

No.

4713-03

NOM

*Bull Canada Ltee*

2<sup>e</sup> dépôt

3783

M-4713-03

FB

'82 JAN 27 13 21

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

GULF CANADA LIMITÉE  
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES  
USINE DE MONTRÉAL-EST  
(ci-après appelée la "Compagnie")

D'UNE PART

ET

ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PÉTROCHIMIE  
MONTRÉAL-EST  
(ci-après appelée "l'Association")

D'AUTRE PART

12-003

Microfilmé

## TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
	Convention Collective	1
	Table des Matières	2
1	L'Association Reconnue comme Agent Négociateur	3
2	Droits de la Direction et Liberté des Employés	4
3	Définitions	5
4	Durée de la Convention	6
5	Salaires	7
6	Heures de Travail	8
7	Surtermps	9 - 10 - 11
8	Congés Statutaires	12 - 13
9	Vacances Payées	14 - 15 - 16
10	Promotion et Transfert	17 - 18 - 19
11	Sécurité et Santé	20
12	Règlements des Griefs	21 - 22 - 23 - 24
13	Grèves et Lockouts	25
14	Réunions	26
15	Changements parmi les Directeurs et les Membres du Conseil	27
16	Cotisations pour l'Association	28
17	Surplus Différentiel payé aux Employés d'Équipe	29
18	Taux de Prime Spéciale	30
19	Absence Autorisée pour Cause de Mortalité	31
20	Copies de la Convention	32
Annexe I	Échelle des Salaires	33
Annexe II	Programme de Formation des Opérateurs	34
	Souscription et signatures	35

**ARTICLE 1 - L'ASSOCIATION RECONNUE COMME AGENT NÉGOCIATEUR**

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

## ARTICLE 1 - DEFINITIONS

a) Le terme "employés" désigne dans cet accord tous les employés de la Compagnie travaillant à l'heure, excepté les contremaîtres, les gardiens, les agents de nettoyage et les autres personnes travaillant à l'extérieur de la Compagnie.

## ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION ET LIBERTÉ DES EMPLOYÉS

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

### ARTICLE 3 - DÉFINITIONS

- a. Le terme "employé" désigne dans cet accord tous les employés de la Compagnie payés à l'heure, excepté les contremaîtres, les gardiens, les nouveaux employés et les employés temporaires, à l'usine de Montréal-Est.
- b. Le terme "Conseil" employé ici désignera le corps élu par l'Association, qui est spécifiquement autorisé à négocier, prendre part, signer et administrer des accords de négociation collective au nom de l'Association.
- c. Le terme "employé d'équipe" désignera les employés assignés à des heures de travail d'après une cédule rotative, tel qu'énoncée dans l'Article 6, paragraphes a et b.
- d. Le terme "employé de jour" réfèrera aux employés travaillant le jour, tel qu'énoncé dans l'Article 6, paragraphes a et c.
- e. Pour les besoins de cette Convention, le terme "nouvel employé à l'essai" désigne un employé ayant moins de six (6) mois de service actif.
- f. Le terme "employé temporaire" désigne les catégories suivantes de personnel:
  - (i) Le personnel temporaire employé durant les périodes de construction seulement, et engagé spécifiquement pour faire de l'ouvrage de construction (ce qui exclut le travail au département de la production et l'emploi comme substitut de vacances, à moins que l'Association ne l'approuve).
  - (ii) Les étudiants employés l'été durant leurs vacances académiques.
  - (iii) Les remplaçants de vacances ou substituts de vacances employés pour remplacer durant la période de vacances.
- g. L'expression "chef de groupe" désignera un employé nommé à la surveillance du travail d'au moins deux autres employés attachés à un projet spécifié.
- h. Le terme "département" de l'usine désignera les départements suivants: le département de l'entretien, le laboratoire, la chambre des chaudières, les magasins, l'expédition, ainsi qu'un ou plusieurs départements des opérations.

ARTICLE 4 - DURÉE DE LA CONVENTION

Cette Convention Collective sera en vigueur à compter du 1er février 1981, jusqu'au 31 janvier 1984, et sera renouvelée automatiquement d'année en année par la suite, à moins qu'un avis écrit, pour y mettre fin, ne soit donné par l'une ou l'autre partie pas moins de trente (30) jours ni plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant sa date d'expiration.

**ARTICLE 5 - SALAIRES**

- a. La Compagnie s'engage à payer et l'Association à accepter les taux horaires de salaire énumérés à l'Annexe I - Échelle des salaires.
- b. Les taux à l'heure énoncés s'appliquent aux différentes positions ou tâches, et non aux particuliers exécutant le travail. Les employés remplissant les différents emplois recevront le taux de salaire applicable à cet emploi sauf que les employés participants ou déjà qualifiés par les programmes et conditions de formation de la Compagnie recevront le taux de salaire prescrit par le programme, et sauf dans le cas où des primes spéciales sont octroyées (articles 17 et 18). Un employé doit travailler à un nouvel emploi au moins une heure pour avoir droit au taux de salaire payé pour ce travail.
- c. Tous les employés à l'heure seront payés par chèque hebdomadairement.
- d. Le taux de salaire pour les nouveaux employés sera inférieur de cinq cents (5¢) l'heure au taux régulier indiqué à l'Annexe I - Échelle des salaires.
- e. A compter du 1<sup>er</sup> juin 1979, les primes de quart payées aux employés travaillant sur une base régulière et permanente seront incluses dans le calcul des bénéfices suivants: Régime de Retraite, Régime d'Épargne, Assurance-Collective et le Régime d'Invalidité Permanente.

## ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

N.B. A compter du 23 septembre 1981, la semaine moyenne de travail ainsi que les heures de travail pour les employés d'équipe ont été révisées conformément au Mémoire d'Entente signé le 17 septembre 1981.

a. La semaine de travail sera comme suit:

- (i) Employés d'Équipe - Une moyenne de 38.77 heures par semaine basée sur des cédules de rotation composées de périodes de relève de 12 heures.
- (ii) Employés de Jour - 40 heures, se basant sur une semaine de 5 jours, du lundi au vendredi.

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

1. de 7.00 a.m. à 7.00 p.m.
2. de 7.00 p.m. à 7.00 a.m.

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

(i) Entretien et Magasin

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

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

(ii) Laboratoire et Expédition

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

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

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

## **ARTICLE 7 - SURTEMPS**

N.B. Temps double pour tout temps supplémentaire travaillé à compter du 13 juillet 1981.

a. Le travail effectué en dehors de la cédule régulière, tel que défini à l'Article 6 sera considéré comme surtemps et payé à temps double le taux horaire normal.

b. **Changement d'Équipe**

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

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

- c. Si un changement d'horaire coïncide avec un congé statutaire reconnu désigné dans la convention, la prime de surtemps s'appliquera au prochain quart à temps régulier.
- d. A la suite d'un changement de relève ou cédule, les travailleurs de relève seront payés au taux du temps supplémentaire pour le travail exécuté sur le 4e, 5e 6e jour de l'ancienne cédule (i.e., les jours de congé de l'ancienne cédule) pourvu qu'un tel travail résulte à plus de trois (3) jours consécutifs de travail.
- e. Les employés rappelés au travail après leur période régulière de travail recevront un minimum de cinq (5) heures de salaire au taux applicable à temps simple.
- f. Quel que soit le nombre d'heures de travail accompli durant une semaine, la Compagnie ne suspendra ni ne mettra à pied aucun employé à cause du nombre d'heures de travail supplémentaire.
- g. L'employé qui aura complété seize (16) heures de travail continu continuera de percevoir un salaire à temps double, jusqu'à ce qu'il ait été absent du travail durant huit (8) heures consécutives.
- h. Lorsqu'un employé est requis de travailler plus de deux (2) heures en surtemps sans recevoir un avis suffisant (surtemps cédulé y compris), la Compagnie lui fournira un repas chaud tel que demandé et lui allouera une pause repas ne dépassant pas 20 minutes.
- i. La journée de travail par équipe aura une durée de 24 heures débutant à 7.00 a.m. de n'importe quelle journée civile, mais pour ce qui est de la rémunération pour un travail exécuté un jour de congé réglementaire (Article 8 c), la journée de travail commencera à minuit.

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

## ARTICLE 8 - CONGÉS STATUTAIRES

- a. Les jours suivants seront observés comme congés sans perte de salaire:
- |                               |   |                               |
|-------------------------------|---|-------------------------------|
| le Jour de l'An               | - | le 1er janvier                |
| le Vendredi Saint             | - |                               |
| la Fête de la Reine Victoria  | - | le lundi précédent le 25 mai  |
| la Saint Jean Baptiste        | - | le 24 juin                    |
| la Fête de la Confédération   | - | le 1er juillet                |
| le Congé Civique              | - | le premier lundi d'août       |
| la Fête du Travail            | - | le premier lundi de septembre |
| la Fête de l'action de Grâces | - | le deuxième lundi d'octobre   |
| la Fête du Souvenir           | - | le 11 novembre                |
| la Noël                       | - | le 25 décembre                |
| 11e congé                     | - | le 9 février                  |
- b. Les dates mentionnées ci-dessus indiquent les jours où les employés d'équipe seront payés pour ces congés statutaires. Quant aux travailleurs de jour, ils pourront observer ces congés à des jours autres que ceux ci-dessus mentionnés, lorsqu'il en sera ainsi décrété par les autorités fédérales, provinciales ou civiques, ou après une entente en ce sens entre la Compagnie et le Conseil de l'Association.
- c. Le salaire pour un jour férié reconnu et le salaire pour le travail accompli seront considérés comme deux choses distinctes. Le salaire pour un jour férié consistera en huit (8) heures au taux régulier. Le salaire pour travail accompli n'importe quel jour de congé énuméré plus haut sera le double du taux normal applicable.
- d. Tous les employés recevront une journée de salaire pour chacun des congés ci-dessus mentionnés, excepté dans les cas définis à l'Article 8 paragraphes e et f.

- e. Si un employé est absent de son travail sans raison valable, la journée régulière de travail précédant immédiatement ou suivant immédiatement un des congés statutaires énumérés, il ne sera pas payé pour la journée de congé.
- f. Si un employé d'équipe est absent de son travail sans raison valable un jour de congé statutaire, le salaire pour ce congé statutaire sera confisqué. Si un employé est appelé pour travailler comme remplaçant sur un quart, ce remplaçant recevra alors la solde confisquée que l'employé absent aurait reçue pour le congé statutaire.
- g. Cependant, un employé de quart qui n'est pas inscrit à l'horaire de travail lors du jour férié mais qui est appelé à travailler un quart de douze (12) heures, recevra une paie de congé de douze (12) heures à temps simple.

## ARTICLE 9 - VACANCES PAYÉES

### a. Durée des Vacances

- (i) Les employés ayant un (1) an de service continu pour la Compagnie auront droit à un congé de trois (3) semaines de vacances.
- (ii) Les employés ayant complété dix (10) ans de service continu pour la Compagnie durant l'année civile auront droit à quatre (4) semaines de vacances.
- (iii) Les employés ayant complété vingt (20) ans de service continu pour la Compagnie durant l'année civile auront droit à cinq (5) semaines de vacances.
- (iv) Les employés ayant complété vingt-cinq (25) ans de service continu pour la Compagnie durant l'année civile auront droit à six (6) semaines de vacances.
- (v) Les employés d'équipe travaillant sur des cédules rotatives de douze (12) heures auront droit à la durée des vacances spécifiées ci-après, mais la paie sera régie par la section b "salaires pour la période des vacances".

<u>Années complétées de service continu</u>	<u>Durée des vacances (Nombre de journées de travail de 12 heures)</u>
1	9
10	13
20	16
25	19

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

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

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

b. **Salaires pour la Période des Vacances**

- (i) Le salaire pour la période des vacances sera payable à l'avance.
- (ii) Les employés ayant droit à trois (3) semaines de vacances seront payés au taux simple pour trois (3) semaines de travail tel que déterminé dans L'Article 6 de cette convention collective.
- (iii) Les employés ayant droit à quatre (4) semaines de vacances seront payés à taux simple pour quatre (4) semaines de travail tel que déterminé dans l'article 6 de cette convention collective.
- (iv) Les employés ayant droit à cinq (5) semaines de vacances seront payés à taux simple pour cinq (5) semaines de travail tel que déterminé dans l'Article 6 de cette convention collective.
- (v) Les employés ayant droit à six (6) semaines de vacances seront payés à taux simple pour six (6) semaines de travail tel que déterminé dans l'Article 6 de cette convention collective.
- (vi) Cependant, concernant le paiement pour les deux (2) premières semaines de vacances, tout employé a le droit de recevoir 4% de son salaire brut gagné durant les 12 mois de l'année de référence, si ce montant est plus élevé que deux (2) semaines de travail payées à son taux régulier. Ce calcul de la différence et le paiement, s'il y en a, sera fait à la fin de l'année de la liste de paie.

(vii) Le taux de salaire normalement applicable est celui du taux régulier permanent de l'employé. Cependant, un employé qui travaille à un emploi supérieur à son emploi régulier durant une période globale de six (6) mois ou plus dans la période de douze (12) mois qui précède immédiatement ses vacances, recevra une paie de vacances au taux de l'emploi supérieur.

(viii) Lorsque et si applicable, les surplus différentiels devront être inclus dans le calcul de la paie de vacances.

## ARTICLE 10 - PROMOTION ET TRANSFERT

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

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

- b. Lorsque plusieurs employés se présentent à un même poste, celui qui fait preuve d'une plus grande habileté recevra la promotion. Advenant le cas d'égale habileté, l'employé qui a la plus longue période de service dans la section recevra la promotion. Les employés d'un calibre nettement inférieur ne recevront pas de promotion.
- c. Les employés dont les positions sont abolies seront permutés à d'autres positions et la préférence leur sera donnée sur les employés ayant moins d'ancienneté d'usine, pourvu qu'ils aient l'habileté, la compétence et l'efficacité pour remplir les fonctions de telles positions. En réduisant le personnel, l'ancienneté d'usine sera considérée, et advenant l'éventualité que deux employés aient une ancienneté égale, l'employé marié aura la préférence.

- d. L'annonce de toute nouvelle position ou de toute ouverture entraînant un transfert permanent ou une promotion sera affichée bien en vue, à travers l'usine pour une période d'au moins six (6) jours précédant ces nominations ou transferts.
- e. Tout employé peut faire une demande au gérant, par l'intermédiaire de son contremaître, pour ces positions, et toute demande sera prise en considération avant les nominations. Ces demandes doivent être remplies en triplicata et signées par le candidat et son contremaître. On fera parvenir l'original au gérant, le candidat en gardera une copie et l'autre copie sera envoyée au secrétaire de l'Association. Immédiatement après la nomination, le nom de l'employé nommé en permanence paraîtra sur le babillard. Les avis de transferts ou de nominations temporaires ne seront pas affichés sur le tableau.
- f. Toutes les promotions seront conditionnelles, durant une période de trois (3) mois.
- g. Une nomination temporaire ne devra pas excéder une durée de trente (30) jours sans qu'un avis décrivant cette ouverture n'ait été affiché. Tout employé nommé provisoirement sera choisi tel qu'énoncé aux paragraphes précédents pour les nominations temporaires d'une durée de plus de trente (30) jours. Un employé peut recevoir une nomination temporaire pour fin d'entraînement. Dans ce cas on ne tiendra pas compte des droits d'ancienneté aussi longtemps que ces droits viennent en contradiction avec le programme d'entraînement.
- h. Dans le cas où un employé croit que la Compagnie a fait erreur en effectuant des transferts ou promotions, réductions à un grade inférieur ou congédiements, il peut faire connaître son opinion à la direction par l'intermédiaire du Conseil de l'Association.

ARTICLE II - DÉTERMINER EL SANTE

- i. Un employé peut être affecté à certains travaux, temporairement pour fin d'entraînement, pourvu qu'aucun autre employé n'ait à subir une diminution de son taux de salaire régulier.
- j. Tout membre de l'Association choisi par la Compagnie pour promotion à une position cadre non régie par la convention collective pourra avec l'approbation de la Compagnie exercer le droit de retourner au groupe régi par la convention collective sans perdre de droits d'ancienneté. Dans ce cas, l'ancienneté inclura le temps de service acquis en dehors de l'unité de négociation. Ce qui précède s'applique à tous les cadres en fonction en date du 1<sup>er</sup> septembre 1981. Après cette date tout membre de l'Association promu en permanence par la Compagnie à un poste de cadre non régi par cette convention collective pourra avec l'approbation de la Compagnie exercer son droit de retourner au groupe dans une période de 36 mois après sa nomination sans perdre de droits d'ancienneté. Dans ce cas, l'ancienneté inclura le temps de service acquis en dehors de l'unité de négociation.

ARTICLE 11 - SECURITE ET SANTE

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

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

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

La Compagnie entretiendra un poste convenable de premiers soins et de médicaments en des endroits faciles d'accès, et en plus, la Compagnie encouragera et favorisera l'enseignement des premiers soins aux employés.

La Compagnie fournira une clinique pour les premiers soins.

## ARTICLE 12 - RÈGLEMENTS DES GRIEFS

1. La Compagnie et l'Association s'accordent à dire que le règlement de toutes disputes ou griefs provenant des stipulations de cette convention devrait, autant que possible, être fait entre les représentants de la Compagnie et le Conseil, sans avoir recours aux tribunaux. En conséquence, les deux parties consentent, lorsque désiré, à offrir à l'autre l'opportunité de se renseigner sur tout sujet couvert par cette convention.
  
2. Si un employé croit qu'il a été traité injustement ou que les stipulations de la convention le concernant n'ont pas été observées, il devra, en premier lieu, en discuter avec son contremaître. Si la question n'est pas réglée à la satisfaction de l'employé, la procédure de griefs suivante devra être suivie:

### PROCÉDURE DES GRIEFS:

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

#### a. 1<sup>ère</sup> étape

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

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

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

b. 2ième étape

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

c. 3ième étape

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

- d. Si un accord est conclu dans le règlement du grief à la 1<sup>ère</sup> étape, 2<sup>ème</sup> étape ou 3<sup>ème</sup> étape, un mémorandum de cet accord devra alors être signé par le ou les plaignant (s), et les représentants du Conseil et de la Direction. L'accord sera final et obligatoire pour les deux parties et l'employé ou les employés concernés.
  - e. Arbitrage  
Si le grief ne peut être réglé selon la procédure des griefs, il pourra, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la décision du Directeur, être soumis par écrit, par l'une ou l'autre des parties, à un Conseil d'Arbitrage, tel que proposé dans les présentes.
  - f. Les cas qui n'auront pas suivi toutes les étapes de la procédure des griefs ne pourront pas être soumis à l'arbitrage.
3. a. Le conseil d'Arbitrage sera composé de deux membres, l'un choisi par la Compagnie et l'autre par le Conseil. Ces choix devront être faits dans les 10 jours de calendrier qui suivront la réception de la demande écrite d'arbitrage. Au cas où ledit Conseil d'Arbitrage ne pourrait en venir à une entente sur la question à régler, un troisième membre devra être choisi par le Conseil d'Arbitrage. Advenant le cas où on n'en viendrait à aucune entente quant au choix du troisième membre, on demandera au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec de nommer ce troisième membre pour agir comme Président dudit Conseil.

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

ARTICLE 13 - GRÈVES ET LOCKOUTS

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

#### ARTICLE 14 - RÉUNIONS

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 16 - COTISATIONS POUR L'ASSOCIATION

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

## ARTICLE 17 - SURPLUS DIFFÉRENTIEL PAYÉ AUX EMPLOYÉS D'ÉQUIPES

- a. Aucun surtemps ne sera payé sur surplus différentiel.
- b. Le surplus différentiel sera payé exclusivement pour les heures pendant lesquelles un employé aura réellement travaillé, excepté tel que stipulé à l'Article 9 paragraphe b (viii).

c. Primes de quart - Quart de 12 heures

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

(i) paiement pour les heures travaillées entre 7h et 19h.

En vigueur

<u>1er février 1981</u>	<u>1er février 1982</u>	<u>1er février 1983</u>
.32	.36	.40

(ii) Paiement pour les heures travaillées entre 19h et 7h.

En vigueur

<u>1er février 1981</u>	<u>1er février 1982</u>	<u>1er février 1983</u>
.73	.81	.90

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

d. Primes de quart - Quart de 8 heures

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

(i) paiement pour les heures travaillées entre 16h et minuit.

En vigueur

<u>1er février 1981</u>	<u>1er février 1982</u>	<u>1er février 1983</u>
.49	.54	.60

(ii) paiement pour les heures travaillées entre minuit et 7h30

En vigueur

<u>1er février 1981</u>	<u>1er février 1982</u>	<u>1er février 1983</u>
.85	.95	1.05

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

ARTICLE 18 - TAUX DE PRIME SPÉCIALE

Les taux de prime spéciale seront comme suit:

- a. Un employé appelé à remplir temporairement la fonction de contremaître recevra une prime spéciale de \$ 1.60/l'heure au-dessus du taux de sa classification.
- b. Un employé appelé à remplir temporairement la fonction de chef d'équipe au département de l'entretien recevra une prime spéciale égale à 5% de son taux régulier de salaire de base.
- c. L'opérateur de l'usine de vapeur qui détient un certificat de première classe "A" recevra cinq cents (5¢) l'heure.

ARTICLE 19 - ABSENCE AUTORISÉE POUR CAUSE DE MORTALITÉ

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

ÉCHELLE DES SALAIRES

INSTRUMENTS CANADA LIMITED - DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

Taux en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1981

**ARTICLE 20 - COPIES DE LA CONVENTION**

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

Le texte français de cette convention sera le document officiel. Il n'y aura qu'une seule traduction anglaise acceptable et qui sera fournie par la Compagnie.

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

Classification	1980	1981	1982
Technicien No. 1	12.50	13.25	14.00
Technicien No. 2	12.17	12.92	13.67
Technicien No. 3	11.84	12.59	13.34
Technicien No. 4	11.51	12.26	13.01
Technicien No. 5	11.18	11.93	12.68
Technicien No. 6	10.85	11.60	12.35
Technicien No. 7	10.52	11.27	12.02
Technicien No. 8	10.19	10.94	11.69

ANNEXE I

ÉCHELLE DES SALAIRES

GULF CANADA LIMITÉE - DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

TAUX EN VIGUEUR LE  
1er Fév. 1981      1er Fév. 1982      1er Fév. 1983

OPÉRATIONS

Chef Opérateur	\$ 14.01	\$ 15.69	\$ 17.26
Opérateur No. 1	13.38	14.99	16.49
* Opérateur No. 2	* 12.69	* 14.21	* 15.63
Opérateur No. 2	12.17	13.63	14.99
Opérateur No. 3	11.21	12.56	13.82
Opérateur No. 4	10.37	11.61	12.77
Opérateur No. 5	9.56	10.71	11.78
Opérateur No. 6	9.15	10.25	11.28

CHAUDIÈRES

Chef Opérateur	13.96	15.64	17.21
----------------	-------	-------	-------

METIERS D'ENTRETIEN

Homme de métier No. 1	13.38	14.99	16.49
Homme de métier No. 2	11.21	12.56	13.82
Homme de métier No. 3	10.37	11.61	12.77
Homme de métier No. 4	9.56	10.71	11.78
Homme de métier No. 5	9.15	10.25	11.28
Chauffeur No. 1	10.06	11.27	12.40
Chauffeur No. 2	9.56	10.71	11.78
Chauffeur No. 3	9.15	10.25	11.28
Journalier	8.74	9.79	10.77
Concierge	8.74	9.79	10.77

EXPÉDITION

Expéditeur No. 1	12.69	14.21	15.63
Expéditeur No. 2	11.21	12.56	13.82
Expéditeur No. 3	10.37	11.61	12.77
Expéditeur No. 4	9.73	10.90	11.99
Expéditeur No. 5	9.15	10.25	11.28

MAGASIN

Premier Magasinier	11.21	12.56	13.82
Magasinier No. 1	10.73	12.02	13.22
Magasinier No. 2	10.06	11.27	12.40
Magasinier No. 3	9.15	10.25	11.28
Chauffeur	9.15	10.25	11.28

LABORATOIRES

** Technicien No. 1	** 12.69	** 14.21	** 15.63
Technicien No. 1	12.17	13.63	14.99
Technicien No. 2	11.21	12.56	13.82
Technicien No. 3	10.37	11.61	12.77
Technicien No. 4	10.06	11.27	12.40
Technicien No. 5	9.56	10.71	11.78

\* Être assigné en permanence à la classification d'Opérateur No. 2 et avoir complété avec succès le programme de formation des Opérateurs.

\*\* Être assigné en permanence à la classification de Technicien No. 1 et participer au programme rotatif de formation.

Note: Les mots "Homme de métier" remplacent les classifications suivantes: Tuyauteur, Machiniste, Réposé aux instruments, Soudeur et Métier de la Construction.

## ANNEXE II

### PROGRAMME DE FORMATION DES OPÉRATEURS

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

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

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

#### Classification

#### Taux de Formation en vigueur le

Chef Opérateur  
Opérateur 1  
Opérateur 2

1er Fév. 1981 1er Fév. 1982 1er Fév. 1983

Assistant-Opérateur	12.17	13.63	14.99
Assistant-Opérateur (Phase IV)	11.21	12.56	13.82
Assistant-Opérateur (Phase III)	10.37	11.61	12.77
Assistant-Opérateur (Phase II)	9.56	10.71	11.78
Assistant-Opérateur (Phase I)	9.15	10.25	11.28

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

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

En foi de quoi les parties en cause autorisent leurs délégués respectifs à  
signer ladite convention à Montréal-Est ce \_\_\_\_\_ jour  
de \_\_\_\_\_ 1982

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

\_\_\_\_\_ Gérant de l'usine  
\_\_\_\_\_ Surintendant de la Production  
\_\_\_\_\_ Superviseur de la Production  
\_\_\_\_\_ Directeur du Personnel

**POUR: L'ASOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PÉTROCHIMIE**

\_\_\_\_\_ Président  
\_\_\_\_\_ Vice Président  
\_\_\_\_\_ Secrétaire  
\_\_\_\_\_ Trésorier  
\_\_\_\_\_ Directeur  
\_\_\_\_\_ Directeur

In witness whereof the parties hereof have caused this agreement to be executed by their respective delegates at Montreal East, the 14<sup>th</sup> day of January 1982.

FOR: GULF CANADA LIMITED  
CHEMICALS DEPARTMENT  
MONTREAL EAST WORKS

[Signature] Works Manager

[Signature] Production Superintendent

[Signature] Production Supervisor

[Signature] Personnel Manager

FOR: L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PÉTROCHIMIE

[Signature] President

[Signature] Vice President

[Signature] Secretary

[Signature] Treasurer

[Signature] Director

[Signature] Director

FB

'82 JAN 27 13 21

COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN

GULF CANADA LIMITED  
CHEMICALS DEPARTMENT  
MONTREAL EAST WORKS

(hereinafter called the "Company")

OF THE FIRST PART

AND

ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PETROCHIMIE  
MONTREAL EAST

(hereinafter called the "Association")

OF THE SECOND PART

TABLE OF CONTENTS

<u>ARTICLE</u>	<u>SUBJECT</u>	<u>PAGE NUMBER</u>
	Collective Agreement	1
	Table of Contents	2
1	Recognition	3
2	Reservation of Management's Rights and Freedom of Employees' Action	4
3	Definitions	5
4	Duration of Agreement	6
5	Wages	7
6	Hours of Work	8
7	Overtime	9 - 10 - 11
8	Statutory Holidays	12 - 13
9	Vacation with Pay	14 - 15 - 16
10	Promotions and Transfers	17 - 18 - 19
11	Safety and Health	20
12	Adjustment of Grievances	21 - 22 - 23 - 24
13	Strikes and Lockouts	25
14	Meetings	26
15	Changes in Officers and Members of Council	27
16	Organization Dues	28
17	Shift Differentials	29
18	Special Rates of Pay	30
19	Bereavement Leave	31
20	Text of Agreement	32
Appendix I	Wage Schedule	33
Appendix II	Operator Training Program	34
	Execution and Signatures	35

ARTICLE 1 - RECOGNITION

The Company recognizes the Association as the sole collective bargaining agent for all employees of the Company, as defined in Article 3 of the present Agreement, and agrees that the duly elected Council of the Association shall be the only group of persons representing the Association and the employees and having full authority for discussion and negotiations with respect to rates of pay, hours of work, and other working conditions of the Company's employees covered by the present Agreement.

ARTICLE 2 - RESERVATION OF MANAGEMENT'S RIGHTS AND FREEDOM OF  
EMPLOYEES' ACTION

The terms of this Agreement shall not limit the Company in the exercise of its function of Management under which it shall have, among others, the right to hire new employees and to direct the working force (including the promotion and demotion of employees), to discipline, suspend, discharge for cause, transfer or lay off employees, require employees to observe Company rules and regulations not contrary to the provisions of this Agreement, to decide the number and locations of its plants, products to be manufactured, and methods and schedules of production, including the means and process of manufacturing, provided that the Company will not use its function of Management for the purpose of any improper discrimination against any member of the Association. It is agreed that these enumerations shall not be deemed to exclude other functions of Management not enumerated.

### ARTICLE 3 - DEFINITIONS

- a. The term "employees", as used in this Agreement, includes all hourly paid employees of the Company, except foremen, security guards, new employees and temporary workers, at the Montreal East plant.
- b. The term "Council", as used herein, shall mean the elected body of the Association, which is specifically authorized to negotiate, enter into, sign and administer collective bargaining agreements on behalf of the Association.
- c. The term "shift workers" shall mean those employees assigned to hours of work on a rotating schedule, as set forth in Article 6, paragraphs a and b.
- d. The term "day workers" shall refer to employees assigned to work daytime hours as set forth in Article 6, paragraphs a and c.
- e. For the purpose of this Agreement, a "new employee" is one with less than six (6) months of active service.
- f. The term "temporary worker" shall cover the following:
  - (i) Temporary construction workers hired on a temporary basis during construction periods only for the purpose of doing construction work. (not to include process work or vacation relief work unless otherwise agreed by the Association).
  - (ii) Summer students hired during the school vacation period.
  - (iii) Vacation relief employees who may be hired during the normal vacation period from May 1st to October 1st to act as vacation relief.
- g. The term "Lead Hand" will apply to an employee who is assigned to supervise the work of at least two other employees on a specified project.
- h. The term "Department" of the plant shall refer to one of maintenance, laboratory, steam plant, stores, shipping, and one or more of operations.

ARTICLE 4 - DURATION OF AGREEMENT

This Agreement shall remain in force from February 1, 1981 until January 31, 1984 and shall be renewed automatically from year to year thereafter unless notice of termination, in writing, is given by either party not less than thirty (30) days nor more than ninety (90) days prior to expiration date.

**ARTICLE 5 - WAGES**

- a. The Company agrees to pay and the Association agrees to accept the wage rates set forth in Appendix I - Wage Schedule.
- b. It is agreed that hourly rates set forth apply to the various positions or jobs and not to the individuals performing the work. The employees occupying the various positions will receive the rate of pay applicable to the position except that employees participating in or already qualified under Company training courses and conditions will receive a rate of pay governed by the applicable program and except where special premiums are involved (Articles 17 and 18 ). An employee must work on the new job at least one hour to be entitled to the rate of pay for that job.
- c. All hourly paid employees will receive their pay by cheque weekly.
- d. Rates of pay for new employees will be 5¢ per hour less than the rate listed in Appendix I - Wage Schedule.
- e. Effective June 1, 1979 Shift Differentials paid to employees at work on a regular, permanent basis will be included for calculating the following benefits: Retirement Income Plan, Savings Plan, Group Insurance and Long Term Disability.

**ARTICLE 6 - HOURS OF WORK**

N.B. Effective September 23, 1981, the average work week and hours of work for shift employees were revised as per Memorandum of Settlement signed September 17, 1981.

a. The work week shall be as follows:

(i) Shift employees - Average of 38.77 hours per week based on rotating schedules of 12 hour work periods.

(ii) Day Workers - 40 hours based on a 5 day week, Monday through Friday.

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

1. From 7.00 a.m. to 7.00 p.m.

2. From 7.00 p.m. to 7.00 a.m.

c. The hours of work for Day Workers shall be as follows:

(i) Maintenance and Stores

From Monday to Friday inclusive 7.30 a.m. to 11.45 a.m. and 12.15 p.m. to 4.00 p.m.

Smoke breaks, when practicable, will be provided during the hours 9.15 a.m.- 9.25 a.m. and 2.15 p.m. - 2.25 p.m.

(ii) Laboratory and Shipping

From Monday to Friday inclusive 8.00 a.m. to 12.00 noon and 12.30 p.m. to 4.30 p.m.

Smoke breaks, when practicable, will be provided during the hours of 9.30 a.m. - 9.40 a.m., and 3.00 p.m. - 3.10 p.m.

d. It may be necessary to redefine the hours of work, as set forth above, but such changes shall be in writing and applicable overtime rates shall apply to the new redefined hours of work, as set forth in Articles 7 and 8.

**ARTICLE 7 - OVERTIME**

N.B. Double time for all overtime worked became effective on July 13, 1981

a. Work outside the scheduled hours of work as defined in Article 6 shall be treated as overtime and will be paid at double time the normal rates.

b. **Change of Shift or Schedule**

An employee required to change from one regularly assigned shift to a new regular shift will receive double time his straight time (normal) rate for the first shift worked except that no overtime shall be paid under the following conditions:

- (i) When a change is made for the convenience of the employee (examples: mutual agreement, personal request, etc.)
- (ii) When an employee is changed from shift work to day work or to a repeating day shift schedule.
- (iii) When a change is made for training, permanent promotion, demotion or disciplinary action.
- (iv) When an employee returns to his normal permanent schedule from a new schedule.

- c. If a change of schedule coincides with a recognized statutory holiday specified in the Agreement, the change of schedule will be applied to the next regular shift of the employee's new schedule.
- d. Following a change of shift or schedule, shift workers will be paid at the overtime rate for work performed on the 4th, 5th, 6th days of the old schedule (i.e. days off of old schedule) provided that such work results in more than three (3) consecutive days of work.
- e. Employees called in on overtime will receive a minimum of five (5) hours pay at the applicable straight time rate.
- f. Regardless of the number of hours worked during any week, the Company agrees that they will not suspend or lay off any employees because of extra hours of overtime completed.
- g. When an employee has completed sixteen (16) hours of continuous work, he shall continue to receive double time for work performed until he has had eight (8) continuous hours away from the job.
- h. When an employee has not been given adequate notice and is required to work more than two (2) hours beyond his scheduled hours of work (including scheduled overtime) the Company will supply hot lunches as required as well as a paid lunch break not exceeding 20 minutes.
- i. The shift workers's day will be considered as a period of 24 hours starting at 7.00 a.m. on any calendar day except that for purposes of pay for work performed on statutory holidays (Article 8 c) the day will start at 12.00 midnight.

- j. Insofar as possible, employees shall not be required to work overtime.
- k. Overtime work shall be distributed as fairly and impartially as possible amongst those employees who are qualified to perform such work. For reasons of efficiency, men already working on a job will be given preference to work overtime, if overtime work on this job is required.
- l. Premium pay or overtime pay for the same hours worked shall not be pyramided. When more than one premium or overtime rates are applicable, the single higher rate shall be paid.

ARTICLE 8 - STATUTORY HOLIDAYS

- a. The following days shall be observed as holidays without deductions of pay therefrom:

New Year's Day	-	January 1
Good Friday	-	
Victoria Day	-	The Monday preceeding May 25
St. Jean Baptiste Day	-	June 24
Dominion Day	-	July 1
Civic Holiday	-	First Monday in August
Labour Day	-	First Monday in September
Thanksgiving Day	-	Second Monday in October
Remembrance Day	-	November 11
Christmas Day	-	December 25
11th Holiday	-	February 9

- b. The dates listed indicate the days upon which the shift employees will be paid for the holiday. For day workers, the holidays listed may be observed on days other than the above calendar dates, when so proclaimed by the Dominion, Provincial or Civic Authorities, or when so agreed between the Company and the Council of the Association.
- c. Recognized statutory holiday pay and pay for work performed will be treated as two separate matters. Statutory holiday pay shall consist of eight (8) hours straight time. Pay for work performed on any of the holidays listed will be at double time the normal applicable rate.
- d. Statutory holiday pay will be paid to all employees for each of the above listed holidays except as provided in Article 8 paragraphs e and f.

- e. If an employee is absent without good cause on the scheduled working day immediately preceding or succeeding any of these listed statutory holidays, he will not receive his statutory holiday pay.
- f. If a shift worker is absent without good cause from the scheduled work on a statutory holiday, he will forfeit his statutory holiday pay. If a replacement worker is called in to work the shift, then this replacement will receive the forfeited statutory holiday pay of the absent worker.
- g. However, a shift worker not scheduled to work on a statutory holiday who is called in to work for twelve (12) hours will be paid a statutory holiday pay of straight time for twelve (12) hours.

ARTICLE 9 - VACATION WITH PAY

a. Length of vacation

- (i) Employees with one (1) year of continuous service with the Company will be granted three (3) weeks of vacation.
- (ii) Employees upon completion of ten (10) years continuous service with the Company during the calendar year will be granted four (4) weeks vacation.
- (iii) Employees upon completion of twenty (20) years continuous service with the Company during the calendar year will be granted five (5) weeks of vacation.
- (iv) Employees upon completion of twenty-five (25) years continuous service with the Company during the calendar year will be granted six (6) weeks of vacation.
- (v) Shift workers working on rotating schedules of twelve (12) hour work periods will be entitled to the length of vacation tabulated below but pay is governed by section b "wages for vacation period".

<u>Completed years of Continued Service</u>	<u>Length of Vacation Period (Number of 12 hour working days)</u>
1	9
10	13
20	16
25	19

- (vi) Employees may express their preference for the time of their vacation and due consideration will be given. Where possible, the employee's wishes will be granted.

However, it is understood that vacations must be taken at times which are most conducive to the efficient operation and maintenance of the Works and must be in accordance with a vacation schedule which is approved by the Company.

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

b. Wages for Vacation Period

- (i) Wages for the vacation period will be payable in advance.
- (ii) Employees entitled to a vacation of three (3) weeks will be paid normal straight time pay for three (3) work weeks as defined in Article 6 of this agreement.
- (iii) Employees entitled to four (4) weeks vacation will be paid normal straight time pay for four (4) work weeks as defined in Article 6 of this agreement.
- (iv) Employees entitled to five (5) weeks vacation will be paid normal straight time pay for five (5) work weeks as defined in Article 6 of this agreement.
- (v) Employees entitled to six (6) weeks vacation will be paid normal straight time pay for six (6) weeks as defined in Article 6 of this agreement.
- (vi) However, for the payment of the first two (2) weeks of vacation, any employee has the right to receive 4% of his gross wages earned in the 12 month period of the reference year, if this amount is greater than two (2) normal work weeks at his regular rate of pay. This calculation of the difference and payment, if any, will be made at the end of the payroll year.

(vii) The rate of pay is normally that applicable to the employee's regular permanent classification. However, an employee who works in a classification higher than his regular classification an aggregate of six (6) months or more within the twelve (12) month period immediately preceding his vacation, shall receive vacation pay at the higher classification rate.

(viii) When and as applicable, shift differentials shall be included in the computation of vacation pay.

ARTICLE 10 - PROMOTIONS AND TRANSFERS

- a. In making promotions, demotions, and transfers, the employee's abilities and his departmental seniority will be considered. These abilities include his ability to meet the job requirements, as specified by the law or the Company, his skill in performing the job, his understanding of the job, his reliability and judgment under working conditions, and his ability to understand and communicate instructions and information. The Company shall, in all cases, make the final decision as to the employee's abilities. When, in considering employees for job vacancies, the Company is of the opinion that senior employees have lesser abilities than the junior employees, the situation will be discussed with the Council of the Association before a final decision is reached. Departmental seniority refers to the length of continuous service in the Department.
- b. When more employees are being considered than the number of job vacancies, the employees with substantially superior abilities will be appointed to the vacancies. If the abilities are similar, the employees with the longest departmental seniority will be appointed. Employees with substantially inferior abilities will not be appointed to vacancies.
- c. Employees whose positions are abolished shall be transferred to other positions and given due consideration to plant seniority provided they have the ability, competence and efficiency to perform the duties of such other position. In reducing forces, plant seniority shall be given due consideration, and in case of two employees with equal plant seniority, the married man will be given preference.

- d. Any new positions or vacancies involving a permanent transfer or promotion will be bulletined in conspicuous places throughout the plant for a period of at least six (6) days before transfers or appointments are made.
- e. Any employee may make application to the Manager, through his foreman, for the said positions and due consideration will be given to all applications before appointments are made. Applications will be made in triplicate and signed by the applicant and his foreman. The original form will be forwarded to the Manager, one copy will be retained by the applicant and one copy forwarded to the Secretary of the Association. The name of permanent appointee will be posted on the Bulletin Board immediately after the appointment is made. Notice of temporary transfers or appointments will not be placed on the Bulletin Board.
- f. All promotions will be probationary for a three (3) month period.
- g. A temporary appointment to any position shall not exceed thirty (30) days duration without notice of the temporary vacancy being bulletined. Temporary appointees will be selected as in previous paragraphs for temporary appointments of more than thirty (30) days duration. In cases where temporary appointments are made to provide opportunities for training, the seniority consideration may be set aside until such a time as these considerations do not interfere with the training schedule.
- h. In case any employee is of the opinion that the Company has erred in making transfers or promotions, demotions or layoffs, the employee may bring his opinion to the attention of Management through the Association Council.

- i. Employees may be assigned to positions for training purposes for temporary periods, providing no other employee suffers a reduction in rate of pay from his regular rate.
- j. Any member of the Association selected by the Company for a promotion to a staff position not covered by this Agreement may, with the Company approval, exercise the right to return to the bargaining group with no loss of seniority rights. In this case seniority will include service time acquired outside the bargaining group. What precedes is applicable to all employees on staff as at September 1st, 1981. After this date any member of the Association promoted to a permanent job not covered by this Agreement may, with Company approval, exercise his right to return to the bargaining group within 36 months after his promotion with no loss of seniority rights. In this case seniority will include service time acquired outside the bargaining group.

ARTICLE 11 - SAFETY AND HEALTH

The company shall make reasonable provision for the safety and health of the employees during the hours of their employment and provide protective devices and other equipment being necessary to protect employees properly from injury.

The Company agrees to provide and maintain a lunchroom, lockers and reasonable washroom and sanitary facilities.

The Association agrees that it will cooperate fully with the Company in the maintenance of this service.

The Company shall provide adequate first-aid facilities and medical supplies in easily accessible parts of the plant, and the Company shall also encourage and foster qualified first-aid instructions for the employees.

The Company shall provide a first-aid room.

## ARTICLE 12 - ADJUSTMENT OF GRIEVANCES

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

### GRIEVANCE PROCEDURE

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

#### a. 1st Step

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

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

b. 2nd Step

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

c. 3rd Step

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

- d. If an agreement is reached in settling a grievance at the 1st, 2nd or 3rd Step, then a memorandum of the agreement shall be signed by the grievor (s), and the representatives of Council and Management. The agreement shall be final and binding on both parties and the employee or employees concerned.
  - e. Arbitration  
Any grievance which is not settled through the grievance procedure may, within 30 calendar days following the Manager's decision, be referred to a Board of Arbitration, as hereinafter constituted, at the written request of either party.
  - f. No matter may be submitted to arbitration which has not been properly carried through all the steps of the grievance procedure.
3. a. The Board of Arbitration shall consist of two members: one selected by the Company and the other by the Council. Such selections shall be made within 10 calendar days following the receipt of the written request for arbitration. In the event that the Board thus constituted cannot arrive at a decision on the question before it, a third member shall be nominated by the Board. In the event of failure to agree upon the nomination of such third member, the Minister of Labour and Manpower of the Province of Quebec shall be asked to appoint such a third member to act as Chairman of the Board.

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

ARTICLE 13 - STRIKES AND LOCKOUTS

There shall be no lockout by the Company, or strike, walkout, sitdown or suspension of work either complete or partial by the employees during the life of this agreement.

ARTICLE 14 - MEETINGS

The Company shall provide for the Association a suitable place for General and Council meetings on the plant property. However, it is understood that any meetings held at the plant during working hours will be with the approval of the Manager.

The Company agrees to pay the Council representatives at their normal hourly rates, which shall include any premium time for all time spent at meetings with Management, including time taken with Management to settle disputes arising from interpretation of this agreement and grievances. However, when meetings are called by third parties outside the Company and the Association, at which Management representatives and Association representatives happen to be present, the time spent by Association representatives at these meetings will not be paid by the Company.

Insofar as possible, all grievances shall be settled during regular hours.

Before leaving his regular job, the Council representative shall obtain permission from his foreman.

ARTICLE 15 - CHANGES IN OFFICERS AND MEMBERS OF COUNCIL

The Association agrees to advise the Company of any changes in membership of the Council, or of the Officers of the Association, during the term of this Agreement.

ARTICLE 16 - ORGANIZATION DUES

The Company will deduct monthly dues in accordance with the Quebec Labour Code.

**ARTICLE 17 - SHIFT DIFFERENTIALS**

- a. No overtime will be paid on shift differential.
- b. The shift differential will be paid only for hours actually worked, except as provided in Article 9, paragraph b (viii).
- c. **Shift Differentials - 12 Hour Shift**

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

- (i) payment for hours worked between 7:00 a.m. and 7:00 p.m.

<u>Effective</u>		
<u>February 1, 1981</u>	<u>February 1, 1982</u>	<u>February 1, 1983</u>
.32	.36	.40

- (ii) payment for hours worked between 7:00 p.m. and 7:00 a.m.

<u>Effective</u>		
<u>February 1, 1981</u>	<u>February 1, 1982</u>	<u>February 1, 1983</u>
.73	.81	.90

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

- d. **Shift differentials - 8 Hour Shift**

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

- (i) Payment for hours worked between 4:00 p.m. and midnight

<u>Effective</u>		
<u>February 1, 1981</u>	<u>February 1, 1982</u>	<u>February 1, 1983</u>
.49	.54	.60

- (ii) Payment for hours worked between mignight and 7:30 a.m.

<u>Effective</u>		
<u>February 1, 1981</u>	<u>February 1, 1982</u>	<u>February 1, 1983</u>
.85	.95	1.05

Under no circumstances will a day shift differential be paid.

ARTICLE 18 - SPECIAL RATES OF PAY

Special premium rates of pay shall be as follows:

- a. An employee temporarily assuming the duties of a foreman will be paid a special premium of \$ 1.60/hour above the rate of his regular classification.
- b. An employee temporarily assuming the duties of a lead hand in the maintenance crews will be paid a special premium equal to 5% of his regular basic wage rate.
- c. Boiler plant operators holding first Class "A" papers will be paid a premium of 5¢ per hour.

ARTICLE 19 - BEREAVEMENT LEAVE

It shall be at the Company's discretion whether leave is to be granted for bereavement or any other particular cases. The Company shall ordinarily grant up to a maximum of three (3) working days leave with pay to employees who suffer bereavement in their immediate family (wife, children, father, mother, brother, sister, mother-in-law and father-in-law) or maximum of one (1) working day leave with pay to employees in the case of grandfather and grandmother upon presentation of circumstances.

ARTICLE 20 - TEXT OF AGREEMENT

The Company agrees to issue each employee a copy of this Agreement, which shall be of handbook size.

The French text of this agreement shall be the official document. There will be only one acceptable translation in English provided by the Company.

NOTE For further information regarding Company policy on matters not included in this Agreement, such as leave of absence, sickness benefits, accidents, etc., the worker should consult the foreman or immediate superior.

APPENDIX I

WAGE SCHEDULE

GULF CANADA LIMITED - CHEMICALS DEPARTMENT

RATES EFFECTIVE

Feb. 1, 1981      Feb. 1, 1982      Feb. 1, 1983

PRODUCTION

Chief Operator	\$ 14.01	\$ 15.69	\$ 17.26
Operator No. 1	13.38	14.99	16.49
* Operator No. 2	* 12.69	* 14.21	* 15.63
Operator No. 2	12.17	13.63	14.99
Operator No. 3	11.21	12.56	13.82
Operator No. 4	10.37	11.61	12.77
Operator No. 5	9.56	10.71	11.78
Operator No. 6	9.15	10.25	11.28

BOILER HOUSE

Chief Operator	13.96	15.64	17.21
----------------	-------	-------	-------

MAINTENANCE TRADES

Craftsman No. 1	13.38	14.99	16.49
Craftsman No. 2	11.21	12.56	13.82
Craftsman No. 3	10.37	11.61	12.77
Craftsman No. 4	9.56	10.71	11.78
Craftsman No. 5	9.15	10.25	11.28
Driver No. 1	10.06	11.27	12.40
Driver No. 2	9.56	10.71	11.78
Driver No. 3	9.15	10.25	11.28
Labourer	8.74	9.79	10.77
Janitor	8.74	9.79	10.77

SHIPPING

Shipper No. 1	12.69	14.21	15.63
Shipper No. 2	11.21	12.56	13.82
Shipper No. 3	10.37	11.61	12.77
Shipper No. 4	9.73	10.90	11.99
Shipper No. 5	9.15	10.25	11.28

STORES

Senior Storekeeper	11.21	12.56	13.82
Storekeeper No. 1	10.73	12.02	13.22
Storekeeper No. 2	10.06	11.27	12.40
Storekeeper No. 3	9.15	10.25	11.28
Driver	9.15	10.25	11.28

LABORATORIES

** Lab. Technician No. 1	** 12.69	** 14.21	** 15.63
Lab. Technician No. 1	12.17	13.63	14.99
Lab. Technician No. 2	11.21	12.56	13.82
Lab. Technician No. 3	10.37	11.61	12.77
Lab. Technician No. 4	10.06	11.27	12.40
Lab. Technician No. 5	9.56	10.71	11.78

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

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

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

APPENDIX II  
OPERATOR TRAINING PROGRAM

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

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

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

<u>Classification</u>	<u>Training Rates Effective</u>		
	<u>Feb. 1, 1981</u>	<u>Feb. 1, 1982</u>	<u>Feb. 1, 1983</u>
Chief Operator			
Operator No. 1			
Operator No. 2			
Assistant Operator	12.17	13.63	14.99
Assistant Operator (Phase IV)	11.21	12.56	13.82
Assistant Operator (Phase III)	10.37	11.61	12.77
Assistant Operator (Phase II)	9.56	10.71	11.78
Assistant Operator (Phase I)	9.15	10.25	11.28

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

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

In witness whereof the parties hereof have caused this agreement to be executed by their respective delegates at Montreal East, the \_\_\_\_\_ day of \_\_\_\_\_ 1982.

FOR: GULF CANADA LIMITED  
CHEMICALS DEPARTMENT  
MONTREAL EAST WORKS

\_\_\_\_\_ Works Manager  
\_\_\_\_\_ Production Superintendent  
\_\_\_\_\_ Production Supervisor  
\_\_\_\_\_ Personnel Manager

FOR: L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PÉTROCHIMIE

\_\_\_\_\_ President  
\_\_\_\_\_ Vice President  
\_\_\_\_\_ Secretary  
\_\_\_\_\_ Treasurer  
\_\_\_\_\_ Director  
\_\_\_\_\_ Director

En foi de quoi les parties en cause autorisent leurs délégués respectifs à  
signer ladite convention à Montréal-Est ce 14<sup>ième</sup> jour  
de Janvier 1982

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

[Signature] Gérant de l'usine

[Signature] Surintendant de la Production

[Signature] Superviseur de la Production

[Signature] Directeur du Personnel

POUR: L'ASOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PÉTROCHIMIE

[Signature] Président

[Signature] Vice-Président

[Signature] Secrétaire

[Signature] Trésorier

[Signature] Directeur

[Signature] Directeur

'82 JAN 27 13 21

FB

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

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

ET

ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PÉTROCHIMIE  
MONTRÉAL-EST

Les deux parties mentionnées ci-dessus ont convenu que le Mémoire d'Entente signé le 17 septembre 1981 serait modifié comme suit:

En vigueur le 1er février 1982

A. Rajustement des salaires

En vigueur le 1er février 1982, le rajustement de 12% est annulé et remplacé par une augmentation générale de 13.5% de tous les taux.

La nouvelle échelle des salaires incorporant le rajustement des taux de 13.5% est démontrée à l'Annexe I, Echelle des Salaires.

B&C. Primes de Quart

Les primes de quart seront augmentées conformément à l'Annexe II.

En vigueur le 1er février 1983

A. Rajustement des salaires

En vigueur le 1er février 1983, le rajustement de 10% demeure le même. Toutefois, le rajustment sera calculé d'après les nouveaux taux en vigueur le 1er février 1982 (voir l'Annexe I, Echelle des Salaires).

B&C. Primes de Quart

Les primes de quart seront augmentées conformément à l'Annexe II.

Signé à Montréal-Est, Québec, ce 14<sup>ème</sup> jour de janvier 1982.

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

[Signature]  
Gérant de l'Usine

[Signature]  
Surintendant de la Production

[Signature]  
Superviseur de la Production

[Signature]  
Superviseur, Gestion du Personnel

POUR: L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PÉTROCHIMIE

[Signature]  
Président

[Signature]  
Vice-Président

[Signature]  
Secrétaire

[Signature]  
Trésorier

[Signature]  
Directeur

[Signature]  
Directeur

ANNEXE I

ÉCHELLE DES SALAIRES

GULF CANADA LIMITÉE - DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

	<u>TAUX EN VIGUEUR LE</u>	
	<u>1er Fév. 1982</u>	<u>1er Fév. 1983</u>
<b><u>OPÉRATIONS</u></b>		
Chef Opérateur	\$ 15.90	\$ 17.49
Opérateur No. 1	15.19	16.71
* Opérateur No. 2	* 14.40	* 15.84
Opérateur No. 2	13.80	15.18
Opérateur No. 3	12.72	13.99
Opérateur No. 4	11.77	12.95
Opérateur No. 5	10.85	11.94
Opérateur No. 6	10.39	11.43
<b><u>CHAUDIÈRES</u></b>		
Chef Opérateur	15.85	17.44
<b><u>METIERS D'ENTRETIEN</u></b>		
Homme de métier No. 1	15.19	16.71
Homme de métier No. 2	12.72	13.99
Homme de métier No. 3	11.77	12.95
Homme de métier No. 4	10.85	11.94
Homme de métier No. 5	10.39	11.43
Chauffeur No. 1	11.42	12.56
Chauffeur No. 2	10.85	11.94
Chauffeur No. 3	10.39	11.43
Journalier	9.92	10.91
Concierge	9.92	10.91
<b><u>EXPÉDITION</u></b>		
Expéditeur No. 1	14.40	15.84
Expéditeur No. 2	12.72	13.99
Expéditeur No. 3	11.77	12.95
Expéditeur No. 4	11.04	12.14
Expéditeur No. 5	10.39	11.43
<b><u>MAGASIN</u></b>		
Premier Magasinier	12.72	13.99
Magasinier No. 1	12.18	13.40
Magasinier No. 2	11.42	12.56
Magasinier No. 3	10.39	11.43
Chauffeur	10.39	11.43
<b><u>LABORATOIRES</u></b>		
** Technicien No. 1	** 14.40	** 15.84
Technicien No. 1	13.80	15.18
Technicien No. 2	12.72	13.99
Technicien No. 3	11.77	12.95
Technicien No. 4	11.42	12.56
Technicien No. 5	10.85	11.94

\* Être assigné en permanence à la classification d'Opérateur No. 2 et avoir complété avec succès le programme de formation des Opérateurs.

\*\* Être assigné en permanence à la classification de Technicien No. 1 et participer au programme rotatif de formation.

**Note:** Les mots "Homme de métier" remplacent les classifications suivantes: Tuyauteur, Machiniste, Électricien, Préposé aux instruments, Soudeur et Métier de la Construction.

ANNEXE II

ARTICLE 17 - SURPLUS DIFFÉRENTIEL PAYÉ AUX EMPLOYÉS D'ÉQUIPES

- a. Aucun surtemps ne sera payé sur surplus différentiel.
- b. Le surplus différentiel sera payé exclusivement pour les heures pendant lesquelles un employé aura réellement travaillé, excepté tel que stipulé à l'Article 9 paragraphe b (viii).

c. Primes de quart - Quart de 12 heures

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

- (i) paiement pour les heures travaillées entre 7h et 19h.

En vigueur

---

<u>1er février 1982</u>	<u>1er février 1983</u>
.37	.40

- (ii) Paiement pour les heures travaillées entre 19h et 7h.

En vigueur

---

<u>1er février 1982</u>	<u>1er février 1983</u>
.83	.91

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

d. Primes de quart - Quart de 8 heures

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

- (i) paiement pour les heures travaillées entre 16h et minuit.

En vigueur

---

<u>1er février 1982</u>	<u>1er février 1983</u>
.55	.61

- (ii) paiement pour les heures travaillées entre minuit et 7h30

En vigueur

---

<u>1er février 1982</u>	<u>1er février 1983</u>
.97	1.06

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

LETTER OF AGREEMENT

BETWEEN

GULF CANADA LIMITED  
CHEMICALS DEPARTMENT  
MONTREAL EAST WORKS

AND

ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PÉTROCHIMIE  
MONTREAL EAST

It is agreed by the two parties mentioned above, that the Memorandum of Settlement signed on September 17, 1981 will be modified as follows:

Effective February 1, 1982

A. Rate Adjustments

Effective February 1, 1982 the wage adjustment of 12% is cancelled and is replaced with a general increase of 13.5% to all rates.

The new rate schedule incorporating the wage adjustment of 13.5% is shown in the Wage Schedule, Attachment I.

B&C. Shift Differentials

Shift differentials to be increased as per Attachment II.

Effective February 1, 1983.

A. Rate Adjustments

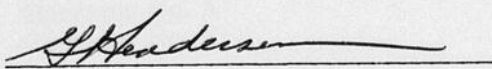
Effective February 1, 1983, the wage adjustment of 10% will remain the same. However, the adjustment will apply on the new rates in effect on February 1, 1982. (see Wage Schedule, Attachment I).

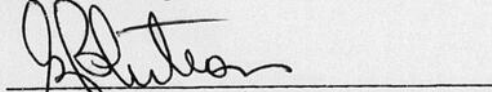
B&C. Shift Differentials

Shift differentials to be increased as per Attachment II.

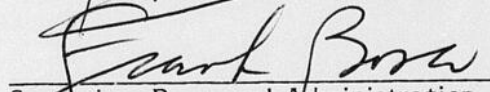
Signed at Montreal East, Quebec, this 14<sup>th</sup> day of January 1982.

FOR: GULF CANADA LIMITED  
CHEMICALS DEPARTMENT  
MONTREAL EAST WORKS

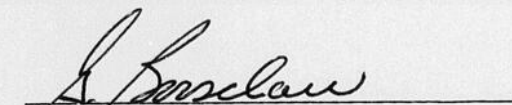
  
Works Manager


  
Production Supervisor

  
Production Superintendent

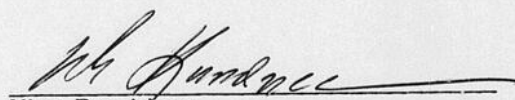
  
Supervisor Personnel Administration


FOR: L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PÉTROCHIMIE

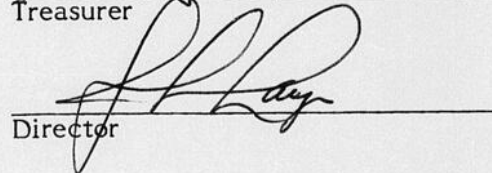
  
President

  
Secretary

  
Director

  
Vice President

  
Treasurer

  
Director

ATTACHMENT I

WAGE SCHEDULE

GULF CANADA LIMITED - CHEMICALS DEPARTMENT

	<u>RATES EFFECTIVE</u>	
	<u>Feb. 1, 1982</u>	<u>Feb. 1, 1983</u>
<u>PRODUCTION</u>		
Chief Operator	\$ 15.90	\$ 17.49
Operator No. 1	15.19	16.71
* Operator No. 2	* 14.40	* 15.84
Operator No. 2	13.80	15.18
Operator No. 3	12.72	13.99
Operator No. 4	11.77	12.95
Operator No. 5	10.85	11.94
Operator No. 6	10.39	11.43
<u>BOILER HOUSE</u>		
Chief Operator	15.85	17.44
<u>MAINTENANCE TRADES</u>		
Craftsman No. 1	15.19	16.71
Craftsman No. 2	12.72	13.99
Craftsman No. 3	11.77	12.95
Craftsman No. 4	10.85	11.94
Craftsman No. 5	10.39	11.43
Driver No. 1	11.42	12.56
Driver No. 2	10.85	11.94
Driver No. 3	10.39	11.43
Labourer	9.92	10.91
Janitor	9.92	10.91
<u>SHIPPING</u>		
Shipper No. 1	14.40	15.84
Shipper No. 2	12.72	13.99
Shipper No. 3	11.77	12.95
Shipper No. 4	11.04	12.14
Shipper No. 5	10.39	11.43
<u>STORES</u>		
Senior Storekeeper	12.72	13.99
Storekeeper No. 1	12.18	13.40
Storekeeper No. 2	11.42	12.56
Storekeeper No. 3	10.39	11.43
Driver	10.39	11.43
<u>LABORATORIES</u>		
** Lab. Technician No. 1	** 14.40	** 15.84
Lab. Technician No. 1	13.80	15.18
Lab. Technician No. 2	12.72	13.99
Lab. Technician No. 3	11.77	12.95
Lab. Technician No. 4	11.42	12.56
Lab. Technician No. 5	10.85	11.94

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

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

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

ATTACHMENT II

ARTICLE 17 - SHIFT DIFFERENTIALS

- a. No overtime will be paid on shift differential.
- b. The shift differential will be paid only for hours actually worked, except as provided in Article 9, paragraph b (viii).
- c. **Shift Differentials - 12 Hour Shift**

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

- (i) payment for hours worked between 7:00 a.m. and 7:00 p.m.

**Effective**

---

<u>February 1, 1982</u>	<u>February 1, 1983</u>
.37	.40

- (ii) payment for hours worked between 7:00 p.m. and 7:00 a.m.

**Effective**

---

<u>February 1, 1982</u>	<u>February 1, 1983</u>
.83	.91

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

- d. **Shift differentials - 8 Hour Shift**

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

- (i) Payment for hours worked between 4:00 p.m. and midnight

**Effective**

---

<u>February 1, 1982</u>	<u>February 1, 1983</u>
.55	.61

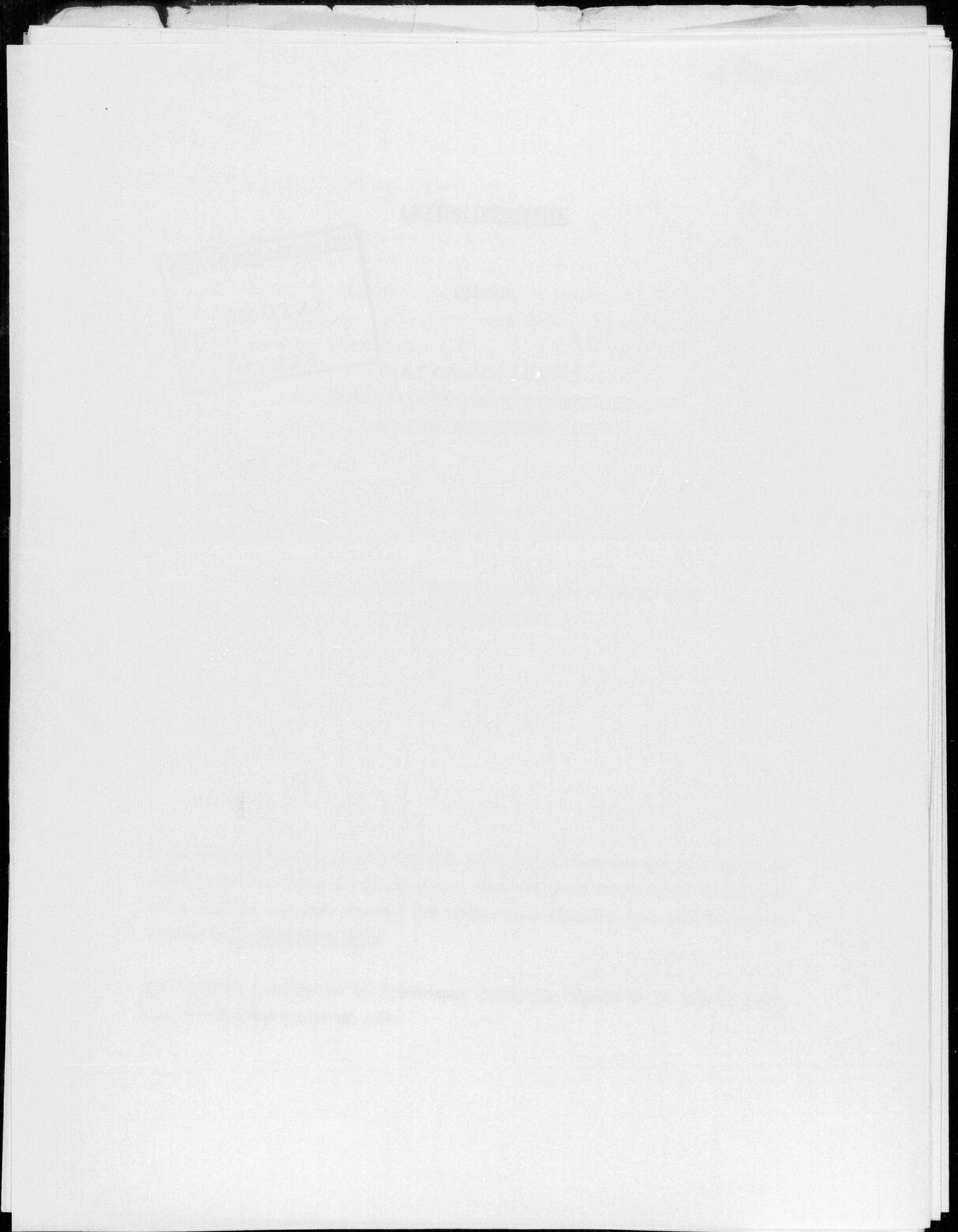
- (ii) Payment for hours worked between midnight and 7:30 a.m.

**Effective**

---

<u>February 1, 1982</u>	<u>February 1, 1983</u>
.97	1.06

Under no circumstances will a day shift differential be paid.



12-003

A713-03

'83 SEP 21 14 24

LETTRE D'ENTENTE



ENTRE

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

ET

L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PÉTROCHIMIE  
MONTRÉAL-EST

Il est convenu par les deux (2) parties mentionnées ci-dessus que la semaine de travail pour les employés d'équipe sera modifiée d'une moyenne de trente-huit point décimal soixante-dix-sept (38.77) heures à quarante-deux (42) heures, en vigueur le 19 septembre 1983.

Les articles suivants de la Convention Collective, signée le 14 janvier 1982, seront modifiées par ce qui suit:

## ARTICLE 6: HEURES DE TRAVAIL

a. La semaine de travail sera comme suit:

- (i) Employés d'équipe - une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine basée sur des cédules de rotation composées de périodes de relève de douze (12) heures.

L'horaire normal des employés d'équipe sera constitué de la façon suivante pour un cycle complet de 56 jours:

Jour	3	2	3	3	3	3	3	3	3	Périodes de 12 heures
Nuit		3		3		3		2		3 Périodes de 12 heures
Congé (jour)	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
Congé (heures)	96	72	96	72	72	72	96	72	96	48

## ARTICLE 9: VACANCES PAYÉES

Le paragraphe suivant ne sera pas en vigueur avant le 1er janvier 1984 parce que les vacances sont données selon les années de service.

a. Durée des vacances

- (v) Les employés d'équipe travaillant sur des cédules rotatives de douze (12) heures auront droit à la durée des vacances spécifiées ci-après, mais la paie sera régie par la section b "salaire pour la période des vacances".

Années complétées de service continu	Durée des vacances (nombre de journées de travail de 12 heures)
1	10
10	14
20	17
25	21

## ARTICLE 10: PROMOTION ET TRANSFERT

k. Sous réserve de la Convention Collective actuellement en vigueur, le système d'attente présentement en vigueur est révisé et si une position située à n'importe quel échelon de l'échelle de promotion devient vacante temporairement pour une période de vingt-huit (28) jours ou moins, alors on procède de la façon suivante:

- (i) Si un employé de relève est disponible sur le quart, on le placera au tout dernier échelon de l'échelle et on fera monter tous les autres employés d'un échelon jusqu'à ce que la position soit remplie.
- (ii) Si un employé de relève n'est pas disponible sur le quart, la vacance sera remplie par la méthode "face à face" par un employé dont le nom apparaît sur la **liste d'attente volontaire**.

### Liste d'attente volontaire:

Les hommes de quart qui désirent travailler durant leurs journées de congé peuvent apposer leur nom sur la **liste d'attente volontaire**. Les employés sur la liste seront **volontairement** en **attente** sans paie, pour travailler en relève, le cas échéant, lors de leurs journées de congé. La période **d'attente volontaire** sera les deux (2) dernières heures de la période de douze (12) heures suivant le dernier quart travaillé et précédant leur première journée de congé, il en sera ainsi pour la période de temps correspondant à leur 2e et 3e journée de congé.

- (iii) S'il n'est pas possible de remplir une vacance, tel que stipulé aux paragraphes (i) et (ii) plus haut, alors la vacance sera remplie par un employé de la classification inférieure suivante sur le quart, en autant que cet employé soit qualifié.
- (iv) Une vacance qui survient à la suite de la procédure stipulée au paragraphe k (iii) de cet article sera remplie par l'application du paragraphe (ii).

Toute vacance survenant dans les classifications inférieures successives seront remplies de la même manière.

(v) S'il n'est pas possible de remplir une vacance, tel que stipulé aux paragraphes (i), (ii) ou (iii) plus haut, alors la vacance sera remplie de façon jugée nécessaire pour maintenir un complément de quart suffisamment qualifié.

(vi) Si deux (2) vacances consécutives surviennent, à ce moment la première vacance sera remplie par l'application du paragraphe (ii), s'il n'est pas possible de remplir la vacance de cette manière, alors la vacance sera remplie selon les qualifications afin de maintenir un complément de quart suffisamment qualifié.

La seconde vacance sera remplie par l'application des paragraphes (i), (ii) et (iii).

Autres items ayant trait au Concept d'Intégrité de Quart.

#### ENTRÉE EN VIGUEUR

Le Concept d'Intégrité de Quart de la programmation de quarante-deux (42) heures sera appliqué le 19 septembre 1983. La méthode de paiement attribuable au changement de programmation de trente-huit point décimal soixante-dix-sept (38.77) heures à la programmation de quarante-deux (42) heures sera en conformité avec l'article 7: Surtemps. Le surtemps sera accordé dû au fait que ce changement a été demandé par la Compagnie.

#### JOURNÉES ACCUMULÉES

Les hommes de quart pourront, à leur choix, accumuler jusqu'à soixante-douze (72) heures (6 jours de congés accumulés) assujettis aux conditions suivantes:

- les journées accumulées se prendront en "blocs", e.g. deux (2) blocs de trois (3) jours programmés;
- un (1) "bloc" à prendre entre le 15 janvier et le 15 juin, le second "bloc" à être pris entre le 15 septembre et le 15 décembre;
- pour la première période, les employés devront faire application entre le 15 octobre et le 15 décembre et pour la deuxième période, entre le 15 juin et le 15 août;

- les journées accumulées seront accordées par équipe et s'il y a conflit dans les demandes, la décision du superviseur d'unité sera finale;
- deux (2) journées accumulées seront allouées pour cette année couvrant la période du 19 septembre 1983 au 15 décembre 1983;
- l'homme de quart qui prendra ses soixante-douze (72) heures (6 jours) en congé travaillera annuellement une moyenne de quarante point décimal six (40.6) heures par semaine.

Le paiement pour les journées de congé accumulées utilisées se fera comme suit:

- le paiement des jours de fêtes, tel que stipulé à l'article 8, paragraphe c, sera accumulé dans une banque de salaire pour tous les employés de quart;
- les employés qui prennent trois (3) journées accumulées ne recevront pas leur salaire normal, mais recevront quarante-quatre (44) heures de paie accumulées dans la banque de salaire;
- un employé qui est absent à cause de maladie lors d'une fête reconnue recevra seulement quatre (4) heures de salaire pour maladie, les autres huit (8) heures de salaire pour congé devront être accumulées;
- un employé qui n'est pas inscrit à l'horaire de travail lors d'une fête, et qui est appelé à travailler, tel que décrit à l'article 8, paragraphe g, recevra une paie de congé de quatre (4) heures;
- les employés qui ne prendront aucune journée accumulée durant l'année recevront quarante-quatre (44) heures de paie en juin et en décembre.

### RÉTROGRADATIONS

Toutes rétrogradations, survenant suite à l'application du Concept d'intégrité de quart de la programmation de quarante-deux (42) heures, seront "**black-circled**".

Les employés qui sont "**black-circled**" conserveront leur taux respectif et seront éligibles pour toute augmentation de salaire pour ces taux-là, ou jusqu'à ce qu'ils soient promus à une "**nouvelle**" classification avec un taux de salaire qui égale ou surpasse leur taux "**black-circled**", ou au plus tard le **31 juillet 1984**.

À ce moment, s'ils ne sont pas promus, ils obtiendront le taux actuel de leur "**nouvelle**" classification.

### LISTE D'ATTENTE VOLONTAIRE

Il y aura une liste d'attente volontaire dans chaque salle de contrôle et une au bureau des chefs d'équipe. Les employés, qui désirent travailler durant leurs journées de congé, seront responsables de voir à ce que leur nom apparaissent sur les deux (2) listes, e.g. celle au bureau des chefs d'équipe et celle à la salle de contrôle de leur unité.

### NOEL ET LE JOUR DE L'AN

Les horaires de travail pourront être modifiés temporairement sans coût additionnel, si nécessaire, afin de s'assurer que tous les employés seront en congé au moins pour un de ces deux congés statutaires.

### CONGÉ DE MALADIE

Présentement, les congés de maladie sont basés sur une moyenne de trente-huit point décimal soixante-dix-sept (38.77) heures par semaine; cette pratique demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983.

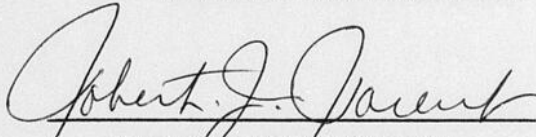
En vigueur le 1er janvier 1984, les congés de maladie seront basés sur une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine.

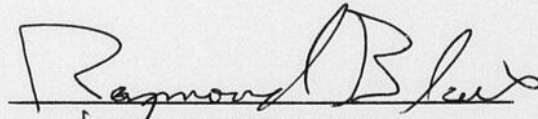
### RÉDUCTION DE PERSONNEL

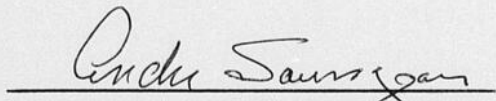
Il n'y aura pas de réduction du personnel suite à l'application du Concept d'intégrité de quart, excepté par réduction naturelle des effectifs.

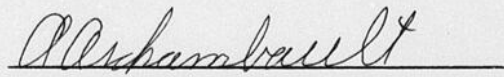
Signée à Montréal-Est, Québec, ce 15e jour de septembre 1983.

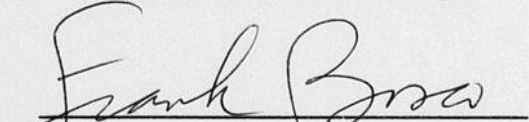
POUR: GULF CANADA LIMITÉE  
DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES  
USINE DE MONTRÉAL-EST

  
Directeur de la Fabrication  
Montréal-Est

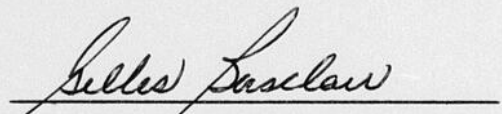
  
Chef de L'Exploitation

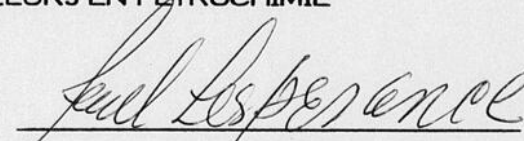
  
Directeur de l'Usine Chimique

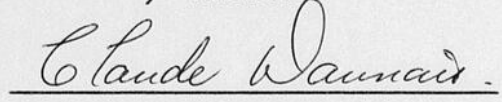
  
Chef de l'Entretien

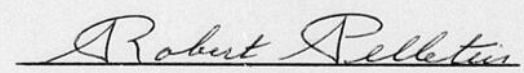
  
Directeur des Ressources Humaines

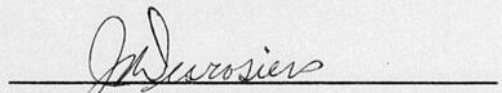
POUR: L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN PÉTROCHIMIE

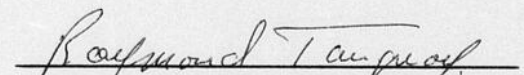
  
Président

  
Vice-Président

  
Secrétaire

  
Trésorier

  
Directeur

  
Directeur