



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

A. N° (6628-03-6775-03)

DÉPÔT

Dépôt N°:

02559-3
8 2 1 1 1 7 0

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	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6628-05
Date	Signature: 82-10-14 Reception: 82-11-03	Durée: Du 83-02-01 Au 84-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 107

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Syndicat des Travailleurs de l'Energie et de la Chimie (S.T.E.C.) local 745 (FTQ) 2100 Ave Papineau ste 210 Montréal, Québec H2K 4J4	☐ Déposant ☒ BP Oil Limited BP Petroles Limitée First Canadian Place P.Q. Box 79 Toronto (Ontario) M5X 1G8

Unité de négociation

Etablissements visé: 1245 Ouest rue Sherbrooke Montréal, Québec H1S 1B1

All Hourly paid employees except office personnel and supervisory personnel
REF: Exclue de l'unité : les contremaîtres de sections

Région	06-06	Activité	3651(5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	---------	-------------	---

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

DEPOSANT: BP Canada
Raffinerie de Htl
Att: F. Durand
9301 Boul. Métropolitain Est
Montréal, Québec
H1J 1K4

Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente"
Annexe XIII et renouveler la convention expirant le 31 janvier 1983.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Burton David

82-11-29

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 m.s.

A. N° (6775-03-6628-03) DÉPÔT

25593

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	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6628-05
Date	Signature: 82-02-01 Reception: 82-02-15	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat Int. des Travailleurs des Industries Pétrolières Chimique et Atomique Loc. 9-745 6000 Métropolitain est ste 121 Montréal, Qué. H3G 1G2	☐ Déposant BP Oil Limited BP Pétroles Ltée 1245 Ouest Sherbrooke Montréal, qué. H1S 1B1

Unité de négociation

Entente: Taux de salaire

Région	06-06	Activité	3651 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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
DEPOSANT: BP Canada Raffinerie de Montréal Att: François Durand 9301 Boul. Métropolitain Est Montréal, Qué. H1J 1K4

Pour le commissaire général du travail	
Signature Bernette David	Date 82-02-19

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

m.g.



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

3651
0559

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	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-6628-05
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
80-12-18		81-02-04				

Association	Employeur
☐ Déposant S.T.E.C. Local 9-745. 6000 Métropolitain est, suite 121, Montréal, P. Qué. H3G 1G2	☐ Déposant BP Oil Limited, BP Pétroles Limitée. 1245 ouest, rue Sherbrooke, Montréal, P. Qué. H1S 1B1

Unité de négociation

S.V.P. déposer identique à l'accréditation. Nous demandons 1 original et 4 copies ou sous "copie conforme" signature à l'encre de l'un des signataires de l'entente.

Retout 5 ententes.

Le Commissaire Général du Travail

Région	06-06	Activité	3651 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le syndicat figure comme suit: SYND. INT. DES TRAV. DES INDUSTRIES PETROLIERE, CHIMIQUE ET ATOMIQUE, LOCAL 9-745. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

DEPOSANT:

BP CANADA

Raffinerie de Montréal.

Att: J.C. A. Burocher

9301 boul. Métropolitain est,

Ville d'Anjou, P.Q. H1J 1K4

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Marie P. David

81-03-31

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003(080)

COPIE 4

DÉPÔT

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

☐ Certificat accordé

☒ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6628-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	80-12-18	81-03-26				

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Synd. Int. des travailleurs des Industries pétrolière, chimique et atomique, local 9-745. 6000 boul. Métropolitain est, ste 121. Montréal, P.Q. H3G 1G2	☐ Déposant ☒ BP Oil Limited, BP Petroles Limitée. 1245 rue Sherbrooke ouest, Montréal, P. Qué. H1S 1B1

Unité de négociation

**Sujet: 11e congé statutaire de l'année 81.
Veuillez inscrire copie conforme avec la signature à la main des deux parties sur chacun des documents où nous joindre un original.**

Région	06-06	Activité	3651 (5)	Affiliation	7
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	----------

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

DEPOSANT:
Syndicat des travailleurs de l'Energie et de la Chimie.
Att: M. Alfred Theobald
2100 rue Papineau,
Montréal, P.Q.
H2K 4J4

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Danielle Duchesne

81-04-09

gld

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

(A.N. 6628-03-6775-03) DÉPÔT

25593

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	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6628-05
Date	Signature: 82-11-25 Réception: 82-12-01	Durée: Du: Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Energie et de la Chimie (S.T.E.C.) local 745 (FTQ) 2100 Ave Papineau ste 210 Montréal, Québec H2K 4J4	☐ Déposant BP Oil Limited BP Petroles Limitée First Canadian Place P.Q. Box 79 Toronto (Ontario) M5X 1G8

Unité de négociation

Etablissement visé: 9301 Boul. Métropolitain Est Mtl

ENTENTE: Améliorer la qualité du texte français de la convention collective

Région	06-06	Activité	3651(5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	---------	-------------	---

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

DEPOSANT: BP Canada
Raffinerie de Montréal
Att: F. Durand
9301 Boul. Métropolitain Est
Montréal, Québec
H1J 1K4

Article 39 déposé pour établissement visé

Pour le commissaire général du travail

Signature

Bernette David

Date

83-01-11

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 m.s.

003 (011)

RECHERCHE

DÉPÔT

Dépôt N°:

02559-3

81,04,09,2

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-6628-05
Date	Signature 81-03-24	Réception 81-03-25	Durée	Du 81-02-01	Au 83-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 102

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Syndicat Int. des trav. des Industries pétrolière, chimique et atomique, local 9-745. 6000 boul. Métropolitain est, ste 121. Montréal, P.Q. H3G 1G2	☐ Déposant ☒ BP oil Limited, BP Petroles Limitée. 1245 ouest, rue Sherbrooke, Montréal, P. Qué. H1S 1B1

Unité de négociation

All hourly paid employees except office personnel and supervisory personnel.

Région	06-06	Activité	3651 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

DEPOSANT:

Syndicat des travailleurs de l'Energie et de la Chimie.

Att: M. Aldred Theobald.

2100 rue Papineau,

Montréal, P.Q.

H2K 4J4

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Danielle Duchesne

81-04-09

SL4

ents

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

COPIE 4

mn

Mémoire d'entente

PAR MESSAGEUR

1982 10-1 13 20

Intervenu le 25 novembre 1982

entre:

BP Pétroles Limitée, Raffinerie de Montréal
ci-après appelé l'Employeur,

- et -

Syndicat des Travailleurs de l'Energie et de la Chimie,
local 745, ci-après appelé le Syndicat.

Attendu, que le 29 mars 1982, l'Employeur et le Syndicat, alors désigné sous le nom de Syndicat International des Travailleurs des Industries Pétrolière, Chimique et Atomique, local 9-745 ont signé un mémoire d'entente visant à reformuler en bon français la convention collective liant les parties précitées dans le but d'obtenir un document de base à partir duquel les parties auraient négocié le renouvellement de la convention collective lors de son expiration, le 31 janvier 1983;

Attendu que ce mémoire d'entente du 29 mars 1982 n'a pas été déposé au bureau du Commissaire Général du travail puisqu'il n'était pas de l'intention des parties de rendre en vigueur les modifications contenues dans ledit mémoire avant l'expiration de la convention collective, soit le 31 janvier 1983;

Attendu que le 14 octobre 1982, en raison de la fermeture de la raffinerie de Montréal, les parties signaient un autre mémoire d'entente établissant de nouvelles conditions de travail concernant la fermeture de la raffinerie et renouvelant, sans autres modifications que celles prévues dans ce dernier mémoire d'entente, la convention collective du 1 février 1983 au 31 janvier 1984;

Attendu que le mémoire d'entente signé le 14 octobre 1982 était déposé au bureau du Commissaire Général du travail le 3 novembre 1982 mais ne contenait pas les modifications prévues dans celui du 29 mars 1982;

Attendu que les parties sont toujours désireuses d'avoir une convention collective rédigée en bon français;

Attendu que les modifications contenues dans le mémoire d'entente du 29 mars 1982 n'affectent en rien le contenu de la convention collective à l'exception de la qualité du français;

...2/

Les parties ont convenu ce qui suit:

1. Le texte de la convention collective est modifié par les changements énumérés ci-après:

- a) La phrase suivante est ajoutée au paragraphe 1.01:
"Pour les fins des dispositions de cette convention collective, le terme "salariés" signifie aussi bien une personne unique qu'un groupe de personnes."
- b) L'expression "congé spécial" figurant au paragraphe 1.07 est remplacée par "congé autorisé".
- c) L'expression "contrainte" figurant au paragraphe 1.09 est remplacée par "coercition".
- d) L'horaire décrit au texte anglais du paragraphe 2.02 A) doit se conformer au texte français.
- e) Le début du paragraphe 4.02 est modifié pour se lire comme suit:
"Les salariés tenus de se rapporter au travail pour effectuer un travail..."
- f) L'expression "concours de circonstances" figurant au paragraphe 4.06 est remplacée par "cas".
- g) L'expression "journalières" figurant au paragraphe 4.13 est remplacée par "quotidiennes".
- h) L'expression "congé spécial" figurant au sous-paragraphe c) du paragraphe 5.05 est remplacée par "congé autorisé".
- i) L'expression "bulletin" figurant au paragraphe 9.02 est remplacée par "avis d'affichage".
- j) L'expression "dix (10) jours" figurant au paragraphe 9.06 est remplacée par "dix (10) jours ouvrables".
- k) L'expression "au taux de temps double" figurant au paragraphe 4.07 est remplacée par "au taux double".
- l) L'expression "promulguait ultérieurement" figurant au sous-paragraphe B) du paragraphe 5.01 est remplacée par "promulguerait".
- m) Le paragraphe 6.01 est remplacé par le paragraphe 6.01 figurant en annexe I du présent mémoire d'entente.
- n) L'expression "seront requis" figurant au paragraphe 8.03 est remplacée par "devront".

...3/

...3/

- o) Les expressions "l'Administrateur du personnel" figurant au paragraphe 13.01 sont remplacées par "le Chef du personnel".
- p) Le début du paragraphe 16.02 est modifié pour se lire comme suit: "Si un salarié est victime d'un accident du travail nécessitant une absence du travail et a droit de ce fait...".
- q) L'expression "the International Representative" figurant au texte anglais du paragraphe 18.05 est remplacée par "the National Representative".
- r) L'expression "Administrateur du personnel" figurant au sous-paragraphe A) du paragraphe 20.01 est remplacée par "Chef du personnel".
- s) Les modifications suivantes sont apportées en ce qui a trait à la désignation des dispositions de la convention collective:
 - 2.02 B) Remplacer "article" par "paragraphe".
 - 2.02 C) Remplacer "article 4.07" par "paragraphe 4.07".
 - 2.03 B) Remplacer "section" par "paragraphe".
 - 4.01 A) Remplacer "article 2.08" par "paragraphe 2.08".
 - 4.11 Remplacer "article 2.03B)" par "sous-paragraphe 2.03B)".
 - 4.15 Remplacer "article 4.14" par "paragraphe 4.14".
 - 4.16 Remplacer "article 4.14" par "paragraphe 4.14".
 - 5.03 Remplacer "article 5.05" par "paragraphe 5.05" et "article 4.08" par "paragraphe 4.08".
 - 5.04 Remplacer les mots "article" par "paragraphe".
 - 7.03 Remplacer "(voir l'article 7.02)" par "(Voir le paragraphe 7.02)".
 - 9.03 Remplacer "article 9.02" par "paragraphe 9.02".
 - 10.03 Remplacer "article 10.04" par "paragraphe 10.04".
 - 11.06 Remplacer aux sous-paragraphe A et B "articles 11.07 et 11.08" par "paragraphe 11.07 et 11.08".
 - 16.03 Remplacer "article 16.02" par "paragraphe 16.02".
 - 18.02 A) Remplacer "article 18.02" par "paragraphe 18.02".
 - 18.02 B) Remplacer "article 3.05" par "paragraphe 3.05".

...4/

2. Les modifications énumérées à l'article 1 ci-dessus sont également réputées faire partie de la convention collective reconduite du 1^{er} février 1983 au 31 janvier 1984 par le mémoire d'entente du 14 octobre 1982.
3. Le présent mémoire d'entente sera déposé au bureau du Commissaire Général du travail dans les dix (10) jours de sa signature et entrera dès lors en vigueur.

En foi de quoi, les parties ont signé à *Anjou* ce *25 novembre* 1982.

Pour BP Pétroles Limitée, Raffinerie
de Montréal

Pour le Syndicat des travailleurs
de l'Energie et de la Chimie,
local 745

L.S. Maziak
L.S. MAZIAK
DIRECTEUR DE LA RAFFINERIE DE MONTRÉAL

J.-P. Roussin
J.-P. ROUSSIN
PRÉSIDENT

D. Le Bel
D. LE BEL
DIRECTEUR ADJOINT DE LA RAFFINERIE

Y. Belair
Y. BELAIR
VICE-PRÉSIDENT

G. de Bellefeuille
G. DE BELLEFEUILLE
CHEF DES SERVICES TECHNIQUES

D. Plasse
D. PLASSE
SECRÉTAIRE-TRÉSORIER

D. Kear
D. KEAR
CHEF DES OPÉRATIONS

D. Boudreau
D. BOUDREAU
MEMBRE DU COMITÉ DES GRIEFS

F. Durand
F. DURAND
CHEF DU PERSONNEL

Annexe 1.

6.01 La compagnie convient d'accorder des vacances aux salariés à leur taux régulier de salaire horaire, selon les dispositions suivantes:

A) L'année de vacances (période de référence) s'étend sur une période de douze (12) mois, du 1^{er} mai au 30 avril, et les vacances seront fixées à n'importe quel moment pendant cette période. Une liste de vacances sera affichée aussitôt que possible, mais au plus tard le 15 mars.

B) Pour plus de précisions, une semaine de vacances d'un salarié de jour comprendra un maximum de cinq (5) jours de huit (8) heures de travail.

Une semaine de vacances d'un salarié travaillant des quarts de douze (12) heures comprendra trois (3) jours de travail de douze (12) heures.

C) Le nombre de semaines auxquelles a droit un salarié ayant terminé sa période d'essai au cours de la période de référence définie au sous-paragraphe A), est fonction de la durée du service continue complétée ou qui sera complétée le ou avant le 31 décembre de la période de référence. Quant à la rémunération de vacances, elle est calculée à partir du taux de base régulier (TBR) ou du taux de base moyen pondéré (TBMP) de ce salarié. Le tableau ci-après établit le nombre de semaines de vacances de chaque salarié ainsi que le taux de rémunération de vacances

Années de service continu le ou avant le 31 décembre de la période de référence.	Vacances autorisées	Taux de rémunération
Plus de 6 mois, moins d'un (1) an	1 semaine	TBR
de 1 à 9 ans inclusivement	3 semaines	TBMP des 4 semaines précédant la période de vacances.
de 10 à 19 ans inclusivement	4 semaines	TBMP des 5 semaines précédant la période de vacances.
de 20 à 24 ans inclusivement	5 semaines	TBMP des 6 semaines précédant la période de vacances.
25 ans et plus	6 semaines	TBMP des 7 semaines précédant la période de vacances.

...2/

Les salariés qui sont admissibles à six (6) semaines de vacances peuvent reporter la sixième semaine de n'importe quelle année et accumuler des crédits de vacances équivalents qu'ils pourront utiliser immédiatement avant leur retraite et qui seront rémunérés selon le TBMP des 7 semaines précédant leur mise à la retraite.

D) La paie de vacances sera versée avant les vacances.

E) Le salaire de vacances sera de 37.3 heures par semaine.

Mémoire d'entente

Intervenu ce ^{1^{er}} jour de *Ju* 1982.

Entre BP Pétroles Ltée
Raffinerie de Montréal

- et -

Syndicat International des
travailleurs des Industries
Pétrolière, chimique et
atomique Section locale 9-745

Par les présentes, les parties sus-mentionnées conviennent de ce qui suit:

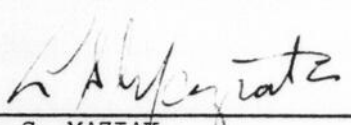
1. Nonobstant les paragraphes 3.01, 3.05, 21.02 de la convention collective actuellement en vigueur liant les parties précitées ainsi que les annexes I, VIII, IX, X et XII de ladite convention, les taux de salaire et les primes de quart qui s'appliqueront à compter du 1^{er} février 1982 sont ceux paraissant ci-après:

<u>Classification</u>	<u>Taux horaire</u>
Opérateur	\$ 15.88
Opérateur-adjoint	\$ 14.40
Opérateur-adjoint, niveau 1	\$ 13.25
Opérateur-adjoint, niveau 2	\$ 12.77
Opérateur-adjoint, niveau 3	\$ 11.99
Opérateur-adjoint, niveau 4	\$ 11.26
Auxiliaire	\$ 10.73
Premier Technicien	\$ 14.40
Technicien, niveau 1	\$ 13.37
Technicien, niveau 2	\$ 12.47
Technicien, niveau 3	\$ 11.89
Technicien, niveau 4	\$ 11.26
Auxiliaire	\$ 10.73
Garde Magasin	\$ 11.99
Magasinier - 12 mois	\$ 11.49
Magasinier - à l'embauchage	\$ 11.24
Prime de jour	\$ 00.37
Prime de nuit	\$ 00.83

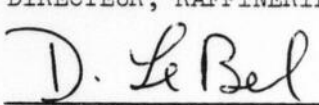
2. Les annexes I, VIII, IX, X, XII de la convention collective liant les parties précitées sont amendées conformément à l'article 1 ci-dessus.

En foi de quoi les parties ont signé à Ville d'Anjou, ce 1^{er} jour de 1982.

POUR BP PETROLES LIMITEE
RAFFINERIE DE MONTREAL



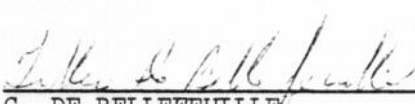
L. S. MAZIAK
DIRECTEUR, RAFFINERIE DE MONTREAL



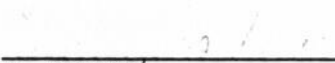
D. LE BEL
DIRECTEUR-ADJOINT, RAFFINERIE
DE MONTREAL



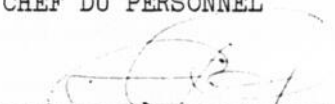
D. KEAR
CHEF DES OPERATIONS



G. DE BELLEFEUILLE
CHEF DES SERVICES TECHNIQUES

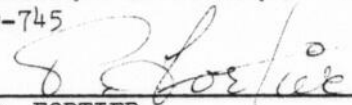


F. DURAND
CHEF DU PERSONNEL



R. W. CROFOOT
DIRECTEUR, SERVICE DU PERSONNEL

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES PETROLIERE,
CHIMIQUE ET ATOMIQUE - SECTION LOCALE
9-745



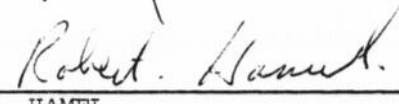
P. FORTIER
PRESIDENT



J. P. ROUSSIN
VICE-PRESIDENT



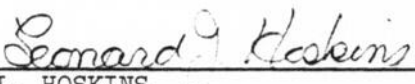
N. BRIAND
SECRETAIRE-TRESORIER



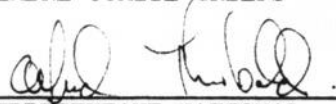
R. HAMEL
CHEF - DELEGUES SYNDICAUX



D. BELAIR
SECRETAIRE-ARCHIVISTE



L. HOSKINS
MEMBRE COMITE GRIEFS



REPRESENTANT NATIONAL - SITIPCA

Mémoire d'entente

'82 FEB 15 11 27

Intervenu ce ^{1^{er}} jour de *Ju* 1982.

Entre BP Pétroles Ltée
Raffinerie de Montréal

- et -

Syndicat International des
travailleurs des Industries
Pétrolière, chimique et
atomique Section locale 9-745

Par les présentes, les parties sus-mentionnées conviennent de ce qui suit:

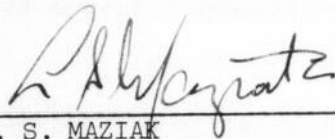
1. Nonobstant les paragraphes 3.01, 3.05, 21.02 de la convention collective actuellement en vigueur liant les parties précitées ainsi que les annexes I, VIII, IX, X et XII de ladite convention, les taux de salaire et les primes de quart qui s'appliqueront à compter du 1^{er} février 1982 sont ceux paraissant ci-après:

<u>Classification</u>	<u>Taux horaire</u>
Opérateur	\$ 15.88
Opérateur-adjoint	\$ 14.40
Opérateur-adjoint, niveau 1	\$ 13.25
Opérateur-adjoint, niveau 2	\$ 12.77
Opérateur-adjoint, niveau 3	\$ 11.99
Opérateur-adjoint, niveau 4	\$ 11.26
Auxiliaire	\$ 10.73
Premier Technicien	\$ 14.40
Technicien, niveau 1	\$ 13.37
Technicien, niveau 2	\$ 12.47
Technicien, niveau 3	\$ 11.89
Technicien, niveau 4	\$ 11.26
Auxiliaire	\$ 10.73
Garde Magasin	\$ 11.99
Magasinier - 12 mois	\$ 11.49
Magasinier - à l'embauchage	\$ 11.24
Prime de jour	\$ 00.37
Prime de nuit	\$ 00.83

2. Les annexes I, VIII, IX, X, XII de la convention collective liant les parties précitées sont amendées conformément à l'article 1 ci-dessus.

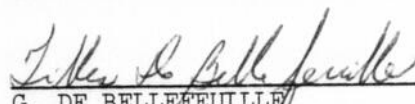
En foi de quoi les parties ont signé à Ville d'Anjou, ce 1^{er} jour de
1982.

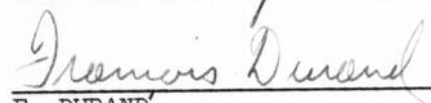
POUR BP PETROLES LIMITEE
RAFFINERIE DE MONTREAL


L. S. MAZIAK
DIRECTEUR, RAFFINERIE DE MONTREAL


D. LE BEL
DIRECTEUR-ADJOINT, RAFFINERIE
DE MONTREAL

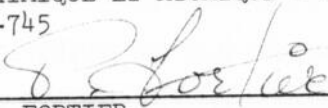

D. KEAR
CHEF DES OPERATIONS

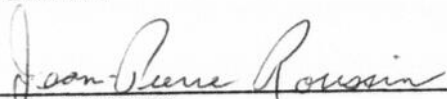

G. DE BELLEFEUILLE
CHEF DES SERVICES TECHNIQUES

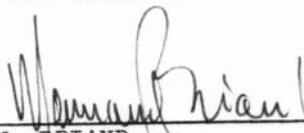

F. DURAND
CHEF DU PERSONNEL

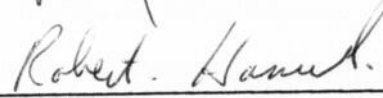

R. W. CROFOOT
DIRECTEUR, SERVICE DU PERSONNEL

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES PETROLIERE,
CHIMIQUE ET ATOMIQUE - SECTION LOCALE
9-745

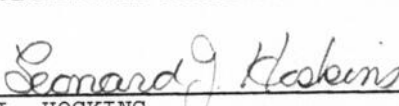

P. FORTIER
PRESIDENT

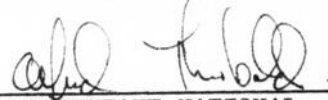

J. P. ROUSSIN
VICE-PRESIDENT


N. BRIAND
SECRETAIRE-TRESORIER


R. HAMEL
CHEF - DELEGUES SYNDICAUX


D. BELAIR
SECRETAIRE-ARCHIVISTE


L. HOSKINS
MEMBRE COMITE GRIEFS


REPRESENTANT NATIONAL - SITIPCA

Mémoire d'entente

Intervenu le 14 octobre 1982,
entre:

82 NOV -3 13 47
PAR MESSAGEUR

BP Pétroles Ltée, Raffinerie de Montréal
ci-après appelé l'employeur,

-et-

Syndicat des Travailleurs de l'Énergie et
de la Chimie, Local 745, ci-après appelé
le Syndicat.

Attendu la décision prise par l'employeur de fermer sa raffinerie de
Montréal au cours de l'année 1983;
Attendu que cette décision implique que les salariés membres de l'unité
de négociation perdront leur présent emploi;
Attendu que la convention collective liant les parties précitées expire
le 31 janvier 1983;

Les parties ont convenu ce qui suit:

1. La convention collective se terminant le 31 janvier 1983 est auto-
matiquement renouvelée pour se terminer le 31 janvier 1984. Les termes
de ladite convention collective demeurent inchangés à l'exception des
modifications ou ajouts définis ci-après.
2. À compter du 1^{er} février 1983, les avantages monétaires qui s'appli-
queront seront ceux du 31 janvier 1983 plus ceux qui auront été négo-
ciés au niveau national et obtenus par le S.T.E.C. (ECWU) à la raffinerie
de l'employeur située à Trafalgar, Oakville, Ontario et devant être en
vigueur le 1^{er} février 1983.
3. Comme conséquence de la fermeture de la raffinerie, l'employeur accor-
dera l'embauche préférentielle des salariés licenciés, à son autre
raffinerie situé à Trafalgar, Oakville, Ontario, fera tous les efforts
nécessaires pour tenter de relocaliser ses salariés au sein de sa com-
pagnie, et les assistera dans leur recherche d'emplois auprès d'un autre
employeur.
4. Les parties s'engagent à demander conjointement au Ministre du travail,
de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu d'instituer, conformé-
ment à la loi, un comité de reclassement. Les parties s'engagent éga-
lement à déployer tous leurs efforts pour supporter le travail du comité.

5. Les licenciements des salariés seront effectués conformément à l'article 10 de la convention collective comme s'il s'agissait de mises à pied. Cependant, tout salarié sera avisé de la date de son licenciement au moins deux mois à l'avance. Lesdits licenciements pourront commencer n'importe quand après le 31 décembre 1982.
6. À compter de la date à laquelle la première unité de la raffinerie est fermée de façon permanente et entraîne des licenciements, tout salarié licencié ou démissionnant de son emploi recevra une indemnité de séparation calculée comme suit:
 - a) Deux semaines de salaire (74.6 heures) pour chaque année de service continu à l'emploi de l'employeur. Toute fraction supplémentaire d'année de service continu sera arrondie au mois entier le plus près de la date de son licenciement.
 - b) La somme de 350.00\$ pour chaque mois effectivement travaillé entre le 1^{er} septembre 1982 et la date de son licenciement. Toute fraction de mois sera calculée au pro-rata du nombre de jours travaillés.
 - c) Si le salarié est âgé de 50 ans ou plus, il recevra une fraction de semaine de salaire (37.3 heures) pour chaque année de service continu à l'emploi de l'employeur. Cette fraction de semaine est établie comme suit:

0.3 semaine: de 50 à 54 ans inclusivement;
0.5 semaine: 55 ans et plus
7. Aux fins du calcul de l'indemnité de séparation, le taux de salaire utilisé est le taux de base régulier de la plus haute classification détenue de façon permanente par le salarié avant le jour de son licenciement conformément au programme d'encouragement prévu à la convention.
8. Si dans l'année suivant son licenciement, un salarié est temporairement réengagé, il recevra le taux de salaire qui s'appliquait avant son licenciement ainsi qu'une prime mensuelle de 350.00\$.

9. Aux fins des présentes, les expressions "licenciement" et "mise à pied" signifient:

a) licenciement: Acte par lequel un employeur met fin de façon permanente au contrat de travail individuel avec l'un ou l'ensemble des membres de son personnel pour des motifs d'ordre interne ou liés à la vie économique.

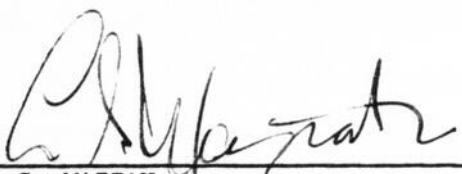
b) mise à pied: Perte d'emploi temporaire due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique.

10. L'article 21 de la convention collective s'applique mutadis mutandis à compter du 31 janvier 1984.

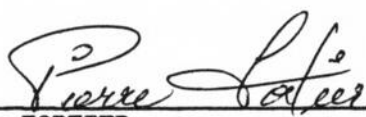
11. Le présent mémoire d'entente sera déposé au bureau du Commissaire Général du travail dans les trente (30) jours suivant sa signature. Dès lors, il sera considéré comme l'annexe XIII de ladite convention et réputé en faire partie intégrante.

En foi de quoi, les parties ont signé à ANJOU ce *14 octobre* 1982.

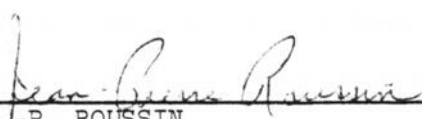
POUR BP PÉTROLES LIMITÉE
RAFFINERIE DE MONTRÉAL


L. S. MAZIAK
DIRECTEUR, RAFFINERIE DE MONTRÉAL

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ÉNERGIE ET DE LA CHIMIE
LOCAL 745

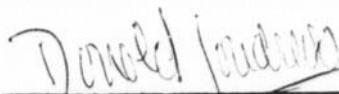

P. FORTIER
PRÉSIDENT


D. LE BEL
DIRECTEUR-ADJOINT, RAFFINERIE DE
MONTRÉAL

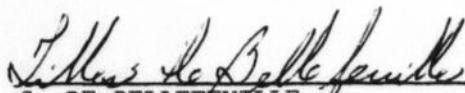

J.-P. ROUSSIN
VICE-PRÉSIDENT


D. KEAR
CHEF DES OPÉRATIONS


D. PLASSE
SECRÉTAIRE-TRÉSORIER



D. BOUDREAU
DELEGUE SYNDICAL



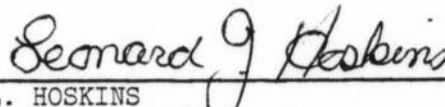
G. DE BELLEFEUILLE
CHEF DES SERVICES TECHNIQUES



D. BÉLAIR
SECRÉTAIRE-ARCHIVISTE



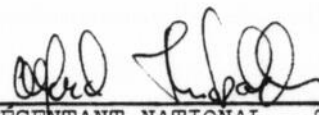
F. DURAND
CHEF DU PERSONNEL



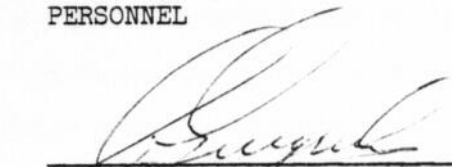
L. HOSKINS
MEMBRE COMITÉ GRIEFS



R. W. CROFOOT
DIRECTEUR GÉNÉRAL, SERVICE DU
PERSONNEL



REPRÉSENTANT NATIONAL - STEC



C.D. GINGRICH
DIRECTEUR GÉNÉRAL, RAFFINAGE

02559-3

BUREAU
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

'81 MAR 25 14 14

mnh

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BP PETROLES LIMITEE

CI-APRES APPELEE LA COMPAGNIE

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS

DES INDUSTRIES PETROLIERES, CHIMIQUE ET ATOMIQUE

SECTION LOCALE 9-745

CI-APRES APPELE LE SYNDICAT

RAFFINERIE DE MONTREAL

1981-1983

AVANT PROPOS

L'objet de cette Convention Collective est d'établir de bonnes relations entre les parties; de fournir les mécanismes pour le règlement des différends; d'établir les conditions de travail, les horaires et la rémunération des salariés couverts par les dispositions de cette Convention Collective.

INDEX

Article	Sujet	Page
1	La Reconnaissance Syndicale	1
2	Les Heures de Travail	4
3	Les Taux de Salaires	8
4	Les Heures Supplémentaires	10
5	Les Congés Statutaires	19
6	Les Vacances Payées	23
7	L'Ancienneté	28
8	La Formation en Vue de Promotion	31
9	Les Postes Vacants et les Promotions	33
10	La Réduction des Effectifs et les Mises à Pied	37
11	La Discipline et les Griefs	39
12	La Sécurité et l'Hygiène	45
13	Les Tableaux d'Affichage	47
14	La Coopération	48
15	Les Précomptes	49
16	Les Généralités	50
17	Les Congés Autorisés pour Affaires Syndicales	52
18	Les Réunions	54
19	La Liberté d'Action des Salariés	56
20	Les Avis en Vertu de cette Convention	57
21	Les Amendements, le Renouvellement et la Fin	58

ANNEXES

Annexe I	Taux du Programme d'Encouragement	60
Annexe II	Horaire d'Equipes	61
Annexe IIA	Horaire de Travail de Jour	62
Annexe III	Organigramme	63
Annexe IV	Echange Mutuel - Autorisation	64
Annexe V	Programme d'Encouragement de la Raffinerie de Montreal	65
Annexe VI	Directives pour le Programme d'Encouragement	66
Annexe VII	Programme d'Encouragement de l'Opérateur	68
Annexe VIII	Programme d'Encouragement pour les Opérateurs de Procédés	69
Annexe IX	Programme d'Encouragement pour les Opérateurs de la Section des Utilités	70
Annexe X	Programme d'Encouragement pour les Opérateurs des Installations Périphériques	71
Annexe XI	Programme d'Encouragement pour les Techniciens de Laboratoire	72
Annexe XII	Programme d'Encouragement pour les Techniciens de Laboratoire	73

ARTICLE ILA RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 Cette Convention s'applique à tous les salariés inclus dans l'Unité de Négociation.
- 1.02 Aux fins de cette Convention, l'Unité de Négociation comprend tous les salariés horaires, sauf le personnel de bureau et de supervision à l'emploi de la Compagnie.
- 1.03 Par les présentes, la Compagnie reconnaît que le Syndicat est le seul Agent Négociateur pour tous et chacun des salariés inclus dans l'Unité de Négociation et en leur nom.
- 1.04 Il est convenu qu'il est du ressort de la Compagnie d'embaucher les nouveaux salariés, de diriger la main d'oeuvre (y compris la promotion et la rétrogradation des salariés, conformément aux Articles 9 et 10), d'astreindre les salariés à des mesures disciplinaires, de les suspendre, de les congédier pour une raison équitable, de les muter ou de les mettre à pied pour manque de travail, le tout conformément aux dispositions de cette Convention. Il est également de son ressort d'exiger que les salariés observent les règlements, les règles et les instructions de la Compagnie qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions des présentes, de décider le nombre et l'emplacement de ses installations, les produits à être manufacturés, les Méthodes et les Programmes de

Production, y compris les Moyens et les Procédés de Fabrication. La Compagnie ne se servira pas de ses droits de Direction dans un but discriminatoire envers un membre du Syndicat.

Il est convenu que ces énumérations n'excluront pas les autres droits de la direction qui ne sont pas mentionnés.

1.05

Le Syndicat aura le droit de désigner de temps à autre dix (10) salariés; ils seront connus sous le titre de Délégués Syndicaux. Ces derniers, avec la permission de leur superviseur, auront le droit de quitter leur travail, sans perte de salaire, pour enquêter sur tout malentendu et pour s'occuper des griefs. La permission de quitter leur travail dans ce but ne sera pas refusée sans raison valable.

1.06

Le Comité de Négociation sera composé d'au plus six (6) membres et le Comité de Réclamations sera composé d'au plus trois (3) membres. Le Syndicat désignera les membres du Comité de Négociation et du Comité de Réclamations.

1.07

Tout Délégué Syndical ou membre des comités susmentionnés, lorsqu'il ne sera pas libre pour cause de maladie, de vacances, de congé spécial ou pour toute autre raison, pourra être remplacé par d'autres salariés de la Compagnie qui seront désignés par le Syndicat.

1.08

Le Syndicat accepté d'aviser la Compagnie par écrit, de temps à autre, des noms des divers Dirigeants et leur affectation, des Délégués Syndicaux, des membres de divers comités du Syndicat et de la date de leur élection.

1.09

Aucune intimidation, menace, contrainte ou discrimination ne pourra être pratiquée ou tentée par la Compagnie contre un salarié parce qu'il est membre ou non du Syndicat ou à cause de ses fonctions de Délégué Syndical, de Dirigeant ou de membre d'un Comité du Syndicat, de sa participation à l'une des activités du Syndicat, du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de sa foi, de sa couleur, de sa nationalité, de son sexe, de son état matrimonial ou de ses idées politiques, ou pour tout autre motif que ce soit.

ARTICLE 2

LES HEURES DE TRAVAIL

2.01

La semaine normale de travail pour les salariés de jour sera en moyenne de 37.3 heures. Des horaires autres que celui de 37.3 heures pourront être institués d'un commun accord entre le Syndicat et la Compagnie.

2.02

Dans le cas des salariés travaillant normalement le jour, ou affectés à un travail de jour, l'horaire suivant sera applicable:

- A) Du lundi au vendredi, de 07:45 heures à 12:00 heures et de 12:30 heures à 16:15 heures, conformément à l'horaire établi à l'Annexe II-A.
- B) Aux fins du présent Article, une journée signifie la période de vingt-quatre (24) heures entre 0001 heures et 2400 heures, pour les salariés de jour.
- C) Lorsque la nature du travail normal ou courant oblige la Compagnie à exiger que le travail normal soit exécuté un samedi et/ou un dimanche, et/ou un jour de repos, la Compagnie accordera au salarié des jours consécutifs de relâche pour remplacer de tels jours travaillés. Si la Compagnie juge qu'il est nécessaire de changer l'horaire normal d'un salarié de

jour, obligeant ce dernier à travailler un samedi et/ou un dimanche, et/ou un jour de repos, elle essayera de le prévenir aussi longtemps à l'avance que possible. Si le salarié est prévenu moins de quarante-huit (48) heures avant le changement, il sera payé au taux d'heures supplémentaires pour la première journée de son nouvel horaire, conformément à l'Article 4.07. Il est convenu qu'en autant que les besoins de la Compagnie le permettront celle-ci limitera au minimum le travail les samedis et/ou les dimanches et/ou les jours de repos. Il est également convenu que, dans la mesure du possible, le travail les samedis et les dimanches sera donné à tour de rôle à des salariés de jour qualifiés pour la tâche afin d'assurer une distribution équitable du travail ces jours-là.

- 2.03 A) Tous les salariés travaillant en équipe travailleront en moyenne 37.3 heures par semaine. Des horaires autres que celui de 37.3 heures pourront être institués d'un commun accord entre le Syndicat et la Compagnie. Conformément à l'horaire de l'Annexe II, des jours de congé normaux sont prévus après chaque période de travail de 37.3 heures.
- B) Pour les fins de cette section, une journée signifie la période de

vingt-quatre (24) heures entre 0730 heures et 0730 heures pour les salariés d'équipes.

- C) L'heure normale d'entrée des salariés d'équipes est 0730 heures pour les salariés d'équipes travaillant le jour et 1930 heures pour les salariés d'équipes travaillant la nuit.

2.04 A) Aucun salarié d'équipes ne quittera son poste avant d'avoir été remplacé par une personne appropriée à moins d'en avoir reçu la permission du Superviseur de service. Il est entendu que le Superviseur de service ne donnera la permission à aucun salarié de quitter son poste avant d'avoir été dûment remplacé, sauf lorsqu'il s'agit d'un problème familial urgent.

- B) Tous les salariés d'équipes devront manger sur les lieux mêmes de leur travail et selon que le travail et le temps le permettront. Pour cette raison, leur période de repas sera comprise dans leur quart de travail et aucune déduction de salaire ne sera effectuée.

2.05 Aucun salarié ne travaillera plus de seize (16) heures consécutives sans repos de huit (8) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures sans relève.

AM 8.8.1

2.06 L'horaire de travail mentionné ci-dessus sera applicable, sauf dans les cas où des circonstances particulières nécessiteront des périodes de travail différentes. Dans ces cas-là, l'heure du début et de la fin du travail sera déterminée d'un commun accord entre le Syndicat et la Direction.

2.07 Si un salarié travaille moins que le nombre d'heures normales dans le cycle de travail complet (sans compter les heures supplémentaires) et ce, après qu'il ait été requis par la Compagnie de changer d'équipe, il devra être payé pour ce temps perdu à son taux de base normal.

Ce paiement ne comprendra pas les primes de quart prévues, les heures supplémentaires, les bonis ou les taux temporaires et il sera effectué sans qu'il soit nécessaire au salarié de travailler des heures de rattrapage équivalentes. Ce paiement ne sera pas effectué si le changement d'équipe a eu lieu pour accommoder le salarié, pour une rétrogradation ou une mesure disciplinaire.

2.08 Si un salarié de jour est requis par la Compagnie de travailler pendant une période régulière de repas, il recevra son salaire ordinaire pour cette période de repas, mais il aura le droit de prendre trente (30) minutes sur le temps de la Compagnie pour son repas, à la première occasion.

ARTICLE 3LES TAUX DE SALAIRES

- 3.01 Les taux établis aux Annexes des Taux de Salaire, Annexes I, VIII, IX, X, XII de cette Convention s'appliqueront aux diverses classifications d'emplois et aux niveaux de progression et non aux individus faisant le travail.
- 3.02 Les retenues sur les salaires, sauf celles requises par la loi, ne seront effectuées qu'avec la permission écrite du salarié. Ce consentement ne sera pas refusé sans raison valable.
- 3.03 Tout salarié, sous réserve que le salarié a atteint la classification d'Opérateur Adjoint du Niveau 1 ou de Technicien du Niveau 1 ou les qualifications du Niveau 1, sauf l'expérience prérequis et le poste d'Opérateur, affecté temporairement à un poste d'une classe supérieure ne recevra pas moins que le taux de salaire établi pour la classification.
- 3.04 Tout salarié affecté temporairement à un poste de classification inférieure ne subira aucune diminution du taux de salaire.
- 3.05 La Compagnie consent à payer et le Syndicat consent à accepter, pour la durée de ce contrat, les taux établis à l'Annexe I.
- 3.06 La Compagnie consent à payer à tous les salariés travaillant dans une équipe établie une prime de quart conformément à

l'Annexe I.

La prime de quart est exclue du calcul pour le paiement des heures supplémentaires et des primes.

- 3.07 La prime de quart sera incluse dans le calcul du salaire de vacances des salariés d'équipe.
- 3.08 Il est convenu que si de nouvelles classifications d'emploi sont établies pendant la durée de cette Convention, auxquelles la liste des taux en vigueur ne s'applique pas, le taux pour ces nouvelles classifications d'emploi sera négocié entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie pourra établir un taux temporaire en attendant la négociation du taux à être fixé, mais une fois le taux fixé, il deviendra rétroactif au moment où la nouvelle classification d'emploi a été établie.
- 3.09 Les cours de formation académique du Programme d'Encouragement pour les Techniciens et les Opérateurs devraient être suivis par l'employé dans son temps libre.

ARTICLE 4

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 4.01 A) Seul le travail autorisé en dehors de l'horaire normal sera compté comme heures supplémentaires. Les salariés travailleront des heures supplémentaires lorsqu'ils seront requis de le faire, à moins qu'ils ne présentent une raison valable pour ne pas travailler. Toutes les heures supplémentaires seront distribuées d'une façon aussi juste et impartiale que possible parmi les salariés qualifiés, pour qui ce travail devient nécessaire. Les taux pour les heures supplémentaires seront payés suivant les dispositions de cet Article 4, exception faite des dispositions de l'Article 2.08.
- B) Si des périodes prolongées d'heures supplémentaires deviennent nécessaires, des arrangements spéciaux pourront être pris d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat.
- C) Lorsque la Compagnie est dans l'impossibilité de remplir des postes, dans le cas de temps supplémentaire, le Contremaître de Section ou le Superviseur d'Equipe, selon le cas, pourra faire appel à un Délégué Syndical qui collaborera pour qu'il y ait suffisamment de personnel qualifié pour combler ces postes.

4.02

Les salariés qui reçoivent l'ordre de se rapporter au travail et qui effectuent un travail qui n'est pas la continuation de leur travail normal recevront au moins quatre (4) heures de salaire au taux le plus élevé entre le taux ordinaire et le taux d'heures supplémentaires applicable. Cette règle s'appliquera également pour les heures supplémentaires fixées à l'avance.

4.03

A)

Si un salarié reçoit l'ordre de se rapporter à la raffinerie pour travailler un quart régulier, la Compagnie s'engage à lui donner une allocation de repas de \$12,00.

B)

Si un salarié reçoit l'ordre d'effectuer un travail l'obligeant à travailler plus de deux (2) heures après son heure normale de départ, la Compagnie s'engage à lui donner une allocation de repas de \$6,00. De plus, le salarié aura droit à une autre allocation de repas de \$6,00 pour chaque période de quatre (4) heures subséquente.

C)

Si un salarié reçoit l'ordre de se rapporter à la raffinerie pour travailler plus de deux (2) heures avant son heure normale de début de travail, la Compagnie s'engage à lui donner une allocation de repas de \$6,00.

D)

Si un salarié travaillant normalement de jour ou affecté à un travail de jour reçoit l'ordre de se rapporter à la raffinerie pour effectuer un travail qui n'est pas la continuation de son travail normal, et que ce

travail l'oblige à travailler plus de quatre (4) heures, la Compagnie s'engage à lui donner une allocation de repas de \$6,00. De plus le salarié aura droit à une autre allocation de repas de \$6,00 pour la période subséquente de quatre (4) heures de travail. En outre le salarié aura droit à une allocation additionnelle de repas de \$6,00 si le travail l'oblige à travailler plus de quatorze (14) heures.

4.04 Quelque soit le nombre d'heures supplémentaires travaillées pendant une semaine de travail, la Compagnie consent à ne pas suspendre ou mettre à pied un salarié pour éviter d'avoir à payer des heures supplémentaires.

4.05 Les dispositions pour le paiement d'heures supplémentaires ne s'appliqueront pas si un changement est fait pour accommoder un salarié. Tous les salariés auront le droit de faire l'échange d'équipes ou de jours de congé par arrangement individuel, pourvu que: 1) le consentement écrit du Superviseur ou du Contremaître approprié soit obtenu vingt-quatre (24) heures d'avance (sauf en cas de maladie), comme prévu à l'Annexe IV. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable. 2) aucune pénalité ou coût additionnel ne sera encouru par la Compagnie.

4.06 Dans aucun concours de circonstances,

le taux de salaire ne sera supérieur à un et trois quarts pour un travail accompli.

L'Article 4.06 suivant entrera en vigueur le 1er février 1982:

Dans aucun concours de circonstances, le taux de salaire ne sera supérieur au double pour un travail accompli.

LES SALAIRES DE JOUR

4.07

Les salariés de jour seront payés au taux de un et trois quarts pour toutes les heures de travail effectuées au-delà des heures normales journalières, ou pour le travail effectué durant les jours de congé et durant toutes les heures donnant droit à une prime.

L'Article 4.07 suivant entrera en vigueur le 1er février 1982:

Les salariés de jour seront payés au taux de temps double pour toutes les heures de travail effectuées au-delà des heures normales journalières, ou pour le travail effectué durant les jours de congé et durant toutes les heures donnant droit à une prime.

4.08

Une prime basée sur une fois et trois quarts le taux régulier sera payée pour le travail effectué durant un jour de Congé Statutaire reconnu; un travail de plus de huit (8) heures effectué un jour

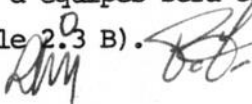
de Congé Statutaire reconnu sera payé
comme heures supplémentaires.

L'Article 4.08 suivant entrera en
vigueur le 1er février 1982:

Une prime basée sur deux fois le taux
régulier sera payée pour le travail
effectué durant un jour de Congé
Statutaire reconnu; un travail de plus
de huit (8) heures effectué un jour de
Congé Statutaire reconnu sera payé
comme heures supplémentaires.

- 4.09 Un salarié de jour affecté temporairement
à un système normal de travail par
équipes recevra une prime d'heures
supplémentaires pour le premier quart de
son nouvel horaire. Il ne recevra pas
cette prime lorsqu'il reviendra au travail
de jour.

LES SALAIRES D'EQUIPES

- 4.10 L'expression "Salariés d'Equipes" désignera
ceux qui travaillent sur une base régulière
et programmée de quarts rotatifs.
- 4.11 Une journée régulière de travail pour un
salarié d'équipes sera celle définie à
l'Article 2.3 B). 
- 4.12 A) Une prime basée sur une fois et trois quarts
le taux normal sera payée pour le travail
effectué durant un jour de Congé Statutaire
reconnu; un travail de plus de huit (8)
heures effectué un jour de Congé Statutaire

reconnu sera payé comme heures supplémentaires.

L'Article 4.12 A) suivant entrera en vigueur le 1er février 1982:

Une prime basée sur deux fois le taux normal sera payée pour le travail effectué durant un jour de Congé Statutaire reconnu; un travail de plus de huit (8) heures effectué un jour de Congé Statutaire reconnu sera payé comme heures supplémentaires.

- B) Il est toutefois convenu qu'en cas de travail supplémentaire un jour de Congé Statutaire, lorsque le salaire au taux de congé n'est pas payé au salarié absent qui est supposé travailler les heures en question, le salarié travaillant ces heures supplémentaires recevra la prime mentionnée ci-dessus et, en plus, aura droit au salaire de congé qui aurait été payé au salarié absent en circonstances normales. Le montant de salaire de congé payé sera proportionnel aux heures supplémentaires effectivement travaillées pendant le quart du salarié absent.

4.13

Les salariés d'équipes seront payés au taux de un et trois quarts pour toutes les heures de travail effectuées au-delà des heures normales journalières, ou pour le travail effectué durant les

jours de congé et durant toutes les heures donnant droit à une prime.

L'Article 4.13 suivant entrera en vigueur le 1er février 1982:

Les salariés d'équipes seront payés au taux double pour toutes les heures de travail effectuées au-delà des heures normales journalières, ou pour le travail effectué durant les jours de congé et durant toutes les heures donnant droit à une prime.

4.14

Lorsque l'horaire de travail d'un salarié d'équipes est changé par la Compagnie, il sera payé une prime de changement d'équipes au taux de salaire de un et trois quarts pour le premier quart de travail de son nouvel horaire; l'employé devra être prévenu au moins 48 heures à l'avance.

L'Article 4.14 suivant entrera en vigueur le 1er février 1982:

- A) Lorsque l'horaire de travail d'un salarié d'équipes est changé par la Compagnie, il sera payé une prime de changement d'équipes au taux de salaire double pour le premier quart de travail de son nouvel horaire; l'employé devra être prévenu au moins 48 heures à l'avance.
- B) Si un salarié n'est pas prévenu au moins 48 heures à l'avance, et s'il

accepte le changement d'équipe, il sera payé au taux des heures supplémentaires, selon l'article 4, pour le premier quart de son nouvel horaire, et il sera payé une prime de changement d'équipe pour le deuxième quart de son nouvel horaire.

- C) Lorsque la Compagnie change l'horaire de travail d'un salarié et que le premier quart de travail tombe pendant un Congé Statutaire reconnu, il sera payé une prime de changement d'équipe pour le deuxième quart de travail de son nouvel horaire.

4.15 Lorsque les salariés d'équipes sont affectés à un travail de jour cela n'entraînera pas de prime de changement d'équipes. Lorsque les salariés retourneront au travail d'équipes après avoir rempli temporairement des fonctions de supervision, de formation ou un travail relatif à la révision de la Raffinerie, ceux-ci recevront une prime suivant l'Article 4.14 pour le premier quart qu'ils travailleront au retour à leur horaire normal d'équipes.

4.16 La disposition apparaissant à l'Article 4.14 ne s'appliquera pas dans les circonstances suivantes:

1. Lorsqu'un changement est fait pour accommoder le salarié;
2. Lorsqu'un changement est fait pour cause

de rétrogradation ou de mesure
disciplinaire.

ARTICLE 5 - LES CONGES STATUTAIRES

5.01 A) Les Congés Statutaires suivants
seront reconnus aux fins de cette
Convention:

Le Jour de l'An (1^{er} janvier)
Le Vendredi Saint (le vendredi avant le
dimanche de Pâques)
La Fête de la Reine Victoria (le lundi avant
le 25 mai)
Le Jour de la Saint-Jean-Baptiste (le 24
juin)
Le Jour du Canada (1^{er} juillet)
Le premier lundi du mois d'août
La Fête du Travail (le premier lundi de
septembre)
Le Jour d'Actions de Grâce (le second lundi
d'octobre)
Le Jour de Noël (le 25 décembre)
Le Lendemain de Noël (le 26 décembre)
Congé Mobile (à être déterminé par la
Compagnie)

B) Dans le cas où l'un des
gouvernements, qu'il soit provincial
ou fédéral, promulguait
ultérieurement un Congé Statutaire
supplémentaire, ce dernier serait
arrêté, de façon permanente,
comme le 11e congé.

C) Les jours de Congé Statutaire reconnus en
5.01 A) seront observés par les salariés
de jour de 0001 heures le jour proclamé
jusqu'à 2400 heures le jour proclamé.
Les salariés d'équipes observeront les

jours de Congé Statutaire reconnus en 5.01 A) de 0731 heures le jour proclamé jusqu'à 0730 heures le jour suivant, sauf pour les Congés Statutaires reconnus de Noël et du Jour de l'An. Le Congé Statutaire reconnu de Noël sera observé de 1931 heures le 24 décembre jusqu'à 1930 heures le 25 décembre. Le Congé Statutaire reconnu du Jour de l'An sera observé de 1931 heures le 31 décembre jusqu'à 1930 heures le 1^{er} janvier.

- 5.02 Le salaire pour les journées de congé et le salaire pour le travail accompli seront calculés de façon différente. Le salaire pour le travail accompli sera calculé d'après les Articles 3 et 4 de cette Convention. Le salaire pour les journées de congé, lui, sera l'équivalent de huit (8) heures de travail au taux de base du salarié.
- 5.03 Les salariés de jour recevront le salaire de congé pour tous les congés reconnus, sauf pour ce qui est prévu à l'Article 5.05. De plus, un salarié de jour qui doit travailler un jour de congé reconnu sera payé pour le travail effectué conformément aux dispositions de l'Article 4.08 de cette Convention.
- 5.04 Les salariés d'équipes recevront le salaire de congé pour tous les congés reconnus, sauf pour ce qui est prévu à l'Article 5.05. De plus, un salarié d'équipes qui doit travailler un jour de congé reconnu sera payé pour le travail effectué conformément aux dispositions de l'Article 4.12 de cette Convention.

5.05

Les salariés ne seront pas payés pour les journées de Congé Statutaire:

- A) Lorsque, devant travailler le jour immédiatement avant et/ou le jour immédiatement après le congé reconnu, ils ne se rapportent pas au travail sans raison valable;
- B) Lorsque, devant travailler le jour de congé reconnu, ils ne se rapportent pas au travail sans raison valable;
- C) Lorsqu'ils sont en congé spécial de tout genre.

5.06

Si un jour de Congé Statutaire reconnu tombe pendant les vacances d'un salarié, les dispositions suivantes s'appliqueront:

- A) Quant un jour de Congé Statutaire reconnu tombe pendant la période de vacances d'un salarié d'équipes, il recevra une journée de salaire additionnelle pour ce congé.
- B) Lorsqu'un jour de Congé Statutaire reconnu tombe une journée de travail normale d'un salarié de jour pendant ses vacances, il aura droit à un jour de plus de vacances, qu'il devra prendre à une date satisfaisante au salarié et à son Superviseur.
- C) Lorsqu'un jour de Congé Statutaire reconnu tombe le jour de repos d'un salarié de jour, ce dernier aura droit à un congé payé suivant son congé normal et ce, à une date satisfaisante au salarié et à son Superviseur.

5.07

Lorsqu'un salarié doit remplir une classification d'emploi temporaire pour une période de six (6) jours ouvrables ou davantage, pour les salariés de jour, et de quatre (4) jours ouvrables ou davantage, pour les salariés d'équipes, et qu'un congé survient pendant cette période, il recevra le salaire de Congé Statutaire au taux de base de la classification d'emploi temporaire. Les salariés qui rempliront des postes vacants pour une période plus courte recevront le salaire de Congé Statutaire selon la base de leur classification d'emploi régulière.

ARTICLE 6LES VACANCES PAYEES

6.01

La Compagnie convient d'accorder des vacances aux salariés à leur taux régulier de salaire horaire, selon les dispositions suivantes:

- A) L'année de vacances s'étend sur une période de douze (12) mois, du 1er mai au 30 avril, et les vacances seront fixées à n'importe quel moment pendant cette période. Une liste de vacances sera affichée aussitôt que possible, mais au plus tard le 15 mars.
- B) Pour plus de précisions, une semaine de vacances d'un salarié de jour comprendra un maximum de cinq (5) jours de huit (8) heures de travail.

Une semaine de vacances d'un salarié travaillant des quarts de douze (12) heures comprendra trois (3) jours de travail de douze (12) heures.

- C) Les salariés ayant une (1) année de service ou plus:
Les salariés qui ont complété ou qui complèteront les années requises de service continu au cours d'une année civile auront droit à des vacances durant la période des congés appropriée et ce, selon la base suivante:

Années de service
continu complétées

Vacances
permises

1 année mais moins de 10	3 semaines
10 années mais moins de 20	4 semaines
20 années mais moins de 25	5 semaines
25 années et plus	6 semaines

Les salariés qui sont admissibles à six semaines de vacances peuvent reporter la sixième semaine de n'importe quelle année et accumuler des crédits de vacances équivalents qu'ils pourront utiliser immédiatement avant leur retraite.

- D) Les salariés ayant moins d'un (1) an de service:
Les salariés qui commencent à travailler pour la Compagnie entre le 1er juillet et le 31 décembre auront droit à trois (3) semaines de vacances pendant la période de vacances suivante pourvu qu'ils soient encore à l'emploi de la Compagnie le 1er mai. Les salariés qui commencent à travailler pour la Compagnie entre le 1er janvier et le 30 juin auront droit à une semaine de vacances pour la période entre le début de leur emploi et le 30 avril de l'année civile suivante pourvu qu'ils aient complété six (6) mois de service ininterrompu avec la Compagnie.
- E) La paie de vacances sera versée avant les vacances.
- F) Le salaire de vacances sera de 37.3 heures par semaine au taux horaire normal du salarié.

G) Si les salariés ont droit à deux (2) semaines de vacances, ils recevront d'avance leur salaire de vacances au taux de base moyen pondéré qu'ils avaient reçu pour la période de trois (3) semaines précédents immédiatement l'époque où ils sont censés prendre leurs vacances. Pareillement, si les salariés ont droit à trois semaines de vacances, ils recevront d'avance leur salaire de vacances calculé au taux de base moyen pondéré qu'ils avaient reçu pour la période de quatre semaines précédant immédiatement l'époque où ils sont censés prendre leurs vacances, pareillement, si les salariés ont droit à quatre (4) semaines de vacances, ils recevront d'avance leur salaire de vacances calculé au taux de base moyen pondéré qu'ils avaient reçu pour la période de cinq (5) semaines précédant immédiatement l'époque où ils sont censés prendre leurs vacances, pareillement, si les salariés ont droit à cinq (5) semaines de vacances, ils recevront d'avance leur salaire de vacances calculé au taux de base moyen pondéré qu'ils avaient reçu pour la période de six (6) semaines précédant immédiatement l'époque où ils sont censés prendre leurs vacances. La base de calcul ci-haut mentionnée, s'appliquera aussi lorsqu'un employé prendra un minimum d'une semaine de vacance à la fois.

- 6.02 Les salariés ne pourront pas accumuler leurs vacances d'une année à l'autre, les changer sans la permission de la Compagnie, ni y renoncer pour être payés en double. De plus, la période de vacances sera continue, à moins d'entente contraire mutuelle.
- 6.03 A) Les salariés peuvent indiquer leurs préférences pour la date de leurs vacances. Les horaires de vacances seront préparés et accordés, si possible, selon les désirs des salariés.
- B) Il est convenu que les vacances doivent être prises aux moments qui dérangeront le moins possible l'exploitation et l'entretien efficaces de la Raffinerie.
- 6.04 Les vacances des salariés d'équipes peuvent être fixées pour commencer immédiatement après leurs jours de repos réguliers. Les remplacements de vacances pour les salariés d'équipes peuvent être organisés en nommant un salarié de relève au poste faisant partie de la classification de salaire la moins élevée du service et en montant en grade chacun des salariés de l'équipe successivement, jusqu'à ce que le poste vacant soit rempli, à moins que ces mesures ne produisent pas de remplaçants ayant les qualifications requises; en pareil cas, on obtiendra de l'aide du personnel d'une autre équipe. Un salarié affecté à un poste de

classification plus élevée pour remplacer un autre salarié en vacances sera payé au taux de cette dernière classification.

6.05

Les salariés qui quittent l'emploi de la Compagnie recevront le plein salaire de vacances non prises au moment du départ s'ils ont un (1) an ou plus d'ancienneté avec la Compagnie. Dans le cas des salariés qui ont moins d'un (1) an de service avec la Compagnie, les dispositions de la loi sur les Normes du Travail s'appliqueront.

ARTICLE 7L'ANCIENNETE

- 7.01 A) Un salarié sera considéré comme étant à l'essai jusqu'à ce qu'il ait complété une période de 180 jours civils de service continu avec la Compagnie et qu'il ait été déclaré en bonne santé par le médecin de la Compagnie pendant cette période. Une fois la période d'essai complétée avec succès, l'ancienneté du salarié comptera à partir de la date de son embauchage.
- B) La période d'essai de 180 jours civils de service ininterrompu s'applique également aux salariés payés à la semaine ou au mois qui sont mutés à un poste rémunéré à l'heure et qui deviennent ainsi liés par la Convention Collective, de même qu'aux salariés payés à l'heure qui sont mutés d'un service à un autre rémunéré à l'heure. (Les salariés payés à la semaine ou au mois ne seront affectés qu'à des postes subalternes rémunérés à l'heure.) Si ces salariés ne répondent pas aux normes de qualification qui seront déterminées par le Service auquel ils sont mutés, ils sont passibles de congédiement à moins qu'un autre poste soit disponible dans leur ancien service ou ailleurs dans la Compagnie. La Compagnie accepte d'essayer de trouver des postes qui

conviendrait à de tels salariés,
mais n'accepte, en aucun cas, de
"créer des postes" au lieu de
congédir les salariés qui n'auraient
pas réussi.

- 7.02 Aucun salarié embauché avant le 9 mai
1960 n'accumulera d'ancienneté avant
cette date.
- 7.03 L'Ancienneté d'Etablissement commencera
à la date d'entrée au service de la
Compagnie dans les classifications
d'emploi auxquelles cette Convention
s'applique et elle s'accumulera à compter
de cette date, à moins d'indication
contraire (voir l'Article 7.02).
- 7.04 Un salarié qui a été, ou est promu d'une
classification d'emploi à laquelle cette
Convention s'applique à une position à
laquelle cette Convention ne s'applique
pas, continuera d'accumuler son
Ancienneté d'Etablissement pendant une
période d'essai de 180 jours civils après
cette promotion. Au cas où la promotion
ne serait pas confirmée, le salarié peut
exercer ses droits d'ancienneté, par écrit,
en avisant la Compagnie et le Syndicat
de son intention. S'il néglige d'exercer ses
droits dans un délai de dix (10) jours,
alors la Compagnie accepte d'essayer de
trouver un poste qui lui conviendrait,
mais n'accepte en aucun cas de créer un
poste au lieu de mettre fin à son emploi.
- 7.05 La Compagnie fournira au Syndicat une

liste des salariés payés à l'heure:

- a) qui ont été embauchés,
- b) qui ont terminé leur emploi,
- c) qui ont été promus ou rétrogradés,
- d) qui ont été mutés d'un Service à un autre,

et ce, dans les quinze (15) jours de calendrier que les cas se présenteront.

7.06

La Compagnie remettra au Syndicat cinq (5) copies de la liste d'ancienneté à tous les deux (2) mois. Cette liste indiquera le nom, la date d'ancienneté, la classification, la dernière date de promotion, ainsi que le service de chacun des employés de l'Unité de Négociation par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 8

LA FORMATION EN VUE DE PROMOTION

- 8.01 Le Programme d'Encouragement des Techniciens/Opérateurs inscrit aux Annexes V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII fait partie de cette Convention.
- 8.02 Les employés suivant le Programme d'Encouragement des Opérateurs/Techniciens pour les classifications d'Opérateur Adjoint No 1 et de Techniciens No 1 seront payés selon le taux de base du Niveau de Progression et non pour le travail accompli.
- 8.03 Tous les nouveaux employés seront requis de participer aux différentes phases du Programme d'Encouragement. Tout employé qui manque de répondre aux qualifications pour atteindre un niveau après une seconde tentative sera considéré comme n'ayant pas fait suffisamment de progrès et restera au niveau de salaire inférieur à condition qu'il ait atteint le Niveau 4. La Compagnie ne sera pas requise de garder un employé qui ne fait pas suffisamment de progrès sous ce niveau.
- 8.04 L'employé qui conteste les résultats de ces tests de qualification pour avancer au niveau suivant du Programme d'Encouragement des Opérateurs/Techniciens a le droit d'en appeler au Chef des Opérations dans le cas d'un Opérateur et au Chef du Service Technique dans le cas d'un Technicien de

Laboratoire et s'il n'est toujours pas satisfait, au Directeur de la Raffinerie. La décision du Directeur de la Raffinerie, comme tel, sera finale.

8.05

Lorsqu'elle organisera les Programmes de Formation, la Compagnie donnera la préférence au salarié le plus ancien au sein de sa Section. Celui-ci devra satisfaire les normes du Programme de Formation suivi.

ARTICLE 9 - LES POSTES VACANTS ET LES PROMOTIONS

- 9.01 Les postes vacants dans les classifications d'emploi seront annoncés sur les tableaux d'affichage dans les sept (7) jours ouvrables suivant une telle vacance.
- 9.02 Le bulletin donnera la description générale de l'emploi, le taux de salaire, les heures de travail, et celui-ci restera affiché pendant une période de sept (7) jours ouvrables, dans un endroit accessible à tous les salariés intéressés. Des copies de tous les bulletins émis en vertu de cette règle seront expédiés au Syndicat par la poste dans les cinq (5) jours suivant la date d'affichage.
- 9.03 Les salariés aspirant à ces postes devront transmettre au Bureau du Personnel, par l'entremise de leur Superviseur, deux exemplaires de leur demande et ce, dans les sept (7) jours spécifiés à l'Article 9.02. La Compagnie remettra un exemplaire au Syndicat et enverra un accusé de réception au salarié. Tout salarié admissible, en vacances, en congé, ou absent pour cause de maladie sera considéré comme ayant fait une demande.
- 9.04 Après avoir étudié les demandes de tous les candidats, les postes vacants seront remplis par la Compagnie, la décision étant basée sur l'ancienneté et la compétence. L'ancienneté sera le principal facteur dans tous les cas pourvu que les qualifications

requisies soient à peu près équivalentes.

Dans le cas où un salarié demande à être muté d'un secteur de travail à un autre, il est entendu qu'il ne peut poser sa candidature que pour le poste le moins élevé et que, s'il est choisi, il sera le moins ancien dans ce secteur. Celui-ci sera éligible à se qualifier pour la classification de Niveau quatre (4) sans avoir à travailler comme auxiliaire pendant six (6) mois. Ceci ne s'applique pas aux mutations dans le cadre des Unités de Traitement.

Le nom du candidat choisi sera affiché dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la date limite et ce, de la même façon que le poste vacant fut annoncé.

9.05

En appliquant les règles qui régissent la promotion et l'ancienneté, la Compagnie fera la nomination sous réserve de recours à la procédure de règlement des griefs décrite à l'Article 11, si le candidat ayant le plus d'ancienneté n'est pas choisi pour remplir le poste vacant.

9.06

Les postes vacants annoncés pourront être remplis temporairement en attendant la nomination des candidats choisis, et ceux-ci devront assumer leur tâches moins de dix (10) jours après l'annonce de la nomination.

- 9.07 Les postes temporairement vacants à la suite de blessures, de maladies, de congés autorisés et de vacances ou de situations d'urgence seront remplis lorsque c'est possible durant la journée de travail ou durant le quart concerné, en avançant les employés qualifiés suivant l'ordre de progression dans le cadre du Programme d'Encouragement pour les Opérateurs/Techniciens contenu aux Annexes VII, VIII, IX, X, XI, XII.
- 9.08 Les promotions aux postes permanents de supervision ne seront pas régies par les dispositions de cette Convention. Les promotions temporaires à des postes auxquels la Convention ne s'applique pas et durant lesquelles les salariés continuent d'être payés à un taux horaire n'exempteront pas les salariés des règles et des droits de cette Convention.
- 9.09 Les salariés qui ont rempli leurs fonctions avec loyauté pendant de nombreuses années et qui deviennent incapables de faire un travail lourd, auront la préférence pour tout travail léger, disponible, qu'ils peuvent effectuer.
- 9.10 Lorsqu'une opération est temporairement interrompue, la Compagnie peut muter un salarié d'un Service à l'autre pour remplir une vacance temporaire, après avoir avisé le Syndicat de ce changement. Le salarié sera payé à son salaire normal pour une période de trente (30) jours, après quoi la Compagnie aura le droit de rajuster les

taux. Nonobstant ce qui précède, la
Compagnie essaiera de trouver un autre
poste approprié, mais elle ne sera pas
tenu d'en créer un dans chaque cas.

ARTICLE 10 - LA REDUCTION DES EFFECTIFS ET LES
MISES A PIED

10.01 Un salarié qui est déplacé ou dont la classification d'emploi est abolie, aura le droit d'exercer ses droits d'ancienneté pour remplacer un salarié avec moins d'ancienneté dans la classification d'emploi immédiatement inférieure à la sienne dans le Service, pourvu qu'il ait les qualifications requises pour faire le travail.

10.02 Lorsque les effectifs seront réduits, l'ancienneté sera prise en juste considération et, dans le cas où la durée de service de deux (2) salariés serait la même, on procédera au tirage au sort.

10.03 Lorsque le personnel est augmenté, la préférence sera donnée aux salariés mis à pied, selon leur ancienneté, pourvu que ces salariés aient les qualifications pour les emplois à être remplis et qu'ils se rapportent au travail au moment et à l'endroit spécifiés dans l'avis mentionné à l'Article 10.04.

Nonobstant ce qui précède, les salariés qui ont été mis à pied depuis plus de 365 jours civils consécutifs n'auront aucun des recours, des droits ou des privilèges définis dans cette Convention.

10.04 L'avis de se rapporter au travail sera donné par lettre recommandée, transmise à la dernière adresse du salarié dans les

livres de la Compagnie, au moins sept (7) jours avant la date à laquelle il doit se rapporter au travail. Il incombe au salarié d'aviser la Compagnie de l'adresse à laquelle il peut être rejoint.

ARTICLE 11LA DISCIPLINE ET LES GRIEFS

- 11.01 Un salarié ne sera pas suspendu ou congédié avant que la Direction ait fait enquête sur les plaintes portées contre lui. Ceci ne signifiera pas qu'un salarié ne pourra pas être suspendu sur-le-champ pour des raisons qui pourraient être préjudiciables au maintien de la discipline ou à l'efficacité des opérations.
- 11.02 Il est entendu que l'enquête se fera aussi vite que possible. Le Délégué Syndical de l'équipe concernée sera avisé qu'une enquête aura lieu.
- 11.03 Un salarié peut être suspendu pour fins d'enquête et ce, pour une période ne dépassant pas trois (3) jours ouvrables; un préavis d'enquête lui sera donné au moins une (1) journée à l'avance et il sera avisé des chefs d'accusation portés contre lui, mais ceci ne doit pas signifier qu'un membre compétent du Personnel de Supervision qui peut être à la Raffinerie lorsque l'objet de l'enquête se produit sera empêché de faire enquête immédiatement.
- 11.04 Si le salarié considère que la décision est injuste, et qu'il a cent quatre-vingt (180) jours civils ou plus de service, la Procédure de Règlement des Grievs, décrite dans cet Article, sera suivie.

11.05 Si le salarié est complètement disculpé, il sera payé à son taux normal pour le temps perdu, y compris les primes d'équipe auxquelles il aurait eu droit.

11.06 A) Même si un salarié considère qu'un ordre qui lui est donné contrevient à un article de cette Convention, celui-ci devra quand même se conformer à l'ordre qui lui est donné à ce moment; il pourra par la suite avoir recours à la Procédure de Règlement des Griefs, conformément aux Articles 11.07 et 11.08.

B) Si un salarié croit qu'il a été traité injustement ou que l'une des dispositions de cette Convention qui le concerne n'a pas été respectée, il pourra alors avoir recours à la Procédure de Règlement des Griefs, conformément aux Articles 11.07 et 11.08.

C) Il est convenu qu'un grief devra avoir été porté, de la manière stipulée ci-dessous, par un ou plusieurs salariés, avant que le Syndicat puisse porter plainte à la Direction.

D) Tous les délais mentionnés ci-dessous excluent les samedis, dimanches, les jours de Congés Statutaires reconnus et les jours de Congés Compensatoires.

11.07

1ère ETAPE

Tout grief doit être soumis au Superviseur immédiat, dans les cinq (5) jours de l'incident par le salarié ou le groupe de salariés, avec ou sans Délégué Syndical.

2ième ETAPE

A défaut de résoudre le grief de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours de sa présentation en première étape, le salarié ou le groupe de salariés devra soumettre le grief par écrit au Chef du Service dans les dix (10) jours.

Dans les cinq (5) jours ouvrables de la présentation du grief au Chef du Service, celui-ci ou son Délégué se réunira avec le Comité de Réclamations du Syndicat; le Comité ne devra pas compter plus de trois (3) membres du Syndicat et ceux-ci devront tous être au service de la Compagnie. Le Chef de Service devra rendre une décision par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

3ième ETAPE

Si la décision rendue par le Chef de Service ne satisfait pas le Comité de Réclamations, le Comité pourra demander de rencontrer le Directeur de la Raffinerie dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la décision du Chef de

Service par ce Comité. La réunion aura lieu dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, et le Représentant National du Syndicat y accompagnera le Comité des Réclamations. Le Directeur de la Raffinerie devra rendre sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion.

4ième ETAPE

Au cas où les parties au conflit seraient encore dans l'impossibilité de s'entendre, le sujet du différend pourra être soumis à un Conseil d'Arbitrage dans les trente (30) jours civils de la décision du Directeur de la Raffinerie. Lorsque l'une ou l'autre des parties à cette Convention demande qu'un grief soit soumis à l'Arbitrage, celle-ci en fera la demande par écrit, adressée à l'autre partie, et en même temps elle désignera un arbitre. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, l'autre partie désignera un arbitre. Les deux arbitres ainsi nommés se réuniront immédiatement et, s'ils ne peuvent régler le grief dans les deux (2) jours ouvrables, ils essaieront de s'entendre sur le choix d'un troisième arbitre qui agira à titre de Président du Conseil d'Arbitrage. S'ils ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Président dans un délai additionnel de vingt-quatre (24) heures, l'on demandera au Ministre du Travail de la Province de Québec de nommer un Président impartial. Le Président aura le droit de vote et la

décision de la majorité sera finale et obligatoire pour l'une et l'autre des parties aux présentes.

Chaque partie convient que le candidat désigné par elle sera une personne qui n'a été mêlée à aucune tentative pour négocier ou régler le grief. De plus, chaque partie s'engage à payer les frais de l'arbitre qu'elle a désigné et les parties seront solidaires des frais du Président du Conseil d'Arbitrage, s'il y en a un.

- 11.08 Tout grief concernant un congédiement ou une suspension peut être réglé aux termes de l'Article 11 en:
- A) confirmant le congédiement ou la suspension du salarié par la Direction, ou
 - B) en réintégrant le salarié et en l'indemnisant au complet pour le temps perdu, ou
 - C) en arrivant à tout autre compromis jugé juste et équitable.
- 11.09 La Compagnie consent à aviser le Syndicat, par écrit, de tout congédiement, de toute suspension ou de toute rétrogradation.
- 11.10 Le Syndicat pourra présenter un grief par écrit directement à la troisième (3) étape dans le cas

de suspension ou de congédiement d'un
salarié en suivant les délais qui y
sont prévus, ainsi qu'à l'Arbitrage.

ARTICLE 12 - LA SECURITE ET L'HYGIENE

- 12.01 La Compagnie prendra des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et l'hygiène de ses salariés pendant les heures de travail. De plus, elle fournira à ses salariés tous les dispositifs et vêtements de sécurité qu'ils devront porter, de même que tout autre équipement qu'elle juge nécessaire pour les protéger contre les blessures. Tous les salariés doivent obéir aux règles et aux règlements de sécurité de la Compagnie, et toute infraction de leur part justifiera la Compagnie à prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 12.02 La Compagnie s'engage à fournir et à entretenir une salle pour les repas, un vestiaire, un cabinet d'aisances et des installations sanitaires appropriées. Le Syndicat s'engage à coopérer entièrement avec la Compagnie pour maintenir la propreté de ces installations.
- 12.03 La Compagnie fournira le nécessaire pour les premiers soins et des produits pharmaceutiques qu'elle gardera dans des endroits accessibles sur les lieux de travail. Elle exige que tous les salariés informent leur Superviseur de telles blessures, conformément à la Loi sur les accidents du travail; elle encouragera et favorisera les cours de premiers soins pour les salariés.

12.04 Le Syndicat consent à prêter tout son appui moral aux Campagnes de Sécurité et d'Hygiène et ce, dans le cadre des relations continues entre la Compagnie et ses salariés.

12.05 Un Comité d'Hygiène et de Sécurité, composé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et du Syndicat, sera établi. Les fonctions du Comité consisteront à faire des recommandations concernant l'amélioration des mesures d'hygiène et de sécurité et à conduire une enquête sur tous les accidents d'importance. Le Comité se réunira à des intervalles réguliers afin de discuter les projets de sécurité et les rapports d'accidents. Il inspectera périodiquement les lieux de travail afin de vérifier les conditions d'hygiène et de sécurité et il fera des recommandations à la Direction. Les procès-verbaux des assemblées du Comité seront portés aux tableaux d'affichage de la Raffinerie.

Il est de plus convenu par la Compagnie et par le Syndicat, qu'en pratique, ce Comité sera composé des membres du Comité existant (reconstitué au besoin) sous la présidence de l'Agent de Sécurité, ainsi que des Moniteurs de Sécurité payés à l'heure.

La Compagnie soumettra au Syndicat une Lettre d'Intention concernant la composition et les détails du mandat du nouveau Comité. Le nouveau Comité remplacera l'ancien en ce qui concerne l'investigation des effets physiologiques de divers produits chimiques utilisés à la Raffinerie.

ARTICLE 13 - LES TABLEAUX D'AFFICHAGE

13.01 Il est convenu que la Compagnie installera des tableaux d'affichage dans des endroits appropriés, accessibles au Syndicat, pour y afficher des avis qui intéressent les syndiqués. Le Syndicat obtiendra l'autorisation du Chef du Personnel et des Relations Industrielles avant d'afficher des avis; de plus, ces avis devront être signés par un Dirigeant syndical. Les avis suivants ne nécessiteront toutefois pas l'approbation préalable du Chef du Personnel et des Relations Industrielles; les avis des activités sociales ou récréatives du Syndicat; les avis d'élections syndicales; les avis de nomination syndicales et les résultats d'élections syndicales; les avis de réunions syndicales.

13.02 Les salariés sont tenus de ne pas distribuer ou afficher des brochures, des annonces, des cartes, des avis ou tout autre imprimé sur la propriété de la Compagnie, sans avoir obtenu l'autorisation de la Direction.

ARTICLE 14

LA COOPERATION

14.01

Les deux parties à cette Convention s'engagent par les présentes à la plus entière coopération dans le but de maintenir l'efficacité des opérations et de l'entretien de la propriété de la Compagnie.

14.02 A)

La Compagnie a et conserve le droit de congédier tout salarié qui pratique ou organise tout ralentissement ou réduction de production ou de service.

B)

Il est convenu que les Dirigeants Syndicaux et les Délégués Syndicaux nommés par le Syndicat et reconnus par la Compagnie auront la responsabilité et le devoir d'aider au règlement des différends et ce, conformément aux termes de cette Convention. Il est de plus convenu que comme mesure de bonne foi, ils feront tout leur possible individuellement ou en groupe pour aviser les salariés de ne poser aucun geste qui puisse constituer un manquement à cette Convention.

14.03

Il n'y aura pas de lock-out par la Compagnie, ni de grève, de ralentissement ou d'autre arrêt de travail par les salariés, pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 15

LES PRECOMPTEs

15.01

La Compagnie retiendra sur le salaire de tout employé de l'Unité de Négociation, le montant des cotisations mensuelles et cotisations spéciales uniformes, désigné par le Secrétaire-Trésorier du Syndicat local. La Compagnie transmettra la somme globale du montant ainsi retenu au Secrétaire-Trésorier du Syndicat en y joignant un relevé des montants retenus ainsi que les noms des employés concernés.

La Compagnie exige que le Syndicat donne un avis, au moins un mois à l'avance, de tout changement des cotisations syndicales.

ARTICLE 16

LES GENERALITES

- 16.01 La Compagnie paiera les salaires chaque semaine, par chèque, le jeudi suivant le dernier jour de la période de salaire, soit le jeudi précédent à minuit. Lorsqu'on le lui demande, la Compagnie consent à poster le chèque de paye d'un salarié malade. Elle consent de plus à ce que le chèque de paye de tout salarié malade soit recueilli par un salarié autorisé.
- 16.02 Si un salarié est victime d'un accident du travail nécessitant une mise à pied et a droit de ce fait à l'indemnisation des accidents du travail, la Compagnie comblera la différence entre le salaire normal du salarié et les paiements reçus de la Commission des Accidents du Travail, pourvu que la Compagnie ne considère pas que l'accident est dû à la "négligence" du salarié. Dans ce cas, "négligence" signifie toute insouciance volontaire ou tout défaut de se conformer aux Règles et Règlements de sécurité de la Compagnie, ou toute action de la part du salarié qui fait reposer entièrement sur lui la responsabilité de l'accident.
- 16.03 Le salaire normal du salarié, mentionné à l'Article 16.02 des présentes, sera basé sur les heures normales de travail sans compter les heures supplémentaires ou les primes de quart.
- 16.04 Nonobstant ce qui précède, il est convenu que les salariés visés par la présente

Convention peuvent, pendant la durée de ladite Convention, participer à tous les Programmes d'Aide Sociale offerts à tous les employés en général et ce, conformément aux dispositions desdits programmes.

16.05

La Compagnie accepte de plus que tous les changements qui seront apportés auxdits programmes pendant la durée de la présente Convention s'appliquent aux salariés visés par ladite Convention.

ARTICLE 17

LES CONGES AUTORISES POUR AFFAIRES SYNDICALES

17.01 A)

Lorsque les circonstances à la Raffinerie le permettent et sur demande écrite du Syndicat local, trente (30) jours de Congé Autorisés au maximum dans toute année civile peuvent être partagés entre les salariés, afin d'assister à des Conventions ou à des Conférences en tant que représentants du Syndicat, sans perte de droits ou d'avantages pour les salariés concernés, sauf qu'ils ne seront pas payés pour le temps perdu durant ces absences. Relativement à cette disposition, tout au plus quatre (4) salariés pourront être absents de la Raffinerie en même temps, tout au plus deux (2) salariés pourront être absents du Service des Procédés en même temps et seul un (1) salarié de tout autre Service pourra s'absenter à la fois.

B)

Lorsque les circonstances à la Raffinerie le permettent et sur demande écrite du Syndicat local, un Congé Autorisé sans solde, d'une durée maximale de deux (2) mois, sans perte d'ancienneté, pourra être accordé à un (1) salarié durant toute année civile, pour vaquer aux affaires du Syndicat.

17.02

Tout salarié désirant un Congé Autorisé sans solde en fera la demande par écrit à

son Chef de Service et ce, quatorze (14)
jours à l'avance lorsque c'est possible.

ARTICLE 18

LES REUNIONS

18.01 La Compagnie et le Comité de Négociation du Syndicat se rencontreront régulièrement aux moments convenus mutuellement pour discuter des questions se rapportant à l'application de cette Convention et à d'autres questions d'intérêt mutuel. Les deux parties prépareront l'Ordre du Jour avant la réunion.

- 18.02 A) La Compagnie consent à payer les salariés membres du Comité de Négociation du Syndicat au taux de base, pour le temps normal perdu pour assister aux réunions mentionnées à l'Article 18.01.
- B) La Compagnie consent également à payer les salariés membres du Comité de Négociation du Syndicat au taux de base, pour le temps normal perdu pour assister à des réunions avec la Direction afin de négocier cette Convention ou tout renouvellement d'icelle et pour discuter des salaires aux termes de l'Article 3.05 de même que pour le temps normal perdu pour assister à des procédures de Conciliation et d'Arbitrage s'y rapportant.
- C) Les salariés qui sont requis par le Conseil d'Arbitrage, d'assister à des auditions comme témoins, seront payés au taux de base pour le

temps normal perdu pour y assister.
Le Syndicat avisera la Compagnie
par écrit des noms de ces salariés.

- 18.03 Les salariés assistant aux réunions obligatoires de la Compagnie seront payés au taux des heures supplémentaires comme il est prévu à l'Article 4 de cette Convention.
- 18.04 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat un endroit approprié pour les réunions générales et celles du Comité de Direction, sur la propriété de la Raffinerie, si c'est nécessaire. Cependant, il est entendu que de telles réunions tenues à la Raffinerie durant les heures de travail seront soumises à l'approbation du Directeur de la Raffinerie.
- 18.05 Le Représentant National du Syndicat a le droit de participer à toutes les réunions mixtes ayant lieu sur la propriété de la Compagnie. Ledit représentant a le droit d'entrer sur la propriété de la Compagnie pour rencontrer les salariés, pourvu que de telles réunions soient tenues aux endroits et aux heures convenant à la Compagnie; cette permission ne devra pas être refusée sans raison valable.

ARTICLE 19LA LIBERTE D'ACTION DES SALARIES

- 19.01 Les Délégués Syndicaux seront libres de remplir leurs fonctions auprès du Syndicat sans crainte que leurs relations avec la Compagnie ne soit affectées d'aucune façon.
- 19.02 Tout autre salarié qui sera membre d'un Sous-Comité du Syndicat, ou qui comparaitra devant le Syndicat ou devant son Sous-Comité sera, de la même façon, libre d'agir sans crainte que ses relations avec la Compagnie ne soient affectées d'aucune façon.
- 19.03 Les salariés ne devront pas quitter leur emploi pour vaquer aux affaires du Syndicat sans avoir obtenu au préalable la permission de leur Superviseur.
- 19.04 Les salariés consentent à ne pas divulguer de renseignements confidentiels auxquels ils ont accès durant leur emploi avec la Compagnie.

ARTICLE 20LES AVIS EN VERTU DE CETTE CONVENTION

20.01

Tout avis devant être signifié en vertu de cette Convention sera jugé comme l'ayant été de façon satisfaisante s'il est mis à la poste par courrier recommandé et s'il est dûment affranchi et adressé comme suit:

A) Dans le cas de la Compagnie, au:

Administrateur du Personnel
BP Pétroles Limitée
9301, boulevard Métropolitain est
Ville d'Anjou (Québec)
HLJ 1K4

B) Dans le cas du Syndicat, au:

Secrétaire-Trésorier, section locale 9-745
Syndicat International des Travailleurs
des Industries Pétrolières,
Chimique et Atomique
13 254, rue Dorchester
Pointe-aux-Trembles (Québec)
HLA 1M4

C) Les adresses mentionnées ci-dessus peuvent être changées en avisant par écrit l'une ou l'autre des parties, selon le cas.

ARTICLE 21LES AMENDEMENTS, LE RENOUELEMENT ET LA FIN

21.01

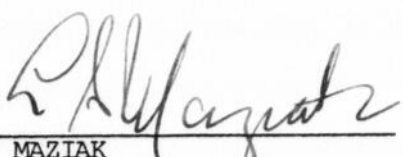
Cette Convention entrera en vigueur le 1er février 1981 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1983, et d'année en année par la suite, à moins qu'une dénonciation de Convention ou qu'un avis d'intention de négocier des amendements à ladite Convention ou de négocier une nouvelle Convention ait été donnée par écrit par l'une des parties à l'autre entre le cent vingtième (120^e) et trentième (30^e) jour avant sa date d'expiration. Si un avis est donné aux termes de cette section, cette Convention sera considérée, après son expiration, comme une Convention intérimaire, jusqu'à la date où une nouvelle Convention sera signée.

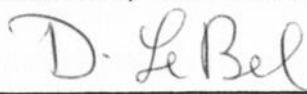
21.02

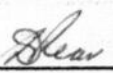
Les articles de cette Convention, sauf ceux se rapportant à l'échelle des salaires à l'Article 3, pourront être changés ou modifiés d'un commun accord, mais lesdits changements ou modifications devront être sous forme d'annexe à la Convention originale. Les taux de salaire indiqués à l'Annexe I ne s'appliqueront qu'aux salariés inscrits sur la liste de paye au moment de la signature.

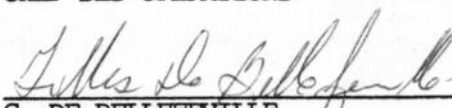
Signée à Ville d'Anjou, Québec, ce 24ième jour de mars 1981.

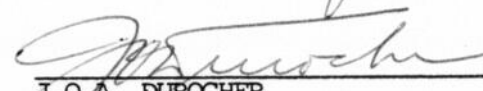
Pour BP PETROLES LIMITEE
RAFFINERIE DE MONTREAL

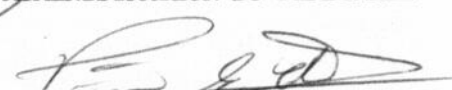

L.S. MAZIAK
DIRECTEUR, RAFFINERIE DE MONTREAL


D. LEBEL
DIRECTEUR ADJOINT, RAFF. MONTREAL


D. KEAR
CHEF DES OPERATIONS

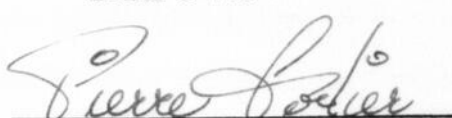

G. DE BELLEFEUILLE
CHEF DES SERVICES TECHNIQUES

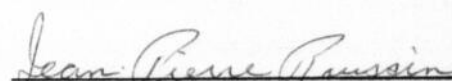

J.O.A. DUROCHER
ADMINISTRATEUR DU PERSONNEL

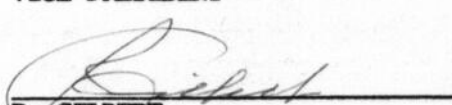

P.E. COTE
DIRECTEUR DU PERSONNEL,
DISTRICT DU QUEBEC

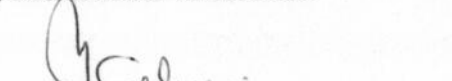

R.W. CROFOOT
DIRECTEUR, SERVICE DU PERSONNEL

Pour LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES TRAVAILLEURS DES
INDUSTRIES PETROLIERE
CHIMIQUE ET ATOMIQUE
LOCAL 9-745

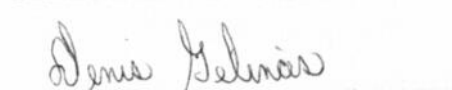

P. FORTIER
PRESIDENT


J.P. ROUSSIN
VICE-PRESIDENT


R. GILBERT
SECRETAIRE-TRESORIER


Y. CALVE
CHEF - DELEGUES SYNDICAUX


D. BELAIR
SECRETAIRE-ARCHIVISTE


D. GELINAS
MEMBRE DU COMITE DE GRIEFS


F. THEOBALD - S.I.T.I.P.C.A.
REPRESENTANT NATIONAL

ANNEXE IBP PETROLES LIMITEERAFFINERIE DE MONTREALTAUX DU PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT

<u>Classification</u>	<u>1er février 1981</u>	<u>1er février 1982</u>
	<u>taux à l'heure</u>	<u>taux à l'heure</u>
Opérateur	\$ 13.99	\$ 15.67
Opérateur Adjoint	\$ 12.69	\$ 14.21
Opérateur Adjoint - Niveau 1	\$ 11.67	\$ 13.07
Opérateur Adjoint - Niveau 2	\$ 11.25	\$ 12.60
Opérateur Adjoint - Niveau 3	\$ 10.56	\$ 11.83
Opérateur Adjoint - Niveau 4	\$ 9.92	\$ 11.11
Auxiliaire	\$ 9.45	\$ 10.58
Premier Technicien	\$ 12.69	\$ 14.21
Technicien - Niveau 1	\$ 11.78	\$ 13.19
Technicien - Niveau 2	\$ 10.99	\$ 12.31
Technicien - Niveau 3	\$ 10.48	\$ 11.74
Technicien - Niveau 4	\$ 9.92	\$ 11.11
Auxiliaire	\$ 9.45	\$ 10.58
Garde Magasin	\$ 10.56	\$ 11.83
Magasinier - 12 mois	\$ 10.12	\$ 11.33
Magasinier - à l'embauchage	\$ 9.90	\$ 11.09
 <u>Prime de quart</u>		
Jour	\$ 0.32	\$ 0.36
Nuit	\$ 0.73	\$ 0.81

BP PETROLES LIMITEE
RAFFINERIE DE MONTREAL

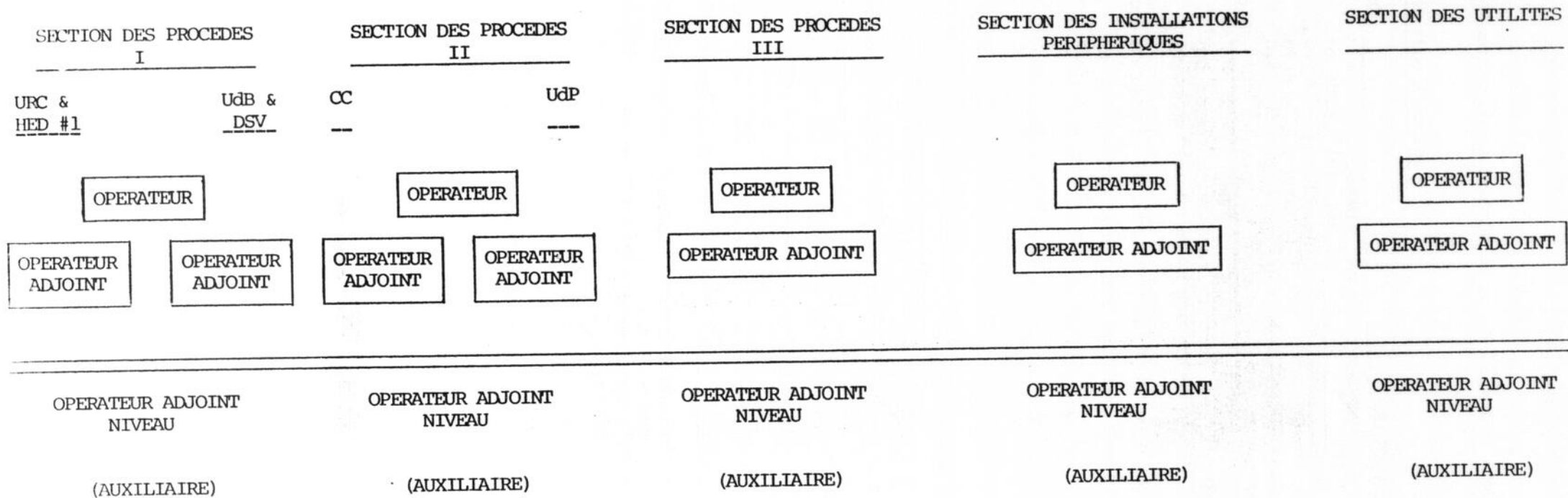
	V S D L M M J	V S D L M M J	V S D L M M J
JOUR 1	A A B B C C D A B B C C D D	D E A A B B C E A A B B C C	C D D E A A B D D E A A B B
NUIT 2	D D E A A B B D E A A B B C	C C D D E A A C D D E A A B	B B C C D D E B C C D D E A
C	E A2 A1 E E E E	D2 D1 C1 C1 C1 C1 B1	A1 A1 A1 A1 C1 C1 C1
O	B1 B1 D1 D1 D1 D1 C1	B1 B1 B1 B1 D1 D1 D1	D1 C1 B1 B1 B1 B1 A1
N	C1 C1 C1 C1 B1 A1 A1	A1 A1 E A2 A1 E E	E E D2 D1 E A2 D1
G	E2 D2 D2 D2 D2 C2 B2	B2 B2 B2 D2 D2 D2 D2	C2 B2 B2 B2 B2 D2 D2
E	C2 C2 C2 B2 A2 A2 A2	A2 C2 C2 C2 C2 B2 A2	A2 A2 A2 C2 C2 C2 C2
	V S D L M M J	V S D L M M J	V S D L M M J
JOUR 1	B C C D D E A C C D D E A A	A B B C C D D B B C C D D E	E A A B B C C A A B B C C D
NUIT 2	A A B B C C D A B B C C D D	D E A A B B C E A A B B C C	C D D E A A B D D E A A B B
C	C1 B1 A1 A1 A1 A1 E	A2 A1 E E E E D2	D1 C1 C1 C1 C1 B1 A1
O	E E E E B1 B1 B1	B1 D1 D1 D1 D1 C1 B1	B1 B1 B1 A1 E E E
N	D1 D1 D1 C1 D2 D1 C1	C1 C1 C1 B1 A1 A1 A1	A1 E A2 D1 D1 D1 D1
G	D2 D2 C2 B2 B2 B2 B2	D2 D2 D2 D2 C2 B2 B2	B2 B2 D2 D2 D2 D2 C2
E	B2 A2 A2 A2 A2 C2 C2	C2 C2 B2 A2 A2 A2 A2	C2 C2 C2 C2 B2 A2 A2
	V S D L M M J	V S D L M M J	V S D L M M J
JOUR 1	D D E A A B B D E A A B B C	C C D D E A A C D D E A A B	B B C C D D E B C C D D E A
NUIT 2	B C C D D E A C C D D E A A	A B B C C D D B B C C D D E	E A A B B C C A A B B C C D
C	A1 A1 A1 C1 C1 C1 C1	B1 A1 A1 A1 A1 E A2	A1 E E E E D2 D1
O	E D2 D1 E A2 D1 D1	D1 D1 C1 B1 B1 B1 B1	D1 D1 D1 D1 C1 B1 B1
N	C1 B1 B1 B1 B1 A1 E	E E E D2 D1 C1 C1	C1 C1 B1 A1 A1 A1 A1
G	B2 B2 B2 B2 D2 D2 D2	D2 C2 B2 B2 B2 B2 D2	D2 D2 D2 C2 B2 B2 B2
E	A2 A2 C2 C2 C2 C2 B2	A2 A2 A2 A2 C2 C2 C2	C2 B2 A2 A2 A2 A2 C2

HORAIRE DE TRAVAIL DE JOUR POUR LES TECHNICIENS DU LABORATOIRE

JOUR	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
F O N C T I O N	1A	1A	1A	1A		1A	1A	1A	1A	1A	1A	1A	1A	1A	1A
	1B	1B	1B	1B	1B	1B	1B	1B	1B		1B	1B	1B	1B	1B
	1C	1C	1C	1C	1C	1C	1C	1C	1C	1C	1C	1C	1C	1C	
		2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A
	2B	2B	2B	2B	2B		2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B
	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C		2C	2C	2C	2C
	3A	3A	3A	3A		3A	3A	3A	3A	3A	3A	3A	3A	3A	3A
	3B	3B	3B	3B	3B	3B	3B	3B	3B		3B	3B	3B	3B	3B
	3C	3C	3C	3C	3C	3C	3C	3C	3C	3C	3C	3C	3C	3C	
CONGE				1A					1B						1C
	2A					2B					2C				
			3A						3B						3C

LES LETTRES A, B ET C DEMONTRENT L'ORDRE DE LA ROTATION SEULEMENT.

LES CHIFFRES DEMONTRENT LA CLASSIFICATION PERMANENTE.

ORGANIGRAMMELABORATOIREPREMIER TECHNICIENTECHNICIEN NIVEAU

(AUXILIAIRE)

MAGASIN

MAGASINIER

AIDE MAGASINIER

BP PETROLES LIMITEE
ECHANGE MUTUEL
AUTORISATION

Présenter cette demande au moins 24 heures avant l'échange.

Horaire d'équipe

- a) _____, du Service de _____,
 (nom)
 ne travaillera pas le _____ 19 _____, durant le quart suivant:
 0730 - 1930 heures ☐ 1930 - 0730 heures ☐
- b) _____, du Service de _____,
 (nom)
 qui serait normalement en congé ce jour-là, travaillera à la place de la
 personne mentionnée au paragraphe a).
- c) En retour, la personne mentionnée au paragraphe a) travaillera à la place
 de la personne mentionnée au paragraphe b) le _____ 19 _____
 durant le quart suivant:
 0730 - 1930 heures ☐ 1930 - 0730 heures ☐

Horaire de jour

_____, du Service de _____, travail-
 lera le _____ 19 _____, de 0745 à 1615 heures et sera en congé le
 _____ 19 _____.

Expliquer les raisons de cette demande: _____

Signature du/des salariés: _____ /

Distribution: 5 copies: Original au Service du Personnel
 Salariés concernés
 Superviseur d'Equipe
 Superviseur de Section / du Laboratoire

Autorisé: _____ Date: _____
 Superviseur immédiat

Notes: Le ou les salariés ne doivent pas tenir pour acquis que leur demande
 a été acceptée avant d'en recevoir une copie signée par une personne
 responsable.

Le ou les salariés mentionnés doivent s'acquitter de leurs obligations
 dans les quatorze (14) jours de l'échange.

BP PETROLES LIMITEE
RAFFINERIE DE MONTREAL
PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT DE LA
RAFFINERIE DE MONTREAL

ANNEXE V

OBJECTIFS:

Les objectifs du programme sont:

1. De pourvoir des moyens pour former et développer, à la Raffinerie de Montréal, un personnel qualifié au plus haut niveau.
2. De créer un milieu et fournir un encouragement qui devrait permettre aux employés de pouvoir atteindre leur potentiel maximal.
3. D'avoir des employés pleinement qualifiés avant d'être promus.
4. De leur fournir une formation pratique, conjointement avec des cours théoriques, conçus pour donner une bonne base dans les procédures courantes d'opérations.
5. De donner un stimulant monétaire et une satisfaction personnelle en regard aux connaissances et aux responsabilités des individus.

BP PETROLES LIMITEE
RAFFINERIE DE MONTREAL

ANNEXE VI

DIRECTIVES POUR LE PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT

1. La Compagnie déterminera les normes minimales pour accéder aux divers niveaux du programme
2. La Compagnie par l'entremise de la supervision de chaque département, est responsable de voir à ce que les employés aient la possibilité de se former pour se qualifier à un niveau supérieur dans un laps de temps défini.
3. Les employés auront à compléter des cours d'études prescrits et réussir les examens selon les périodes indiquées aux annexes VIII, IX, X, XII. En temps normal, l'étude des cours requis sera faite en dehors des heures de travail des employés. Cependant, si la vérification des unités a été complétée, l'opération est stable, les tâches élémentaires d'entretien normal faite, l'étude des cours pourra se faire durant les heures de travail.
4. La détermination des normes minimales et des exigences de formation sont la responsabilité de la Direction. Cependant les suggestions des employés seront étudiées et considérées.

5. Tous les examens doivent être écrits sur le temps de la Compagnie (à une heure mutuellement convenue d'avance) sous la surveillance d'un membre du personnel de la supervision de la raffinerie.
6. Dans le cas d'échec d'un examen pratique ou théorique, les employés recevront de l'assistance et des conseils afin de les aider dans la réalisation de leur programme.
7. Durant la période de transition pour introduire le Programme d'Encouragement, le Chef des Opérations et le Chef des Services Techniques céderont des réunions avec les cinq (5) membres désignés du Syndicat pour résoudre tous les problèmes résultant de la mise en application du programme.
8. Les titulaires d'une classification permanente auront leur taux de salaire protégé, et seront classifiés dans le Programme d'Encouragement afin qu'ils ne souffrent pas de pertes monétaires.
9. Les taux d'intérim ne seront pas accordés aux salariés tant qu'ils n'auront pas été classifiés comme Opérateur Adjoint Niveau I ou, Technicien Niveau I.
10. Les termes de la Convention Collective ont préséance sur les directives du Programme d'Encouragement, qui ont été conçues pour faciliter la mise en application et l'administration du programme.

ANNEXE VIIBP PETROLES LIMITEEPROGRAMME D'ENCOURAGEMENT DE L'OPERATEURMéthodes de formation et d'essai

- Livres Pilots de l'A.P.I.**
- 6 livres Pilots à être complétés à chaque niveau
 - tests officiels de l'A.P.I. donnés après chaque livre
 - note de passage minimale 60%
 - doit être complété pour le Programme d'Encouragement
- Classification**
- formation sur place en utilisant des guides et des manuels de formation
 - limites de temps appliquées conformément aux guides de formation
 - formation de jour où c'est possible (minimum de une semaine)
 - examen écrit donné par la supervision du département (note de passage minimale 60%)
 - examen oral donné par le contremaître de la section (note de passage minimale 60%)
 - examen oral et signatures par les superviseurs d'équipe
 - examen oral et signature d'un superviseur du département des opérations attestant que l'employé a passé avec succès
- Programme de base**
- un programme de quatre (4) semaines complètes pour les nouveaux employés comprendra des cours théoriques, pratiques et de familiarisation des unités, du quai, de la distribution et du laboratoire
- Pratique**
- mise en service et usage de l'équipement incorporés à la formation de classification de 200 heures.

NOTES

- 1) Les employés à l'emploi de la Compagnie le 1er février 1980 n'auront pas à subir d'examen ou à se requalifier pour leur classification du 3 avril 1980.
- 2) L'avancement des employés à l'emploi de la Compagnie le 1er février 1980 se fera selon les directives du Programme d'Encouragement des opérateurs données aux annexes ci-jointes, sauf pour les employés qui ne peuvent ou qui ne veulent pas se qualifier à de plus hauts niveaux. De tels employés se maintiendront au taux de leur ancienne classification et n'auront plus droit à de l'avancement ou à des promotions, sauf que par l'application de l'item no 6 des directives pour le Programme d'Encouragement.

BP PETROLES LIMITEE

RAFFINERIE DE MONTREAL

PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT POUR LES OPERATEURS DE PROCÉDES

CLASSIFICATION	QUALIFICATIONS REQUISES POUR ACCEDER AU NIVEAU	TAUX EFFECTIF	
		1/2/81	1/2/82
Opérateur	A démontré de l'habileté à occuper le poste d'opérateur, et a été mis à l'essai. S'est qualifié totalement dans un secteur d'opération. La promotion à ce niveau n'a lieu que lorsqu'il y a un poste vacant.	\$13,99	\$15,67
Opérateur adjoint	A démontré de l'habileté à occuper tous les postes énumérés ci-dessous plus un poste d'opérateur, et a été mis à l'essai. La promotion à ce niveau n'a lieu que lorsqu'il y a un poste vacant.	\$12,69	\$14,21
Opérateur adjoint niveau 1	Expérience préalable, a travaillé dix-huit (18) mois au niveau 2 d'opérateur adjoint. A complété six (6) livres Pilots de l'A.P.I. en plus de ceux du niveau 2. A démontré de l'habileté à occuper tous les postes d'opérateur adjoint énumérés ci-dessous plus un poste d'opérateur, et a été mis à l'essai. A reçu une formation de sauvetage - partie 2.	\$11,67	\$13,07
Opérateur adjoint niveau 2	Expérience préalable, a travaillé douze (12) mois au niveau 3 d'opérateur adjoint. A complété six (6) livres Pilots de l'A.P.I. en plus de ceux du niveau 3. A démontré de l'habileté à occuper quatre (4) postes d'opérateur adjoint, et a été mis à l'essai. Est qualifié pour répondre aux exigences des permis de sécurité dans un secteur. A obtenu un certificat de premiers soins.* A reçu une formation pour l'opération de sauvetage - partie 1.	\$11,25	\$12,60
Opérateur adjoint niveau 3	Expérience préalable, a travaillé douze (12) mois au niveau 4 d'opérateur adjoint. A complété six (6) livres Pilots de l'A.P.I. en plus de ceux du niveau 4. A démontré de l'habileté à occuper trois (3) postes d'opérateur adjoint. Est qualifié comme opérateur de machines fixes de la Classe 4, et a été mis à l'essai. ** A démontré de l'habileté à exécuter des travaux de base d'entretien ménager et d'urgence.	\$10,56	\$11,83
Opérateur adjoint niveau 4	Expérience préalable, a travaillé six (6) mois au niveau d'auxiliaire. A complété avec succès le programme d'introduction au travail. A complété six (6) livres Pilots de l'A.P.I. qui lui ont été assignés. A démontré de l'habileté à occuper deux (2) postes d'opérateur adjoint, et a été mis à l'essai. Membre de l'équipe de prévention des incendies (manipule le boyau et la lance d'incendie).	\$ 9,92	\$11,11
Auxiliaire	Apprendre le programme d'introduction au travail. Apprendre six (6) livres Pilots assignés. Acquérir une connaissance du fonctionnement de l'équipement de sécurité et de lutte contre les incendies conformément aux instructions permanentes de la raffinerie concernant la sécurité (à manipuler le boyau et la lance d'incendie). Apprendre à exercer deux (2) postes d'opérateur adjoint.	\$ 9,45	\$10,58

* Certificat de premiers soins - Certification de premiers soins par l'Ambulance Saint-Jean.

** Certifié par le Ministère du Travail du Québec

"Pilot" Programme de formation "Pilot" de l'American Petroleum Institute

BP PETROLES LIMITEE

RAFFINERIE DE MONTREAL

PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT POUR LES OPERATEURS DE LA SECTION UTILITES

CLASSIFICATION	QUALIFICATIONS REQUISES POUR ACCEDER AU NIVEAU	TAUX EFFECTIF	
		1/2/81	1/2/82
Opérateur	A démontré de l'habileté à occuper le poste d'opérateur, et a été mis à l'essai. Est qualifié totalement dans tous les secteurs d'opérations de la centrale vapeur. La promotion à ce niveau n'a lieu que lorsqu'il y a un poste vacant.	\$13,99	\$15,67
Opérateur adjoint	A démontré de l'habileté à occuper deux postes d'opérateur adjoint. Opérateur de machines fixes certifié de Classe 3.** La promotion à ce niveau n'a lieu que lorsqu'il y a un poste vacant.	\$12,69	\$14,21
Opérateur adjoint niveau 1	Expérience prérequis, dix-huit (18) mois de travail au niveau 2 d'opérateur adjoint. A complété six (6) livres Pilots de l'A.P.I. en plus de ceux du niveau 2. A démontré de l'habileté à occuper deux (2) postes d'opérateur adjoint, et a été mis à l'essai. Opérateur de machines fixes certifié de Classe 3.**	\$11,67	\$13,07
Opérateur adjoint niveau 2	Expérience prérequis, douze (12) mois de travail au niveau 3 d'opérateur adjoint. A complété six (6) livres Pilots de l'A.P.I. en plus de ceux du niveau 3. A démontré de l'habileté à occuper un poste d'opérateur adjoint, et a été mis à l'essai. A obtenu un certificat de premiers soins.* Opérateur de machines fixes certifié de Classe 4.**	\$11,25	\$12,60
Opérateur adjoint niveau 3	Expérience prérequis, douze (12) mois de travail au niveau 4 d'opérateur adjoint. A complété six (6) livres Pilots de l'A.P.I. en plus de ceux du niveau 4. A démontré de l'habileté à occuper un poste d'opérateur adjoint, et a été mis à l'essai. Connaissance approfondie de l'équipement de sécurité et de prévention des incendies. A démontré de l'habileté à exécuter des travaux de base d'entretien ménager et d'urgence.	\$10,56	\$11,83
Opérateur adjoint niveau 4	Expérience prérequis, six (6) mois de travail au niveau d'auxiliaire. A complété six (6) livres Pilots de l'A.P.I. qui lui ont été assignés. A démontré de l'habileté à occuper un poste d'opérateur adjoint, et a été mis à l'essai. Connaissance du fonctionnement de l'équipement de sécurité et de lutte contre les incendies, conformément aux instructions permanentes de la raffinerie concernant la sécurité. A complété avec succès le programme d'introduction au travail.	\$ 9,92	\$11,11
Auxiliaire	Opérateur de machines fixes de Classe 5.** Apprendre le programme d'introduction au travail. Apprendre six (6) livres Pilots assignés. Acquérir une connaissance du fonctionnement de l'équipement de sécurité et de lutte contre les incendies, conformément aux instructions permanentes de la raffinerie concernant la sécurité. Apprendre à exercer un poste d'opérateur adjoint.	\$ 9,45	\$10,58

* Certificat de premiers soins - Certification de premiers soins par l'Ambulance Saint-Jean.

** Certifié par le Ministère du Travail du Québec.

"Pilot" Programme de formation "Pilot" de l'American Petroleum Institute.

BP PETROLES LIMITEE

RAFFINERIE DE MONTREAL

PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT POUR LES OPERATEURS DES INSTALLATIONS PERIPHERIQUES

CLASSIFICATION	QUALIFICATIONS REQUISES POUR ACCEDER AU NIVEAU	TALX EFFECTIF	
		1/2/81	1/2/82
Opérateur	A démontré de l'habileté à agir comme opérateur, et a été mis à l'essai. Est qualifié totalement dans toutes les opérations relatives à la section des installations périphériques. La promotion à ce niveau n'a lieu que lorsqu'il y a un poste vacant.	\$13,99	\$15,67
Opérateur Adjoint	A démontré de l'habileté à occuper tous les postes énumérés ci-dessous plus un poste d'opérateur, et a été mis à l'essai. La promotion à ce niveau n'a lieu que lorsqu'il y a un poste vacant.	\$12,69	\$14,21
Opérateur Adjoint Niveau 1	Expérience prérequis, dix-huit (18) mois de travail au niveau 2 d'opérateur adjoint. A complété six (6) livres Pilots de l'A.P.I. en plus de ceux du niveau 2. A démontré de l'habileté à occuper tous les postes énumérés ci-dessous plus un poste d'opérateur, et a été mis à l'essai. A reçu une formation pour l'opération de sauvetage de sécurité - partie 2. Est qualifié comme chef d'équipe pour la prévention des incendies.	\$11,67	\$13,07
Opérateur Adjoint Niveau 2	Expérience prérequis, douze (12) mois de travail au niveau 3 d'opérateur adjoint. A complété six (6) livres Pilots de l'A.P.I. en plus de ceux du niveau 3. A démontré de l'habileté à remplir deux (2) postes d'opérateur adjoint, et a été mis à l'essai. Est qualifié pour répondre aux exigences des permis de sécurité dans un secteur. A obtenu un certificat de premiers soins. * A reçu une formation pour l'opération de sauvetage - partie 1. Conducteur de camion citerne de mousse.	\$11,25	\$12,60
Opérateur Adjoint Niveau 3	Expérience prérequis, douze (12) mois de travail au niveau 4 d'opérateur adjoint. A complété six (6) livres Pilots de l'A.P.I. en plus de ceux du niveau 4. A démontré de l'habileté à remplir deux (2) postes d'opérateur adjoint, et a été mis à l'essai. Est qualifié pour opérer l'unité de traitement des eaux usées et les séparateurs A.P.I. A démontré de l'habileté à exécuter des travaux de base d'entretien ménager et d'urgence.	\$10,56	\$11,83
Opérateur Adjoint Niveau 4	Expérience prérequis, six (6) mois de travail au niveau d'auxiliaire. A complété six (6) livres Pilots de l'A.P.I. qui lui ont été assignés. A démontré de l'habileté à occuper un poste d'opérateur adjoint. Est qualifié comme membre de l'équipe de prévention des incendies (manipule le boyau et la lance d'incendie).	\$ 9,92	\$11,11
Auxiliaire	Apprendre le programme d'introduction au travail. Apprendre six (6) livres Pilots assignés. Acquérir une connaissance de l'équipement de sécurité et de lutte contre les incendies conformément aux instructions permanentes de la raffinerie concernant la sécurité (à manipuler le boyau et la lance d'incendie). Apprendre à exercer un poste d'opérateur adjoint.	\$ 9,45	\$10,58

* Certificat de premiers soins - Certification de premiers soins par l'Ambulance St-Jean.

"Pilot" Programme de formation "Pilot" de L'American Petroleum Institute.

BP PETROLES LIMITEEPROGRAMME D'ENCOURAGEMENT POUR LES TECHNICIENS DE LABORATOIREMéthode de formation et d'essaiCours de formation des analystes

- cours d'analyste divisé en quatre (4) groupes
- un groupe maximum à être complété par année
- examen à faire passer après chaque matière
- le matériel didactique sera fourni par la Compagnie et les études faites en dehors des heures de travail

Formation en laboratoire

- la formation pratique sera donnée quand les circonstances le permettront
- les examens écrits et les examens pratiques pour les techniques d'essais seront faits sous la surveillance du chimiste, du superviseur du laboratoire ou de l'officier de formation.
- les résultats des techniques d'essais devront satisfaire les normes de reproductibilité de l'essai.

NOTES

- 1) Les employés à l'emploi de la Compagnie le 1er février 1980 n'auront pas à subir d'examen ou à se requalifier pour leur classification du 3 avril 1980.
- 2) L'avancement des employés à l'emploi de la Compagnie le 1er février 1980 se fera selon les directives du programme d'encouragement des opérateurs données aux annexes ci-jointes, sauf pour les employés qui ne peuvent ou qui ne veulent pas se qualifier à de plus hauts niveaux. De tels employés se maintiendront au taux de leur ancienne classification et n'auront plus droit à de l'avancement ou à des promotions, sauf que par l'application de l'item no 6 des directives pour le programme d'encouragement.

BP PETROLES LIMITEE

RAFFINERIE DE MONTREAL

PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT POUR LES TECHNICIENS DE LABORATOIRE

CLASSIFICATION	QUALIFICATIONS REQUISES POUR ACCEDER AU NIVEAU	TAUX EFFECTIF	
		1/2/81	1/2/82
Premier Technicien	La promotion à ce niveau n'a lieu que lorsqu'il y a un poste vacant. Compétence dans le domaine des exigences d'essai pour le niveau de premier technicien. A complété avec succès les examens de formation des cours requis d'ICS dans neuf (9) matières ou 25 unités.*	\$12,69	\$14,21
Technicien Niveau I	Prérequis - dix-huit (18) mois de travail au niveau 2. Compétence dans le domaine des exigences d'essai pour le niveau 1. A complété avec succès les examens de formation des cours requis d'ICS dans sept (7) matières ou 19 unités.*	\$11,78	\$13,19
Technicien Niveau 2	Prérequis - douze (12) mois de travail au niveau 3. Compétence dans le domaine des exigences d'essai pour le niveau 2. A complété avec succès les examens de formation des cours requis d'ICS dans quatre (4) matières ou 10 unités.*	\$10,99	\$12,31
Technicien Niveau 3	Prérequis - douze (12) mois de travail au niveau 4. Compétence dans le domaine des exigences d'essai pour le niveau 3. A complété avec succès les examens de formation des cours requis d'ICS dans deux (2) matières ou 5 unités.*	\$10,48	\$11,74
Technicien Niveau 4	Prérequis - six (6) mois de travail comme auxiliaire. Compétence dans le domaine des exigences d'essai pour le niveau 4. A complété avec succès les cours de base comme brigadier d'incendie et démontré avec succès son aptitude à conduire les camions d'incendie et le camion citerne de mousse.	\$ 9,92	\$11,11
Auxiliaire	Apprendra les essais pour le niveau 4. Recevra une formation de base en sécurité au laboratoire en plus d'une formation comme brigadier d'incendie et comme conducteur des véhicules de la brigade d'incendie et du camion citerne de mousse. Recevra une formation de base sur la sécurité à la raffinerie.	\$ 9,45	\$10,58

* Cours ICS ou Cours équivalents approuvés.

N.B.: Les tâches d'entretien normal et d'urgence sont incluses dans tous les niveaux.



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

3651
2559

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	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6628-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
80-12-18		81-01-20				

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Synd. Int. des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique local 9-745. 6000 Métropolitain est, suite 121, Montréal, P.Q. H3G 1G2	☐ Déposant ☒ BP oil Limited, BP Pétroles Limitée. 1245 ouest, rue Sherbrooke, Montréal, P. Qué. H1S 1B1

Unité de négociation

Nous demandons le nom du syndicat sur chaque entente.
Retour 5 ententes.

Le Commissaire Général du Travail

Région	Activité	Affiliation
2-A-B	3651 (S)	7

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
DEPOSANT: BP Canada Att: J.O. A. Durocher. 9301 boul. Métropolitain est, Mille d'Anjou, P.Q. H1J 1K4

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Michel P. David</i>	81-03-16

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

003(080)

COPIE 4