

No.

4713-04

NOM

Gulf Canada Limitée

division des produits chimiques

4713-04
107

MINISTÈRE DU
TRAVAIL

Mar 21 10 54 AM '79

BUREAU DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

GULF CANADA LIMITEE
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES
USINE PETROCHIMIQUE
VARENNES, QUEBEC

ET

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
L'USINE PETROCHIMIQUE GULF OIL (VARENNES)
VARENNES, QUEBEC

69 III 6 - MAR 67

POSTE

21-12-78
31-01-79

1978 - 1979

Microfilmé

CONVENTION ENTRE

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

Association des Employés de l'Usine Pétrochimique Gulf Oil (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 "l'Association" d'autre part.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>DETAILS</u>	<u>PAGES</u>
1	Reconnaissance de l'Association comme agent négociateur	1
2	Droits de la direction	2
3	Definitions	2
4	Durée de la convention	6
5	Salaires	7
6	Heures de travail	8
7	Temps supplémentaire	10
8	Congés observés	13
9	Vacances payées	14
10	Grèves et lock-out	17
11	Changements - représentants de l'Association	18
12	Cotisations pour l'Association	18
13	Suppléments d'équipes et autres	19
14	Absences autorisées	19
15	Assemblées	20
16	Sécurité et santé	21
17	Règlements de disputes et griefs	22
18	Promotions, rétrogradations et permutations	27
19	Brochure	30
20	Divers	30
21	Salaires horaires	31
22	Clause de renégociations	32
23	Sécurité d'emploi	32
24	Documents officiels	33
	Annexe "A" Répertoire des Lettres d'Entente	
	Signatures	34

BUT DE LA CONVENTION

Cette convention a pour but de maintenir des relations satisfaisantes entre la Compagnie, l'Association 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 DE L'ASSOCIATION

- 1.1 La Compagnie reconnaît l'Association des Employés de l'Usine Pétrochimique Gulf Oil (Varenes) qui a été accréditée 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, située à l'Usine Pétrochimique Gulf (Varenes) à l'exception des employés exclus par la loi.
- 1.2 La Compagnie reconnaît comme représentants des employés sus-mentionnés à son service, les représentants de l'Association mandatés pour agir au moyen d'un comité de négociation, de délégués de département et d'un comité de griefs formé de trois membres. L'Association peut être assistée d'un conseiller pour négocier la convention et pour l'arbitrage des griefs.
- 1.3 L'Association pourra utiliser les tableaux d'affichage placés aux endroits propices de l'usine pour publier les avis concernant l'Association après approbation de la Compagnie.

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 permuer 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 cédules de production, incluant les moyens et procédés de fabrication.

L'Association reconnaît que les fonctions habituelles de la Direction qui ne sont pas expressément modifiées par les dispositions de la convention, ne sont pas régis par la procédure de règlement des griefs ni par la procédure d'arbitrage.

ARTICLE III

DEFINITIONS

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 pétro-

chimique de Varennes, Qué., 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 quatre-vingt-dix (90) jours 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
 - b) Les employés substitués prenant du service à titre de remplaçants, pendant la période normale des vacances, soit du premier mai au premier octobre.
- 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 à l'Article VI.
- 3.5 L'expression "employés d'équipes" s'applique aux employés préposés à des opérations continues et suivant un horaire rotatif, tel que mentionné à l'Article VI.

- 3.6 Le mot "Conseil" tel qu'employé aux présentes, indique le groupe dirigeant élu par l'Association, lequel est dûment autorisé à négocier, à signer, et administrer des conventions collectives au nom de l'Association.
- 3.7 L'indicatif "département" aura pour objet de désigner un des services suivants: Les laboratoires, service du chargement et de l'expédition, services auxiliaires, secteur de la fabrication des oléfines no. I, service du fractionnement dans le secteur des oléfines no. II, ainsi que le service de la réfrigération dans ce même secteur, et le service d'entretien.
- 3.8 Tout employé dont le taux régulier de son salaire est supérieur à celui de ses compagnons dans le même département (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 département" signifie la durée de temps qu'un employé accumule dans un département, à compter de la date et pendant la période où celui-ci est assigné en permanence à un poste dans ce département.

- 3.10 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.
- 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 lorsqu'à l'emploi de Gulf Canada ou de 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 département" telle qu'employée dans cette convention désigne le ou les délégué(s) élu(s) ou désigné(s) d'un département, tel que rapporté par le Conseil, dans chaque département reconnu, et il est autorisé à représenter le Conseil au sein de ce département.
- 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 la 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 département" indique ceux à qui incombent la responsabilité de diriger toutes les opérations à l'intérieur de son secteur et à qui le contremaître ou surveillant font rapport de leurs activités.
- 3.15 L'expression "surintendant 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 mot "Compagnie" tel qu'utilisé dans cette convention désigne "l'employeur" au sens de la loi.

ARTICLE IV

DUREE DE LA CONVENTION

- 4.1 La présente convention prend effet à compter du 1er février 1978 et demeure en vigueur jusqu'au 31 janvier 1979. 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 l'Association, s'engage à payer et accepte les taux de salaires indiqués à l'article XXI 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 d'emploi d'étudiants ou d'employés temporaires provisoirement affectés pour la période des vacances.
- 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.
- 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 suivie de 2 jours consécutifs de congé, et les heures normales de travail seront du lundi au vendredi de 8:00 heures à 12:00 heures et de 12:30 heures à 16:30 heures.

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

- 1) de 8:00 heures à 20:00 heures et
- 2) de 20:00 heures à 8:00 heures.

Les employés dans cette catégorie travailleront d'un horaire à l'autre.

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

Trois jours de 8:00 heures à 20:00 heures, suivis d'une période de congé de 96 heures, puis de trois jours de 20:00 heures à 8:00 heures, suivis d'une période de congé de 72 heures.

- 6.5 Les employés de jour dans le service du chargement et de l'expédition, travailleront du lundi au jeudi de 8:00 heures à 16:30 heures et le vendredi de 8:00 heures à 16:00 heures.
- 6.6 Pour les employés des laboratoires et du service du chargement et de l'expédition, 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 8:00 heures à 12:00 heures et de 12:30 heures à 17:00 heures. Le vendredi, l'horaire suivant s'appliquera: De 8:00 heures à 12:00 heures et de 12:30 heures à 16:30 heures.
- 6.8 Il peut être nécessaire à cause de changements dans les charges de travail ou dû à des conditions spéciales, de reviser l'horaire déjà établi. Dans de tels cas, le nouvel horaire sera discuté au préalable entre la Compagnie et l'Association 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 Les employés auront le loisir de changer d'équipes de temps à autre, à condition de le faire avec la permission écrite du surveillant immédiat et que ce changement ne suscite aucune rémunération de temps supplémentaire.

ARTICLE VII

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 7.1 Tout travail exécuté en dehors des heures prévues telles que définies à l'article VI et aux congés observés tel que définit à l'article VIII, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré à salaire normal majoré de soixante quinze pour cent.
- 7.2 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 soixante quinze pour cent 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 journée civile de son horaire antérieurement défini, il en sera conclu qu'il y a eu changement d'horaire.
- 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 demandent 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 lorsque:

- a) Un employé convient de changer d'équipe avec un autre employé selon les modalités de l'article VI (6.8).
- 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 du travail d'équipe 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.

- 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 Lorsqu'on demandera à un employé de travailler du temps supplémentaire sans préavis raisonnable, la Compagnie lui fournira un repas chaud aux quatre heures; selon les modalités exprimées par lettre d'entente.

- 7.9 En aucun temps, le temps supplémentaire ne sera rémunéré à salaire majoré de plus de soixante-quinze pour cent du taux normal.
- 7.10 Lorsqu'un employé de jour est requis de travailler seize (16) heures d'affilée ou plus, un laps de huit (8) heures consécutives de repos devra s'écouler avant de reprendre son travail régulier. Si, à la suite de cette exigence, un employé voyait ses heures régulières réduites, il aura le loisir d'exiger une suppléance d'heures supplémentaires à temps simple pour reprendre le temps perdu.

ARTICLE VIII

CONGES OBSERVES

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

Le premier de l'An
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 d'Action de Grâce
Le jour du Souvenir
Le jour de Noel

- 8.2 Les jours mentionnés au paragraphe précédent pourront être observés à des jours différents que ceux indiqués plus haut lorsque statués par les autorités fédérales, provinciales ou municipales ou lorsque convenu entre la Compagnie et l'Association.

- 8.3 La paie pour un congé observé sera de huit heures au taux du poste permanent de l'employé et sera payé à chaque employé, que celui-ci soit cédulé ou non au travail pour ce jour de congé. Si l'employé travaille d'une façon provisoire à un taux plus élevé que son taux régulier, il touchera la solde de congés observés au taux supérieur si cette situation persiste pour 30 jours consécutifs ou plus, pourvu qu'il soit à son poste ou disponible à le remplir. Pour les employés de jour, 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, ou lorsque convenu par lettre d'entente.
- 8.4 Tout travail exécuté les jours de congés observés, sera indemnisé aux 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 20:00 heures le jour précédent le congé observé, et se terminera à 20:00 heures le jour de congé indiqué ci-haut.

ARTICLE IX

VACANCES PAYEES

- 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 une année de service avec la Compagnie, il aura droit dans chaque année civile, à un congé de 7 jours ouvrables avec paie de 84 heures, calculée selon son taux horaire normal.
- b) Pour trois années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée de la vacance sera de 10 jours ouvrables avec paie de congé de 126 heures, calculée selon son taux horaire normal.
- c) Pour dix années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée de la vacance sera de 14 jours ouvrables avec paie de congé de 168 heures, calculée selon son taux horaire normal.
- d) Pour vingt années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée de la vacance sera de 17 jours ouvrables avec paie de congé de 210 heures, calculée selon son taux horaire normal.

9.2 Quant aux employés assignés normalement à un horaire de travail autre que celui de douze heures, les modalités suivantes s'appliqueront:

<u>ANNEES DE SERVICE</u>	<u>NOMBRE DE JOURS OUVRABLES</u>	<u>HEURES DE PAIE DE VACANCES</u>
1	10	84
3	15	126
10	21	168
20	26	210

9.3 Pour les employés du service d'entretien, une semaine de vacances comprendra quarante (40) heures ou cinq (5) jours de travail.

- 9.4 La période de vacances s'étendra du 1er 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 de vacances seront affichés au plus tard le 1er novembre. Les modalités touchant les horaires de vacances seront dressées par la Compagnie et soumises à l'Association avant de les afficher.
- 9.7 Des circonstances imprévisibles pourront parfois nécessiter des changements à l'horaire de vacances déjà approuvée. 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 Dans le cas où un employé désirerait changer sa période de vacances pour une autre date de son choix avant son départ pour vacances, la Compagnie fera 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 d'équivalent, ou plus, au cours d'une année civile, touchera sa solde de vacances au taux désigné pour le poste supérieur ainsi occupé. Un chèque comportant les 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 (5) jours à compter de la date où le choix a été offert.

ARTICLE X

GREVES ET LOCK-OUT

L'Association 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 - REPRESENTANTS DE L'ASSOCIATION

11.1 L'Association informera la Compagnie par écrit, du nom de ses officiers, de ses délégués de départements 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 département:

Olefinæ II (fractionnement)	2
Olefinæ II (réfrigération)	2
Olefinæ I	2
Services Auxiliaires	2
Service des laboratoires	1
Service de l'expédition	1
Service de l'entretien	1
Equipe volante	1

Les secteurs ou deux délégués sont requis, devront en compter un pour représenter les équipes A et C, et un pour représenter les équipes B et D.

ARTICLE XII

COTISATIONS POUR L'ASSOCIATION

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

ARTICLE XIII

SUPPLEMENTS D'EQUIPES ET AUTRES

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

35 cents l'heure pour la période de travail entre 16:00 heures et 24 heures et

62 cents l'heure pour la période de travail entre 24:00 heures et 8:00 heures.

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 Une surprime de 10% en plus de son taux horaire régulier et supplément d'équipe sera versée à tout employé provisoirement préposé aux fonctions de contremaître, chef de département ou surintendant d'équipe.

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.

ARTICLE XIV

ABSENCES AUTORISEES

14.1 Absences pour fins judiciaires: Lorsqu'un employé est assigné à comparaître en Cour comme juré ou témoin, un jour où il devrait normalement travailler, il lui sera accordé le taux normal de paie pour cette journée, sur présentation d'une preuve justifiant ce genre d'absence.

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

ARTICLE XV

ASSEMBLEES

- 15.1 La Compagnie mettra à la disposition de l'Association, 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 département 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 mésententes pouvant résulter de l'interprétation de cette convention. Cependant, cette règle ne s'appliquera pas lorsque les représentants de l'Association qui assisteront à des assemblées convoquées par une tierce partie aucunement liée à la Compagnie ou à l'Association, même si des officiers de la Compagnie ou de l'Association 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 son 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.

ARTICLE XVI

SECURITE ET SANTE

- 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 L'Association 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, l'Association accepte de collaborer avec la Compagnie dans la bonne tenue des dits 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 l'Association s'accordent pour instituer un comité de sécurité et de santé, formé d'employés 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

REGLEMENTS 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, l'Association 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 No. 3 de la procédure des griefs, l'Association 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, pourra être traité de la façon suivante:

17.4 1ère Etape

Tout employé, seul ou accompagné d'un délégué pourra dans les cinq (5) 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 du dit 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 suivant la décision verbale émise par le contremaître ou le surveillant.

17.7 Le contremaître ou surveillant soumettra sa décision écrite dans un délai de cinq (5) jours après la soumission du dit 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 2ème Etape

Si le contremaître ou surveillant ne règle pas le grief à la satisfaction de l'employé dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, tel que décrit à l'étape No. 1, l'employé ainsi que son délégué, pourront alors soumettre le dit grief au chef de département.

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

17.10 3ème Etape

Si la décision du chef de département à la 2ème étape n'est pas satisfaisante pour l'employé et dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision écrite du chef de département, le comité des griefs pourra 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 l'Association 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 1ère étape et la décision rendue à la seconde étape seront considérés à cette réunion. Dans les sept (7) jours qui suivront cette réunion, une décision écrite, dûment signée par le directeur de l'usine ou son délégué, sera alors rendue.

17.11 4ème Etape

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 3ème 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.

17.12 5ème Etape

Le Comité d'Arbitrage sera composé de deux (2) personnes, une étant choisie par la Compagnie et une par l'Association. 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.

17.13 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.

17.14 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.

17.15 Une entente signée conjointement par la Compagnie et l'Association pourra prolonger la limite de temps énoncé dans chacune des quatre étapes mentionnées antérieurement.

17.16 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.

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

ARTICLE XVIII PROMOTIONS, RETROGRADATIONS 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 l'Association, 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 département, c'est l'ancienneté de poste qui prévaudra.

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

18.5 Si l'ancienneté de poste et de département des employés aspirant à une promotion dans un même département 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 département 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 département d'où ils émanent.

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

Les employés mutés à un nouveau département 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 département, si des employés réguliers qualifiés sont disponibles pour effectuer le travail dans les heures normales d'exécution.

- 18.9 Si dans le cas de promotions, rétrogradations ou mise-à-pied, un employé juge erronée la décision de la Compagnie, il peut alors soumettre son cas au Conseil de l'Association ou à son surveillant.
- 18.10 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 à l'Association sept (7) jours précédents 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 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.

ARTICLE XIX

BROCHURE

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 à l'Association 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 de l'Association.

ARTICLE XXI SALAIRES HORAIRES

OPERATIONS

Opérateur "A"	9.67
Opérateur "B" (Facultatif)	9.16
Opérateur "B" (Prog. PFOP)	8.89
Opérateur "C"	8.16
Opérateur "D"	7.68
Opérateur "E"	7.03

EXPEDITION

Préposé à l'expédition	8.89
Chargeur	7.68

LABORATOIRES

Technicien "A"	8.89 + 0.27*
Technicien "B"	8.50
Technicien "C"	8.16
Technicien "D"	7.68
Technicien "E"	7.03

ENTRETIEN

Mécanicien No. 1	9.35 + 0.21*
Mécanicien No. 2	8.24
Mécanicien No. 3	7.62
Mécanicien No. 4	6.72
Nouveaux employés	6.53
Employés temporaires	6.30

* Sujet à approbation de la Commission anti-inflationiste.

ARTICLE XXII

CLAUSE DE RENEGOCIATIONS

Les articles VI, VII, VIII, IX, XIII, XV et XXI pourront être renégociés pendant la durée de la présente convention 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

SECURITE 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 l'Association 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 ou par suite d'automatisation, se verra octroyé 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.

ARTICLE XXIV

DOCUMENTS OFFICIELS

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

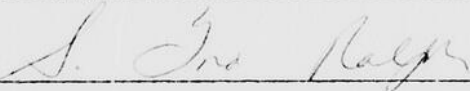
ANNEXE "A"

REPERTOIRE DES LETTRES D'ENTENTE

<u>NO</u>	<u>SUJET</u>	<u>DATE</u>
1	Horaire de travail modifié pour les employés les laboratoires (Horaire "D")	31 mai 1974
2	Horaire de travail pour les employés préposés aux chargements et à l'expédition	30 mai 1975
3	Règlements régissant le groupe de l'équipe volante	16 janvier 1975
4	Subvention pour repas lors de temps supplémentaire	1er mai 1975
5	Dédommagement versé aux délégués de l'Association lors de rencontres avec la direction et absence autorisée pour période antérieure aux réunions de l'Association	26 septembre 1975
6	Programme de formation pour les opérateurs	26 septembre 1975
7	Subvention: chaussures protectrices	26 septembre 1975
8	Mise en réserve des congés observés	26 septembre 1975
9	Perte de temps comblé	26 septembre 1975
10	Subvention: Lunettes protectrices	26 septembre 1975
11	Vêtements	26 septembre 1975
12	Concept du maître et chef opérateur	26 septembre 1975
13	Absence autorisée: congés de décès, etc.	26 septembre 1975
14	Degré d'aptitude lors de promotion	26 septembre 1975
15	Indemnité de séparation	26 septembre 1975
16	Renégociations de taux horaires	26 septembre 1975
17	Méthode de calcul de la prime d'équipe pour les employés affectés à l'horaire de 12 heures	26 septembre 1975

EN FOI DE QUOI, les deux parties en cause, autorisent leurs délégués à signer cette convention à Varennes (Québec) ce 21ème jour de décembre, 1978.

POUR GULF CANADA LIMITEE, (DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES)



S. F. Ralph, Directeur de l'Usine



E. J. Dueck, Directeur à l'Exploitation



G. Lambert, Directeur, Service du Génie et de l'Entretien



P. A. Daemen, Directeur des Services Administratifs

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE L'USINE PETROCHIMIQUE GULF OIL (VARENNES)



M. Toussaint, Président



S. Déry, Secrétaire