

GULF Canada Ltée

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

02610-4
81 08 017

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2124-05	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-07-23		81-07-28		81-02-01	83-01-31	312

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Association collective des travailleurs du pétrole (Oil Workers Collective Bargaining Organization). C.P. 100 Pointe-aux-Trembles, P.Q. H1B 5K1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Gulf Canada Limitée. Att: M. Frank Bosco. 3501 rue Broadway, Montréal-Est, P. Qué. H1B 5B3

Unité de négociation

All the hourly paid employees except foremen and employees under 16 years of age, à l'emploi de : Gulf Canada Limitée.

Convention déposée sous "Mémoire d'Entente".

Région	Activité	Affiliation
2 ^e R. Montréal	3651 (5)	10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Paulette David</i>	91-08-05

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

MÉMOIRE D'ENTENTE

'81 JUL 28 9 56

Concernant le renouvellement de la Convention Collective

Entre

Gulf Canada Limitée

Ci-après appelée la "Compagnie"

Et

Association Collective des Travailleurs du Pétrole

Ci-après appelée "L'Association"

Les parties aux présentes conviennent qu'est renouvelée la Convention qui s'est terminée le 31 janvier 1981, avec les amendements suivants qui constituent le règlement final de tous les sujets négociés en rapport avec le renouvellement de cette Convention.

A. Durée de la Convention

Du 1er février 1981 au 31 janvier 1984

B. Rajustement Spécial

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

C. Rajustement des taux

1. En vigueur le 1er février 1981:
un rajustement de 13.5% à tous les taux.
2. En vigueur le 1er février 1982:
un rajustement de 12.0% à tous les taux.
3. En vigueur le 1er février 1983:
un rajustement de 10.0% à tous les taux

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

A. Primes de quart - Quart de 12 heures

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

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

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

B. Primes de quart - Hommes de jour

Lorsque les hommes de jour sont requis de travailler en dehors de leurs heures régulières communément appelées "heures de quart", de même que les employés "de quart" qui ne sont pas assignés à un horaire rotatif et continu de 24 heures, ils recevront une prime de quart comme suit:

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

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

C. Fêtes légales reconnues par la Compagnie

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

D. Vacances

Des améliorations seront apportées aux vacances, comme suit:

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

E. Concept de Maître/Chef-opérateur

Le Mémoire concernant le Concept de Maître/Chef-opérateur, tel que convenu et signé par les deux parties le 17 avril 1980, sera inclus dans la Convention.

F. Programme de Formation de l'Entretien

Le Programme de Formation de l'Entretien tel qu'approuvé et détaillé à l'Appendice II.

G. Programme de Formation du Laboratoire

Le Programme de Formation du Laboratoire, tel qu'approuvé et détaillé à l'Appendice III.

H. Prime pour les Sous-contremaîtres

Une augmentation de la prime pour les Sous-contremaîtres de 25 cents à 50 cents l'heure.

I. Prime pour les Contremaîtres/Surveillants temporaires

Un employé qui est nommé temporairement Contremaître ou Surveillant recevra une prime de \$1.60/l'heure au-dessus du taux de sa classification régulière.

*Les items H et I - La prime du jour:
les sous-contremaîtres et les contremaîtres/
surveillants seront établis par la compagnie.*

*JA P.M. FB [initials]
[signature]*

Le point suivant entre EN VIGUEUR le 10 Juillet 1981:

A. Temps supplémentaire

Temps double pour tout temps supplémentaire.

Les points suivants entrent EN VIGUEUR à la date de signature du Mémoire d'Entente:

A. Article 9 - Fêtes Légales
Paragraphe - 5(B) (Nouveau)

Cependant tout employé de quart qui n'est pas inscrit à l'horaire de travail lors d'une fête reconnue par la Compagnie, mais qui est appelé à travailler un quart de douze (12) heures, recevra une paie de congé de douze (12) heures à temps simple.

B. Allocations pour repas supplémentaire

Sera augmentée à \$ 7.00 le repas.

C. Frais de Transport

Les employés, excepté ceux en attente obligatoire, appelés pour accomplir du travail durant leur journée de congé ou en dehors de leurs heures régulières de travail, recevront un montant de \$ 6.00.

D. Contremaîtres/Superviseurs temporaires

La Compagnie s'efforcera d'afficher aussitôt que possible la nomination de tout employé horaire au poste de contremaître/superviseur temporaire, dans un endroit approprié et de remettre une copie au délégué du secteur.

Le point suivant ne deviendra EN VIGUEUR

que seulement après acceptation par vote des employés concernés selon les modalités et à la date par la suite convenue entre l'Association et la Compagnie.

A. Semaine de travail modifiée pour les Hommes de jour

Un changement de 40 heures à 37.33 heures avec congé les vendredis désignés par la Compagnie. Toutefois, les vendredis désignés ne seront pas payés.

Les points suivants entrent EN VIGUEUR le 1er FÉVRIER 1982:

A. Rajustement des taux

Un rajustement de 12.0% à tous les taux.

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

B. Primes de quart - Quart de 12 heures

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

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

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

C. Primes de quart - Hommes de jour

Lorsque les hommes de jour sont requis de travailler en dehors de leurs heures régulières communément appelées "heures de quart", de même que les employés "de quart" qui ne sont pas assignés à un horaire rotatif et continu de 24 heures, ils recevront une prime de quart comme suit:

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

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

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

A. Rajustement des taux

Un rajustement de 10.0% à tous les taux.

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

B. Primes de quart - Quart de 12 heures

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

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

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

C. Primes de quart - Hommes de jour

Lorsque les hommes de jour sont requis de travailler en dehors de leurs heures régulières communément appelées "heures de quart", de même que les employés "de quart" qui ne sont pas assignés à un horaire rotatif et continu de 24 heures, ils recevront une prime de quart comme suit:

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

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

APPENDICE I

ÉCHELLE DES SALAIRES

GULF CANADA LIMITÉE - RAFFINERIE de MONTRÉAL-EST

<u>Classification</u>	<u>TAUX EN VIGUEUR le 1er FÉVRIER 1981</u>			
	<u>Taux Courant</u>	<u>Ajust. Spécial</u>	<u>13.5% Aug.</u>	<u>Nouveau Taux</u>
Maître-opérateur, Maître-pompiste	\$ 12.55	\$ 0.20	\$ 1.72	\$ 14.47
Chef-opérateur	12.14	0.20	1.67	14.01
Opérateur 1, Pompiste 1, Préposé au quai, Homme de métier 1, Chauffeur 1	11.59	0.20	1.59	13.38
** Opérateur 2, ** Pompiste 2, Chargeur en chef, Technicien 1 (Laboratoire)	10.98	0.20	1.51	12.69
* Opérateur 2, * Pompiste 2, Assistant-opérateur	10.62	0.10	1.45	12.17
Opérateur 3, Pompiste 3, Homme de métier 2, Technicien 2 (Laboratoire), Premier magasinier - pièces lourdes, Premier magasinier - pièces légères, Assistant-opérateur (Phase IV)	9.88		1.33	11.21
Chauffeur 2, Inspecteur de sécurité 1	9.61		1.30	10.91
Magasinier 1	9.45		1.28	10.73
Opérateur 4, Chargeur, Technicien 3 (Laboratoire), Homme de métier 3, Assistant-opérateur (Phase III)	9.14		1.23	10.37
Remplisseur et opérateur de chariot élévateur, Pompiste 4, Technicien 4 (Laboratoire), Chauffeur 3, Magasinier 2	8.86		1.20	10.06
Homme à tout faire, Technicien 5 (Laboratoire), Chauffeur 4, Assistant-opérateur (Phase II), Homme de métier 4	8.42		1.14	9.56
Préposé aux barils, Dépanneur sur équipe, Vérificateur 1 (Lab.), Homme de métier 5, Chauffeur 5, Dépanneur (cour), Magasinier 3, Inspecteur de sécurité 2, Assistant-opérateur (Phase I)	8.06		1.09	9.15
Journalier	7.70		1.04	8.74

APPENDICE IÉCHELLE DES SALAIRESGULF CANADA LIMITÉE - RAFFINERIE de MONTRÉAL-EST

<u>Classification</u>	<u>TAUX EN VIGUEUR le 1er FÉVRIER 1982</u>		
	<u>Taux Courant</u>	<u>12.0% Aug.</u>	<u>Nouveau Taux</u>
Maître-opérateur, Maître-pompiste	\$ 14.47	\$ 1.74	\$ 16.21
Chef-opérateur	14.01	1.68	15.69
Opérateur 1, Pompiste 1, Préposé au quai, Homme de métier 1, Chauffeur 1	13.38	1.61	14.99
** Opérateur 2, ** Pompiste 2, Chargeur en chef, Technicien 1 (Laboratoire)	12.69	1.52	14.21
* Opérateur 2, * Pompiste 2, Assistant-opérateur	12.17	1.46	13.63
Opérateur 3, Pompiste 3, Homme de métier 2, Technicien 2 (Laboratoire), Premier magasinier - pièces lourdes, Premier magasinier - pièces légères, Assistant-opérateur (Phase IV)	11.21	1.35	12.56
Chauffeur 2, Inspecteur de sécurité 1	10.91	1.31	12.22
Magasinier 1	10.73	1.29	12.02
Opérateur 4, Chargeur, Technicien 3 (Laboratoire), Homme de métier 3, Assistant-opérateur (Phase III)	10.37	1.24	11.61
Remplisseur et opérateur de chariot élévateur, Pompiste 4 Technicien 4 (Laboratoire), Chauffeur 3, Magasinier 2	10.06	1.21	11.27
Homme à tout faire, Technicien 5 (Laboratoire), Chauffeur 4, Assistant-opérateur (Phase II), Homme de métier 4	9.56	1.15	10.71
Préposé aux barils, Dépanneur sur équipe, Vérificateur 1 (Lab.), Homme de métier 5, Chauffeur 5, Dépanneur (cour), Magasinier 3, Inspecteur de sécurité 2, Assistant-opérateur (Phase I)	9.15	1.10	10.25
Journalier	8.74	1.05	9.79

APPENDICE IÉCHELLE DES SALAIRESGULF CANADA LIMITÉE - RAFFINERIE de MONTRÉAL-EST

<u>Classification</u>	<u>TAUX EN VIGUEUR le 1er FÉVRIER 1983</u>		
	<u>Taux Courant</u>	<u>10.0% Aug.</u>	<u>Nouveau Taux</u>
Maître-opérateur, Maître-pompiste	\$ 16.21	\$ 1.62	\$ 17.83
Chef-opérateur	15.69	1.57	17.26
Opérateur 1, Pompiste 1, Préposé au quai, Homme de métier 1, Chauffeur 1	14.99	1.50	16.49
** Opérateur 2, ** Pompiste 2, Chargeur en chef, Technicien 1 (Laboratoire)	14.21	1.42	15.63
* Opérateur 2, * Pompiste 2, Assistant-opérateur	13.63	1.36	14.99
Opérateur 3, Pompiste 3, Homme de métier 2, Technicien 2 (Laboratoire), Premier magasinier - pièces lourdes, Premier magasinier - pièces légères, Assistant-opérateur (Phase IV)	12.56	1.26	13.82
Chauffeur 2, Inspecteur de sécurité 1	12.22	1.22	13.44
Magasinier 1	12.02	1.20	13.22
Opérateur 4, Chargeur, Technicien 3 (Laboratoire), Homme de métier 3, Assistant-opérateur (Phase III)	11.61	1.16	12.77
Remplisseur et opérateur de chariot élévateur, Pompiste 4 Technicien 4 (Laboratoire), Chauffeur 3, Magasinier 2	11.27	1.13	12.40
Homme à tout faire, Technicien 5 (Laboratoire), Chauffeur 4, Assistant-opérateur (Phase II), Homme de métier 4	10.71	1.07	11.78
Préposé aux barils, Dépanneur sur équipe, Vérificateur 1 (Lab.), Homme de métier 5, Chauffeur 5, Dépanneur (cour), Magasinier 3, Inspecteur de sécurité 2, Assistant-opérateur (Phase I)	10.25	1.03	11.28
Journalier	9.79	.98	10.77

APPENDICE II

PROGRAMME DE FORMATION DE L'ENTRETIEN

A compter du 1^{er} juin 1980, le programme de formation de l'Entretien a été mis à jour comme suit:

1. Le programme sera constitué de 4 phases au lieu de 3 et la nouvelle progression sera comme suit:

<u>Actuelle</u>	<u>Nouvelle</u>
Homme de métier 1	Homme de métier 1
Homme de métier 2	Homme de métier 2
Homme de métier 3	Homme de métier 3
Homme de métier 4	Homme de métier 4
	Homme de métier 5

2. Tous les nouveaux employés embauchés au service de l'Entretien le ou après le 1^{er} juin 1980 seront requis de participer au Programme de formation du début à la fin.
3. L'enseignement du programme de formation sera complété par l'apport de conseillers nécessaires à la formation de l'employé.
4. Si un homme de métier échoue aux examens prescrits à la fin de chaque phase du programme, il pourra reprendre les examens une fois dans un délai allant jusqu'à un maximum de 6 mois. S'il subit un autre échec à la reprise, la Compagnie ne sera pas tenue de le maintenir dans son emploi.
5. La limite de temps pour compléter chaque phase du programme, théorique et pratique, sera 12 mois et la limite de temps pour compléter le programme en entier sera 4 ans. Si un homme de métier ne rencontre pas ces limites de temps, la Compagnie ne sera pas tenue de le maintenir dans son emploi.
6. Ces limites de temps seront prolongées pour une période correspondante si un homme de métier est absent pour maladie durant plus de trois semaines.
7. Le taux de salaire d'un homme de métier sera en rapport avec sa position dans le programme de formation jusqu'à ce qu'il ait complété le programme et qu'il ait atteint la classification d'homme de métier 1.

8. Il est convenu et entendu que le paragraphe 7 de ce Mémoire d'Entente annule et remplace les Paragraphes 1 et 2 de l'Article 6 - Salaires dans la présente Convention en ce qui concerne les débutants dans le Programme de formation de l'Entretien.
9. La nouvelle progression, telle qu'énoncée au Paragraphe 1 de ce Mémoire d'Entente ne s'appliquera pas aux employés actuels ni les conditions stipulées aux Paragraphes 4, 5 et 6.

APPENDICE III

PROGRAMME DE FORMATION DU LABORATOIRE

- À compter du 1^{er} mars 1980.
- Participation et réussite sont les critères pour tout le personnel permanent du Laboratoire embauché après le 1^{er} mars 1980.
- Durée: 5 ans
- Taux et niveaux contre année du programme de formation:

<u>Année de formation</u>	<u>Niveau durant l'année</u>	<u>Niveau à la fin de l'année*</u>
Première	Vérificateur 1	Technicien 5
Deuxième	Technicien 5	Technicien 4
Troisième	Technicien 4	Technicien 3
Quatrième	Technicien 3	Technicien 2
Cinquième	Technicien 2	Technicien 1

* En assumant la réussite de l'étape correspondante du programme de formation.

- Répartition du programme rotatif de formation:

5 étapes :	1 ^{ère} étape - obtenir le taux/classification de Tech. 5
	2 ^e étape - obtenir le taux/classification de Tech. 4
	3 ^e étape - obtenir le taux/classification de Tech. 3
	4 ^e étape - obtenir le taux/classification de Tech. 2
	5 ^e étape - obtenir le taux/classification de Tech. 1

5 catégories par étape:

Vue d'ensemble

Formation pratique:	échantillonnage, vérification, calibration, entretien.
Formation théorique:	Pilotes, cours audio-visuel, ASTM et procédures Gulf, manuels d'instruments.
Formation opérationnelle:	Divers services de la raffinerie et activités des unités.
Formation académique:	Mathématiques, physique, chimie, électronique de base et programme d'ordinateur.

Conditions requises pour passer chaque étape:

- Minimum 70% dans tous les examens (écrits et oraux) de chaque étape (et sujet).
- Réussir les examens dans le délai prescrit pour chaque étape. Les examens peuvent être repris une fois dans un délai minimum de 3 mois et maximum de 6 mois. A défaut de réussir le deuxième examen, l'employé sera congédié.

Limite de temps

- 1ère étape: entre le 9e et le 12e mois de la première année du programme de formation.
- 2e étape: entre le 9e et le 12e mois de la seconde année du programme de formation.
- 3e étape: entre la 9e et 12e mois de la troisième année du programme de formation.
- 4e étape: entre le 9e et le 12e mois de la quatrième année du programme de formation.
- 5e étape: entre le 9e et le 12e mois de la cinquième année du programme de formation.

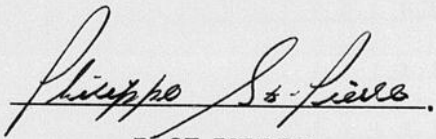
Répartition de la formation pratique:

<u>Étape</u>	<u>Formation pratique</u>
1ère	Échantillonnage, essais physiques, tels que distillation, point de ramolissement, point d'éclair, point de trouble et point d'écoulement.
2e	Essais chimiques, octanes et quelques essais chromatographiques effectués quotidiennement, tels que H ₂ S dans le combustible.
3e	Tous les essais de chromatographie et de pollution, absorption atomique, étalonnage des instruments, et entretien léger.
4e	Tous les essais de laboratoire; familiarisation des méthodes de mise en marche des nouveaux instruments; familiarisation des méthodes de détection des problèmes et modifications de l'équipement; entretien de l'équipement tel que moteur pour détermination de l'octane.
5e	Tel que déterminé par le Superviseur du Laboratoire.

Les parties ont signé, à Montréal-Est, Québec ce:

23e jour de Juillet, 1981

De la part de l'Association Collective:

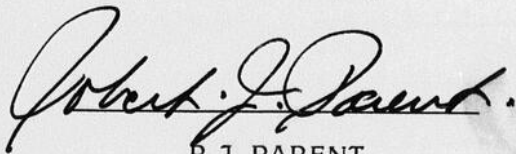


P. ST-PIERRE
Président

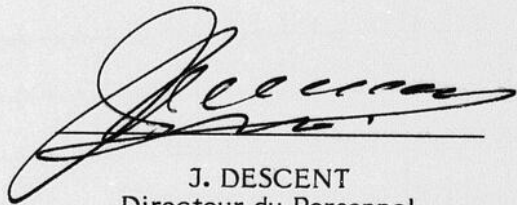


M. ROBERGE
Secrétaire

De la part de la Compagnie:



R.J. PARENT
Directeur de la Raffinerie



J. DESCENT
Directeur du Personnel



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

ÉPÔT
A.E. (b) 26104

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-2124-05
Date	Signature: 83-09-21	Reception: 83-09-23
	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Ass. des Trav. du Pétrole, Sec. Raffinerie Gulf Montréal-Est Case postale 100 Pointe aux Trembles, QC. H1B 5K1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Gulf Canada Limitée Att: M. Frank Bosco, dir. res. hum. 3501 rue Broadway Montréal-Est, QC. H1B 5B3

Unité de négociation

- Entente: concernant des changements apportés à la convention collective.

Région	06-06	Activité	3651 (5)	Affiliation	10
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	-----------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
Voir au verso pour les codes →

Remarques							
(This area contains faint, mirrored text from the reverse side of the document.)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Pierrette David/dg</td> <td style="text-align: center;">83-10-24</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David/dg	83-10-24
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David/dg	83-10-24						

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (011)

RECHERCHE

2124-05

'83 SEP 23 13 50

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL

MÉMOIRE D'ENTENTE

CONCERNANT DES CHANGEMENTS APPORTÉS À LA
CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

GULF CANADA LIMITÉE

RAFFINERIE DE MONTRÉAL-EST

ET

L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS DU PÉTROLE

SECTION RAFFINERIE GULF MONTRÉAL-EST

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT QUE
LA CONVENTION COLLECTIVE SIGNÉE LE 26 JANVIER 1982,
SERA MODIFIÉE COMME SUIV EN VIGUEUR LE
26 SEPTEMBRE 1983:

ARTICLE 7: HEURES DE TRAVAIL

3. La programmation normale de travail pour tous les employés de quart sera en moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine. Pour les employés assignés à des quarts rotatifs ininterrompus, la période quotidienne de travail sera de douze (12) heures avec des heures hebdomadaires variant selon la programmation ci-dessous, laquelle sera en moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine sur une période de douze (12) semaines:

- A) Trois (3) journées consécutives de travail sur le quart de 7 h à 19 h, suivi de quatre (4) journées de congé (120 heures).

- B) Trois (3) journées consécutives de travail sur le quart de 19 h à 7 h, suivi de deux (2) journées de congé (48 heures).

ARTICLE 10: VACANCES PAYÉES

1. Les hommes de jour, tel que décrit à l'article 7, paragraphe 1, auront droit à des vacances payées au taux horaire régulier de salaire tel que stipulé aux présentes. Les vacances seront basées sur la semaine normale de quarante (40) heures.
 - A) Les employés auront droit à trois (3) semaines de vacances payées après avoir complété une (1) année de service ininterrompu et annuellement par la suite jusqu'à la dixième. Durant la première année de service un employé peut prendre une (1) semaine de vacances après six (6) mois de service ininterrompu.
 - B) Les employés auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées l'année de calendrier durant laquelle ces employés complèteront dix (10) années de service ininterrompu avec la Compagnie, ainsi que les années qui suivront jusqu'à leur vingtième (20e) année de service.
 - C) Les employés auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées l'année de calendrier durant laquelle ces employés complèteront vingt (20) années de service ininterrompu avec la Compagnie, ainsi que les années qui suivront jusqu'à leur vingt-cinquième (25e) année de service.
 - D) Les employés auront droit à six (6) semaines de vacances payées l'année de calendrier durant laquelle ces employés complèteront vingt-cinq (25) années de service ininterrompu avec la Compagnie, ainsi que les années qui suivront.

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

2. Les hommes de quart, tel que défini à l'article 7, paragraphe 3, auront droit à des vacances payées au taux horaire régulier de salaire tel que stipulé aux présentes.

- A) Lorsqu'un employé aura complété douze (12) mois révolus de service, il aura droit à un congé de dix (10) jours ouvrables avec paie de cent vingt-six (126) heures, calculée selon son taux horaire régulier. L'employé aura le choix de prendre un congé de trois (3) jours ouvrables avec paie de quarante-deux (42) heures après six (6) mois révolus de service et le reste, soit sept (7) jours ouvrables avec paie de quatre-vingt-quatre (84) heures après douze (12) mois révolus de service.
- B) Pour deux (2) années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée du congé sera de dix (10) jours ouvrables avec paie de cent vingt-six (126) heures, calculée selon le taux horaire normal.
- C) Pour dix (10) années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée du congé sera de quatorze (14) jours ouvrables avec paie de cent soixante-huit (168) heures, calculée selon le taux horaire normal.
- D) Pour vingt (20) années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée du congé sera de dix-sept (17) jours ouvrables avec paie de deux cent dix (210) heures, calculée selon le taux horaire normal.
- E) Pour vingt-cinq (25) années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée du congé sera de vingt-et-un (21) jours ouvrables avec paie de deux cent cinquante-deux (252) heures, calculée selon le taux horaire normal.

Une semaine de vacance sera considérée comme trois (3) jours de travail pour les employés qui sont éligibles à reporter à plus tard une (1) ou deux (2) semaines pour leur retraite.

Les présents articles numérotés 2, 3 et 4 seront renumérotés 3, 4 et 5.

ARTICLE 12: PROMOTIONS ET PERMUTATIONS

5. 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 procédera de la façon suivante:

- A) 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.
- B) 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 2^e et 3^e journée de congé.

- C) S'il n'est pas possible de remplir une vacance, tel que stipulé aux paragraphes A et B 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.
- D) Une vacance qui survient à la suite de la procédure stipulée au paragraphe 5 C de cet article sera remplie par l'application du paragraphe B.
Toute vacance survenant dans les classifications inférieures successives seront remplies de la même manière.

E) S'il n'est pas possible de remplir une vacance, tel que stipulé aux paragraphes A, B ou C plus haut, alors la vacance sera remplie, après avoir respecté la liste d'attente volontaire, de façon jugée nécessaire pour maintenir un complément de quart suffisamment qualifié.

F) Si deux (2) vacances consécutives surviennent, à ce moment la première vacance sera remplie par l'application du paragraphe B, 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 A et C.

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 26 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 8: Temps supplémentaire.

JOURNÉES ACCUMULÉES

Les hommes de quart pourront, à leur choix, accumuler jusqu'à soixante-douze (72) heures (6 jours) 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;
- aucune journée accumulée ne sera allouée durant la période désignée pour l'école de feu;
- les journées accumulées seront accordées par unité 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 26 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 9, paragraphe 5, sera accumulé dans la banque de salaire pour tous les employés de quart;

LISTE D'ATTENTE VOLONTAIRE

- 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 9, paragraphe 5, 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.

Le 25 septembre 1983, les employés qui occupent une classification permanente, tel que décrit à l'échelle de promotion à l'Annexe III, et qui passent à un échelon inférieur le 26 septembre 1983, seront assujettis à ce qui suit:

- s'ils appliquent à une vacance à l'unité où ils étaient précédemment, ils auront priorité, basée sur l'ancienneté de leur position antérieure;
- s'ils ne font pas application lors de la vacance, alors qu'ils sont éligibles, ils auront perdu leur droit.

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.

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 DU 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.

PAIEMENT POUR LES VACANCES

Le paiement pour les vacances se fera comme suit:

<u>Droits acquis</u>	<u>Temps</u>	<u>Paie</u>
- 3 semaines (10 jours)	3 blocs de 3 jours plus 1 journée	3 paiements de 42 heures sans paie
- 4 semaines (14 jours)	4 blocs de 3 jours plus 2 journées	4 paiements de 42 heures sans paie
- 5 semaines (17 jours)	5 blocs de 3 jours plus 2 journées	5 paiements de 42 heures sans paie
- 6 semaines (21 jours)	6 blocs de 3 jours plus 3 journées	6 paiements de 42 heures sans paie

Le temps pour les vacances, tel que décrit ci-dessus sans paie, est facultatif.

ÉCHELLE DE PROMOTION

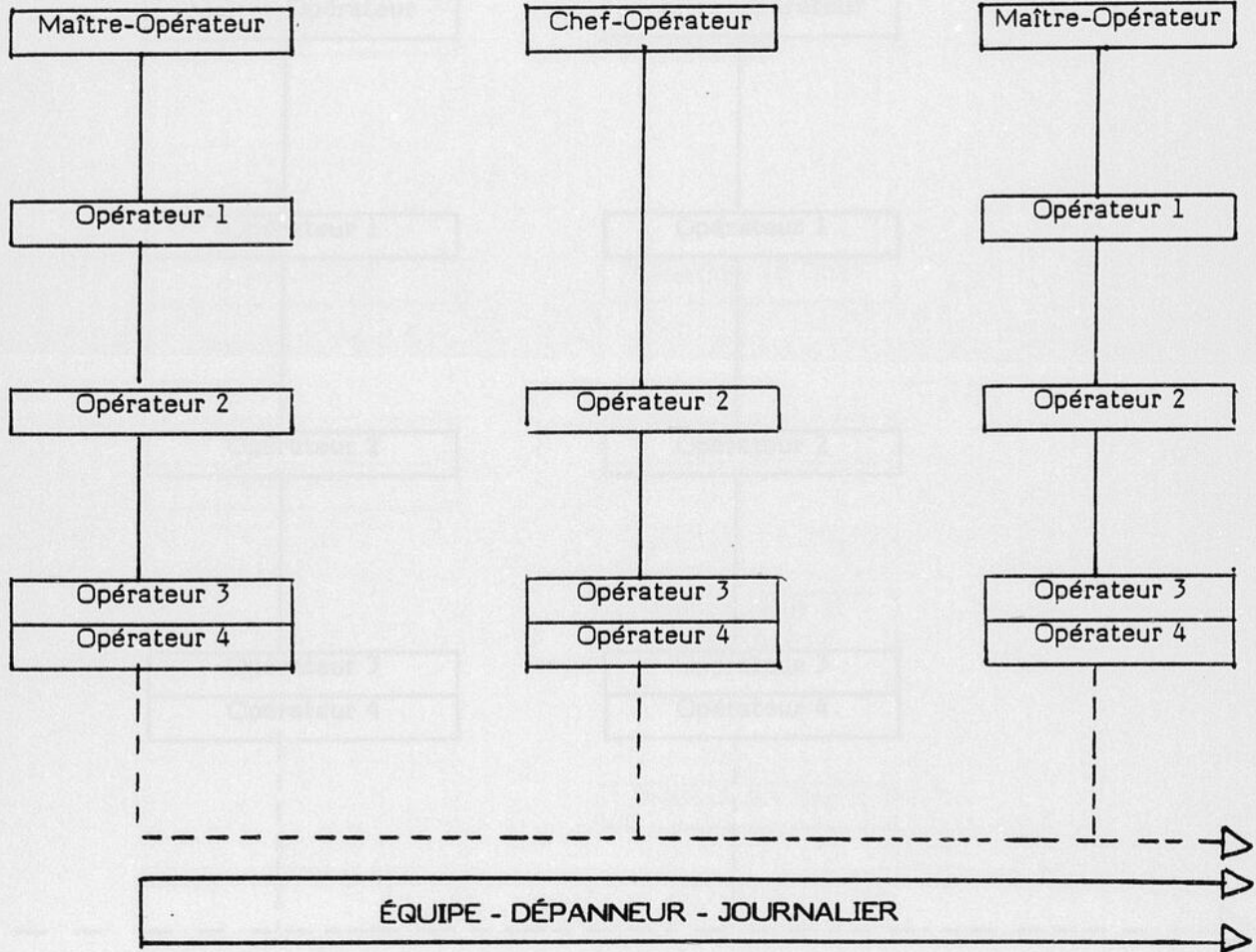
Les échelles de promotion seront modifiées afin de refléter la nouvelle programmation de quarante-deux (42) heures tel qu'à l'Annexe I.

ANNEXE III
ÉCHELLE DE PROMOTION

U.C.C.F.
Poly & Cumene

Réformeur Catalytique
& Udex

Unité 4
du Pétrole Brut

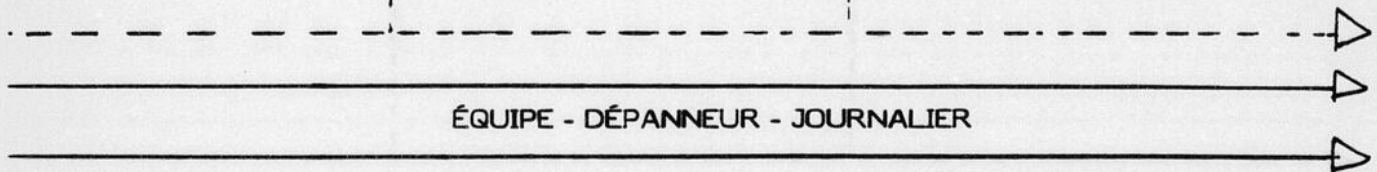
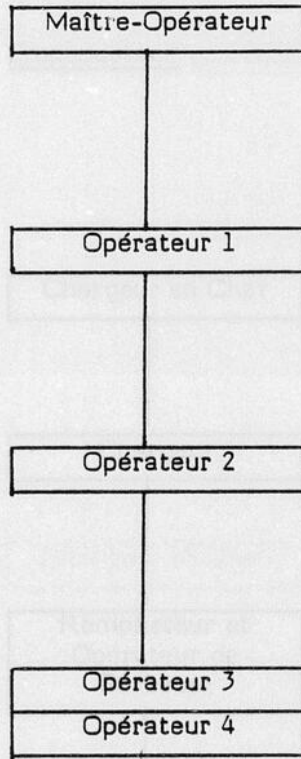
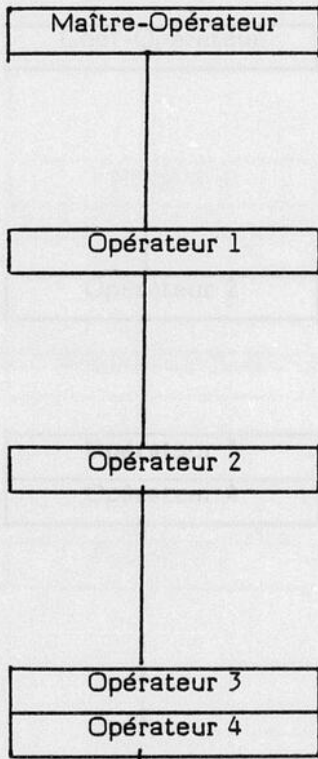


LÉGENDE: SOLIDE ——— ÉCHELLE DE PROMOTION, BRISÉE - - - - DEMANDE

ANNEXE III
ÉCHELLE DE PROMOTION

Unité 8

Génération de Vapeur

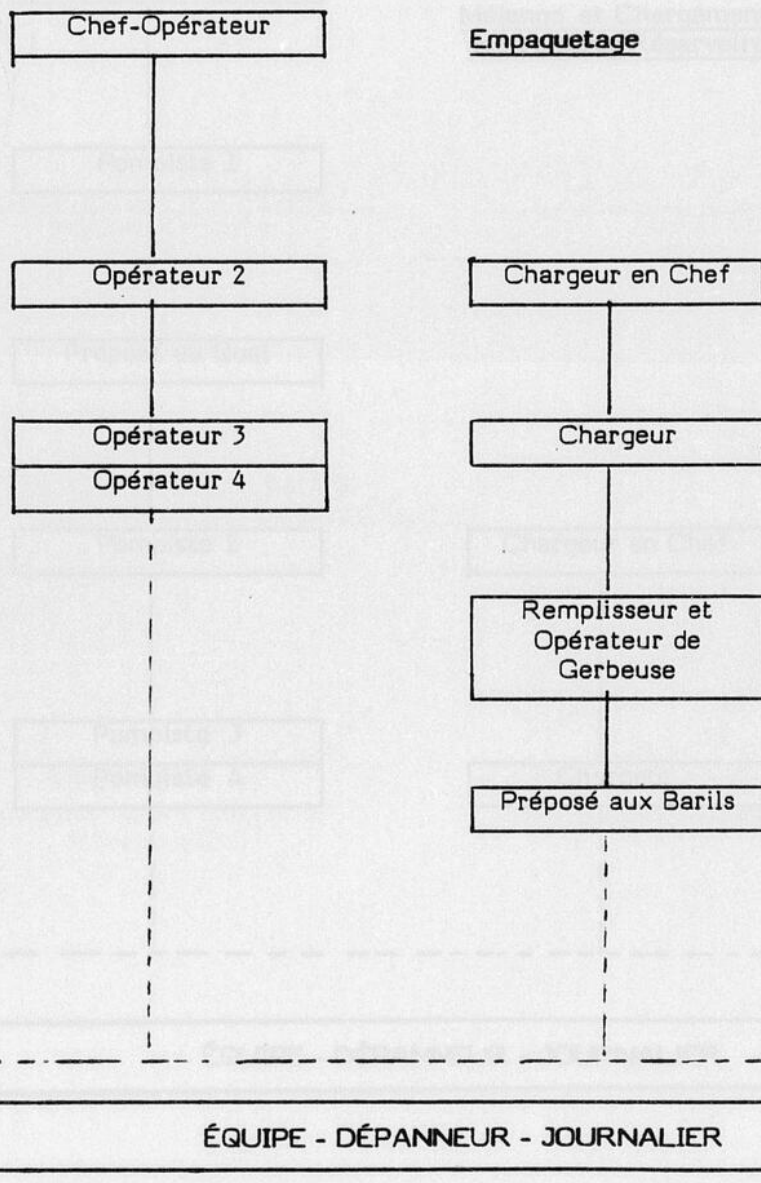


ÉQUIPE - DÉPANNEUR - JOURNALIER

ÉCHELLE DE PROMOTION

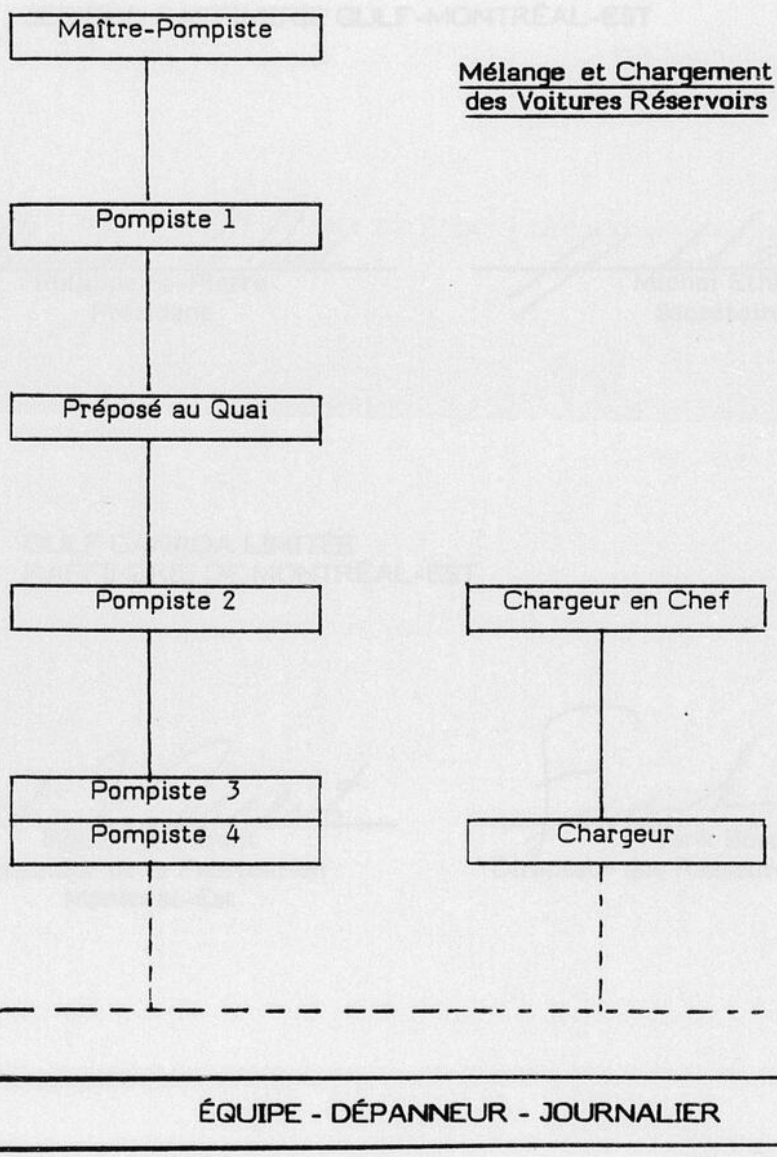
ROMPAGE À EXPÉDITION

ASPHALTE



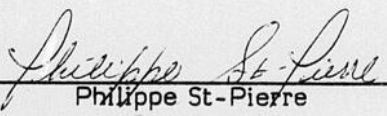
ÉCHELLE DE PROMOTION

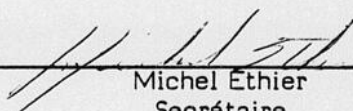
POMPAGE & EXPÉDITION



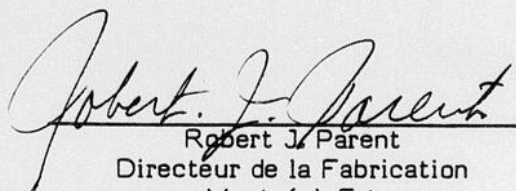
Signé à Montréal-Est, Québec, ce 21e jour de septembre 1983.

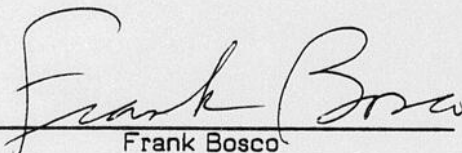
POUR: L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS DU PÉTROLE
SECTION RAFFINERIE GULF-MONTRÉAL-EST


Philippe St-Pierre
Président


Michel Ethier
Secrétaire

POUR: GULF CANADA LIMITÉE
RAFFINERIE DE MONTRÉAL-EST

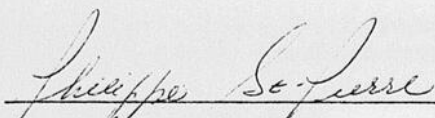

Robert J. Parent
Directeur de la Fabrication
Montréal-Est

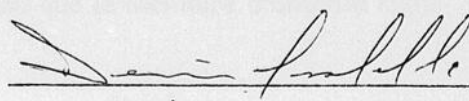

Frank Bosco
Directeur des Ressources Humaines

Exécuté à Montréal-Est, Québec

ce 26e jour de janvier 1982


Approuvé et signé de la part de l'Association Collective des Travailleurs du Pétrole


Président


Secrétaire

Approuvé et signé de la part de Gulf Canada Limitée


Directeur de la Raffinerie


Directeur du Personnel

LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE

GULF CANADA LIMITÉE
RAFFINERIE DE MONTRÉAL-EST

ET

ASSOCIATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS DU PÉTROLE

Les deux parties mentionnées ci-dessus ont convenu que le Mémoire d'Entente signé le 23 juillet 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'Appendice I, Échelle des Salaires.

B&C. Primes de Quart

Les primes de quart seront augmentées conformément à l'Appendice 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 rajustement sera calculé d'après les nouveaux taux en vigueur le 1er février 1982 (voir Appendice I, Échelle des Salaires).

B&C. Primes de Quart

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

'82 FEB -1 14:25

Signé à Montréal-Est, Québec, ce 26e jour de janvier 1982.

POUR: L'ASSOCIATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS DU PÉTROLE

Philippe St-Jean
Président

Denis Lalonde
Secrétaire

POUR: GULF CANADA LIMITÉE
RAFFINERIE DE MONTRÉAL-EST

Robert J. Vaent
Directeur de la Raffinerie

Robert J. Vaent
Directeur du Personnel

APPENDICE 1

ÉCHELLE DES SALAIRES

GULF CANADA LIMITÉE - RAFFINERIE DE MONTRÉAL-EST

CLASSIFICATION	TAUX EN VIGUEUR	
	1er Fév. 1982	1er Fév. 1983
<u>Craquage catalytique, Unité 4 du Pétrole brut</u>		
<u>Unité 8, Génération de la vapeur</u>		
Maître-opérateur	\$ 16.42	\$ 18.06
Opérateur 1	15.19	16.71
Opérateur 2	** 14.40	** 15.84
Opérateur 2	* 13.80	* 15.18
Opérateur 3	12.72	13.99
Opérateur 4	11.77	12.95
<u>Réformeur catalytique & Udex</u>		
Chef-opérateur	15.90	17.49
Opérateur 2	** 14.40	** 15.84
Opérateur 2	* 13.80	* 15.18
Opérateur 3	12.72	13.99
Opérateur 4	11.77	12.95
<u>Usine d'Asphalte</u>		
Chef-opérateur	15.90	17.49
Opérateur 1	15.19	16.71
Opérateur 2	** 14.40	** 15.84
Opérateur 2	* 13.80	* 15.18
Opérateur 3	12.72	13.99
Opérateur 4	11.77	12.95
Chargeur en chef	14.40	15.84
Chargeur	11.77	12.95
Remplisseur et Opérateur de chariot élévateur	11.42	12.56
Préposé aux barils	10.39	11.43
<u>Pompage & Expédition</u>		
Maître-pompiste	16.42	18.06
Pompiste 1	15.19	16.71
Préposé au quai	15.19	16.71
Pompiste 2	** 14.40	** 15.84
Pompiste 2	* 13.80	* 15.18
Pompiste 3	12.72	13.99
Pompiste 4	11.42	12.56
Chargeur en chef	14.40	15.84
Chargeur	11.77	12.95
<u>Exploitation en général</u>		
Homme à tout faire	10.85	11.94
Dépanneur sur équipe	10.39	11.43
<u>Laboratoire</u>		
Technicien 1	14.40	15.84
Technicien 2	12.72	13.99
Technicien 3	11.77	12.95
Technicien 4	11.42	12.56
Technicien 5	10.85	11.94
Vérificateur 1	10.39	11.43

CLASSIFICATIONTAUX EN VIGUEUR
1er Fév. 1982 1er Fév. 1983Métiers d'entretien (Note 1)

Homme de métier 1	\$ 15.19	\$ 16.71
Homme de métier 2	12.72	13.99
Homme de métier 3	11.77	12.95
Homme de métier 4	10.85	11.94
Homme de métier 5	10.39	11.43

Automoteur

Chauffeur 1	15.19	16.71
Chauffeur 2	12.38	13.62
Chauffeur 3	11.42	12.56
Chauffeur 4	10.85	11.94
Chauffeur 5	10.39	11.43

Cour

Dépanneur	10.39	11.43
Journalier	9.92	10.91

Magasin

Premier Magasinier - Pièces lourdes	12.72	13.99
Premier Magasinier - Pièces légères	12.72	13.99
Magasinier 1	12.18	13.40
Magasinier 2	11.42	12.56
Magasinier 3	10.39	11.43

Sécurité

Inspecteur de sécurité 1	12.38	13.62
Inspecteur de sécurité 2	10.39	11.43

** Etre assigné en permanence à la classification d'Opérateur 2 ou de Pompiste 2 et avoir complété avec succès le Programme de formation applicable à la Raffinerie de Montréal-Est.

* S'applique lorsque les conditions ci-haut mentionnées n'ont pas été satisfaites.

Les nouveaux employés engagés le ou après le 1er mai 1980, dans les Services de l'Exploitation, des Utilités, et de Pompage et Expédition seront régis par le Mémoire concernant le concept de Maître/Chef-opérateur signé le 17 avril 1980, tel qu'indiqué à l'Annexe VII
Leur taux de salaire seront comme suit:

CLASSIFICATIONTAUX EN VIGUEUR
1er Fév. 1982 1er Fév. 1983

Assistant-opérateur	13.80	15.18
Assistant-opérateur (Phase IV)	12.72	13.99
Assistant-opérateur (Phase III)	11.77	12.95
Assistant-opérateur (Phase II)	10.85	11.94
Assistant-opérateur (Phase I)	10.39	11.43

Note 1: Les métiers d'entretien englobent les classifications suivantes:

Tuyauteur, Machiniste, Électricien, Préposé aux Instruments,
Soudeur et Métiers de la Construction.

APPENDICE II

PRIMES

Primes de quart

La prime de quart n'entrera pas dans le calcul du temps supplémentaire. La prime de quart ne sera pas payée pour les heures non travaillées, excepté pour les vacances.

Quart de 12 heures

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

A) paiement horaire pour les heures travaillées entre 7h et 19h.

En vigueur

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

B) paiement horaire 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 A) ci-dessus.

Hommes de jour

Lorsque les hommes de jour sont requis de travailler en dehors de leurs heures régulières communément appelées "heures de quart", de même que les employés de "quart" qui ne sont pas assignés à un horaire rotatif et continu de 24 heures, ils recevront une prime de quart comme suit:

A) paiement horaire pour les heures travaillées entre 16h et minuit.

En vigueur

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

B) paiement horaire pour les heures travaillées entre minuit et 7h30.

En vigueur

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

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2124-05	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
82-01-26		82-02-01		81-02-01	84-01-31	306

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des travailleurs du Pétrole section Raffinerie Gulf Montréal, Est Case Postale 100 Pointe aux Trembles Québec H1B 5K1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Gulf Canada Limitée Att: Frank Bosco 3501 rue Broadway Montréal-Est, Qué. H1B 5B3
Unité de négociation	

All the hourly paid employees except foremen and employees under 16 years of age

Memoire d'entente: **Rajustement des salaires**

Région	06-06	Activité	3651(5)	Affiliation	10
--------	--------------	----------	----------------	-------------	-----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'accréditation.

2. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

4. La signature de l'association n'apparaît pas sur le document déposé.

5. Le nombre de salariés n'est pas indiqué.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	82-02-03

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

ORIGINAL

82
FHV - 1 10 26

CONVENTION COLLECTIVE

entre

GULF CANADA LIMITÉE
(ci-après appelée la "Compagnie")

D'UNE PART

et

ASSOCIATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS DU PÉTROLE
(ci-après appelée "L'Association")

D'AUTRE PART

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
	Convention Collective	1
	Table des Matières	2
1	Reconnaissance	3
2	Réserve des Droits de la Direction et Liberté d'Action des Employés	4
3	Définitions	5
4	Autorisation	6
5	Durée de la Convention	7
6	Salaires	8
7	Heures de Travail	9
8	Temps Supplémentaire	10-11-12-13
9	Fêtes	14-15
10	Vacances Payées	16-17
11	Ancienneté	18
12	Promotions et Permutations	19-20-21-22-23
13	Sécurité et Santé	24
14	Règlements de Disputes et Grieffs	25-26-27-28
15	Grèves et Fermeture d'Ateliers	29
16	Assemblées	30
17	Officiers et Membres du Conseil	31
18	Cotisations pour l'Association	32
Annexe I	Échelle des Salaires	33-34
Annexe II	<u>Primes</u> - De quart - Licence de vapeur	35-36
Annexe III	Échelle de Promotion	37-38-39-40-41-42
Annexe IV	Indemnité de Licenciement	43
Annexe V	Texte de la Convention	44
Annexe VI	Mémoire d'entente - Programme de formation des opérateurs	45-46-47
	Souscription et signatures	48

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- a) La Compagnie reconnaît l'Association Collective des Travailleurs du Pétrole comme le seul agent de négociation collective pour tous les employés de la Compagnie tel que défini à l'article 3. Elle convient que le Conseil dûment élu de cette Association soit le seul agent de négociation pour les employés de la Compagnie en ce qui concerne les taux de paie, les heures de travail et autres conditions de travail des employés de la Compagnie qui sont assujettis à cette convention.
- b) L'Association accepte de former un Comité de négociations de pas plus de six (6) membres du Conseil. Le Comité de négociations sera composé du président, du vice-président, du secrétaire, du trésorier et de deux (2) autres membres. Les membres de ce Comité seront aussi les seuls représentants du Conseil à siéger aux réunions régulières avec la Direction pour discuter de sujets d'intérêt mutuel.

ARTICLE 2 - RÉSERVE DES DROITS DE LA DIRECTION ET LIBERTÉ
D'ACTION DES EMPLOYÉS

Rien dans cette Convention ne limite la Compagnie dans ses droits de gérance en vertu desquels elle a, en outre, le droit d'engager de nouveaux employés et de diriger le personnel (y compris la promotion et la rétrogradation des employés), de discipliner, suspendre, faire travailler, congédier pour cause, permuter ou mettre à pied les employés à cause d'un manque d'ouvrage, requérir les employés d'observer les règles et règlements de la Compagnie qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions de cette convention, de décider du nombre et des emplacements de ses usines, des produits à fabriquer, des méthodes et des programmations de production y compris les moyens et procédés de fabrication, à condition que la Compagnie ne se serve pas de ces fonctions de gérance pour les fins d'une discrimination injuste à l'endroit d'un membre de l'Association. Il est convenu que les fonctions ci-haut énumérées ne doivent pas être interprétées comme excluant les autres fonctions de gérance qui ne sont pas mentionnées.

ARTICLE 3 - DÉFINITIONS

1. Le terme "employé" ou "employés" tel qu'on en fait usage dans cette convention, comprend tous les employés payés à l'heure de la Raffinerie de Montréal-Est, excepté les contremaîtres, les employés temporaires et les étudiants engagés sur une base temporaire.
2. Le terme "Conseil" tel qu'employé dans les présentes, signifie le Conseil élu de l'Association qui est spécifiquement autorisé à administrer les conventions collectives au nom de l'Association.
3. Le terme "hommes de quart" signifie les employés qui ont des heures de travail telles qu'énoncées à l'article 7, paragraphe 3. Pour ce qui a trait à l'observance des fêtes et aux heures supplémentaires, le terme "homme de quart" signifie aussi les employés de jour ayant leurs journées de congé programmées autres que le samedi et le dimanche.
4. Le terme "hommes de jour" réfère aux employés travaillant durant le jour, tel qu'énoncé à l'article 7, paragraphe 1.
5. Pour ce qui a trait à cette convention, un "employé temporaire" est une personne ayant moins de six (6) mois de service actif.

ARTICLE 4 - AUTORISATION

Cette convention est autorisée et signée par le président et le secrétaire du Conseil de l'Association en présence du Conseil.

ARTICLE 5 - DURÉE DE LA CONVENTION

Cette convention sera en vigueur du 1^{er} février 1981 au 31 janvier 1984.
Cette convention sera automatiquement renouvelée d'année en année, à moins qu'un avis de cessation par écrit ne soit donné par une des parties signataires entre quatre-vingt-dix (90) jours et trente (30) jours avant la date d'expiration.

ARTICLE 6 - SALAIRES

1. La Compagnie consent à payer et l'Association accepte les salaires énumérés dans l'Échelle des Salaires, Annexe I de cette convention.
2. Il est convenu que les taux de salaire à l'heure énumérés s'appliquent aux différentes positions ou occupations et non aux personnes accomplissant le travail, sauf pour les positions d'Opérateur 2 et de Pompiste 2. Les taux pour ces deux positions seront tels que stipulés dans l'Échelle des Salaires, Annexe I. Les employés recevront le taux de paie applicable à la position qu'ils occupent, en conformité avec ce qui précède.
3. Lorsque applicables, les primes d'équipe telles qu'énoncées à l'Annexe II seront comprises dans le calcul de la paie de vacances.
4. Les primes de quart feront partie intégrante de la paie normale de tous les employés de quart qui travaillent par quart de travail sur une base régulière et permanente pour calculer les bénéfices du Régime de Retraite, du Régime d'Épargne, de l'Assurance-Collective et du Régime d'Invalidité Permanente.
5. Un employé à qui l'on donne des responsabilités de sous-contremaître, recevra une prime dont le montant sera établi par la Compagnie.
6. Un employé qui est nommé temporairement contremaître ou surveillant recevra une prime dont le montant sera établi par la Compagnie.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

1. La semaine normale de travail pour tous les employés travaillant de jour seulement sera de quarante (40) heures et conforme à la programmation suivante:

Du lundi au vendredi inclusivement, de 7h30 à 12:00 midi et de 12h30 à 4:00 p.m.

2. Un employé peut être assigné à travailler tel que décrit au paragraphe 1 de cet Article, ou sur une programmation de quarante (40) heures par semaine n'importe quels autres jours de la semaine. Des journées de congé consécutives seront données.

3. La semaine normale de travail pour tous les hommes de quart sera en moyenne de trente-huit point décimal soixante-dix sept (38.77) heures en conformité avec la programmation de douze (12) heures. Les heures de travail de quart seront les suivantes et les employés feront une rotation d'un quart à l'autre:

de 7:00 a.m. à 7:00 p.m.

de 7:00 p.m. à 7:00 a.m.

4. D'un commun accord entre la Compagnie et l'Association, les heures de travail pourront être changées en tout temps.

ARTICLE 8 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

N.B. En vigueur le 10 juillet 1981, temps double sera payé pour tout temps supplémentaire travaillé.

1. La compagnie paiera temps double:
 - a) pour travail accompli au-dessus des heures de travail régulières quotidiennes d'un employé;
 - b) pour travail accompli le samedi ou le dimanche par un homme de jour, ou lors d'autres journées régulières de congé programmées si ses journées de congé sont autres que samedi et dimanche;
 - c) pour travail accompli par un homme de quart lors des journées régulières de congé programmées;
 - d) pour travail accompli lors de fêtes reconnues énumérées à l'article 9.
2. Lorsque la programmation de travail d'un employé est changée, le taux de salaire sera en conformité avec ce qui suit. Un changement à la programmation de travail signifie une modification de quatre (4) heures ou plus à l'heure à laquelle un employé doit se rapporter à son travail, ou encore lorsque les jours de congé sont changés.
 - a) Un employé assigné à travailler en dehors de ses heures régulières de jour, sera payé à temps double pour la première période de travail de sa nouvelle programmation. Par après, il sera payé temps simple pour les huit (8) premières heures de ses nouvelles heures de travail, lesquelles devraient inclure une période d'une demi-heure pour le repas, et temps double pour toutes les heures travaillées au-dessus de huit (8) heures.

- b) Un employé assigné à un quart rotatif régulier, sera payé temps double pour le premier quart travaillé de sa nouvelle programmation. Par après temps simple sera payé excepté dans le cas où les stipulations de temps supplémentaire pour travail de quart seront applicables.
 - c) Un employé demandé de changer sa programmation régulière à une autre, sera payé temps double pour le premier quart travaillé de sa nouvelle programmation. Temps simple sera payé par après excepté dans le cas où les stipulations de temps supplémentaire seront applicables. Si un changement de programmation coïncide avec une fête légale reconnue par la Compagnie, la prime pour le changement de programmation sera applicable au prochain quart régulier de la nouvelle programmation de l'employé.
 - d) Un employé assigné à du travail régulier de jour, sur une base permanente ou temporaire, sera payé temps simple pour les huit (8) premières heures de travail. Par après, les stipulations de paie applicables seront les mêmes que pour les hommes de jour.
3. a) Les hommes de jour seront payés temps double pour tout travail accompli lors de la sixième et septième journée de l'ancienne programmation en autant que ce travail excède plus de cinq (5) jours consécutifs de travail dans la période de sept (7) jours établie à partir de la première journée de travail de l'ancienne programmation. Par après, le temps supplémentaire sera applicable aux journées de congé de la nouvelle programmation.

- b) Les hommes de quart seront payés temps double pour tout travail accompli lors de la quatrième, cinquième et sixième journée de l'ancienne programmation en autant que ce travail excède plus de trois (3) jours consécutifs de travail dans la période de six (6) jours établie à partir de la première journée de travail de l'ancienne programmation. Par après, le temps supplémentaire sera applicable aux journées de congé de la nouvelle programmation.
4. Les dispositions de temps supplémentaire applicables aux changements de programmation ne s'appliquent pas dans les circonstances suivantes:
- a) Lorsque le changement est fait à la convenance d'un employé.
 - b) Lorsque le changement est fait à l'occasion d'une promotion permanente, rétrogradation, ou pour raisons d'entraînement ou d'action disciplinaire.
 - c) Quand un employé retourne de sa nouvelle programmation à sa programmation permanente.
 - d) Lorsqu'un nouvel employé est assigné à un quart régulier après la période d'endoctrinement et d'entraînement.
5. a) Un employé appelé pour accomplir du travail non continu, avant ou après la période régulière de travail sera payé pour un minimum de quatre (4) heures à temps simple ou temps double, selon le plus élevé.
- b) Lors d'une urgence, un employé appelé à travailler avant l'heure à laquelle il doit se rapporter à son travail et en continuité avec sa période normale de travail, sera payé pour un minimum de quatre (4) heures à temps simple ou temps double, selon le plus élevé pour les heures travaillées avant l'heure à laquelle il doit se rapporter à son travail. Il sera payé temps simple pour sa période régulière de travail.

- c) Un employé assigné à travailler avant l'heure à laquelle il doit se rapporter à son travail en continuité avec et en plus de sa période régulière de travail sera payé temps double pour les heures travaillées avant l'heure à laquelle il doit se rapporter à son travail. Il sera payé temps simple pour sa période régulière de travail. Toutefois, si ses nouvelles heures de travail modifient de quatre (4) heures ou plus l'heure à laquelle il doit se rapporter à son travail il sera payé conformément à l'article 8, paragraphe 2.
6. Sans égard aux heures de travail faites durant une semaine, la Compagnie convient qu'elle ne suspendra ni ne fera chômer un employé à cause du nombre d'heures supplémentaires complétées.
 7. Lorsqu'un homme de jour est appelé à travailler plus de deux (2) heures au-delà de sa programmation d'heures de travail, ou un homme de quart est appelé à travailler au-delà de sa programmation d'heures de travail, la Compagnie s'engage à lui fournir des repas au besoin.
 8. La journée de travail à la raffinerie sera considérée comme une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 7:00 a.m. pour les hommes de quart et à 7:30 a.m. pour les hommes de jour.
 9. Autant que possible on ne demandera pas aux employés de travailler des heures supplémentaires.
 10. Quelles que soient les circonstances, aucune rémunération supérieure à temps double ne sera payée pour du travail accompli, à l'exception des stipulations décrites au paragraphe 5 du présent article.

ARTICLE 9 - FETES

1. La Compagnie reconnaîtra les jours suivants comme fêtes: Jour de l'An, Vendredi saint, Fête de la Reine Victoria, la Fête Nationale, Confédération, Fête du Travail, Action de Grâces, Armistice, Jour de Noël, dixième congé et onzième congé.
2. Les hommes de jour prendront congé à la date fixée par proclamation. Si, par contre, une de ces fêtes tombe un samedi ou un dimanche et qu'aucune date officielle n'a été proclamée, la journée de congé sera alors accordée le lundi suivant. Les hommes de quart observeront les fêtes ci-haut mentionnées à la date indiquée au calendrier.
3. La Compagnie convient que seulement les employés dont les services, dans l'opinion de la Gérance, sont indispensables aux opérations, travailleront les samedis, dimanches et jours de fête.
4. Paie pour fêtes:
La paie pour les fêtes reconnues et celle pour le travail accompli seront traitées indépendamment.
5. Tout employé sera payé huit (8) heures de salaire à temps simple pour chacune des fêtes reconnues par la Compagnie, tel que décrit au paragraphe 1 de cet article, excepté tel que prévu au paragraphe 7.
Cependant, tout employé de quart qui n'est pas inscrit à l'horaire de travail lors d'une fête reconnue par la Compagnie, mais qui est appelé à travailler un quart de douze (12) heures, recevra une paie de congé de douze (12) heures à temps simple.

6. En plus de ce qui est prévu ci-haut, lorsqu'un employé travaille une journée régulière de travail ou une journée de congé, et que ce jour est une fête il sera payé pour le travail accompli en conformité avec l'article 8, paragraphe 1 b) ou paragraphe 1 c).
7. Les employés ne recevront aucun salaire à l'occasion des fêtes reconnues par la Compagnie dans les cas suivants:
 - a) Si un des jours de fête tombe durant l'absence d'un employé qui serait en permis d'absence.
 - b) Si un employé ne se rend pas à son travail un jour de fête lorsque requis de le faire.
 - c) Si un employé est absent son jour programmé précédant ou son jour programmé suivant un jour de fête sans raison valable ou sans le consentement de son contremaître.

ARTICLE 10 - VACANCES PAYÉES

1. La Compagnie s'engage à donner des vacances payées au taux horaire régulier de salaire tel que stipulé aux présentes. Les vacances des hommes de jour seront basées sur la semaine normale de quarante (40) heures. Les vacances des hommes de quart seront basées sur la semaine normale qui est en moyenne de trente-huit point décimal soixante-dix-sept (38.77) heures.
 - a) Les employés auront droit à trois (3) semaines de vacances payées après avoir complété une (1) année de service ininterrompu et annuellement par la suite jusqu'à la dixième. Durant la première année de service un employé peut prendre une (1) semaine de vacances après six (6) mois de service ininterrompu.
 - b) Les employés auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées l'année de calendrier durant laquelle ces employés complèteront dix (10) années de service ininterrompu avec la Compagnie, ainsi que les années qui suivront jusqu'à leur vingtième (20e) année de service.
 - c) Les employés auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées l'année de calendrier durant laquelle ces employés complèteront vingt (20) années de service ininterrompu avec la Compagnie, ainsi que les années qui suivront jusqu'à leur vingt-cinquième (25e) année de service.
 - d) Les employés auront droit à six (6) semaines de vacances payées l'année de calendrier durant laquelle ces employés complèteront vingt-cinq (25) années de service ininterrompu avec la Compagnie, ainsi que les années qui suivront.

2. a) Le salaire pour la période des vacances sera payable à l'avance au taux horaire régulier de salaire de l'employé.
- b) La paie pour les deux (2) premières semaines de vacances sera au taux horaire régulier de salaire de l'employé ou 4% de ses revenus bruts durant l'année de paie, selon le montant le plus élevé. Ces calculs de la différence et le paiement, s'il y a lieu, seront faits à la fin de l'année de paie.
3. Un employé qui travaille à une classification supérieure à sa classification régulière 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 la classification supérieure.
4. Les employés ont le privilège d'indiquer leur choix en ce qui concerne la période des vacances et due considération leur sera donnée. Lorsque possible, la Compagnie verra à ce que le choix de l'employé soit rempli. Cependant, les vacances seront prises au temps le plus propice et tel que programmé par la Compagnie de façon à protéger et maintenir l'efficacité des opérations et l'entretien de la raffinerie.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

1. Un employé ne possède aucune ancienneté tant qu'il n'a pas été sans interruption à l'emploi de la Compagnie pour au moins cent-quatre-vingts (180) jours et tant qu'il n'a pas passé un examen médical donné par le médecin de la Compagnie.
2. Les employés posséderont l'ancienneté d'usine et l'ancienneté de position.
3. L'ancienneté d'usine désigne la dernière date où l'employé a commencé à travailler pour la Compagnie à la raffinerie de Montréal-Est. Cependant, cette date ne devient officielle que le jour où les conditions posées au paragraphe 1 de cet article sont remplies.
4. L'ancienneté de position désigne la date où un employé a été nommé de façon permanente à une position tel qu'indiqué sur "l'Echelle de Promotion" (Annexe III).

ARTICLE 12 - PROMOTIONS ET PERMUTATIONS

1. Il est bien entendu qu'en effectuant promotions ou permutations, les facteurs les plus importants seront habileté, compétence et efficacité. Cependant, si deux employés ou plus possèdent habileté, compétence et efficacité égales, alors l'ancienneté deviendra le facteur décisif.
2. a) S'il survient une vacance permanente ou une vacance temporaire de plus de vingt-huit (28) jours, sauf celles dues aux vacances, à tout échelon de l'Echelle de Promotion (Annexe III), sauf au dernier échelon, alors la position sera remplie par un employé travaillant à l'échelon inférieur suivant. Si deux employés possèdent habileté, compétence et efficacité égales, l'ancienneté de position deviendra le facteur décisif. S'il n'y a pas d'employé possédant habileté, compétence et efficacité suffisantes à l'échelon inférieur suivant, alors on descendra l'Echelle, échelon par échelon, jusqu'à ce qu'on trouve un employé compétent. Si on ne trouve d'employés compétents à aucun échelon de l'Echelle de Promotion, la position sera remplie en suivant les directives des paragraphes 3 et 4 de cet article.
- b) Une vacance temporaire par suite de maladie ou autres raisons, sauf celles dues aux vacances, et qui est censée durer plus de 28 jours sera remplie aussitôt que possible après que ceci aura été déterminé et dans la période de temps requise afin d'éviter, en autant que possible, toute perte de temps causée par un changement de programmation. Toutefois, une telle vacance ne sera pas remplie plus tard que le 28e jour sauf sur accord mutuel entre la Compagnie et l'Association.

- c) Toutes les vacances temporaires de plus de 28 jours prendront fin lors du retour au travail de l'employé absent. Les employés qui remplissent de telles vacances retourneront à leur programmation régulière sans perte de temps, en autant qu'il soit possible. Si, lors du retour à la programmation régulière, les employés sont suppléants sur le quart, ils pourront être assignés à remplir des vacances à court terme pour lesquelles ils sont qualifiés si de telles vacances surviennent.
3. Si une position située au dernier échelon de l'Echelle de Promotion (Annexe III) devient vacante de façon permanente, ou si elle devient vacante de façon temporaire pour une période de plus de 28 jours, sauf si elle est causée par les vacances, un avis approprié sera affiché à la vue de tout le monde dans la raffinerie pendant au moins 6 jours avant que la nomination d'un employé ne soit faite.
4. Tout employé peut faire une demande au Directeur de la raffinerie par l'entremise de son contremaître, pour obtenir une position mentionnée au paragraphe 3 de cet article. La demande sera rédigée en triplicata et signée par le candidat et son contremaître. Une copie de la demande sera envoyée au Directeur de la raffinerie, une autre copie sera remise au candidat et la troisième copie sera expédiée au Secrétaire de l'Association. Toutes les demandes seront examinées et étudiées. S'il y a deux employés ou plus qui possèdent habileté, compétence et efficacité égales, alors l'ancienneté d'usine sera le facteur décisif. Le nom de l'employé désigné pour la position sera affiché aussitôt que la décision sera connue. Si un employé est absent à cause de vacances, maladie ou congé, il sera considéré comme ayant fait application.

5. 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 procédera de la façon suivante:

- a) 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.
- b) Si un employé de relève n'est pas disponible sur le quart, la vacance sera remplie au moyen du système d'attente obligatoire:

Système d'Attente Obligatoire

Tous les hommes de quart seront obligatoirement en attente sans paie, pour travailler en relève, le cas échéant, lors de leur première journée de congé. La période d'attente obligatoire 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.

Durant leur période d'attente obligatoire, les employés occupant le poste d'Interrupteur seront disponibles pour remplir une vacance dans l'une ou l'autre de leurs deux classifications. Lors de leurs autres journées de congé, ils seront sujets à être appelés à remplir une vacance au niveau de leur classification supérieure.

- c) Si, en raison de la programmation, aucun employé de la même classification que celle de la vacance n'est en attente obligatoire, la vacance sera comblée par l'employé occupant le poste d'Interrupteur pour cette classification qui est en attente obligatoire.
- d) S'il n'est pas possible de remplir une vacance tel que stipulé au paragraphe 5 b) et au paragraphe 5 c) de cet article, elle sera remplie par un employé de la même classification ou par un employé occupant le poste d'Interrupteur pour cette classification qui sont par ailleurs disponibles.
- e) S'il n'est pas possible de remplir une vacance tel que stipulé aux paragraphes 5 b), 5 c) et 5 d) de cet article, elle sera remplie par un employé de la classification inférieure suivante sur le quart, en autant que cet employé soit qualifié; autrement, la vacance sera remplie de façon jugée nécessaire pour maintenir un complément de quart suffisamment qualifié.
- f) Une vacance qui survient à la suite de la procédure stipulée au paragraphe 5 e) de cet article sera remplie en suivant les étapes suivantes:

- I) Paragraphe 5 b)
- II) Paragraphe 5 c)
- III) Paragraphe 5 d)
- IV) Paragraphe 5 e)

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

6. 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.
7. Lors d'une réduction de personnel, on tiendra compte de l'ancienneté d'usine et au cas où deux employés auraient la même ancienneté d'usine, on donnera la préférence à l'homme marié.
8. Au cas où un employé serait d'avis que la Compagnie a fait erreur en effectuant permutations ou promotions, il peut faire connaître son opinion à la direction par l'entremise du Conseil de l'Association.
9. Des employés peuvent être assignés de façon temporaire à des positions pour une période d'entraînement, pourvu qu'aucun autre employé ne subisse une réduction de taux de salaire.

ARTICLE 13 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

1. La Compagnie prendra des mesures raisonnables pour la sécurité des employés et leur santé durant les heures de travail, et fournira des appareils de protection et autres équipements nécessaires afin de protéger les employés contre les accidents.
2. La Compagnie s'engage à fournir et à maintenir salle à manger, cases, salles de toilette convenables et lieux d'aisance.
3. L'Association s'engage à coopérer pleinement avec la Compagnie pour le maintien de ces services.
4. La Compagnie devra maintenir un équipement de premiers soins, et des accessoires médicaux en des endroits accessibles de la raffinerie. Elle encouragera et développera l'étude des secours d'urgence chez les employés.
5. La Compagnie consent à fournir à chaque employé régulier, deux ensembles de vêtements de travail par année. Les vêtements seront d'un modèle standard choisi par la Compagnie. Un ensemble comprendra une chemise et un pantalon, ou un couvre-tout, ou tout autre vêtement que la Compagnie considérera comme étant approprié.

ARTICLE 14 - RÈGLEMENTS DE DISPUTES ET 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:

a) Ire 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) 2e 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) 3e 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 de la Raffinerie pour discuter du grief et tenter d'arriver à un règlement. Le Directeur de la Raffinerie 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 1re étape, 2e étape ou 3e 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 de la Raffinerie, 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 15 - GRÈVES ET FERMETURES D'ATELIERS

Il n'y aura pas de lockout par la Compagnie, ni grève, sortie en masse, ralentissement ou suspension d'ouvrage complet ou partiel par les employés pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 16 - ASSEMBLÉES

1. La Compagnie consent à payer les membres du Conseil leurs taux horaires applicables pour toutes les heures consacrées aux assemblées convoquées par la direction.
2. Les employés nommés par la Direction pour participer aux comités spéciaux de travail seront payés leurs taux horaires applicables pour le temps passé à de telles assemblées convoquées par la direction.
3. La Compagnie consent à payer à temps simple les employés qui assistent à des réunions traitant de la sécurité, entraînement et pratiques de nature sécuritaire, films éducatifs, et entraînement de nature fonctionnelle. Il est bien entendu que les dites réunions doivent être sanctionnées par la Compagnie et avoir un caractère d'intérêt mutuel pour l'employeur et les employés.
4. Lorsque les employés sont requis par la Compagnie d'assister à des assemblées telles que décrites au paragraphe précédent, ils seront payés leurs taux horaires applicables pour le temps passé à de telles assemblées.
5. La Compagnie paiera les employés qui font partie des Programmes de Formation de la Production et de l'Entretien leur taux de paie à temps simple pour 50% de leur temps passé à étudier en classe. La paie normale des employés ne sera pas réduite par le temps passé à étudier en classe.

ARTICLE 17 - OFFICIERS ET MEMBRES DU CONSEIL

1. L'Association consent à aviser la Compagnie des changements des membres du Conseil ou des officiers de l'Association pendant la durée de cette convention.
2. Lorsque le fardeau de travail le permet, les membres du Conseil seront excusés de leur travail pendant un temps raisonnable pour s'occuper des affaires de l'Association se rapportant directement à l'interprétation ou à l'administration de cette convention ou pour effectuer les tâches essentielles ayant trait aux affaires de l'Association.
3. Avant de quitter son travail pour s'occuper des affaires de l'Association, un membre du Conseil devra obtenir la permission de son contremaître. Il se rapportera également à son contremaître dès qu'il reprendra son travail.

ANNEXE 1

ÉCHELLE DES SALAIRES

GULF CANADA LIMITÉE - RAFFINERIE DE MONTRÉAL-EST

CLASSIFICATION	TAUX EN VIGUEUR		
	1er Fév. 1981	1er Fév. 1982	1er Fév. 1983
<u>Craquage catalytique, Unité 4 du Pétrole brut</u>			
<u>Unité 8, Génération de la vapeur</u>			
Maître-opérateur	\$ 14.47	\$ 16.21	\$ 17.83
Opérateur 1	13.38	14.99	16.49
Opérateur 2	** 12.69	** 14.21	** 15.63
Opérateur 2	* 12.17	* 13.63	* 14.99
Opérateur 3	11.21	12.56	13.82
Opérateur 4	10.37	11.61	12.77
<u>Réformeur catalytique & Udex</u>			
Chef-opérateur	14.01	15.69	17.26
Opérateur 2	** 12.69	** 14.21	** 15.63
Opérateur 2	* 12.17	* 13.63	* 14.99
Opérateur 3	11.21	12.56	13.82
Opérateur 4	10.37	11.61	12.77
<u>Usine d'Asphalte</u>			
Chef-opérateur	14.01	15.69	17.26
Opérateur 1	13.38	14.99	16.49
Opérateur 2	** 12.69	** 14.21	** 15.63
Opérateur 2	* 12.17	* 13.63	* 14.99
Opérateur 3	11.21	12.56	13.82
Opérateur 4	10.37	11.61	12.77
Chargeur en chef	12.69	14.21	15.63
Chargeur	10.37	11.61	12.77
Remplisseur et Opérateur de chariot élévateur	10.06	11.27	12.40
Préposé aux barils	9.15	10.25	11.28
<u>Pompage & Expédition</u>			
Maître-pompiste	14.47	16.21	17.83
Pompiste 1	13.38	14.99	16.49
Préposé au quai	13.38	14.99	16.49
Pompiste 2	** 12.69	** 14.21	** 15.63
Pompiste 2	* 12.17	* 13.63	* 14.99
Pompiste 3	11.21	12.56	13.82
Pompiste 4	10.06	11.27	12.40
Chargeur en chef	12.69	14.21	15.63
Chargeur	10.37	11.61	12.77
<u>Exploitation en général</u>			
Homme à tout faire	9.56	10.71	11.78
Dépanneur sur équipe	9.15	10.25	11.28
<u>Laboratoire</u>			
Technicien 1	12.69	14.21	15.63
Technicien 2	11.21	12.56	13.82
Technicien 3	10.37	11.61	12.77
Technicien 4	10.06	11.27	12.40
Technicien 5	9.56	10.71	11.78
Vérificateur 1	9.15	10.25	11.28

CLASSIFICATIONTAUX EN VIGUEUR

	<u>1er Fév. 1981</u>	<u>1er Fév. 1982</u>	<u>1er Fév. 1983</u>
--	----------------------	----------------------	----------------------

Métiers d'entretien (Note 1)

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

Automoteur

Chauffeur 1	13.38	14.99	16.49
Chauffeur 2	10.91	12.22	13.44
Chauffeur 3	10.06	11.27	12.40
Chauffeur 4	9.56	10.71	11.78
Chauffeur 5	9.15	10.25	11.28

Cour

Dépanneur	9.15	10.25	11.28
Journalier	8.74	9.79	10.77

Magasin

Premier Magasinier - Pièces lourdes	11.21	12.56	13.82
Premier Magasinier - Pièces légères	11.21	12.56	13.82
Magasinier 1	10.73	12.02	13.22
Magasinier 2	10.06	11.27	12.40
Magasinier 3	9.15	10.25	11.28

Sécurité

Inspecteur de sécurité 1	10.91	12.22	13.44
Inspecteur de sécurité 2	9.15	10.25	11.28

** Etre assigné en permanence à la classification d'Opérateur 2 ou de Pompiste 2 et avoir complété avec succès le Programme de formation applicable à la Raffinerie de Montréal-Est.

* S'applique lorsque les conditions ci-haut mentionnées n'ont pas été satisfaites.

Les nouveaux employés engagés le ou après le 1er mai 1980, dans les Services de l'Exploitation, des Utilités, et de Pompage et Expédition seront régis par le Mémoire concernant le concept de Maître/Chef-opérateur signé le 17 avril 1980, tel qu'indiqué à l'Annexe VII
Leur taux de salaire seront comme suit:

CLASSIFICATIONTAUX EN VIGUEUR

	<u>1er Fév. 1981</u>	<u>1er Fév. 1982</u>	<u>1er Fév. 1983</u>
--	----------------------	----------------------	----------------------

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

Note 1: Les métiers d'entretien englobent les classifications suivantes:

Tuyauteur, Machiniste, Électricien, Préposé aux Instruments, Soudeur et Métiers de la Construction.

ANNEXE II

PRIMES

- De quart
- Licence de vapeur

Primes de quart

La prime de quart n'entrera pas dans le calcul du temps supplémentaire. La prime de quart ne sera pas payée pour les heures non travaillées, excepté pour les vacances.

Quart de 12 heures

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

A) paiement horaire 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

B) paiement horaire 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

E-11-12 } Lorsqu'assignés à l'horaire régulier de jour, les employés ne recevront pas la prime de quart, telle qu'indiquée à l'article A) ci-dessus.

Hommes de jour

Lorsque les hommes de jour sont requis de travailler en dehors de leurs heures régulières communément appelées "heures de quart", de même que les employés de "quart" qui ne sont pas assignés à un horaire rotatif et continu de 24 heures, ils recevront une prime de quart comme suit:

A) paiement horaire pour les heures travaillées entre 16h et minuit.

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

B) paiement horaire pour les heures travaillées entre minuit et 7h30.

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

Prime pour Licence de vapeur

Une prime de cinq (5) cents l'heure sera payée aux employés qui travaillent dans la production de la vapeur et qui détiennent une licence du gouvernement provincial d'un grade supérieur à celui requis pour la position. Les exigences minimales de licence pour le paiement de cette prime sur les taux établis de production de la vapeur seront les suivantes:

Opérateur 3 (Génération de vapeur & Unité N° 8)

Licence 3e classe

Opérateur 2 (Génération de vapeur & Unité N° 8)

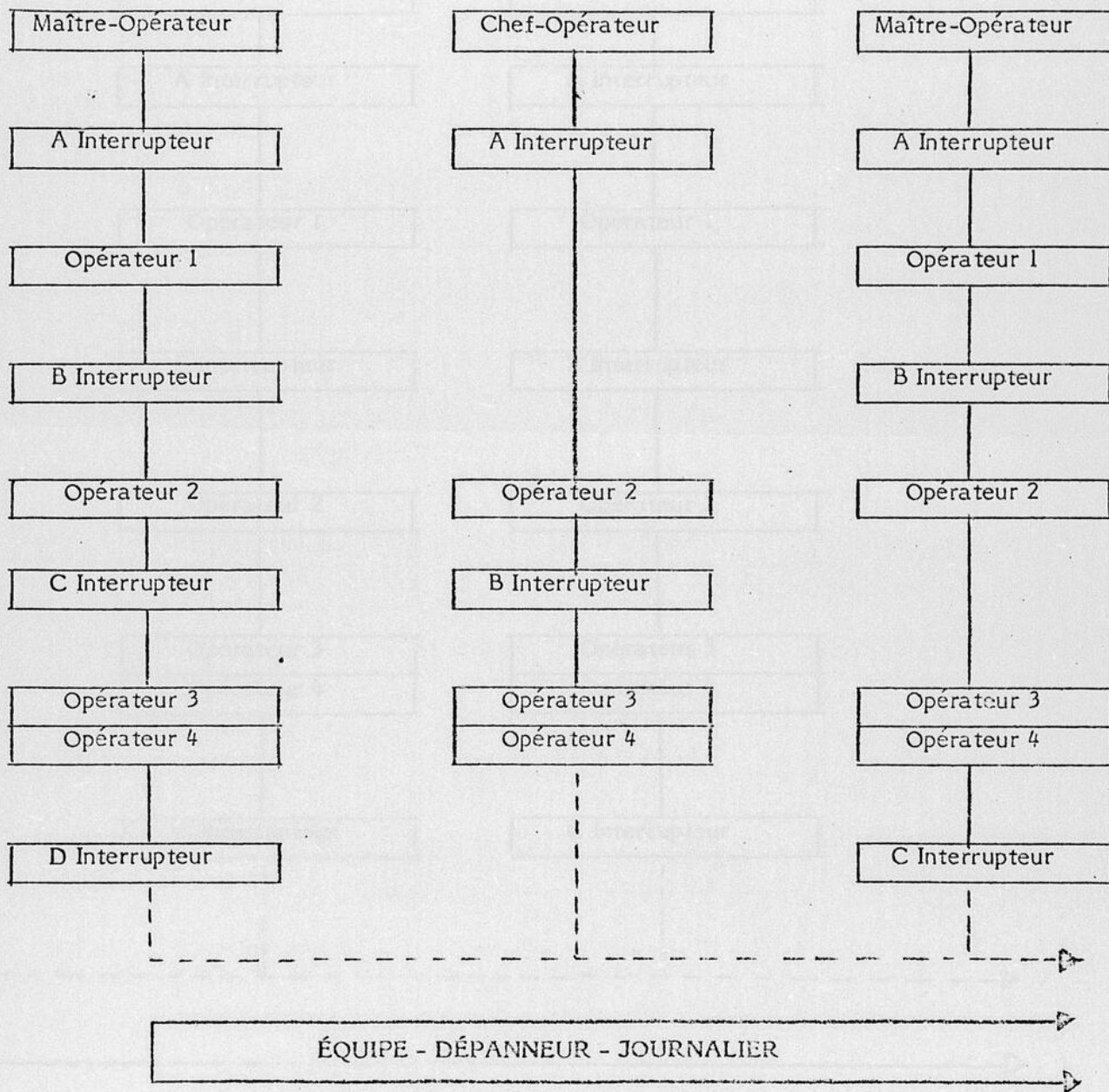
Licence 2e classe

ANNEXE III
ÉCHELLE DE PROMOTION

U.C.C.F.
Poly & Cumene

Réformeur Catalytique
& Udex

Unité No. 4
du Pétrole Brut



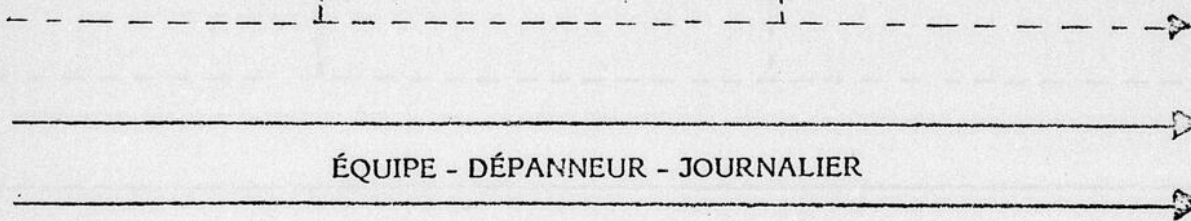
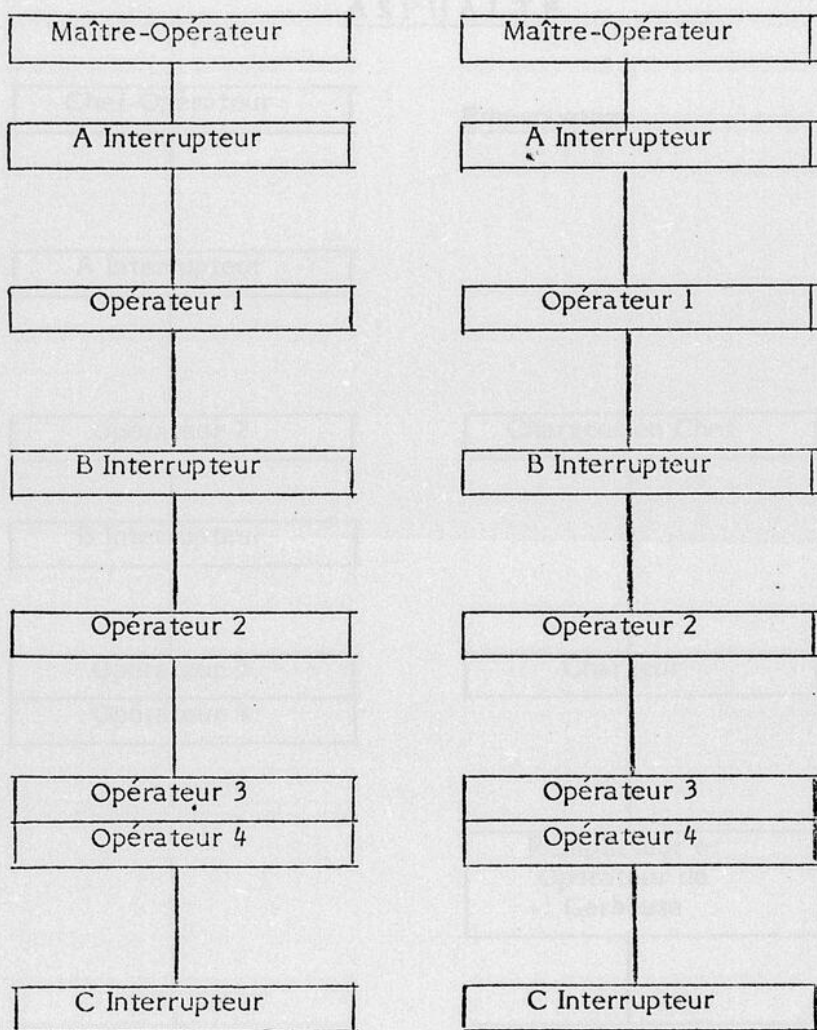
LÉGENDE: SOLIDE ——— ÉCHELLE DE PROMOTION, BRISÉE - - - DEMANDE

ANNEXE III

ÉCHELLE DE PROMOTION

Unité No 8

Génération de Vapeur

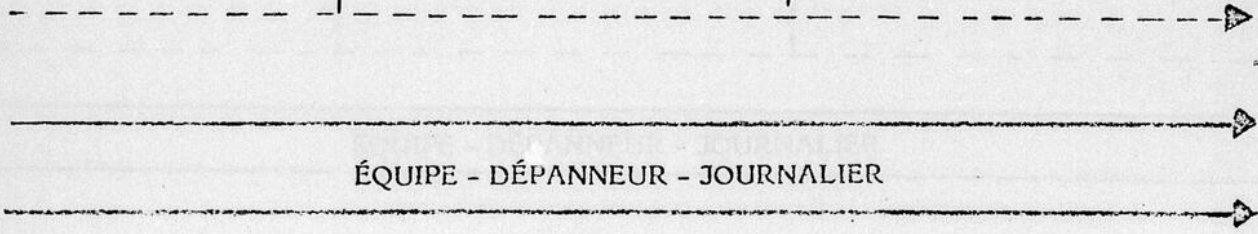
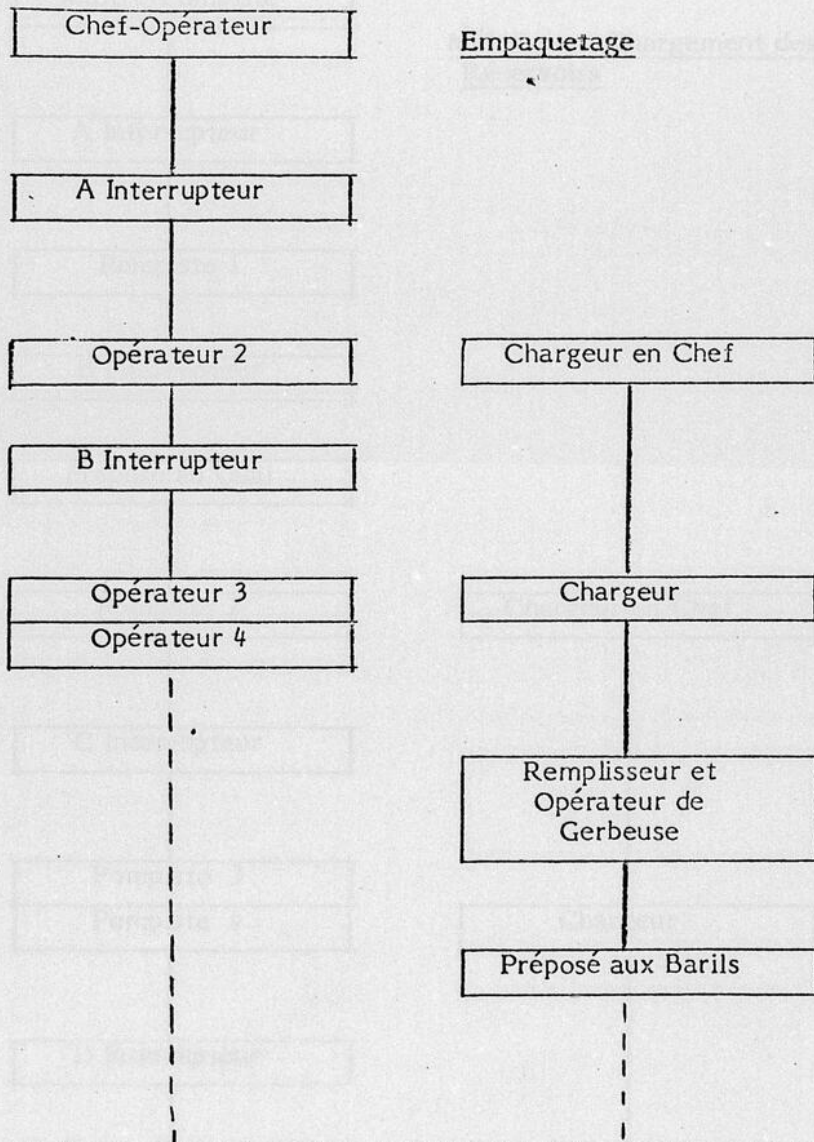


ANNEXE III

ÉCHELLE DE PROMOTION

EMPAQUETAGE & EXPÉDITION

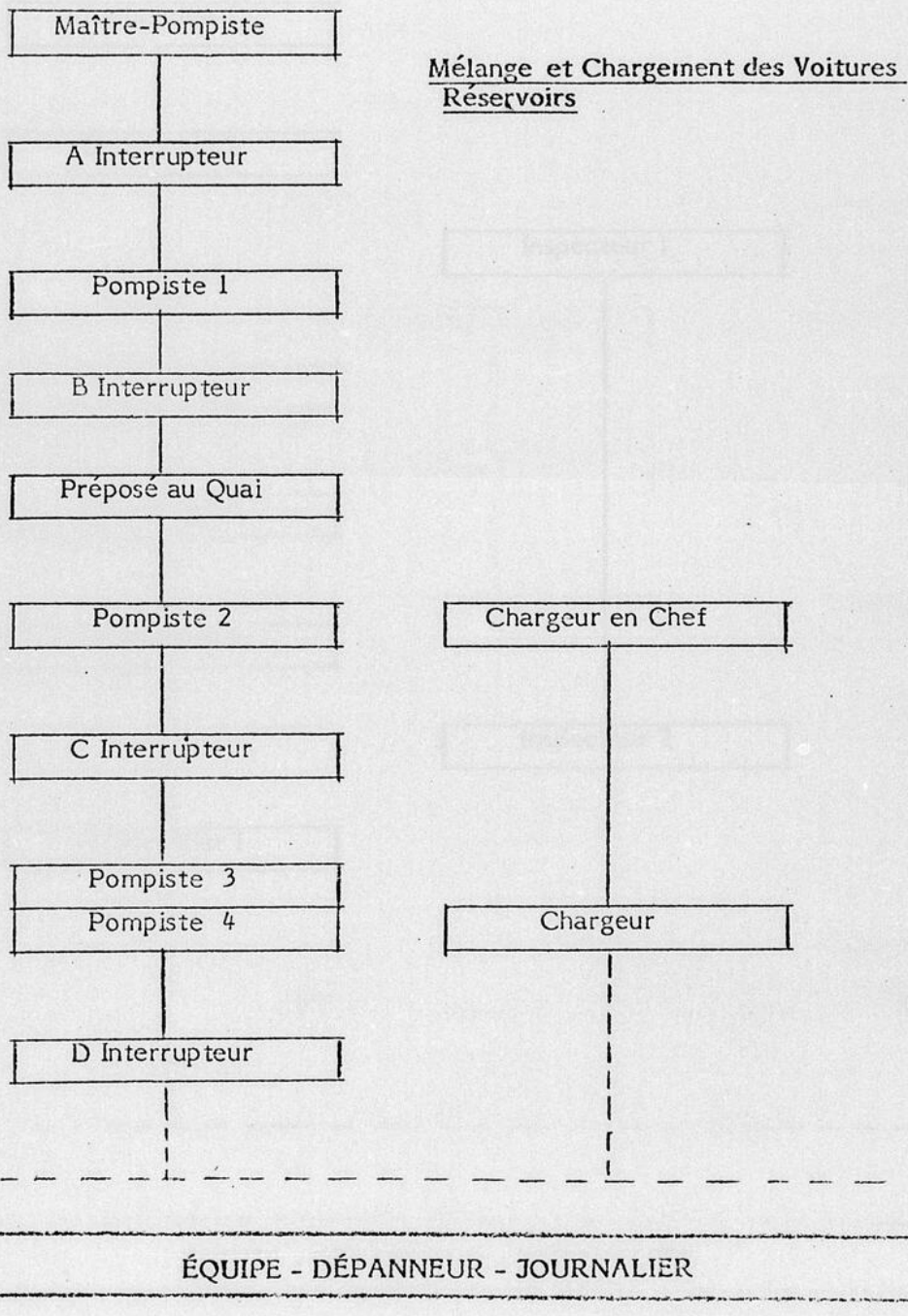
ASPHALTE



ANNEXE III

ÉCHELLE DE PROMOTION

POMPAGE & EXPÉDITION



ANNEXE III

ÉCHELLE DE PROMOTION

Laboratoire

Sécurité

Technicien 1

Technicien 2

Technicien 3

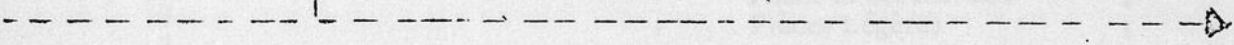
Technicien 4

Technicien 5

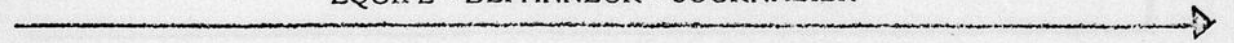
Vérificateur 1

Inspecteur 1

Inspecteur 2



ÉQUIPE - DÉPANNEUR - JOURNALIER



ANNEXE III

ÉCHELLE DE PROMOTION

ENTRETIEN

Tuyauteur
Machiniste
Electricien
Préposé aux instruments
Soudeur
Métiers de la construction

Magasins

Automoteur

Homme de métier 1

Homme de métier 2

Homme de métier 3

Homme de métier 4

Homme de métier 5

Premier magasinier

Magasinier 1

Magasinier 2

Magasinier 3

Chauffeur 1

Chauffeur 2

Chauffeur 3

Chauffeur 4

Chauffeur 5

Note:
Le nombre de Premier
Magasinier est limité
à 1 dans la Section
des Pièces Lourdes et
1 dans la Section des
Pièces Légères

ÉQUIPE - DÉPANNEUR - JOURNALIER

ANNEXE IV

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Un employé qui est congédié ou mis à pied à cause de changements technologiques ou d'automation aura droit à une indemnité de licenciement équivalent à une semaine de paie pour chaque année de service à l'emploi de la Compagnie jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

ANNEXE VI
MÉMOIRE D'ENTENTE
PROGRAMME DE FORMATION DES OPÉRATEURS

ANNEXE V

TEXTE DE LA CONVENTION

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

ANNEXE VI

MÉMOIRE D'ENTENTE

PROGRAMME DE FORMATION DES OPÉRATEURS

1. Changer la progression et la structure des taux de salaires touchant les Programmes de Formation des Opérateurs comme suit:
 - a) Tous les nouveaux employés embauchés pour la Production à la date ou après l'entrée en vigueur de cette proposition globale devront, comme condition d'emploi, participer au Programme de Formation des Opérateurs, applicable.
 - b) Pour maintenir leur emploi, ils seront requis de compléter avec succès chaque phase du programme dans le laps de temps prescrit.
 - c) Si un opérateur échoue aux examens prescrits à la fin d'une phase du programme, il pourra reprendre les examens une fois dans un laps de temps allant jusqu'à un maximum de 6 mois. S'il subit un autre échec à la reprise, la Compagnie ne sera pas tenue de le maintenir dans son emploi.
 - d) La limite de temps pour compléter chaque phase du programme sera 12 mois et la limite de temps pour compléter le programme en entier sera 4 ans. Si un opérateur ne rencontre pas ces limites de temps, la Compagnie ne sera pas tenue de le maintenir dans son emploi.
 - e) Le taux de salaire d'un opérateur sera en rapport avec sa position dans le Programme de Formation jusqu'à ce qu'il ait complété le programme, tel qu'indiqué à la Section 3.

2. Il est convenu et entendu que la sous-section e) de la Section 1 de ce Mémoire annule et remplace les Paragraphes 1 et 2 de l'Article 6 - Salaires dans la présente Convention en ce qui concerne les débutants dans les Programmes de Formation des Opérateurs.

3. Les changements dans la progression et la structure des taux de salaires des Programmes de Formation des Opérateurs seront comme suit:

Assistant-opérateur (Phase I)

Assistant-opérateur (Phase II)

Assistant-opérateur (Phase III)

Assistant-opérateur (Phase IV)

Assistant-opérateur

et ne s'appliqueront pas aux employés actuels. Leur présent système de progression et de taux de salaires sera maintenu.

4. Les changements proposés entreront en vigueur le premier du mois suivant l'acceptation de cette proposition globale.

Les propositions contenues dans ce Mémoire sont acceptées:

Exécuté à Montréal-Est, Québec

ce dix-septième jour d'avril 1980

Approuvé et signé de la part de l'Association Collective des Travailleurs du
Pétrole

André Lacombe

Président

Philippe St-Pierre

Vice-Président

Pierre Leblanc

Secrétaire

Donald Harris

Trésorier

Mario Poliafico

Denis Drolet

Approuvé et signé de la part de Gulf Canada Limitée

Robert J. Parent

Directeur de la Raffinerie

N. Danik

Directeur du Personnel

ORIGINAL

COLLECTIVE AGREEMENT

between

GULF CANADA LIMITÉE
(hereinafter called the "Company")

'82. FEB -1 14 23

OF THE FIRST PART

and

ASSOCIATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS DU PÉTROLE
(Oil Workers Collective Bargaining Organization)
(hereinafter called the "Organization")

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	Authorization	6
5	Duration of Agreement	7
6	Wages	8
7	Hours of Work	9
8	Overtime	10-11-12-13
9	Holidays	14-15
10	Vacation with Pay	16-17
11	Seniority	18
12	Promotions and Transfers	19-20-21-22-23
13	Safety and Health	24
14	Adjustments of Disputes and Grievances	25-26-27-28
15	Strikes and Lockouts	29
16	Meetings	30
17	Officers and Members of Council	31
18	Organization Dues	32
Appendix I	Wage Schedule	33-34
Appendix II	<u>Premiums</u> - Shift Differentials - Steam License	35-36
Appendix III	Line of Promotion Chart	37-38-39-40-41-42
Appendix IV	Severance Pay	43
Appendix V	Text of Agreement	44
Appendix VI	Memorandum of Agreement - Operator Training Program	45-46-47
	Execution and Signatures	48

ARTICLE 1 - RECOGNITION

The Company recognizes l'Association Collective des Travailleurs du Pétrole (Oil Workers Collective Bargaining Organization) as the sole collective bargaining agent for all employees of the Company, as defined in Article 3, and agrees that the duly elected Council of the Bargaining Organization shall be the sole bargaining agent with respect to rates of pay, hours of work and other working conditions of the Company's employees covered by this Agreement.

The Organization agrees to establish a Negotiating Committee of not more than six (6) Council members. The Negotiating Committee shall consist of the President, Vice-President, Secretary, Treasurer and two (2) other members. Members of this Committee will also be the sole Council representatives to attend regular meetings with Management to discuss matters of mutual concern.

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

Nothing in this agreement shall 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, work, discharge for cause, transfer or lay off employees because of lack of work, require employees to observe Company rules and regulations not inconsistent with 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 processes 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 Organization. It is agreed that these enumerations shall not be deemed to exclude other functions of management not enumerated.

ARTICLE 3 - DEFINITIONS

1. The term "employee" or "employees" as used in this Agreement includes all hourly paid employees working at Montreal East Refinery except Foremen, temporary employees, and students employed on a temporary basis.
2. The term "Council" as used herein shall mean the elected body of the Organization which is specifically authorized to administer collective bargaining agreements on behalf of the Organization.
3. The term "shift workers" shall mean those employees assigned hours of work as set forth in Article 7, Paragraph 3. For the purpose of the observance of holidays and overtime, the term "shift workers" shall include employees assigned day hours and having scheduled days off other than Saturday and Sunday.
4. The term "day workers" shall refer to employees assigned to work day time hours as set forth in Article 7, Paragraph 1.
5. For the purpose of this Agreement, a "temporary employee" is one with less than six (6) months of active service.

ARTICLE 3 - DURATION OF AGREEMENT

ARTICLE 4 - AUTHORIZATION

This Agreement is authorized and signed by the President and the Secretary of the Council of the Organization in the presence of the Council.

ARTICLE 5 - 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 between ninety (90) days and thirty (30) days prior to its expiration date.

ARTICLE 6 - WAGES

1. The Company agrees to pay and the Organization agrees to accept the wages set forth in the Wage Schedule, Appendix I of this Agreement.
2. It is agreed that hourly rates set forth apply to the various positions or jobs and not the individuals performing the work excepting the positions of No. 2 Operator and No. 2 Pumpman. Rates for these two positions will be as stipulated in the Wage Schedule, Appendix I. The employees occupying the various positions will receive the rate of pay applicable to the position in accordance with the foregoing.
3. Shift differentials set forth in Appendix II, when applicable, shall be included in the computation of vacation pay.
4. Shift differentials will be considered as part of normal pay of shift workers who work shift work on a regular, permanent basis in calculating Retirement Income Plan, Savings Plan, Group Insurance and Long Term Disability benefits.
5. An employee who is given the responsibilities of a sub-foreman shall receive a premium to be established by the Company.
6. An employee who is appointed temporary foreman or supervisor shall receive a premium to be established by the Company.

ARTICLE 7 - HOURS OF WORK

1. The regular working week for all employees working days only shall be forty (40) hours and in accordance with the following schedule:

From Monday to Friday inclusive, 7:30 A.M. to 12:00 NOON and 12:30 P.M. to 4:00 P.M.

2. Employees may be assigned to work as in Paragraph 1 of this Article or on a schedule of forty (40) hours per week in any other five (5) days. Consecutive days off will be given.

3. The regular working week for all employees on shift work shall be an average of thirty-eight decimal point seventy-seven (38.77) hours in accordance with the twelve (12) hour shift schedule. The shift hours of work shall be as follows and employees will rotate from one shift to the other:

from 7:00 A.M. to 7:00 P.M.

from 7:00 P.M. to 7:00 A.M.

4. Hours of work may be changed at any time by mutual agreement between the Company and the Organization.

ARTICLE 8 - OVERTIME

N.B. Double time for all overtime worked became effective on July 10, 1981.

1. The Company will pay double time for:
 - a) Work performed in excess of an employee's regular, daily scheduled hours of work.
 - b) Work performed on a Saturday or a Sunday by a day worker, or other regular, scheduled days off if his days off are other than Saturday and Sunday.
 - c) Work performed on a shift worker's regular, scheduled days off.
 - d) Work performed on a recognized holiday specified in Article 9.
2. When an employee's work schedule is changed he shall be paid as set forth below. A change in schedule is a change where the starting time is altered by four hours or more, or the days off are changed.
 - a) An employee assigned to work outside his regular day hours, shall be paid double time for the first period of work of his new schedule. Thereafter, he shall be paid straight time for the first eight (8) hours of his new hours of work, which shall include a scheduled half hour lunch period, and double time for all hours worked in excess of eight (8).

- b) An employee assigned to a regular, rotating shift, shall be paid double time for the first shift worked of his new schedule. Straight time shall be paid thereafter except where overtime provisions for shift work apply.
 - c) An employee required to change from his regular shift schedule to another, shall be paid double time for the first shift worked of his new schedule. Straight time shall be paid thereafter except where overtime provisions apply. If a change in schedule coincides with a Company recognized holiday, the change in schedule premium will be applied to the next regular shift of the employee's new schedule.
 - d) An employee assigned to regular day work, either on a permanent or temporary basis, shall be paid straight time for the first eight (8) hours so worked. Pay provisions which apply to day workers will govern thereafter.
3. a) Day workers will be paid double time for work performed on the sixth and seventh day of the old schedule provided that such work results in more than five (5) consecutive days being worked in the seven (7) day period established from the first working day of the old schedule. Thereafter, overtime will apply to the days off of the new schedule.

- b) Shift workers will be paid double time for work performed on the fourth, fifth, and sixth day of the old schedule provided that such work results in more than three (3) consecutive days being worked in the six (6) day period established from the first working day of the old schedule. Thereafter, overtime will apply to the days off of the new schedule.
4. Overtime provisions for a change in schedule shall not apply in the following circumstances:
- a) When a change is made for the convenience of an employee.
 - b) When a change is made for training, permanent promotion, demotion, or disciplinary action.
 - c) When an employee returns from a change in schedule to his permanent schedule.
 - d) When a newly-hired employee is assigned to a regular shift following a period of indoctrination and training.
5. a) An employee called in to perform work not continuous with, before or after the regular work period shall be paid a minimum of four hours at straight time or double time, whichever is the greater.
- b) An employee called in to work on an emergency before his normal starting time and continuous with his regular period of work shall be paid a minimum of four hours at straight time or double time whichever is the greater for the hours worked to his normal starting time. His regular work period will be paid at straight time.

- c) An employee assigned to work before his normal starting time continuous with and in excess of his regular work period shall be paid double time for the hours worked to his normal starting time. His regular work period will be paid at straight time. However, if his new scheduled hours of work alter his normal starting time by four hours or more he will be paid in accordance with Article 8, Paragraph 2.
6. Regardless of the number of hours worked during any week, the Company agrees that it will not suspend or lay off any employee because of extra hours of overtime completed.
7. When a day worker is required to work more than two (2) hours beyond his scheduled hours of work, or a shift worker is required to work beyond his scheduled hours of work, the Company will supply lunches as required.
8. The refinery day will be considered as a period of twenty-four (24) hours starting at 7:00 A.M. for Shift Workers and at 7:30 A.M. for Day Workers on any calendar day.
9. Insofar as possible, employees shall not be required to work overtime.
10. Under no combination of circumstances will more than double time be paid for work performed, except as provided in Paragraph 5 of this Article.

ARTICLE 9 - HOLIDAYS

1. The following holidays shall be recognized by the Company: New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, National Holiday, Dominion Day, Labor Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day, Tenth, and Eleventh holiday.
2. Day Workers will observe the above holidays on the proclaimed date. In the event that any of these holidays falls on a Saturday or Sunday and no regular work day has been proclaimed for its observance then the holiday will be observed on the Monday following. Shift Workers will observe the above holidays on the calendar date.
3. The Company agrees that only such employees as are, in the judgment of the Management, necessary to perform the business of the Company shall be required to work Saturdays, Sundays and holidays.
4. **Payment for recognized holidays:**
Recognized holiday pay and pay for work performed will be treated as two separate matters.
5. Employees shall be paid holiday pay of straight time for eight (8) hours for all Company recognized holidays specified in Paragraph I of this Article except as provided in Paragraph 7. However, all shift workers not scheduled to work on a Company recognized holiday who are called in to work for twelve (12) hours will be paid a holiday pay of straight time for twelve (12) hours.

6. In addition to the above, an employee required to work on a recognized holiday falling on a regular working day or on a day off shall be paid for work performed in accordance with Article 8, Paragraph 1 b) or Paragraph 1 c).
7. Employees will not be entitled to pay for a Company recognized holiday in the following cases:
- a) If a Company recognized holiday occurs during an employee's leave of absence.
 - b) If an employee fails to work on a Company recognized holiday when required to do so.
 - c) If an employee is absent on his last scheduled day of work prior to the holiday, or the first scheduled day of work following the holiday, without justifiable reason or without the consent of his foreman.

ARTICLE 10 - VACATION WITH PAY

1. The Company agrees to give vacation with pay to employees at their regular hourly rate of pay as set forth below. Vacation entitlement of Day Workers will be based on the regular working week of forty (40) hours. Vacation entitlement of Shift Workers will be based on the regular working week average of thirty-eight decimal point seventy-seven (38.77) hours.
 - a) Employees will be granted three (3) weeks vacation with pay following completion of one (1) year of continuous service and annually thereafter until the 10th. During the first year of service an employee may take one (1) week of vacation after six (6) months of continuous service.
 - b) Employees will be granted four (4) weeks vacation with pay in the calendar year during which the employee completes ten (10) years of continuous service and each year thereafter until the 20th.
 - c) Employees will be granted five (5) weeks vacation with pay in the calendar year during which the employee completes twenty (20) years of continuous service and each year thereafter until the 25th.
 - d) Employees will be granted six (6) weeks vacation with pay in the calendar year during which the employee completes twenty-five (25) years of continuous service and each year thereafter.

2. a) Wages for the vacation period will be payable in advance at an employee's regular rate of pay.
b) Vacation pay for the first two (2) weeks of entitlement will be at an employee's regular hourly rate of pay or 4% of gross earnings in the payroll year, whichever is the greater. This calculation of the difference and payment, if any, will be made at the end of the payroll year.
3. An employee who works in a classification higher than his regular classification an aggregate of six months or more within the twelve month period immediately preceding his vacation, shall receive vacation pay at the higher classification rate.
4. 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 vacation must be taken at times which are most conducive to the efficient operation and maintenance of the refinery and as scheduled by the Company.

ARTICLE 11 - SENIORITY

1. No employee shall be entitled to any seniority until he has been continuously employed by the Company for a period of one hundred and eighty (180) calendar days and has been accepted as medically fit by the Company's doctor.
2. Employees will have plant and job seniority.
3. Plant seniority will be the date of last entry into the service of the Company at Montreal East Refinery and will take effect when the conditions in Paragraph 1 of this Article have been fulfilled.
4. Job seniority will be the date of permanent appointment to a job classification as shown on the Line of Promotion Chart attached as Appendix III.

ARTICLE 12 - PROMOTIONS AND TRANSFERS

1. When making transfers or promotions it is agreed that ability, competence, and efficiency shall be the governing factors, provided in cases where two or more employees are of equal ability, competence, and efficiency, seniority shall govern.
2. a) A permanent vacancy or a temporary vacancy of more than 28 days' duration, except those caused by vacation, in any job classification above the lowest job classification in a line of promotion as shown on the Line of Promotion Chart attached as Appendix III shall be filled from the next lowest job classification. Where two or more employees are of equal ability, competence, and efficiency, job seniority shall govern. If there are no employees of sufficient ability, competence and efficiency in the next lowest job classification, resort shall be made to successively lower classifications in the line of promotion. If no qualified employees are found in successively lower job classifications in the line of promotion, the vacancy shall be filled in accordance with Paragraphs 3 and 4 of this Article.
- b) A temporary vacancy which results from sickness or other reasons, except vacations, and is expected to be longer than 28 days will be filled as soon as possible after this is determined and within the period of time required to avoid, insofar as is possible, any loss of time because of a change in schedule. However, such vacancy will not be filled later than the 28th day except by mutual agreement between the Company and the Organization.

- c) All temporary vacancies of longer than 28 days will be ended on the absent employee's return to work. Employees filling such vacancies will be moved back to their regular schedule without loss of time, insofar as is possible. If in the course of the move back to their regular schedule they are spare on the shift, they may be used to fill such short term vacancies for which they are qualified if such vacancies occur.
3. A permanent vacancy or a temporary vacancy of more than 28 days' duration, except those caused by vacation, in the lowest job classification in a line of promotion as shown in the Line of Promotion Chart attached as Appendix III shall be bulletined in conspicuous places throughout the refinery for a period of at least 6 days before an appointment is made.
4. Any employee may make application to the Refinery Manager through his Foreman to fill a vacancy referred to in Paragraph 3 of this Article. Applications will be made in triplicate and signed by the applicant and his Foreman. One copy of the application will be forwarded to the Refinery Manager, one copy will be retained by the applicant and one copy forwarded to the Secretary of the Organization. All applications will be considered and if there are two or more employees with equal ability, competence, and efficiency, plant seniority shall govern. The name of the appointee will be posted immediately after the appointment is made. An employee who is away from work due to vacation, illness, or leave will be deemed to have made application.

5. Temporary vacancies of 28 days or less in a job classification in a line of promotion as shown on the Line of Promotion Chart shall be filled in the following manner:

- a) If a relief employee is available on the shift, the vacancy shall be filled by assigning him into the lowest job classification in the line of promotion and moving up employees in successively higher classifications until the vacancy is filled.
- b) If a relief employee is not available on the shift, the vacancy will be filled by the compulsory standby relief system:

Compulsory standby relief system

All shift workers will be on compulsory standby relief without pay to work, if required, on their first day off. The compulsory standby relief period will be the last two (2) hours of the twelve hour period following the last shift worked prior to their first day off.

During their compulsory standby relief period, employees in Breaker positions will be available to fill a vacancy in either of their two classifications. On their other days off they will be subject to call-in to fill a vacancy in their higher classification.

- c) If, because of the shift schedule, no employee in the same classification as that of the vacancy is on compulsory standby relief, the vacancy will be filled by the employee in the Breaker position for that classification who is on compulsory standby relief.
- d) If the vacancy cannot be filled in accordance with Paragraphs 5 b) or 5 c) of this Article, it will be filled by an employee in the same classification or the employee in the Breaker position for that classification who are otherwise available.
- e) If it is not possible to fill the vacancy in the manner set forth in Paragraphs 5 b), 5 c) and 5 d) of this Article, it will be filled by moving up the employee in the next lower classification on the shift provided that he is qualified; otherwise the vacancy will be filled in whatever manner it is deemed necessary to maintain the shift at sufficient, qualified strength.
- f) A vacancy which occurs as a result of Paragraph 5 e) of this Article will be filled in the sequence of the following steps:
 - I) Paragraph 5 b)
 - II) Paragraph 5 c)
 - III) Paragraph 5 d)
 - IV) Paragraph 5 e)

Any resulting vacancy in successively lower classifications will be filled in the same manner.

6. Employees whose positions are abolished shall be transferred to other positions and given preference over employees with less plant seniority provided they have the ability, competence and efficiency to perform the duties of such other position.
7. 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.
8. In case any employee is of the opinion that the Company has erred in making transfers or promotions, the employee may bring his opinion to the attention of Management, through the Organization Council.
9. Employees may be assigned to positions for training purposes for temporary periods providing no other employee suffers a reduction in rate of pay.

ARTICLE 12 - ADJUSTMENT OF DISPUTES AND GRIEVANCES

ARTICLE 13 - SAFETY AND HEALTH

1. 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.
2. The Company agrees to provide and maintain lunchroom, lockers, and reasonable washroom and sanitary facilities.
3. The Organization agrees that it will co-operate fully with the Company in the maintenance of this service.
4. 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 instruction for the employees.
5. The Company agrees to supply each regular employee with two sets of work clothes per year. The clothes shall be a standard model as selected by the Company. A set shall consist of one shirt and one pair of pants, or one coverall, or any other garment the Company considers appropriate.

ARTICLE 14 - ADJUSTMENTS OF DISPUTES AND GRIEVANCES

1. The Company and the Organization 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

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 Organization 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 vacation, 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 Refinery Manager to discuss the grievance and try to reach a settlement. The Refinery 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 Refinery 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 the Organization.

ARTICLE 15 - STRIKES AND LOCKOUTS

There shall be no lockout by the Company, or strike, walkout, sit-down or suspension of work either complete or partial by the employees during the life of this Agreement.

ARTICLE 16 - MEETINGS

1. The Company agrees to pay the Council members at their applicable hourly rates for all time spent at meetings called by Management.
2. Employees appointed by Management to serve on special work committees shall be paid at their applicable hourly rates for all time spent at related meetings called by Management.
3. Employees attending meetings authorized by the Company and held for the mutual benefit of both the employees and the Company, such as Safety meetings, Safety training, educational films and job instruction, shall be paid at their straight time rates of pay.
4. When employees are required by the Company to attend meetings such as described in the preceding paragraph, they shall be paid at their applicable hourly rates for time spent at such meetings.
5. The Company will pay employees in the Operator and Maintenance Training Programs at their straight time rates of pay for 50% of their time spent in classroom learning. Employees' normal pay will not be reduced by time spent in classroom learning.

ARTICLE 17 - OFFICERS AND MEMBERS OF COUNCIL

1. The Organization agrees to advise the Company of any changes in membership of the Council, or of the Officers of the Organization during the term of this Agreement.
2. Council members will be allowed reasonable time off from their jobs when work load permits to attend to Organization business directly concerned with the interpretation or application of this Agreement, or to carry out other essential duties relative to Organization business.
3. Before leaving his job to attend to such business, a Council member will first obtain permission from his Foreman. He will also report to his Foreman when he returns to his job.

CLASSIFICATION

RATES DEDUCTIVE

Feb. 1, 1981

Feb. 1, 1982

Jan. 1, 1983

ARTICLE 18 - ORGANIZATION DUES

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

The amount of all such deductions will be sent to the Treasurer of Association Collective des Travailleurs du Pétrole (Oil Workers Collective Bargaining Organization).

APPENDIX I

WAGE SCHEDULE

GULF CANADA LIMITÉE - MONTREAL EAST REFINERY

CLASSIFICATION	RATES EFFECTIVE		
	Feb. 1, 1981	Feb. 1, 1982	Feb. 1, 1983
<u>Cat Cracker, No. 4 Crude Unit, No. 8 Unit,</u>			
<u>Steam Generation</u>			
Master Operator	\$ 14.47	\$ 16.21	\$ 17.83
No. 1 Operator	13.38	14.99	16.49
No. 2 Operator	** 12.69	** 14.21	** 15.63
No. 2 Operator	* 12.17	* 13.63	* 14.99
No. 3 Operator	11.21	12.56	13.82
No. 4 Operator	10.37	11.61	12.77
<u>Cat. Reformer & Udex</u>			
Chief Operator	14.01	15.69	17.26
No. 2 Operator	** 12.69	** 14.21	** 15.63
No. 2 Operator	* 12.17	* 13.63	* 14.99
No. 3 Operator	11.21	12.56	13.82
No. 4 Operator	10.37	11.61	12.77
<u>Asphalt Plant</u>			
Chief Operator	14.01	15.69	17.26
No. 1 Operator	13.38	14.99	16.49
No. 2 Operator	** 12.69	** 14.21	** 15.63
No. 2 Operator	* 12.17	* 13.63	* 14.99
No. 3 Operator	11.21	12.56	13.82
No. 4 Operator	10.37	11.61	12.77
Head Loader	12.69	14.21	15.63
Loader	10.37	11.61	12.77
Filler Lift Truck	10.06	11.27	12.40
Barrel House	9.15	10.25	11.28
<u>Pumping & Shipping</u>			
Master Pumpman	14.47	16.21	17.83
No. 1 Pumpman	13.38	14.99	16.49
Dockman	13.38	14.99	16.49
No. 2 Pumpman	** 12.69	** 14.21	** 15.63
No. 2 Pumpman	* 12.17	* 13.63	* 14.99
No. 3 Pumpman	11.21	12.56	13.82
No. 4 Pumpman	10.06	11.27	12.40
Head Loader	12.69	14.21	15.63
Loader	10.37	11.61	12.77
<u>Operations - General</u>			
Handyman	9.56	10.71	11.78
Shift Utilityman	9.15	10.25	11.28
<u>Laboratory</u>			
Technician No. 1	12.69	14.21	15.63
Technician No. 2	11.21	12.56	13.82
Technician No. 3	10.37	11.61	12.77
Technician No. 4	10.06	11.27	12.40
Technician No. 5	9.56	10.71	11.78
Tester No. 1	9.15	10.25	11.28

CLASSIFICATIONRATES EFFECTIVEFeb. 1, 1981Feb. 1, 1982Feb. 1, 1983Maintenance Crafts (Note 1)

No. 1 Craftsman	\$ 13.38	\$ 14.99	\$ 16.49
No. 2 Craftsman	11.21	12.56	13.82
No. 3 Craftsman	10.37	11.61	12.77
No. 4 Craftsman	9.56	10.71	11.78
No. 5 Craftsman	9.15	10.25	11.28

Automotive

No. 1 Driver	13.38	14.99	16.49
No. 2 Driver	10.91	12.22	13.44
No. 3 Driver	10.06	11.27	12.40
No. 4 Driver	9.56	10.71	11.78
No. 5 Driver	9.15	10.25	11.28

Yard

Utilityman	9.15	10.25	11.28
Labourer	8.74	9.79	10.77

Stores

Storekeeper Sr. Heavy Stores	11.21	12.56	13.82
Storekeeper Sr. Light Stores	11.21	12.56	13.82
No. 1 Storekeeper	10.73	12.02	13.22
No. 2 Storekeeper	10.06	11.27	12.40
No. 3 Storekeeper	9.15	10.25	11.28

Safety

No. 1 Safety Inspector	10.91	12.22	13.44
No. 2 Safety Inspector	9.15	10.25	11.28

** Permanently assigned to the No. 2 Operator or No. 2 Pumpman classification and the applicable Montreal East Refinery Training Program successfully completed.

* Applies if above requirements have not been met.

New employees hired on or after May 1, 1980 in the Operations, Utilities and Pumping & Shipping Departments will be governed by the Memorandum concerning the Master/Chief Operator concept signed on April 17, 1980 as per Appendix VII. Their wage rates will be as follows:

CLASSIFICATIONRATES EFFECTIVEFeb. 1, 1981Feb. 1, 1982Feb. 1, 1983

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

Note 1: Craftsman Classification includes the following crafts:

Pipefitter, Machinist, Electrician, Instrument, Welder and Building Trades.

APPENDIX II

PREMIUMS

- Shift Differentials

- Steam License

Shift Differentials

No overtime will be paid on the shift differential. The shift differential will not be paid for any hours not worked except for vacation.

12 Hour Shift

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

A) payment per hour for hours worked between 7:00 a.m. and 7:00 p.m.

Effective

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

B) payment per hour for hours worked between 7:00 p.m. and 7:00 a.m.

Effective

<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 A) above.

Day Workers

Day workers when required to change to work outside their regular hours, commonly referred to as "shift hours" and those "shift" employees not assigned to a continuous rotating 24 hour operation will receive a shift differential payment as follows:

A) payment per hour 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

B) payment per hour for hours worked between midnight 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

Steam License

A premium of five (5) cents per hour will be paid to employees engaged in the Generation of Steam who hold a Quebec Provincial license of a higher grade than required for their job. The minimum license requirements for payment of this premium on established steam generation rates will be as follows:

No. 3 Operator (Steam Generation & No. 8 Unit)

3rd Class License

No. 2 Operator (Steam Generation & No. 8 Unit)

2nd Class License

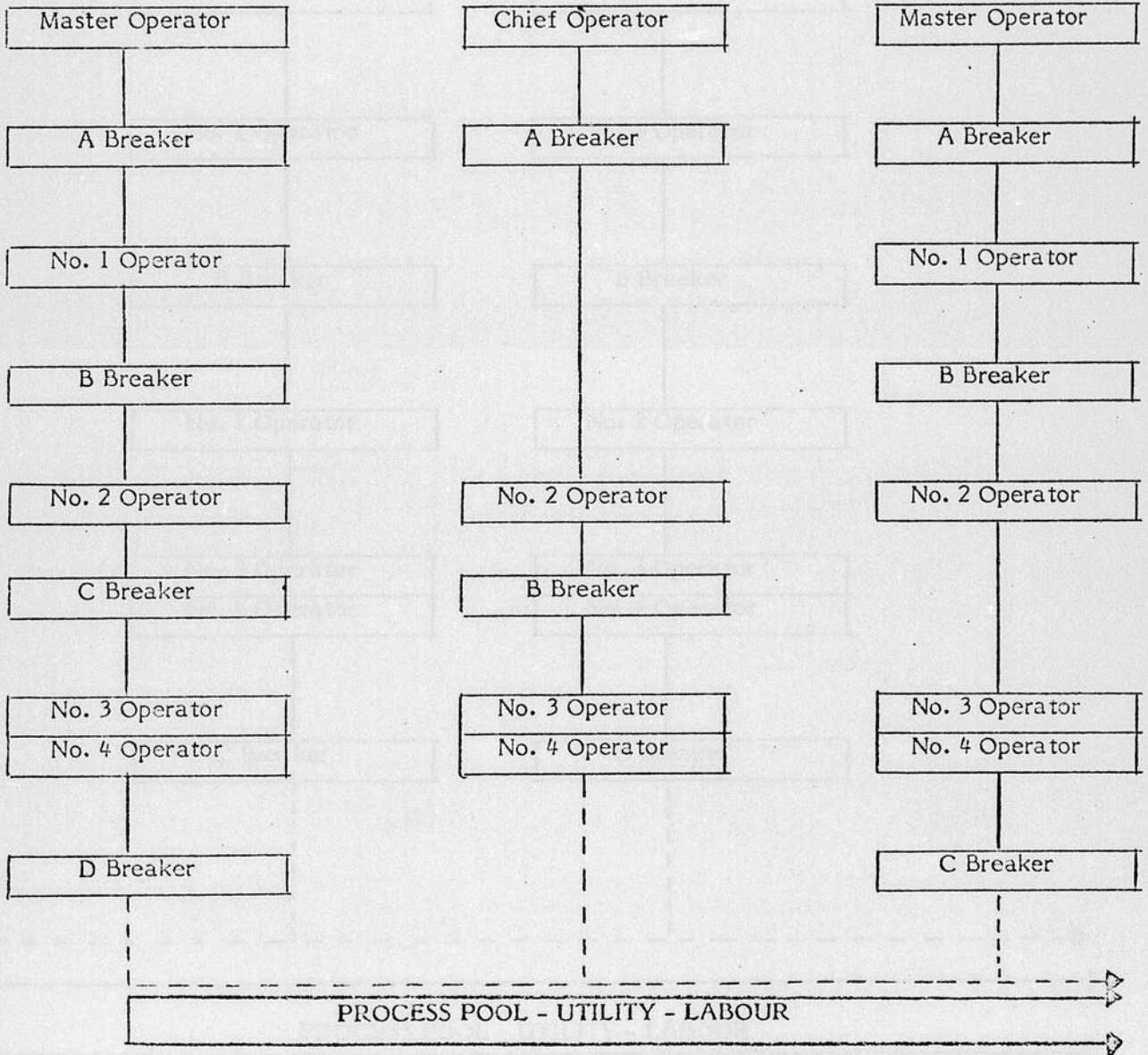
APPENDIX III

LINE OF PROMOTION CHART

F.C.C.U.
Poly & Cumene

Cat. Reformer
& Udex

No. 4
Crude Unit



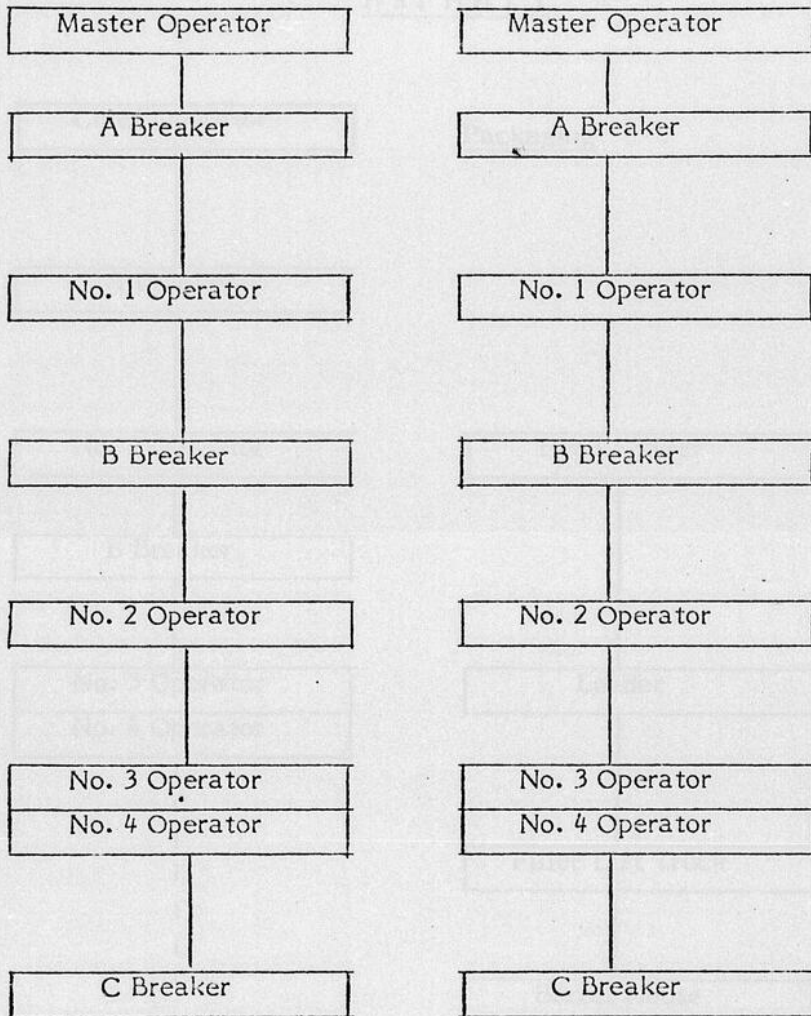
KEY: SOLID ————— LINE OF PROMOTION, BROKEN - - - - - BID

APPENDIX III

LINE OF PROMOTION CHART

No. 8 UNIT

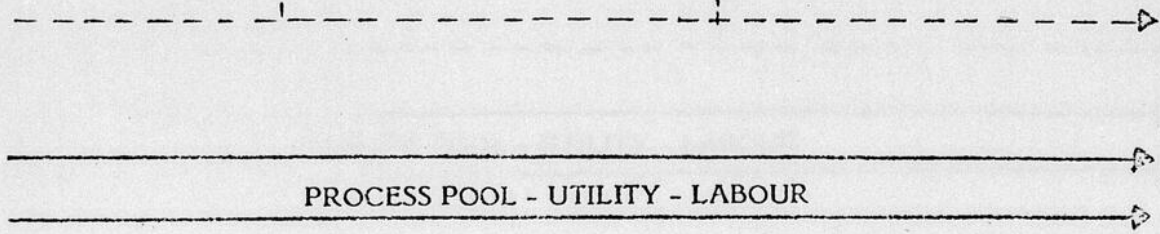
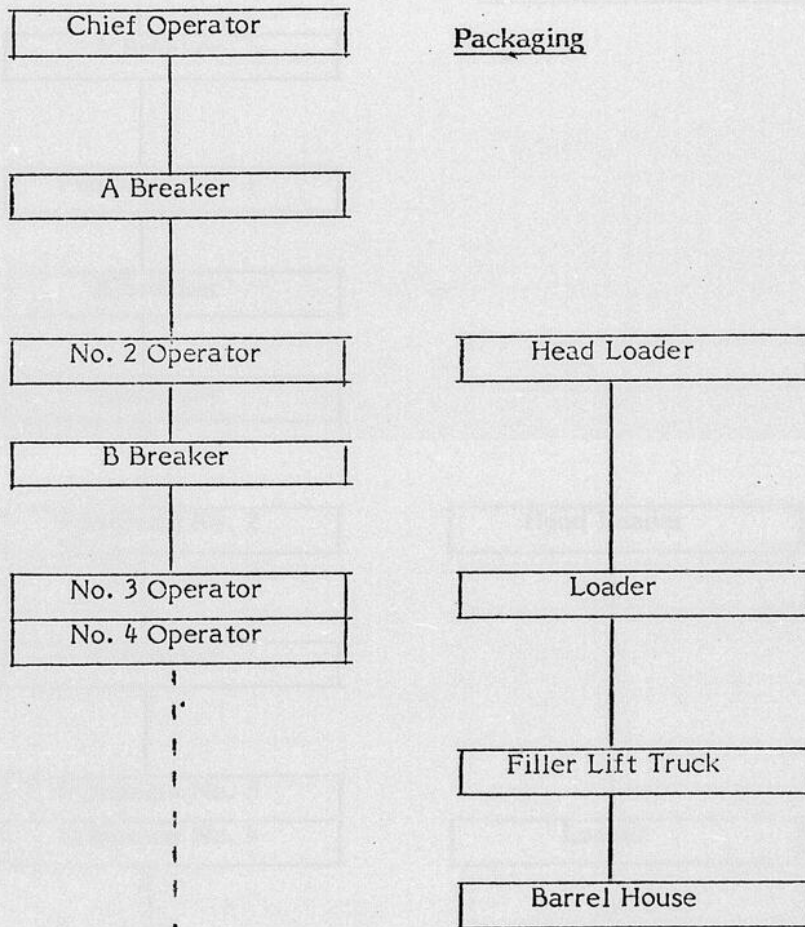
STEAM GENERATION



PROCESS POOL - UTILITY - LABOUR

APPENDIX III
LINE OF PROMOTION CHART

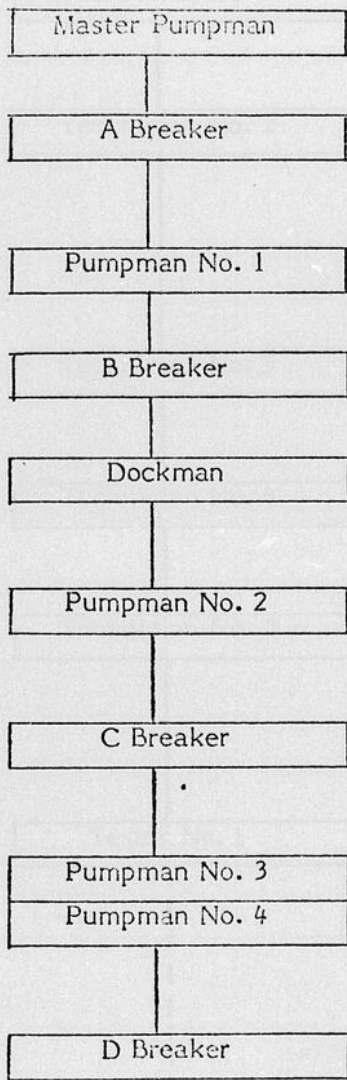
ASPHALT



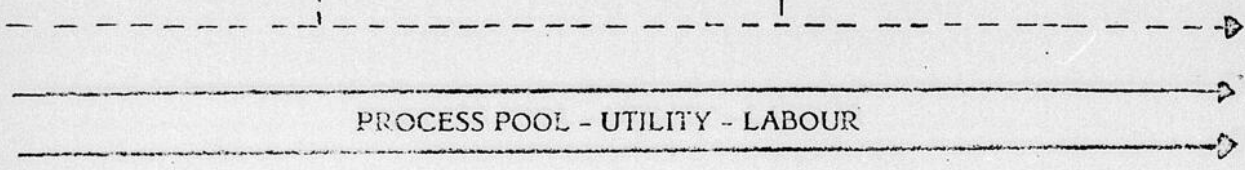
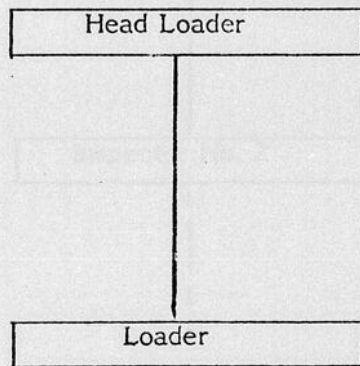
APPENDIX III

LINE OF PROMOTION CHART

PUMPING & SHIPPING

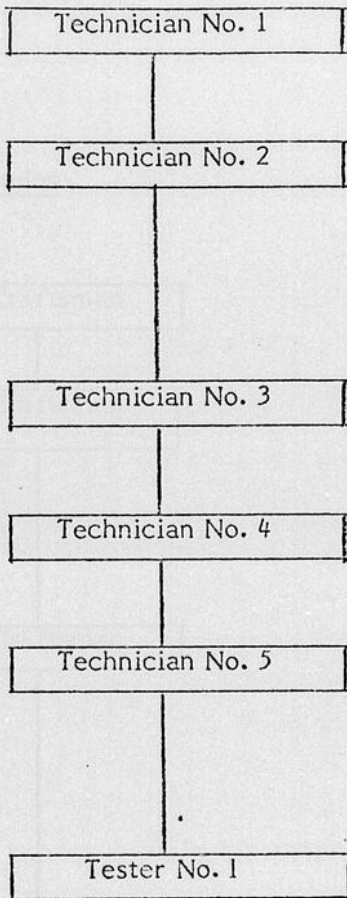


Blending and Tank Car Loading

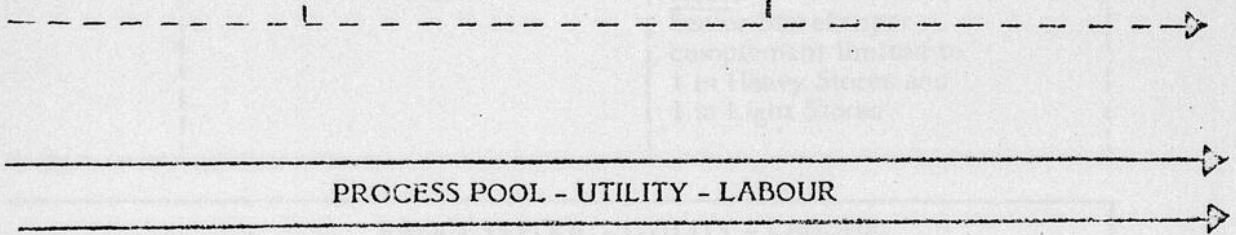
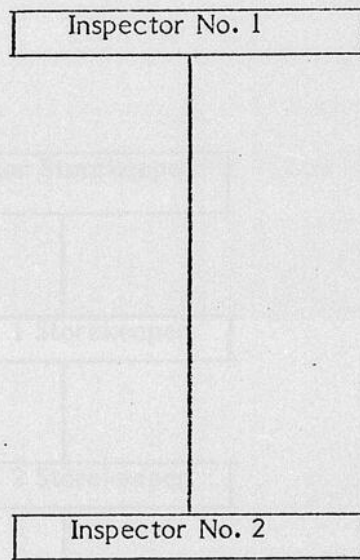


APPENDIX III
LINE OF PROMOTION CHART

Laboratory



Safety



APPENDIX III

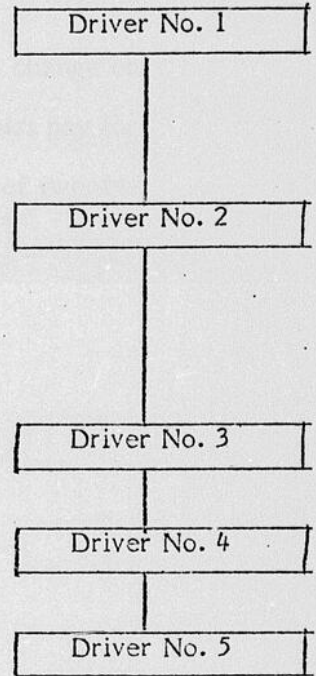
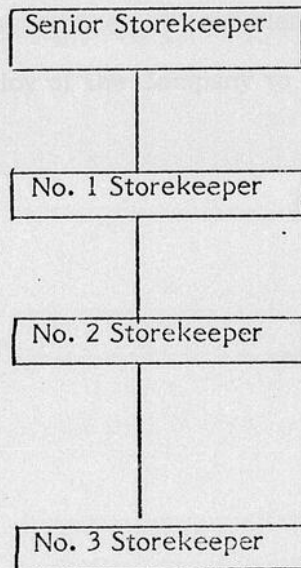
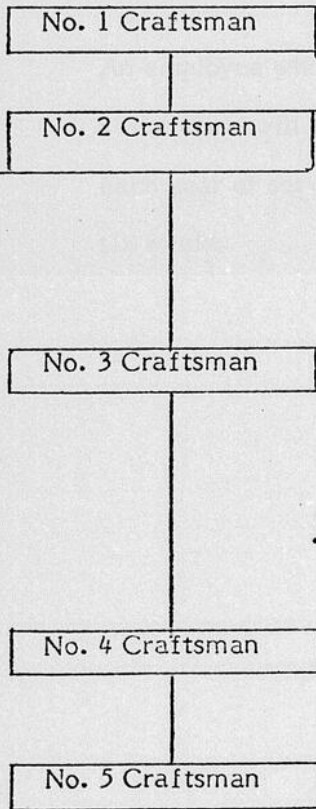
LINE OF PROMOTION CHART

MAINTENANCE

Pipefitter
Machinist
Electrician
Instrument
Welder
Building Trades

Stores

Automotive



Note:
Senior Storekeeper
complement limited to
1 in Heavy Stores and
1 in Light Stores

PROCESS POOL - UTILITY - LABOUR

APPENDIX IV

SEVERANCE PAY

An employee who is discharged or laid off because of technological change or automation will be entitled to severance pay equivalent to one week's pay for each year of service in the employ of the Company to a maximum of twenty-six weeks.

APPENDIX V
MEMORANDUM OF SETTLEMENT
OPERATOR TRAINING PROGRAM

APPENDIX V

TEXT OF AGREEMENT

The French text of this Agreement shall be the official document. There will also be an English translation.

APPENDIX VI

MEMORANDUM OF SETTLEMENT

OPERATOR TRAINING PROGRAM

1. Change the progression and rate structure for the Operator Training Programs as follows:
 - a) All new employees hired into Operations, on or after the date this package proposal is implemented, will be required to participate in the applicable Operator Training Program as a condition of employment.
 - b) They will be required as a condition of continuing employment to successfully complete each phase of the program within the time prescribed.
 - c) If an operator fails to pass the prescribed exams at the end of a phase of the program, he will be allowed to re-write the exams once within a time limit of up to a maximum of 6 months. If he fails his re-write, the Company will not be required to continue his employment.
 - d) The time limit for completion of each phase of the program will be 12 months and the time limit for completion of the whole program will be 4 years. If an operator fails to meet these time limits, the Company will not be required to continue his employment.
 - e) An operator's rate of pay will be tied to his position in the Training Program up to the completion of the Program as shown in Section 3.

2. It is agreed and understood that sub-section e) of Section 1 of this Memorandum supersedes and cancels Paragraphs 1 and 2 of Article 6 - Wages in the present Agreement with respect to new entrants into Operator Training Programs.

3. The changes in progression and rate structure of the Operator Training Programs will be as follows:

Assistant Operator (Phase I)

Assistant Operator (Phase II)

Assistant Operator (Phase III)

Assistant Operator (Phase IV)

Assistant Operator

and will not apply to existing employees. Their present system of progression and pay rates will be maintained.

4. The proposed changes will become effective on the first of the month following acceptance of this package proposal.

The proposals contained in this Memorandum are accepted:

Executed at Montreal East, Quebec

this seventeenth day of April 1980

Approved and signed on behalf of l'Association Collective des Travailleurs du Pétrole (Oil Workers Collective Bargaining Organization).

André Lacombe

President

Philippe St-Pierre

Vice President

Pierre Leblanc

Secretary

Donald Harris

Treasurer

Mario Poliafico

Denis Drolet

Approved and signed on behalf of Gulf Canada Limitée

Robert J. Parent

Refinery Manager

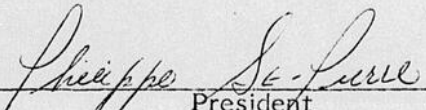
N. Danik

Manager Personnel

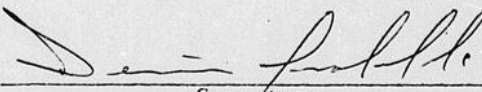
Executed at Montreal East, Quebec

this 26th day of January 1982

Approved and signed on behalf of l'Association Collective des Travailleurs du
Pétrole (Oil Workers Collective Bargaining Organization).



President

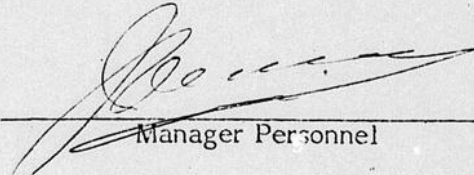


Secretary

Approved and signed on behalf of Gulf Canada Limitée



Refinery Manager



Manager Personnel