d'absentéisme. Dans de telles occasions, ils remplacent ordinairement l'opérateur junior du département, mais peuvent aussi remplir un poste d'un niveau supérieur s'ils sont qualifiés et que les conditions l'exigent.
3. Fournir une réserve d'opérateurs entraînés qui peuvent être dirigés vers n'importe quels des départements, et employés lorsqu'on doit entraîner ou améliorer les opérateurs réguliers.
4. Les nouveaux employés qui sont admis dans l'équipe volante seront entraînés complètement, passeront un examen et seront évalués pendant leur période de probation.

FONCTIONNEMENT DE L'ÉQUIPE VOLANTE

1. La participation au Programme de Formation pour les Opérateurs (P.F.O.) est un des pré-requis d'emploi pour les employés embauchés après le 1^{er} septembre 1975, et tous les nouveaux employés du département des procédés se joindront au groupe de l'équipe volante.
2. Les étudiants et les employés temporaires embauchés comme opérateurs pour la période des vacances se rapporteront au superviseur de l'équipe volante, mais ne seront pas reconnus comme opérateurs de l'équipe volante.
3. Tous les opérateurs de l'équipe volante sont couverts par la convention existante.

ANCIENNETÉ

1. Un opérateur de l'équipe volante accumule seulement une ancienneté d'usine et de compagnie. Il ne peut accumuler une ancienneté de département pendant qu'il est membre de l'équipe volante.
2. Une évaluation générale du rendement, ainsi qu'un examen pour déterminer les connaissances de l'employé au sujet des risques dans l'usine, des règles de sécurité, de la prévention des incendies, de la lutte contre les incendies ainsi que des marches à suivre en cas d'urgence seront complétés entre le 80^e et le 90^e jour d'emploi. Le pourcentage requis pour réussir tous les examens de probation est de 70%.
3. Les résultats de cette évaluation et de cet examen seront utilisés pour déterminer l'ordre d'ancienneté d'employés engagés le même jour, lors de l'attribution de certains bénéfices. L'ordre d'ancienneté pour les promotions sera cependant établi selon l'article 3.10 b) du contrat de travail.

NIVEAU DE POSTE ET TAUX DE PAIE

1. Le niveau de poste pour les opérateurs de l'équipe volante est "nouvel employé", à l'exception des étudiants et des travailleurs temporaires.
2. La promotion d'un opérateur de l'équipe volante, d'après le système de progression de taux, est déterminée par les progrès accomplis par l'opérateur dans le programme de formation pour les opérateurs, P.F.O.
3. Les règlements au sujet du P.F.O., pour les opérateurs de l'équipe volante, sont décrits dans la section B.
4. Les taux de paie apparaissent à l'article XXI de la convention.
5. Lorsqu'un opérateur de l'équipe volante remplit, comme remplaçant, des fonctions d'une position permanente dans un des secteurs de l'opération, il sera payé selon le taux de cette position à moins que l'opérateur de l'équipe volante ne soit qualifié pour un taux plus haut, tel qu'établi dans le Programme de Formation pour les Opérateurs.

ORGANISATION DE L'ÉQUIPE VOLANTE

1. Les opérateurs de l'équipe volante se rapporteront au chef de groupe des équipes de relève en cas d'affectation à un des départements de l'opération.
2. Le superviseur de l'équipe volante s'occupera des horaires de travail, des vacances, de l'entraînement, des dossiers, de l'évaluation, etc. des membres de l'équipe volante.

390/1A-ARXXX3

3. Les chefs de groupe des unités s'arrangeront avec le superviseur de l'équipe volante au sujet de leurs besoins à long terme d'opérateurs de relève.
4. Idéalement, chaque équipe de relève devrait être équilibrée pour qu'un opérateur de l'équipe volante soit disponible pour remplacer dans chacun des services suivants: laboratoire, expédition, services auxiliaires, Oléfines n° 1, Oléfines n° 2.
5. Les postes permanents disponibles, dans les secteurs existant le 1^{er} février 1979, sont:

<u>SECTEURS</u>	<u>OPÉRATEURS</u>	<u>NOMBRE</u>
Laboratoire	Techniciens	7
Services auxiliaires	Chef *, Chef B, C, D, D.	20
Oléfines n° 1 et Expéditions	Maître I, A,B,C,D. 1 préposé à l'expédition 2 chargeurs	20 1 2 23
Oléfines n° 2	Maître I, Maître II 2 A, 3 B, C, D	36
Echantillonnage	Echantillonneur	1
Entretien	Mécaniciens I Homme de service	8 1
Sécurité	Homme de service	1
Magasin	Premier magasinier Préposé au magasin I Préposé au magasin II Préposé au magasin III	3

DOSSIERS

Pour aider les chefs de groupe des équipes de relève dans l'assignation des tâches, des dossiers seront tenus par le superviseur de l'équipe volante au sujet de l'entraînement complété ainsi que des qualifications de chacun des opérateurs de l'équipe volante. Ces dossiers seront tenus à date et remis au chef de groupe des équipes de relève, lorsque requis. Toutes les copies des examens seront gardées par le groupe de formation.

PROMOTIONS PERMANENTES, RÉTROGRADATIONS ET PERMUTATIONS

1. Les promotions permanentes, les rétrogradations et les permutations de et à des secteurs de l'opération seront faites selon l'article XVIII et l'article XXIII de la convention, mais pas avant 90 jours d'emploi.
2. Lorsqu'il survient une ouverture de poste dans l'un des secteurs de l'opération, l'opérateur senior de l'équipe volante a le premier choix, qu'il soit qualifié ou non. S'il décidait de ne pas soumettre une demande, l'opérateur senior suivant de l'équipe volante a le second choix, et ainsi de suite, jusqu'à ce qu'un des opérateurs de l'équipe volante fasse une demande. Cependant, la compagnie se réserve le droit de nommer l'opérateur de l'équipe volante senior suivant qualifié si l'opérateur junior, faisant une demande dans ce secteur, n'a pas suivi l'entraînement nécessaire pour le poste vacant.

S'il n'y a pas d'opérateurs de l'équipe volante qui ont été entraînés auparavant pour le poste vacant et qu'aucun des opérateurs de l'équipe volante n'a fait de demande, l'opérateur de l'équipe volante le plus jeune est obligé de remplir la tâche; un refus de sa part signifierait sa mise à pied.

3. Un certificat de mécanicien de machines fixes est une des qualifications requises pour pouvoir être promu dans le secteur des services auxiliaires.
4. Le laboratoire est considéré comme un des secteurs de l'opération lorsqu'il s'agit de promotions, rétrogradations et permutations. Les opérateurs de l'équipe volante, désirant faire une demande de travail dans le laboratoire, doivent posséder les qualifications et le potentiel requis pour travailler comme technicien de laboratoire et doivent subir les examens requis ainsi que les interviews pour évaluer leur éligibilité de promotion au laboratoire.

POSTES VACANTS TEMPORAIRES DANS LE SERVICE DES OPÉRATIONS

1. Les vacances temporaires, d'une durée supérieure à 30 jours et qui exigent des opérateurs de l'équipe volante, seront remplies selon l'article XVIII, par l'opérateur senior et qualifié de l'équipe volante qui est disponible au moment où la vacance se produit.
2. S'il y a plus d'une vacance de remplie dans le secteur, et que l'une des vacances cesse d'exister, alors les opérateurs seront retournés à l'équipe volante selon le principe "le dernier arrivé, le premier parti", à moins qu'il ne soit pas qualifié pour la vacance suivante.
3. Si des vacances sont remplies dans deux départements, l'opérateur de l'équipe volante ayant le plus d'ancienneté et étant retourné dans l'équipe volante ne pourra pas occuper une vacance déjà remplie dans un autre secteur.

390/1A-ARXXX3

4. Après qu'un opérateur de l'équipe volante a rempli une vacance temporaire pour une durée de plus de 30 jours, il peut être retourné à l'équipe volante, à la discrétion du superviseur de l'équipe volante, si cela devient nécessaire pour:
 - a) de l'entraînement dans d'autres secteurs,
 - b) l'entraînement d'un autre opérateur de l'équipe volante dans cette vacance,OU
 - c) obtenir le bon équilibre d'une équipe de relève.

NOMBRE D'OPÉRATEURS DANS L'ÉQUIPE VOLANTE

Le nombre sera d'environ 10% du total des employés payés au taux horaire dans les secteurs mentionnés à l'item 4 sous: "Organisation de l'équipe volante". Le nombre d'opérateurs de l'équipe volante peut varier à la discrétion de la direction, en se basant sur l'utilisation maximale des employés.

GÉNÉRALITÉS

1. Un opérateur permuté à l'équipe volante gardera son taux permanent jusqu'à ce qu'il remplisse une autre vacance, excepté si la permutation est faite à la demande de l'opérateur. Dans ce cas, il sera payé selon le taux de l'équipe volante.
2. Lorsque l'opérateur de l'équipe volante est permuté de façon permanente à l'un des secteurs de l'opération, sa tâche et ses qualifications de P.F.O. seront reconnues comme faisant partie des exigences en vue des promotions selon la "progression de taux".

SECTION "B": Programme de formation pour les opérateurs (P.F.O.)

Le programme de formation pour les opérateurs comprend quatre phases et est d'une durée de quatre années. Le but du P.F.O. est de permettre à un nouvel employé du service de l'opération de progresser, pendant une période de quatre années, selon le "taux de progression", jusqu'au niveau de paie d'un opérateur "B" du P.F.O. Ce taux est l'équivalent du taux d'opérateur "B" de base.

ÉCHELLE DE PAIE (Voir tables I et II)

Si un employé, à la date d'anniversaire d'emploi requise, n'avait pas satisfait aux exigences de l'une ou de plusieurs des quatre phases du P.F.O. on lui accordera une période additionnelle de trente jours durant laquelle il pourra satisfaire aux exigences.

Après cette période, s'il n'avait pas encore satisfait aux exigences, son taux actuel de paie serait gelé et il n'aurait peut être pas d'autres périodes de formation à chaque opportunité subséquente de promotion.

COMPRÉHENSION DU POSTE

La compréhension du poste signifie que l'opérateur de l'équipe volante s'est qualifié pour et a occupé le poste. La compagnie assure l'opérateur qu'il ne sera jamais pénalisé à cause d'un manque d'opportunité de se qualifier.

GÉNÉRALITÉS

1. L'opérateur de l'équipe volante doit compléter les quatre phases du P.F.O. dans une période de temps spécifique.
2. Un employé qui, continuellement ne peut satisfaire aux exigences de progrès satisfaisant dans le P.F.O., sera renvoyé.
3. Les employés du laboratoire, de l'expédition et de l'entretien ne participeront pas au P.F.O.
4. Les tables III, A et B indiquent le temps normal de formation et de qualification alloué, pour que les opérateurs de l'équipe volante puissent se qualifier comme opérateurs "D" dans tous les départements de l'opération. La table III, C indique le temps normal de formation "en occupant le poste" et de qualification alloué pour les opérateurs "C" et "B" de tous les départements de l'opération.

EXIGENCES

La connaissance du poste, l'ancienneté d'usine et les taux de paie applicables à chacune des phases du P.F.O. sont décrites dans les tables I et II, ci-jointes.

RÈGLEMENTS DU P.F.O.

1. Les employés, dont la date d'emploi est avant le 1^{er} septembre 1975, et qui ne désirent pas participer au P.F.O., ne peuvent pas se qualifier pour les augmentations selon le taux de progression. Ils peuvent cependant se qualifier pour la progression de poste.
2. Les employés payés au taux horaire sont les seuls qui peuvent participer au P.F.O. L'opérateur doit satisfaire à toutes les exigences des qualifications du programme P.F.O. pour chacun des niveaux de poste avant qu'il puisse recevoir le taux de paie équivalent.
3. Même si un participant était promu, par la "progression de poste" à un taux de paie équivalent ou d'une phase plus élevée du P.F.O., il devrait quand même compléter avec succès les quatre années du P.F.O.
4. Il y aura un ou plusieurs examens finals sur chaque sujet dans chacune des phases.
5. Les examens auront lieu pendant les heures régulières de travail du département de formation.
6. Le pourcentage minimum de réussite pour tous les examens est de 70%.
7. Un dossier permanent indiquant les progrès de chacun des opérateurs dans le P.F.O. sera tenu par le département de formation. Sur demande, l'opérateur pourra consulter ce dossier.
8. L'acceptation définitive de la graduation d'un opérateur pour chacune des phases du P.F.O. sera approuvée par le surintendant de l'opération.
9. Dans le cas de promotions permanentes ou de remplacements temporaires d'opérateurs, les progrès des personnes participant au P.F.O. seront considérés pour déterminer les qualifications de l'employé.
10. Un certificat de deuxième classe de mécaniciens de machines fixes et une des exigences des opérateurs du département des services auxiliaires pour qu'il puisse graduer du P.F.O. et devenir éligible pour la "progression de taux". Pour atteindre cet objectif, il est important que les périodes de temps, prévues pour chacune des phases du programme, soient observées. Ainsi, lorsque chacune des phases du P.F.O. sera complétée, l'employé aura obtenu le certificat équivalent.

Pour la meilleure synchronisation, les périodes de temps recommandées pour l'obtention de ces certificats sont les suivantes:

- pour la 4^e classe: - Pendant les premiers 18 mois du P.F.O.
- pour la 3^e classe: - Pendant les 12 mois suivants du P.F.O.
- pour la 2^e classe: - Pendant les 18 derniers mois du P.F.O.

CONTENU DU COURS DE P.F.O.

Un sommaire du contenu actuel du programme est joint à cette lettre et la compagnie se réserve le droit d'améliorer le contenu du programme.

Dans tous les cas, le Syndicat sera consulté si des modifications importantes devaient être faites.

RÈGLEMENTS CONCERNANT LES EMPLOYÉS ACTUELS

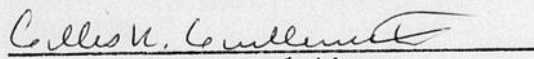
Les deux items suivants font partie intégrale de la lettre d'entente n° 1, mais du fait qu'ils ne concernent que les employés actuels du département de l'opération, sont inclus ici comme un supplément de cette lettre d'entente n° 1.

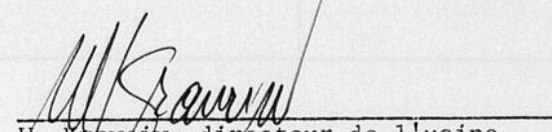
ITEM 1


Tous les opérateurs qui sont assignés de façon permanente à un département de l'opération et qui ont satisfait à toutes les exigences du P.F.O., selon la lettre d'entente n° 1, seront payés selon le taux approprié. Un opérateur, tel que décrit dans la phrase précédente ou sous le titre "Généralités", item 2, de la page 5, doit se qualifier pour le ou les postes supérieurs de son unité d'après les exigences du P.F.O. et dans la limite de temps spécifiée à la Table III, C. Autrement, son taux de paie "B" du P.F.O. sera gelé jusqu'à ce qu'il soit rejoint par le taux régulier de paie de ses "connaissances du poste".

ITEM 2

Le changement de taux de paie, où il peut être appliqué, sera rétroactif à la date à laquelle la lettre d'entente n° 1 a été signée par les deux parties.


G. Guillemette, président
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE GULF
CANADA LIMITÉE (VARENNES)


W. Krawciw, directeur de l'usine
GULF CANADA LIMITÉE


M. Savard, secrétaire

24 mars 1983.
date

/88

TABLE I
EXIGENCES DE L'ÉQUIPE VOLANTE

PHASE	CONNAISSANCE DU POSTE	ANCIENNETÉ D'USINE MINIMALE REQUISE	TAUX DE PAIE
1	Période de probation	6 mois et exigences du P.F.O.	"E"
2	2 postes "D"	15 mois et exigences du P.F.O.	"D"
3	2 postes "D" et 1 poste "C"	18 mois et exigences du P.F.O.	"C"
4	2 postes "D" et	12 mois et exigences du P.F.O.	P.F.O. "B"
	2 postes "C"		

REMARQUE:

- a) Un opérateur de l'équipe volante qui satisfait aux exigences du P.F.O. et a un minimum de 48 mois reçoit le taux de paie "B" du P.F.O.
- b) Un opérateur de l'équipe volante qui satisfait aux exigences du P.F.O. et a 48 mois d'ancienneté d'usine mais qui n'est pas qualifié pour 2 postes "C", sans aucun manquement de sa part, recevra le taux de paie "B" du P.F.O., à moins qu'il ne soit assigné de façon permanente à un département. On lui accordera alors 1 an pour se qualifier comme "C" s'il ne l'est pas ou 1 an pour se qualifier comme "B" s'il est déjà qualifié comme "C". S'il ne réussit pas à se qualifier comme "B", alors son taux "B" du P.F.O. sera gelé jusqu'à ce que ce taux soit rejoint par le taux régulier de paie de ses "connaissances du poste".

TABLE II
EXIGENCES DU DÉPARTEMENT

PHASE	CONNAISSANCE DU POSTE	ANCIENNETÉ D'USINE MINIMALE REQUISE	TAUX DE PAIE
1	Poste "D"	1 an (à la fin de la phase 1)	Entraînement, et ensuite, taux du poste
2	1 poste "C"	2 ans (à la fin de la phase 2)	"D"
3		3 ans (à la fin de la phase 3)	"D"
4	1 poste "B" * si la progression n'est pas affectée par l'horaire de travail de la compagnie	4 ans (au début de la phase 4)	"C" (seulement si LA CONNAISSANCE DU POSTE des PHASES 1,2 et 3 ont été acquises)
5	* Se qualifie comme, et remplace, l'opérateur permanent "B" lorsque requis	cinquième année	"B" P.F.O. (si qualifié comme opérateur "C")
			OU "B" facultatif (lorsqu'il remplace l'opérateur "B" permanent)

La compagnie s'attend à ce que l'opérateur se qualifie, tel que décrit à la phase 5; voir: Compréhension du Poste, Page 6.
La compagnie assure l'opérateur qu'il ne serait pas pénalisé par un manque d'opportunité de se qualifier.

Après que l'opérateur a eu l'opportunité et l'année prévue dans la phase 5, son taux de paie "B" du P.F.O. sera gelé s'il ne peut se qualifier, jusqu'à ce que ce taux soit rejoint par le taux régulier de paie de ses "connaissances de poste".

TABLE III, A

Temps normal de formation et de qualification, en mois et pour toutes les unités, jusqu'au niveau d'opérateur "D", pour un opérateur ayant moins d'une année d'ancienneté d'usine et aucune expérience dans l'unité en question.

OPÉRATEUR DE L'ÉQUIPE VOLANTE AYANT MOINS D'UN AN "D'ANCIENNETÉ D'USINE				
NIVEAU DU POSTE	OLÉFINES II	OLÉFINES I	SERVICES AUXILIAIRES	
			POSTE	CERTIFICAT
"D"	3	2.0	1.0	(4 ^e classe) 18

TABLE III, B

Temps normal de formation et de qualification, en mois et pour toutes les unités, au niveau de l'opérateur "D", pour un opérateur ayant une année "d'ancienneté d'usine" mais avec aucune expérience dans l'unité en question.

OPÉRATEUR DE L'ÉQUIPE VOLANTE AVEC PLUS D'UN AN "D'ANCIENNETÉ D'USINE				
NIVEAU DU POSTE	OLÉFINES II	OLÉFINES I	SERVICES AUXILIAIRES	
			POSTE	CERTIFICAT
"D"	2	1.5	1.0	(4 ^e classe) 18

TABLE III, C

Temps normal de formation "au travail" et de qualification, en mois et pour toutes les unités, jusqu'au niveau de l'opérateur "C" et ensuite "B".

OPÉRATEUR "D" QUALIFIÉ TRAVAILLANT DE FACON PERMANENTE DANS UN DÉPARTEMENT				
NIVEAU DU POSTE	OLÉFINES II	OLÉFINES I	SERVICES AUXILIAIRES	
			POSTE	CERTIFICAT
"C"	12.0	12.0	12	(3 ^e classe) 12
"B"	18.0	18.0	18	(2 ^e classe) 18

PROGRAMME DE FORMATION POUR LES OPÉRATEURS

CONTENU DU COURS

ANNÉE I/PHASE I

THÉORIQUE	PRATIQUE	ACADÉMIQUE	ÉTUDE DE L'OPÉRATION	MANUELS SUPPLÉMENTAIRES
Pilot 2, Section 1-3, - La chaleur. Pilot 3, Section 1-4, - La conduite des fours. Section I - Lutte contre les incendies. Pilot 7, Section 1-2, - Sécurité - Pompes	<u>Formation pratique spéciale inclut:</u> Mise en marche des pompes et connaissance pratique détaillée au sujet des pompes mues à l'électricité et à la vapeur.	<u>Mathématique inclut:</u> Addition, soustraction, multiplication, division fractions, décimales, racines, unités de mesure, rapports, proportions et pourcentages.	Service de l'entretien	Manuel de sécurité Transmission de la chaleur.

PROGRAMME DE FORMATION POUR LES OPÉRATEURSCONTENU DU COURSANNÉE 2/PHASE 2

THÉORIQUE	PRATIQUE	ACADÉMIQUE	ÉTUDE DE L'OPÉRATION	MANUELS SUPPLÉMENTAIRES
Pilot 6, Section 1-3 - Instrumentation Pilot 5, Section 1, - Introduction à la compression. - Compresseurs. - Instruments de mesure.	<u>Formation pratique spéciale inclut:</u> Connaissance pratique détaillée et mise en marche d'un four.	<u>Chimie inlut</u> Classification de la matière, atomes et molécules, valence, formules, équations, solutions, métaux, acides, bases, sels, ions et théorie de l'ionisation, groupe périodique des éléments, éléments non métalliques et leurs composés, éléments métalliques et leurs composés, énergie nucléaire, chimie organique.	Département du laboratoire	Manuel d'étude n° 4 interprétation des dessins

PROGRAMME DE FORMATION POUR LES OPERATEURS

CONTENU DU COURS

ANNEE 3/PHASE 3

THÉORIQUE	PRATIQUE	ACADÉMIQUE	ÉTUDE DE L'OPÉRATION	MANUELS SUPPLÉMENTAIRES
Pilot 8, Section 1, - Moteurs A.C. Pilot 8, Section 2, - Turbines à la vapeur. Pilot 1, Section 1-8, - Electricité - Turbines à la vapeur	<u>Formation pratique spéciale inclut:</u> Connaissance pratique détaillée et mise en service d'un échangeur de chaleur.	<u>Physique inclut:</u> Principes fondamentaux de physique, mouvement, propriétés des fluides, lois des gaz, travail, énergie et puissance, machines simples, acoustique, énergie nucléaire, chaleur, son, lumière, électricité et magnétisme, électroniques.	Département technique	Principes de la distillation.

PROGRAMME DE FORMATION POUR LES OPÉRATEURS

CONTENU DU COURSPHASE 4

THÉORIQUE	PRATIQUE	ACADÉMIQUE	ÉTUDE DE L'OPÉRATION	MANUELS SUPPLÉMENTAIRES
<p>Pilot 9 - Importance des essais de contrôle pour procédé de fabrication.</p> <p>Pilot 10 - Diminution des coûts pour les opérateurs.</p> <p>Pilot 4, Section 1-3, - Mécanique des fluides.</p>	<p><u>Formation pratique spéciale inclut:</u></p> <p>Connaissance pratique détaillée et mise en service des items d'instrumentation.</p>	Ne s'applique pas	<p>Département des services auxiliaires</p> <p>Département d'inspection</p>	<p>Manuel d'étude n° 8 Corrosion</p> <p>Manuel d'étude n° 5 Déplacement des fluides</p>

ANNEXE "A"

LETTRE D'ENTENTE NO 1B

PROGRAMME DE FORMATION DE TECHNICIENS DE LABORATOIRE

Un programme de formation par étapes permettant aux techniciens des laboratoires d'atteindre la catégorie "A" a été implanté avec prise d'effet le 1er février 1976.

Le programme actuellement en cours permettant l'atteinte du niveau "B" est obligatoire pour tous les techniciens de laboratoire permanents chargés de contrôle, entrés en fonction aux laboratoires après le 1er février 1976. Les opérateurs participant au programme P.F.O. peuvent travailler aux laboratoires jusqu'à ce qu'ils aient atteints la catégorie "D" (opérateurs de l'équipe volante). Cependant, les fonctions de la catégorie "C" exigent que l'employé participe au P.F.T.L.

Le nouveau programme permettra à un employé d'atteindre le poste de technicien de laboratoire "A" après une période de sept années, échelonnées comme suit:

Après avoir réussi la 1ère année du programme	-	Taux technicien	"E"
" " " " 2ème	"	"	"
" " " " 3ème	"	"	"
" " " " 4ème	"	"	"
" " " " 6ème	"	"	"

La première année du P.F.O. est identique à celle du P.F.T.L. Le programme sera composé d'éléments facultatifs et obligatoires suivants:

ELEMENTS FACULTATIFS

- 1) Tous les salariés horaires du laboratoire, jusqu'au niveau de la catégorie "B", seront invités à participer au programme de formation.
- 2) Le P.F.T.L. sera facultatif pour tous les salariés horaires du laboratoire embauchés avant le 1er février 1976.
- 3) Les employés réguliers qui décident de ne pas participer au programme ne pourront recevoir les augmentations de salaire prévues. Ils pourront cependant avoir de l'avancement au niveau du poste.

ELEMENTS OBLIGATOIRES

- 1) Seuls les salariés horaires réguliers du laboratoire pourront participer au P.F.T.L.
- 2) La participation au P.F.T.L. est une condition d'emploi pour les salariés horaires du laboratoire, embauchés après le 1er février 1976.

- 3) Tout employé embauché au laboratoire après le 1er février 1976 qui ne peut satisfaire aux exigences du P.F.T.L. ne sera pas retenu au service de l'entreprise.
- 4) La Compagnie jugera que le progrès d'un employé est insatisfaisant si, après avoir repris une partie du programme, l'employé ne peut encore une fois satisfaire aux exigences établies.
- 5) Les employés du laboratoire qui n'ont pas encore atteint la catégorie "B" seront classés comme étant à la phase du programme correspondant au taux normal de leur salaire au 31 janvier 1976. On leur accordera une période d'un an pour terminer cette partie du programme et les cours ou examens qui ont dû être repris à cause d'un échec. Les employés accéderont à un niveau supérieur après s'être soumis à ces exigences.

REGLEMENTATION DU P.F.T.L.

- 1) Tous les examens seront donnés par le contremaître des laboratoires.
- 2) Il y aura un examen final dans chaque matière pour chacune des sections du programme.
- 3) Les techniciens pourront demander de subir n'importe quel examen en tout temps de l'année et en n'importe quelle matière pourvu que le contremaître des laboratoires en soit prévenu 7 jours à l'avance.
- 4) La note acceptable est de 70% pour chaque examen.
- 5) Le contremaître des laboratoires prendra toutes les mesures nécessaires pour que les employés subissent les examens durant les heures normales de travail.
- 6) Le contremaître des laboratoires établira, pour chaque technicien, un dossier que chacun pourra consulter sur demande.
- 7) Un technicien qui échoue une partie du P.F.T.L. devra la reprendre dans les 12 mois qui suivent l'échec.
- 8) Les techniciens auront droit à deux reprises seulement.
- 9) Un technicien doit passer 12 mois civils dans chacune des quatre premières sections du programme et réussir les examens avant de passer à une section supérieure. Pour la cinquième section, la période est de 36 mois et le technicien doit réussir les examens avant d'atteindre la catégorie "A".
- 10) Dans le but d'encourager le technicien à répartir ses études le plus possible pendant la période de temps accordée aucune des quatre premières sections ne pourra être achevée en moins de 9 mois civils, et la cinquième section nécessitera une période d'au moins 30 mois.

- 11) Le technicien recevra la majoration du taux de salaire établie seulement après avoir complété chaque section du programme, sans que n'intervienne la date à laquelle il a passé ses examens. Exemple: un technicien qui débute au laboratoire le 1er juillet 1976 et réussit tous ses examens le 5 mai 1977, recevra le taux de salaire de la catégorie "E" le 1er juillet 1977.
- 12) Les promotions seront approuvées par le contremaître des laboratoires et le chef de service.

CLASSEMENT DES TECHNICIENS ET MISE EN APPLICATION DU PROGRAMME

- 1) Les employés qui possèdent déjà les connaissances et l'expérience nécessaires (D. Papanastasoulis et J. G. Brodeur) l'augmentation du salaire prendra effet le 1er avril 1975.
- 2) Les techniciens de niveau inférieur à la catégorie "B" seront classés dans la phase du programme qui correspond à leur salaire normal au 31 janvier 1976 et auront un an pour acquérir la compétence nécessaire à cette phase, en plus des lacunes relatives aux phases précédentes (un an à compter de l'acceptation de ce programme).
- 3) Tous les techniciens de la catégorie "B" seront classés selon les facteurs suivants:

a) <u>Formation générale</u>	<u>MAX.</u>
(i) Plus de 3 années de CEGEP (ou l'équivalent)	5%
(ii) Réussite des cours relatifs au poste	5%
b) <u>Etat de Service</u>	
(i) Nombre d'années complètes dans le service dépassant 6 ans (2.5% pour chaque année complète - maximum 10%)	10%
(ii) Nombre d'années complètes dans la catégorie "B" - dépassant 3 ans (2.5% pour chaque année complète - maximum 10%).	10%
(iii) Nombre d'années complètes au sein de la compagnie (0.5% pour chaque année - maximum 5%)	5%
c) Examen touchant tous les aspects du laboratoire	65%
	<hr/> 100%

Les résultats de l'évaluation seront interprétés de la façon suivante, le technicien qui obtiendra:

De 80 à 100% - sera exclus du programme. Il sera soumis à une période de formation d'ordre pratique qui le rendra apte d'assumer un poste "A". Il sera classé dans la catégorie "A" le jour où il aura réussi toutes les épreuves d'ordre pratique.

De 60 à 80% - passera une année supplémentaire dans la cinquième phase du programme afin de combler les lacunes découvertes au cours des examens de classement.

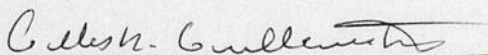
De 40 à 60 - passera deux années supplémentaires dans la cinquième phase du programme afin de combler les lacunes découvertes au cours des examens de classement.

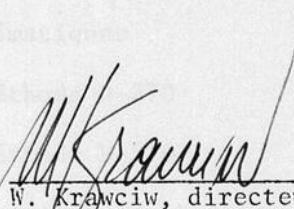
De 0 à 40% - passera les 3 années exigées dans la cinquième phase avec tout ce qu'elles comportent d'exigences.

- 4) Les techniciens exclus du programme de formation parce qu'ils ont obtenu des résultats supérieurs à 80% seront soumis par ordre d'ancienneté à une période de formation d'ordre pratique pour obtenir le taux de la catégorie "A". Les techniciens classés dans la dernière année de la phase 5 seront les suivants par ordre d'ancienneté dans leur groupe. La période de formation ne dépassera pas six mois dans aucun cas. Si un technicien échoue lors des épreuves d'ordre pratique de cette période, il devra abandonner son stage de formation jusqu'au moment où les autres techniciens du même groupe auront été soumis à une période de formation.

CONTENU DU PROGRAMME

Le contenu du programme est résumé sur la table des matières ci-jointes. Les détails de chacune des phases sont également annexés.


Gilles H. Guillemette, président
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE GULF
CANADA LIMITEE (VARENNES)


W. Krawciw, directeur de l'usine
GULF CANADA LIMITEE


Michel Savard, secrétaire

24 mars 1983.
date

PROGRAMME DE FORMATION DE TECHNICIENS DE LABORATOIRE

PHASE I

Durée	1 an
Salaire	Taux de débutant
Etudes d'ordre pratique	Formation générale d'ordre pratique. Eléments de base du prélèvement d'échantillons.
Etudes théoriques	Pilote 2, section 1-3, nature de la chaleur Pilote 3, section 1-4, fonctionnement d'un four Section I lutte contre l'incendie Pilote 7, section 1-2, les pompes. La sécurité La conservation de l'énergie et la diminution de la pollution.
Etudes opérationnelles	Service des magasins* Service de la sécurité* Services auxiliaires* Service de l'entretien*
Etudes générales	Les mathématiques
Manuels supplémentaires	ASTM - méthode D-270 ASTM - méthode D-510 Transmission de la chaleur.

REMARQUES

Cette phase est identique à la première phase du PFO.

PROGRAMME DE FORMATION DE TECHNICIENS DE LABORATOIRE

PHASE II

Durée	1 an
Salaire	Taux "E" technicien de laboratoire
Etudes d'ordre pratique	Dernière partie du prélèvement d'échantillons. Essais sur quelques principes de base de la physique tels que: point d'éclair, la distillation, la pesanteur, la viscosité.
Etudes théoriques	Le cours audio-visuel de American Chemical Society traitant de l'emploi d'objets en verre dans un laboratoire. Interprétation des essais ASTM des produits pétroliers No. 7-B Chapitre 3 - volatilité, point d'éclair Chapitre 6 - viscosité Chapitre 8 - Pesanteur et densité - Eau et sédiments.
Etudes opérationnelles	Service technique* Service du génie*
Etudes générales	Aucune
Manuels supplémentaires	Appareil à point d'éclair Viscosimètre Brookfield.

* Disponibles de POTP

PROGRAMME DE FORMATION DE TECHNICIENS DE LABORATOIRE

PHASE III

Durée	1 an
Salaires	Taux "D" technicien de laboratoire
Etude d'ordre pratique	Analyse chimique en rapport avec la pollution, les Oléfines et les expéditions. Renseignements de base pour opération des appareils de chromatographie.
Etudes théoriques	"Chemistry for Laboratory Techniciens" Chapitres 1, 2, 3, 4, 7 et 8 ou l'équivalent. Interprétation des essais de ASTM: Chapitre 3 - Volatilité, distillation, pression de vapeur. Chapitre 5 - Gomme dans l'essence Chapitre 7 - Soufre total, soufre actif. Chapitre 8 - Point d'anéline. Chapitre 10- Indice de brome. Les méthodes Gulf Canada relatives aux essais.
Etudes opérationnelles	Expéditions* Pollution*
Etudes générales	Aucune
Manuels supplémentaires	Appareil Spectronic 20. Appareil détecteur d'eau dans les liquides. Tests: Point de rosée avec appareil Alnor.

* Disponibles de POTP

PROGRAMME DE FORMATION DE TECHNICIENS DE LABORATOIRE

PHASE IV

Durée	1 an
Salaire	Taux de technicien de laboratoire "C"
Etudes d'ordre pratique	Chromatographie au complet. Absorption atomique. Parachèvement des analyses relatives à la pollution. Magasin d'éprouvettes, burettes, pièces de rechange, etc.
Etudes théoriques	Cours audio-visuel de American Chemical Society. Essais chimiques, de "Chemistry for Lab Techniciens". Chapitres 10, 11, 12 et 13. ASTM - essais No. 1-B, Chapitre II.
Etudes opérationnelles	Oléfines 1*
Etudes générales	La physique.
Manuels supplémentaires	Vaporisateur Atlas. Appareils enregistreur de diagramme. Soupapes d'échantillonnage.

* Disponibles de POTP

PROGRAMME DE FORMATION DE TECHNICIENS DE LABORATOIRE

PHASE V

Durée	2 ans
Salaire	Taux "B" technicien de laboratoire
Etudes d'ordre pratique	Tous les essais chimiques et méthodes d'analyses par chromatographie. Calibrage des chromatographes. Fonctionnement d'un ordinateur. Dépistage des troubles relatif à l'équipement. Travaux spéciaux.
Etudes théoriques	Matière tirée de "Basic Gas Chromatography" ou son équivalent. AA tirée de "Basic Atomic Absorption Spectroscopy" ou son équivalent.
Etudes opérationnelles	Oléfines II - craquage et fractionnement*.
Etudes générales	Chimie - méthodes d'analyses instrumentales.
Manuels supplémentaires	Chromatographes Varian. " Howlett Packard " Perkin-Elmer " Carle " Dohrmann Fonctionnement élémentaire d'ordinateurs. Spectrophotomètre à absorption atomique.

* Disponibles de POTP

SYSTEME DE PROGRESSION DES SALAIRES POUR LES EMPLOYES DU LABORATOIRE

ETAPES	DUREE ANNEES	SALAIRE PAYE	FORMATION INDISPENSABLE POUR CLASSIFICATION AU NIVEAU SUPERIEUR				
			PRATIQUE	THEORIE	OPERATION	GENERAL	MANUELS ADDITIONNELS
1	1	Salaire du débutant	Echantillonnage de base. Entraînement spécial.	Pilotes, sujets: La chaleur, les fournaies, les pompes, la sécurité, contrôle de l'énergie, de la pollution et des incendies.	Magasin, sécurité, entretien, services utilitaires.	Mathématiques	Transmission de la chaleur, échantillonnages, méthodes ASTM.
2	1	Taux du technicien "E"	Echantillonnage complet. Tests physiques élémentaires.	Cours audiovisuel par ACS, manipulation de la verrerie manuel 7-B.	Département de l'ingénierie et services techniques.	-	Points d'éclair (test) et Viscomètre Brookfield.
3	1	Taux du technicien "D"	Analyses chimiques Chromatographie préliminaire.	Texte de procédures de chimie Tests a) ASTM b) Gulf Canada.	Expédition et contrôle de la pollution.	-	Spectronic modèle 20 - Karl Fisher, Aquatester. Points de rosée, appareil "Alnor".
4	1	Taux du technicien "C"	Seul dans lab. de chromatographie. Absorption atomique analyses de pollution, matériel en réserve.	Cours audiovisuel: chromatographie, en phase gazeuse, livre de référence, chimie générale.	-	Physique	Vaporisateur Atlas. Enregistreurs continus. Soubapes à échantillonnage. Systèmes de minuterie.
5	3	Taux du technicien "B"	Tous les tests de chromatographie et les tests chimiques. Calibration des appareils. Ordinateur, détection des troubles mineurs sur les	Textes de chromatographie élémentaire. Absorption atomique élémentaire.	Section des Oléfines II section froide et chaude.	Chimie. Méthodes d'analyse instrumentale.	Chromatographes H.I P.E. Dohrmann, Varié Eléments de l'ordinateur. Manuel de l'absorption atomique.

ANNEXE "A"

LETTRE D'ENTENTE NO 2

MISE EN RÉSERVE DES CONGÉS OBSERVÉS

Les travailleurs en équipes pourront accumuler un maximum de neuf (9) jours fériés par année. Voilà qui représente 72 heures libres: (9 jours x 8 heures = 72 heures).

Ce temps libre devra être réparti en deux (2) périodes, de trois (3) jours de douze (12) heures chacune que l'employé ne doit pas prendre durant la période principale de congé. La première période de congé pourra être prise entre janvier et juin, la deuxième entre septembre et décembre. L'indemnité de congé est calculée selon le taux de salaire normal de l'employé (supplément d'équipe exclus).

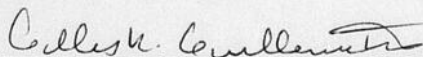
Chaque travailleur en équipe recevra le montant qu'il aurait touché pour le congé en question. Tout redressement sera fait lors du paiement du 10ème jour férié.

Si l'employé, pour quelque raison que ce soit, ne peut prendre ses jours de congé, le montant correspondant sera ajouté à son dernier chèque de paie de l'année. A cause des difficultés causées par l'établissement des horaires, l'employé ne peut prendre ces jours de congé que durant les périodes prévues à cet effet. Il ne pourra, sous aucun prétexte, les reporter à une autre période ou à une autre année.

Le système prévu aux présentes sera en vigueur tant que l'horaire actuel et la semaine de 42 heures auront cours.

Les particularités de mise en vigueur de cette modalité sont inscrites aux directives administratives locales no V-102 et seront mises à jour d'après l'article 9.6 de la Convention Collective.


La direction aura la prérogative de fixer tous les congés en réserve à être pris hors de la période de pointe des vacances annuelles, et d'approuver tous les choix.



Gilles H. Guillemette, président
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE GULF
CANADA LIMITEE (VARENNES)



W. Krawciw, directeur de l'usine
GULF CANADA LIMITEE



Michel Savard, secrétaire

24 mai 1983

date

ANNEXE "A"

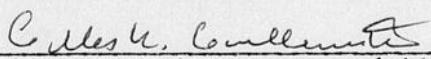
LETTRE D'ENTENTE NO 3

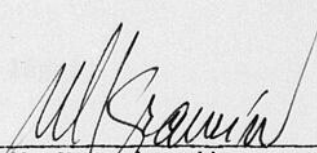
FOURNITURE DE VÊTEMENTS ET ALLOCATIONS

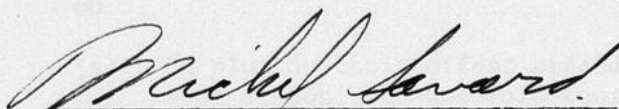
Selon l'article 16.6 du texte de la Convention Collective, la Compagnie fournira annuellement à chaque employé régulier, un choix de vêtements de travail.

L'on trouvera en annexe, section A la nomenclature des vêtements offerts.

De plus, la Compagnie entend fournir à ses employés des vêtements protecteurs et plus particulièrement d'accorder un subside pour leur permettre l'achat de chaussures protectrices et des verres de sécurité, tel qu'il est fait mention aux sections B et C de cette lettre d'entente.


Gilles H. Guillemette, président
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE GULF
CANADA LIMITÉE (VARENNES)


W. Krawciw, directeur de l'usine
GULF CANADA LIMITÉE


Michel Savard, secrétaire

24 mars 1983.
date

/mc

SECTION A

VETEMENTS DE TRAVAIL

1. Les vêtements seront offerts deux fois par année tel que stipulé ci-après. Chaque employé devra faire part de son choix et de sa taille. Un dossier touchant les vêtements fournis sera établi à l'égard de chaque employé.
2. L'administration du programme vestimentaire sera faite par le service des relations humaines aidé du surveillant du magasin et des chefs d'équipe.
3. Période du printemps - pour livraison vers le 1er juin

Choix

- (1) Une chemise et un pantalon (tissu léger)
- ou
- (2) Deux chemises ou deux pantalons (tissu léger)
- ou
- (3) Une combinaison (au printemps ou à l'automne)
- (4) Ne pas opter pour (1) (2) (3) et commander - une veste d'été.

4. Période de l'automne - pour livraison vers le 1er novembre

Choix

- (1) Une chemise et un pantalon (tissu léger)
- ou
- (2) Deux chemises ou deux pantalons (tissu léger)
- ou
- (3) Une combinaison (au printemps ou à l'automne)
- ou
- (4) En plus du choix offert précédemment, les articles suivants sont disponibles une fois tous les trois ans.
 - (a) un parka d'hiver (en nylon ou en toile)
 - ou
 - (b) un pantalon d'hiver ou un "warm up"

SECTION "B"

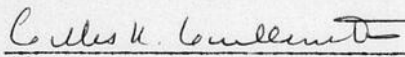
CHAUSSURES DE SECURITE

Cette lettre amende la section "B" de la lettre no 3 signée le 14 octobre 1981.

Pour prévenir les blessures aux pieds et aux chevilles, les employés sont fortement incités à porter des bottes ou des chaussures de sécurité approuvée par l'ACNOR. De concert avec le comité de sécurité de l'usine, il a été convenu de faciliter l'administration de ce programme.

A compter de la date d'émission, mais sujet à une révision en 1983 ou à un amendement de la politique, les chaussures de sécurité seront fournies par la compagnie aux employés selon les modalités suivantes:

- En premier lieu, l'employé aura droit à une paire de chaussures par année.
- Les employés devront cependant se procurer leurs chaussures de sécurité auprès du fournisseur désigné par la compagnie.
- Celui-ci se rendra à l'usine deux fois par année et offrira aux employés un choix de bottes et souliers selon une sélection acceptée par le comité de sécurité.
- Le paiement des chaussures achetées sera fait directement par la compagnie au fournisseur selon une liste de prix établie au préalable. Le montant maximal ne devra pas être supérieur à 55\$ la paire.
- On trouvera en appendice le nom du fournisseur ainsi que les modèles de chaussures disponibles. Le nom du fournisseur pourra être appelé à changer selon la qualité du produit et les prix offerts.
- Le choix du modèle de chaussures par l'employé devra tenir compte des risques de son travail et des règlements de sécurité en vigueur.


Gilles H. Guillemette, président
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE GULF
CANADA LIMITEE (VARENNES)


W. Krawciw, directeur de l'usine
GULF CANADA LIMITEE


Michel Savard, secrétaire

24 mars 1983
date

APPENDICE

Les modèles de chaussures disponibles seront les suivantes:

<u>NO DE CATALOGUE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>TYPE DE SEMELLE</u>	<u>HAUTEUR</u>
<u>Bottes doublées et Isolées</u>			
264	Cheyenne avec fermeture éclair	Caoutchouc	8"
291	Kingtread	Nitrile	8"
1916	Doublée feutre	Caoutchouc	
<u>Non doublées ou isolées</u>			
39538	Kodiak	Caoutchouc	8"
725		"	8"
218	Cheyenne	Nitrile	8"
285		Caoutchouc	6"
296		Nitrile	6"
791		Caoutchouc	6"
<u>Souliers</u>			
<u>NO DE CATALOGUE</u>	<u>STYLE</u>	<u>COULEUR</u>	
9775	Lacé	Brun	
93901	Sans lacets	Brun	
9486	Sans lacets	Noir	
93883	Lacé	Noir	
93872	Botillon	Noir	
661	Lacé	Noir	

La compagnie Collins Limitée a été choisie comme fournisseur des chaussures énumérées plus haut. Ce choix sera remis en question, de temps à autre, pour s'assurer que les prix et la qualité répondent aux normes de notre compagnie.

/mc

SECTION "C"

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RÈGLEMENT - VERRES CORRECTEURS DE SÉCURITÉ

Cette lettre amende la section "C" de la lettre d'entente no 3 signée le 14 octobre, 1981.

Pour prévenir les blessures aux yeux, les employés qui doivent porter des verres correcteurs sont fortement incités à se munir de verres et de montures de sécurité approuvées par L'A.C.N.O.R.

Dans ce but, à compter de la date d'émission de cet amendement, la Compagnie accordera une subvention, sujette aux conditions énumérées ci-dessous, pour faciliter l'achat de verres correcteurs de sécurité.

1. La Compagnie remboursera la coût des verres correcteurs de sécurité jusqu'à concurrence de \$60.00 pour chaque nouvelle prescription.
2. Dans le but de faciliter le contrôle de cette mesure, et d'en réduire le coût, la Compagnie s'engage à signer une entente avec un fournisseur reconnu.

Celui-ci fournira un choix de montures prédéterminé et accepté par le comité de Sécurité, ainsi que le verre correcteur au choix de l'employé.

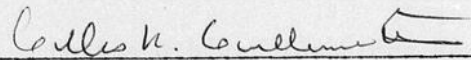
Ce service sera fourni avec le concours d'opticiens recommandés par le fournisseur.

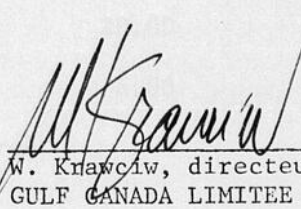
3. Pour obtenir la subvention prévue, l'employé devra donc:
 - (a) En premier lieu, obtenir une prescription ou ordonnance chez l'optométriste de son choix.
 - (b) Par la suite, obtenir un bon de commande du superviseur à la Sécurité et se présenter chez l'un des opticiens recommandés par le fournisseur.
 - (c) Suite à l'acquisition des verres correcteurs prescrits, présenter au superviseur de la Sécurité, une preuve d'achat (facture ou bon de commande) pour fins d'approbation et de remboursement selon l'entente.


4. En cas de perte, vol ou bris, les verres correcteurs de sécurité ne seront pas remboursés par la compagnie à moins que ce ne soit prouvé comme étant le résultat direct d'un incident ou accident de travail.

NOTE

Lorsque la politique d'un service (approuvée par le directeur de l'usine) stipule le port de verres de sécurité, tel que c'est le cas pour les employés du laboratoire et les mécaniciens à l'entretien, la compagnie en assume entièrement le coût, si l'achat est conforme au choix fait par la compagnie, soit une monture Birchware 3000, gris fumé, dégradée, munie de lentilles de verre industriel à simple ou double foyer et l'oeillères en plastique.


Gilles H. Guillemette, président
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE GULF
CANADA LIMITEE (VARENNES)


W. Krawciw, directeur de l'usine
GULF CANADA LIMITEE


Michel Savard, secrétaire

24 mars 1983
date

SECTION D

ALLOCATION POUR VETEMENTS PERSONNELS ENDOMMAGES

1. De plus, la compagnie insiste pour que l'employé qui entre ou travaille dans une zone contenant des produits dangereux, porte des vêtements de protection qu'elle fournit. Cependant, il peut se produire des incidents dans des endroits où l'on ne court normalement pas de risques. Dans les cas d'endommagements graves ou de destruction des vêtements, la compagnie paie une indemnité dont mention est faite ci-après:

	<u>ETE</u>	<u>HIVER</u>
Vestes	\$25.00	\$35.00
Pantalons	20.00	25.00
Chemises	10.00	10.00
Sous-vêtements	3.00	8.00
Chaussettes	3.00	3.00
Souliers ou bottes	20.00	20.00
Couvre-chaussures ou caoutchoucs	6.00	6.00
Bottes d'hiver (doublées de fourrure)	-	25.00
Gants	-	8.00

- 2: La demande d'indemnité avec reçu de remplacement à l'appui doit être présentée au directeur des services administratifs par l'intermédiaire du surveillant ou contremaître de l'employé.

ANNEXE "A"

LETTRE D'ENTENTE NO 4

INDEMNITÉS DE REPAS LORS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Conformément à la convention collective de travail, lorsqu'on demande à un employé d'effectuer des heures supplémentaires sans l'avoir prévenu dans un délai raisonnable, la compagnie lui fournit un repas chaud à toutes les quatre heures. Les employés qui font partie de l'équipe de 12 heures reçoivent deux repas au maximum.

Lorsqu'on prévoit qu'un employé travaillera quatre heures ou plus, le repas lui est fourni sur ses instances. Il peut prendre son repas lorsque le temps le lui permet, soit durant les heures de travail, soit après.

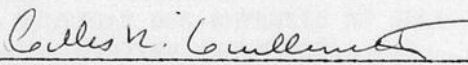
L'expression "sans avoir été prévenu dans un délai raisonnable" tirée de l'article 7.8 de l'Accord signifie qu'il s'agit d'un appel d'urgence. Un préavis moindre que deux (2) heures n'est pas considéré comme un délai raisonnable.

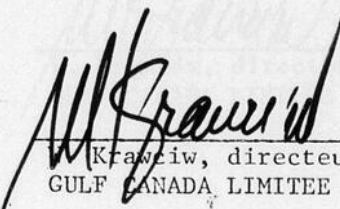
Si, de l'avis du surveillant, l'employé n'a pas eu le temps de prendre le repas qui aurait pu lui être fourni ou si la compagnie est incapable de fournir un repas conformément à l'Accord, le surveillant remettra à l'employé un billet valable pour un repas dans un restaurant de Varennes ou remboursable par le chef du service intérieur.

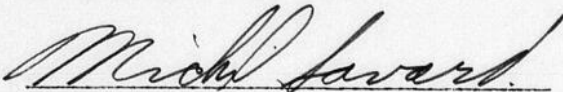
Les repas proviennent normalement de restaurateurs locaux qui les livrent au poste de garde.

Dans les cas d'urgence, la nourriture peut être fournie par la cantine. Le chef d'équipe doit prendre les mesures nécessaires à cette fin.

L'indemnité est accordée pour la nourriture; elle ne s'applique pas aux cigarettes. Le montant maximal de l'indemnité de repas sera de \$6.75 le jour de la date de signature de cette lettre.


Gilles H. Guillemette, président
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE GULF
CANADA LIMITEE (VARENNES)


Krawciw, directeur de l'usine
GULF CANADA LIMITEE


Michel Savard, secrétaire
/mc

24 mars 1983
date

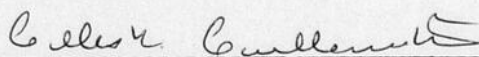
ANNEXE "A"


LETTRE D'ENTENTE NO 5


INDEMNITE VERSEE AUX DELEGUES DU SYNDICAT
LORS DE RENCONTRES AVEC LA DIRECTION

Il est entendu que:

1. Les membres du conseil du Syndicat peuvent demander la permission de s'absenter du poste de minuit qui précède immédiatement une réunion du conseil. La permission est normalement accordée sauf si le surveillant juge qu'à cause des circonstances, il est préférable de ne pas le faire.
2. Les représentants du conseil qui assistent aux réunions avec la direction sont habituellement au nombre de sept (7). Si l'objet de la réunion exige que des membres des services y assistent, sept (7) d'entre eux seulement auront droit à l'indemnité.
3. Trois (3) personnes assistant aux réunions avec les chefs de service auront droit à une indemnité.
4. Les membres du Syndicat assistant à des réunions avec la direction sont payés selon les dispositions suivantes:
 - La présence à une réunion en dehors des heures de travail est considérée comme du temps supplémentaire et la rémunération est égale à 1 3/4 fois le taux de salaire régulier et 2 fois le taux régulier de salaire après le 1er février 1982.
 - Les membres du Syndicat qui assistent à une rencontre avec la direction touchent l'équivalent d'au moins quatre heures de travail, au taux normal.
 - Les membres du Syndicat ont droit à un congé payé de quatre (4) heures pour assister à une réunion qui a lieu immédiatement après le deuxième ou le troisième poste de nuit.
 - Le taux de salaire normal est versé pour les réunions qui ont lieu dans le cadre de l'horaire normal de travail.


Gilles H. Guillemette, président
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE GULF
CANADA LIMITEE (VARENNES)


W. Krawciw, directeur de l'usine
GULF CANADA LIMITEE


Michel Savard, secrétaire

24 mars 1983
date

ANNEXE "A"

LETTRE D'ENTENTE NO 6

APPROBATION DE CONGES APPROPRIES

LORS D'UN DECES

Les directives suivantes ont pour but d'assurer la rédaction des rapports de deuil et d'uniformiser la notion de congé à cet effet. (Direction no 126).

Le bon jugement est de rigueur en accordant les congés de deuil qui ne doivent pas dépasser les limites ci-dessous.

Un congé de deuil n'est normalement pas accordé lorsque l'employé n'assiste pas aux funérailles. La durée du congé accordé dépend de la situation géographique et des devoirs de l'employé.

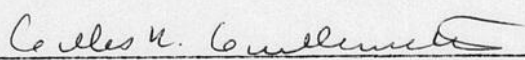
MAXIMUM TROIS (3) JOURS


Conjoint
Père
Mère
Soeur
Frère
Fils
Fille
Belle-mère
Beau-père


UN (1) JOUR

Grand-père
Grand-mère
Belle-soeur
Beau-frère
Petit-fils
Petite-fille
Tante
Oncle
Neveu
Nièce
Cousin(e) germain(e)

Le surveillant qui reçoit l'appel d'un employé en deuil doit recueillir tous les renseignements nécessaires à la rédaction de la formule ci-jointe. Si les renseignements concernant les funérailles ne sont pas complets, il doit demander qu'ils soient transmis le plus tôt possible.


Gilles H. Guillemette, président
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE GULF
CANADA LIMITEE (VARENNES)


W. Krawciw, directeur de l'usine
GULF CANADA LIMITEE


Michel Savard, secrétaire

24 mars 1983
date

ANNEXE "A"

LETTRE D'ENTENTE NO 7

INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI

La clause d'indemnité de cessation d'emploi (article XXIII, clause 23.2) de la convention collective stipule ce qui suit:

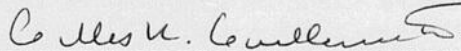
- L'indemnité de cessation d'emploi est égale à une semaine normale de salaire par année de service; maximum: 26 semaines.

- L'indemnité du personnel horaire se calcule comme suit:

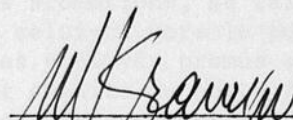
Salaire de base horaire x moyenne de heures de travail hebdomadaire 1 semaine de salaire.

Le salaire hebdomadaire est calculé d'après le taux de la plus haute catégorie dont l'employé a fait partie dans les douze (12) mois précédant la prise d'effet de la cessation d'emploi.

Le texte précédent est conforme à la directive no 150.



Gilles H. Guillemette, président
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE GULF
CANADA LIMITEE (VARENNES)



W. Krawciw, directeur de l'usine
GULF CANADA LIMITEE



Michel Savard, secrétaire

24 mars 1983

date

ANNEXE «A»

LETTRE D'ENTENTE NO 8

PROGRAMME DU MAÎTRE OPÉRATEUR

OBJECTIF

Cette lettre d'entente établit formellement les règles régissant les promotions dans les secteurs de l'Exploitation, à la suite de la mise en place du programme du maître en 1980-1981.

GÉNÉRALITÉS

- Les règles et procédures sont administrées en tenant compte du fait que l'expédition fait partie du secteur des Oléfines n° 1 et que le secteur des Oléfines n° 2 est une seule unité.
- Le processus de promotion utilisé est celui décrit à l'article 18 de la convention collective, tous les employés des secteurs seront considérés sans tenir compte de leur section d'origine.
- Pour obtenir un poste permanent de maître, un postulant doit répondre aux standards exigés pour le poste; ces standards sont reliés aux connaissances, à la compétence, à la capacité de diriger, ainsi qu'à l'ancienneté des postulants, tels que spécifiés à l'article 18 de la convention collective.

SECTEUR DES OLÉFINES N° 1

Le cheminement normal des préposés, lors des promotions, se fait depuis l'équipe volante, vers le poste de chargeur, puis de celui-ci vers le poste «D» et ainsi de suite jusqu'au poste de maître. Les employés promus au poste de chargeur depuis l'équipe volante devront accéder ensuite au poste «D» et remplir les exigences du programme P.O.T.P. Cependant, si un employé du secteur, préposé à un poste supérieur à celui de chargeur, faisait application à ce poste, sa candidature serait considérée. Si elle était retenue, il ne pourrait cependant pas conserver son taux de poste et il perdrait les bénéfices reliés au programme du P.O.T.P. Le salaire du poste serait celui du poste «D» pour les préposés provenant des postes «D» et «C» et il serait celui du poste «C» pour ceux provenant des postes supérieurs. Lors de vacances temporaires au poste d'expéditeur, celui-ci sera comblé par un préposé au poste «B». Les chargeurs en poste actuellement conservent leurs droits acquis mais seulement M. Y. Bergeron aura préséance pour l'obtention du poste d'expéditeur.

SECTEUR DES OLÉFINES N° 2

Le cheminement normal des préposés, lors des promotions, se fait depuis l'équipe volante, vers le poste «D» et ainsi de suite jusqu'au poste de maître. Lors de ces promotions, un préposé postulant un poste doit connaître à fond et être qualifié pour effectuer les tâches associées à tous les postes inférieurs à celui qu'il postule. Pour assurer la compétence à tous les postes, des mutations seront effectuées pour donner à tous les préposés l'occasion de travailler à tous les postes de niveaux équivalents.

SECTEUR DES SERVICES AUXILIAIRES

Le cheminement normal des préposés, lors des promotions, se fait depuis l'équipe volante, vers le poste "D" et ainsi de suite jusqu'au poste de maître. Lors de ces promotions, un préposé postulant un poste doit répondre aux exigences de ce poste pour l'obtenir, ces exigences sont reliées aux connaissances et à l'obtention de certificats de mécaniciens de machines fixes.

G. H. Guillemette
G. H. Guillemette, président
Le Syndicat des Employés de
l'usine pétrochimique Gulf (Varenes)

W. Krawciw
W. Krawciw, directeur de l'usine
GULF CANADA LIMITEE

M. Savard
M. Savard, secrétaire

24 mars 1983
Date

/mc

ANNEXE "A"

LETTRE D'ENTENTE NO 9

TECHNICIENS DE LABORATOIRE

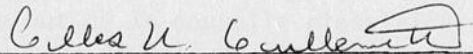
Cette lettre a pour but de définir le poste de technicien de laboratoire et d'indiquer les horaires spéciaux du travail au laboratoire, en accord avec l'article 6.6 de la convention collective.

Le technicien est celui qui, possédant les qualifications techniques de base, obtient de façon permanente un poste technique au laboratoire, participe et rencontre les exigences du programme P.F.T.L. et se qualifie dans les différents niveaux de tâches remplies par le personnel de laboratoire, aussi comme échantillonneur qui n'est pas un poste de technicien mais un service rattaché au travail de technicien.

Les techniciens de laboratoire rempliront les tâches suivantes et travailleront selon les horaires suivants:

- a) Les employés de laboratoire affectés à des tâches directement rattachées à des opérations de contrôle, travailleront selon un horaire de jour rotatif de douze heures, comportant trois jours au travail de 8 h à 20 h suivi de quatre-vingt-quatre heures de congé. Ils travailleront pour une moyenne hebdomadaire de quarante-deux heures dans un cycle de six semaines.
- b) Les techniciens affectés aux tâches telles que les oléfines, la livraison et l'environnement travailleront sur un horaire tel que décrit à l'article 6.7 de la convention collective.
- c) Les techniciens affectés au rôle de premiers techniciens travailleront aussi selon l'horaire mentionné à l'article 6.7 de la convention collective. Lorsqu'assignés à ces tâches de premiers techniciens, ils recevront une prime horaire de \$0.50. Ce poste sera comblé selon les modalités de l'article XVIII de la convention collective.
- d) Tout employé temporaire ou en période d'entraînement du P.F.T.L. travaillera selon l'horaire mentionné à l'article 6.7 de la convention collective.
- e) Une rotation des tâches des techniciens sera faite à toutes les six semaines sauf pour les premiers techniciens. De plus, la rotation à la tâche d'environnement sera à toutes les vingt-quatre semaines.

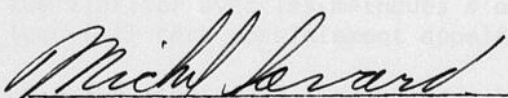
Entre les heures de départ de l'échantillonneur et celles des techniciens, l'échantillonnage sera la responsabilité de technicien de la section des Oléfines, ou, s'il n'est plus en devoir, du technicien des chromatographes.



G. H. Guillemette, président
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE GULF
CANADA LIMITEE (VARENNES)



W. Graciw, directeur de l'usine
GULF CANADA LIMITEE






M. Savard, secrétaire

24 mars 1993

date

JPP/mc

ANNEXE «A»

LETTRE D'ENTENTE N° 10

CLASSIFICATION DE L'EXPÉDITEUR

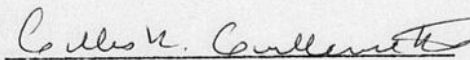
Le taux de poste d'expéditeur requis par la structure et la complexité de la tâche est le taux d'opérateur «B» (facultatif).

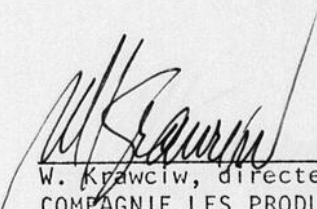
Le but de la nouvelle classification proposée est de permettre d'ajuster le taux de paie de l'expéditeur en fonction de l'expérience et des compétences acquises après un certain nombre d'années à travailler de façon permanente au poste d'expéditeur.

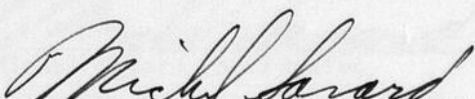
Cette classification spéciale ne sera accordée qu'à l'expéditeur permanent possédant les qualifications nécessaires (équivalentes à celles du titulaire actuel), telles que définies dans la description de tâche s'appliquant à ce poste. De plus, il devra pour obtenir ce taux, se familiariser avec les méthodes d'opérations du commis à la planification lequel il sera possiblement appelé à remplacer de façon temporaire.

La prime accordée à l'expéditeur remplissant les conditions mentionnées sera de 4,5% de son taux de salaire.

Cette lettre d'entente prend effet le jour de la signature.


G.H. Guillemette, président
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
GULF CANADA LIMITÉE (VARENNES)


W. Krawciw, directeur de l'usine
COMPAGNIE LES PRODUITS GULF
CANADA


Michel Savard, secrétaire

24 mars 1983
DATE

ANNEXE "A"

LETTRE D'ENTENTE NO 11

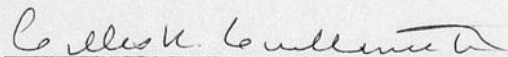
CLASSIFICATIONS

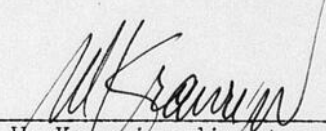
HOMME DE SERVICE


SERVICE DE L'ENTRETIEN

1. Cette lettre établit deux niveaux pour Homme de Service, Entretien à l'intérieur d'un programme de progression normal.
2.
 - a) Le but est de permettre d'ajuster le taux de paie de l'Homme de Service (préposé à la lubrification) Entretien, en fonction de l'expérience et de la compétence acquises après un minimum de deux années comme préposé "B".
 - b) Les deux classifications aux niveaux distincts suivants sont établies comme ci-après:

Homme de Service	"A"
Homme de Service	"B"
 - c) Les deux parties s'entendent donc pour que la nouvelle classification devienne une progression possible après deux années ou plus d'expérience au niveau "B".
 - d) Cette lettre prend effet le jour de sa signature.


Gilles H. Guillemette, président
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE GULF
CANADA LIMITEE (VARENNES)


W. Krawciw, directeur de l'usine
GULF CANADA LIMITEE


Michel Savard, secrétaire

24 mars 1983
date