

NOM

NO

02610-4



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

02610-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-28042-01
Date	Signature 85-02-07	Reception 85-02-14	Durée	Du 84-02-01	Au 86-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 248

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Association des Travailleurs du Pétrole, sect. Raffinerie Gulf Montréal-Est Case Postale 100 Pointe aux Trembles, Qué H1B 5K1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Raffinerie de Gulf Canada Ltée Att.: M. Jean Paradis 3501 rue Broadway Montréal-Est, Qué H1B 5B3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3651 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée à notre ministère

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg	85-02-22

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

(A.E.M. 2124-05)

28042.01



CONVENTION COLLECTIVE

entre

RAFFINERIE DE GULF CANADA LTÉE
(ci-après appelée la "Compagnie")

D'UNE PART

et

ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS DU PÉTROLE
SECTION RAFFINERIE GULF MONTRÉAL-EST
(ci-après appelée "L'Association")

D'AUTRE PART

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
	Convention Collective	1
	Table des Matières	2
1	Reconnaissance	3
2	Réserve des Droits de la Direction et Liberté d'Action des Employés	4
3	Définitions	5
4	Autorisation	6
5	Durée de la Convention	7
6	Salaires	8
7	Heures de Travail	9
8	Temps Supplémentaire	10-11-12-13
9	Fêtes	14-15
10	Vacances Payées	16-17-18
11	Ancienneté	19
12	Promotions et Permutations	20-21-22-23-24
13	Sécurité et Santé	25
14	Règlements de Disputes et Griefs	26-27-28-29
15	Grèves et Fermetures d'Ateliers	30
16	Assemblées	31
17	Officiers et Membres du Conseil	32
18	Cotisations pour l'Association	33
Annexe I	Échelle des Salaires	34-35
Annexe II	<u>Primes</u> - De quart - Licence de vapeur	36-37
Annexe III	Échelle de Promotion	38-39-40-41-42-43
Annexe IV	Indemnité de Licenciement	44
Annexe V	Texte de la Convention	45
Annexe VI	Mémoire d'entente - Programme de formation des opérateurs	46-47-48
Annexe VII	Mémoires et lettres d'entente	49
	Souscription et signatures	50

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît l'Association Collective des Travailleurs du Pétrole comme le seul agent de négociation collective pour tous les employés de la Compagnie tel que défini à l'article 3. Elle convient que le Conseil d'abord élu de cette Association soit le seul agent de négociation pour les employés de la Compagnie en ce qui concerne les taux de paie, les heures de travail et autres conditions de travail des employés de la Compagnie qui sont assujettis à cette convention.

L'Association accepte de former un Comité de négociations de pas plus de six (6) membres du Conseil. Le Comité de négociations sera composé du président, du vice-président, du secrétaire, du trésorier et de deux (2) autres membres.

L'Association accepte de former un comité spécial composé du président, du vice-président, du secrétaire, du trésorier et de deux (2) autres membres qui siégeront aux réunions régulières avec la Direction pour discuter de sujets d'intérêt mutuel.

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

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

ARTICLE 3 - DÉFINITIONS

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

ARTICLE 4 - AUTORISATION

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

ARTICLE 5 - DURÉE DE LA CONVENTION

Cette convention sera en vigueur du 1^{er} février 1984 au 31 janvier 1986.
Cette convention sera automatiquement renouvelée d'année en année, à moins qu'un avis de cessation par écrit ne soit donné par une des parties signataires entre quatre-vingt-dix (90) jours et trente (30) jours avant la date d'expiration.

ARTICLE 6 - SALAIRES

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

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

1. La semaine normale de travail pour tous les employés travaillant de jour seulement sera de quarante (40) heures et conforme à la programmation suivante:
Du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 16 h.
2. Un employé peut être assigné à travailler tel que décrit au paragraphe 1 de cet Article, ou sur une programmation de quarante (40) heures par semaine n'importe quels autres jours de la semaine. Des journées de congé consécutives seront données.
3. La programmation normale de travail pour tous les employés de quart sera en moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine. Pour les employés assignés à des quarts rotatifs ininterrompus, la période quotidienne de travail sera de douze (12) heures avec des heures hebdomadaires variant selon la programmation ci-dessous, laquelle sera en moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine sur une période de douze (12) semaines:
 - a) Trois (3) journées consécutives de travail sur le quart de 7 h à 19 h, suivi de quatre (4) journées de congé (120 heures).
 - b) Trois (3) journées consécutives de travail sur le quart de 19 h à 7 h, suivi de deux (2) journées de congé (48 heures).
4. D'un commun accord entre la Compagnie et l'Association, les heures de travail pourront être changées en tout temps.

ARTICLE 8 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

- c) Un homme de quart demandé de changer sa programmation régulière à une autre, sera payé temps double pour le premier quart travaillé de sa nouvelle programmation. Temps simple sera payé par après excepté dans le cas où les stipulations de temps supplémentaire seront applicables. Si un changement de programmation coïncide avec une fête légale reconnue par la Compagnie, la prime pour le changement de programmation sera applicable au prochain quart régulier de la nouvelle programmation de l'employé.
 - d) Un homme de quart assigné à du travail régulier de jour, sur une base permanente ou temporaire, sera payé temps simple pour les huit (8) premières heures de travail. Par après, les stipulations de paie applicables seront les mêmes que pour les hommes de jour.
- 3.
- a) Les hommes de jour seront payés temps double pour tout travail accompli lors de la sixième et septième journée de l'ancienne programmation en autant que ce travail excède plus de cinq (5) jours consécutifs de travail dans la période de sept (7) jours établie à partir de la première journée de travail de l'ancienne programmation. Par après, le temps supplémentaire sera applicable aux journées de congé de la nouvelle programmation.
 - b) Les hommes de quart seront payés temps double pour tout travail accompli lors de la quatrième, cinquième et sixième journée de l'ancienne programmation en autant que ce travail excède plus de trois (3) jours consécutifs de travail dans la période de six (6) jours établie à partir de la première journée de travail de l'ancienne programmation. Par après, le temps supplémentaire sera applicable aux journées de congé de la nouvelle programmation.

4. **Les dispositions de temps supplémentaire applicables aux changements de programmation ne s'appliquent pas dans les circonstances suivantes:**
- a) **Lorsque le changement est fait à la convenance d'un employé.**
 - b) Lorsque le changement est fait à l'occasion d'une promotion permanente, rétrogradation, ou pour raisons d'entraînement ou d'action disciplinaire.
 - c) Lorsqu'un nouvel employé est assigné à un quart régulier après la période d'endoctrinement et d'entraînement.
5. a) Un employé appelé pour accomplir du travail non continu, avant ou après la période régulière de travail sera payé soit pour un minimum de quatre (4) heures à temps simple ou soit à temps double, selon le plus élevé des deux, ou tel que stipulé dans la lettre d'entente n° 4 de l'annexe VII.
- b) Lors d'une urgence, un employé appelé à travailler avant l'heure à laquelle il doit se rapporter à son travail et en continuité avec sa période normale de travail, sera payé soit pour un minimum de quatre (4) heures à temps simple ou soit à temps double, selon le plus élevé des deux, pour les heures travaillées avant l'heure à laquelle il doit se rapporter à son travail, ou tel que stipulé dans la lettre d'entente n° 4 de l'annexe VII. Il sera payé temps simple pour sa période régulière de travail.
- c) Un employé assigné à travailler avant l'heure à laquelle il doit se rapporter à son travail en continuité avec et en plus de sa période régulière de travail sera payé temps double pour les heures travaillées avant l'heure à laquelle il doit se rapporter à son travail. Il sera payé temps simple pour sa période régulière de travail. Toutefois, si ses nouvelles heures de travail modifient de quatre (4) heures ou plus l'heure à laquelle il doit se rapporter à son travail il sera payé conformément à l'article 8, paragraphe 2.

6. Sans égard aux heures de travail faites durant une semaine, la Compagnie convient qu'elle ne suspendra ni ne fera chômer un employé à cause du nombre d'heures supplémentaires complétées.
7. Lorsqu'un homme de jour est appelé à travailler plus de deux (2) heures au-delà de sa programmation d'heures de travail, ou un homme de quart est appelé à travailler au-delà de sa programmation d'heures de travail, la Compagnie s'engage à lui fournir des repas au besoin.
8. La journée de travail à la raffinerie sera considérée comme une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 7 h pour les hommes de quart et à 7 h 30 pour les hommes de jour.
9. Autant que possible on ne demandera pas aux employés de travailler des heures supplémentaires.
10. Quelles que soient les circonstances, aucune rémunération supérieure à temps double ne sera payée pour du travail accompli.

ARTICLE 9 - FÊTES

1. La Compagnie reconnaîtra les jours suivants comme fêtes:

<u>Congés</u>	<u>Employés de jour</u>	<u>Employés d'équipe</u>
le Jour de l'An	le 1er janvier	le 1er janvier
11e congé	-	le 9 février
le Vendredi Saint	-	-
la Fête de la Reine Victoria	le lundi précédent le 25 mai	le 24 mai
la Saint Jean Baptiste	le 24 juin	le 24 juin
la Fête de la Confédération	le 1er juillet	le 1er juillet
le 10e congé	-	le premier lundi d'août
la Fête du Travail	le premier lundi de septembre	le premier lundi de septembre
la Fête de l'action de Grâces	le deuxième lundi d'octobre	le deuxième lundi d'octobre
la Noël	le 25 décembre	le 25 décembre
le lendemain de Noël (Boxing)	le 26 décembre	le 24 décembre

2. Les hommes de jour prendront congé à la date fixée par proclamation. Si, par contre, une de ces fêtes tombe un samedi ou un dimanche et qu'aucune date officielle n'a été proclamée, la journée de congé sera alors accordée le lundi suivant. Les hommes de quart observeront les fêtes ci-haut mentionnées à la date indiquée au calendrier.
3. La Compagnie convient que seulement les employés dont les services, dans l'opinion de la Gérance, sont indispensables aux opérations, travailleront les samedis, dimanches et jours de fête.

4. Paie pour fêtes:

La paie pour les fêtes reconnues et celle pour le travail accompli seront traitées indépendamment.

5. Tout employé sera payé huit (8) heures de salaire à temps simple pour chacune des fêtes reconnues par la Compagnie, tel que décrit au paragraphe 1 de cet article, excepté tel que prévu au paragraphe 7.

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

6. En plus de ce qui est prévu ci-haut, lorsqu'un employé travaille une journée régulière de travail ou une journée de congé, et que ce jour est une fête il sera payé pour le travail accompli en conformité avec l'article 8, paragraphe 1 b) ou paragraphe 1 c).

7. Les employés ne recevront aucun salaire à l'occasion des fêtes reconnues par la Compagnie dans les cas suivants:

- a) Si un des jours de fête tombe durant l'absence d'un employé qui serait en permis d'absence.
- b) Si un employé ne se rend pas à son travail un jour de fête lorsque requis de le faire.
- c) Si un employé est absent son jour programmé précédant ou son jour programmé suivant un jour de fête sans raison valable ou sans le consentement de son contremaître.

ARTICLE 10 - VACANCES PAYÉES

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

2. Les hommes de quart, tel que défini à l'article 7, paragraphe 3, auront droit à des vacances payées au taux horaire régulier de salaire tel que stipulé aux présentes.
- a) Lorsqu'un employé aura complété douze (12) mois révolus de service, il aura droit à un congé de dix (10) jours ouvrables avec paie de cent vingt-six (126) heures, calculée selon son taux horaire régulier. L'employé aura le choix de prendre un congé de trois (3) jours ouvrables avec paie de quarante-deux (42) heures après six (6) mois révolus de service et le reste, soit sept (7) jours ouvrables avec paie de quatre-vingt-quatre (84) heures après douze (12) mois révolus de service.
 - b) Pour deux (2) années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée du congé sera de dix (10) jours ouvrables avec paie de cent vingt-six (126) heures, calculée selon le taux horaire normal.
 - c) Pour dix (10) années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée du congé sera de quatorze (14) jours ouvrables avec paie de cent soixante-huit (168) heures, calculée selon le taux horaire normal.
 - d) Pour vingt (20) années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée du congé sera de dix-sept (17) jours ouvrables avec paie de deux cent dix (210) heures, calculée selon le taux horaire normal.

- e) Pour vingt-cinq (25) années ou plus d'ancienneté à la Compagnie, complétées pendant l'année civile, la durée du congé sera de vingt-et-un (21) jours ouvrables avec paie de deux cent cinquante-deux (252) heures, calculée selon le taux horaire normal. Une semaine de vacances sera considérée comme trois (3) jours de travail pour les employés qui sont éligibles à reporter à plus tard une (1) ou deux (2) semaines pour leur retraite.
3. a) Le salaire pour la période des vacances sera payable à l'avance au taux horaire régulier de salaire de l'employé.
- b) La paie pour les deux (2) premières semaines de vacances sera au taux horaire régulier de salaire de l'employé ou 4% de ses revenus bruts durant l'année de paie, selon le montant le plus élevé. Ces calculs de la différence et le paiement, s'il y a lieu, seront faits à la fin de l'année de paie.
4. Un employé qui travaille à une classification supérieure à sa classification régulière durant une période globale de six (6) mois ou plus dans la période de douze (12) mois qui précède immédiatement ses vacances, recevra une paie de vacances au taux de la classification supérieure.
5. Les employés ont le privilège d'indiquer leur choix en ce qui concerne la période des vacances et due considération leur sera donnée. Lorsque possible, la Compagnie verra à ce que le choix de l'employé soit rempli. Cependant, les vacances seront prises au temps le plus propice et tel que programmé par la Compagnie de façon à protéger et maintenir l'efficacité des opérations et l'entretien de la raffinerie.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

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

ARTICLE 12 - PROMOTIONS ET PERMUTATIONS

1. Il est bien entendu qu'en effectuant promotions ou permutations, les facteurs les plus importants seront habileté, compétence et efficacité. Cependant, si deux employés ou plus possèdent habileté, compétence et efficacité égales, alors l'ancienneté deviendra le facteur décisif.
2. a) S'il survient une vacance permanente ou une vacance temporaire de plus de (voir Note 1), sauf celles dues aux vacances, à tout échelon de l'Échelle de Promotion (Annexe III), sauf au dernier échelon, alors la position sera remplie par un employé travaillant à l'échelon inférieur suivant. Si deux employés possèdent habileté, compétence et efficacité égales, l'ancienneté de position deviendra le facteur décisif. S'il n'y a pas d'employé possédant habileté, compétence et efficacité suffisantes à l'échelon inférieur suivant, alors on descendra l'Échelle, échelon par échelon, jusqu'à ce qu'on trouve un employé compétent. Si on ne trouve d'employés compétents à aucun échelon de l'Échelle de Promotion, la position sera remplie en suivant les directives des paragraphes 3 et 4 de cet article.

- Note 1:**
- a) 70 jours à être utilisés pour une vacance temporaire qui est causée par l'absence directe d'un employé horaire.
 - b) 14 jours à être utilisés pour une vacance temporaire pour autres raisons.

- b) Une vacance temporaire par suite de maladie ou autres raisons, sauf celles dues aux vacances, et qui est censée durer plus de (voir Note 1) sera remplie aussitôt que possible après que ceci aura été déterminé et dans la période de temps requise afin d'éviter, en autant que possible, toute perte de temps causée par un changement de programmation. Toutefois, une telle vacance ne sera pas remplie plus tard que le 70e ou 14e jour (voir Note 1) sauf sur accord mutuel entre la Compagnie et l'Association.
 - c) Toutes les vacances temporaires de plus de (voir Note 1) prendront fin lors du retour au travail de l'employé absent. Les employés qui remplissent de telles vacances retourneront à leur programmation régulière sans perte de temps, en autant qu'il soit possible. Si, lors du retour à la programmation régulière, les employés sont suppléants sur le quart, ils pourront être assignés à remplir des vacances à court terme pour lesquelles ils sont qualifiés si de telles vacances surviennent.
3. Si une position située au dernier échelon de l'Échelle de Promotion (Annexe III) devient vacante de façon permanente, ou si elle devient vacante de façon temporaire pour une période de plus de (voir Note 1), sauf si elle est causée par les vacances, un avis approprié sera affiché à la vue de tout le monde dans la raffinerie pendant au moins 6 jours avant que la nomination d'un employé ne soit faite.

4. Tout employé doit faire une demande au Directeur de la raffinerie par l'entremise de son contremaître, pour obtenir une position mentionnée au paragraphe 3 de cet article. La demande sera rédigée en triplicata et signée par le candidat et son contremaître. Une copie de la demande sera envoyée au Directeur de la raffinerie, une autre copie sera remise au candidat et la troisième copie sera expédiée au Secrétaire de l'Association. Toutes les demandes seront examinées et étudiées. S'il y a deux employés ou plus qui possèdent habileté, compétence et efficacité égales, alors l'ancienneté d'usine sera le facteur décisif. Le nom de l'employé désigné pour la position sera affiché aussitôt que la décision sera connue. Si un employé est absent à cause de vacances, maladie ou congé, il sera considéré comme ayant fait application.
5. Si une position située à n'importe quel échelon de l'échelle de promotion devient vacante temporairement pour une période de (voir Note 1) ou moins, alors on procédera de la façon suivante:
 - a) Si un employé de relève est disponible sur le quart, on le placera au tout dernier échelon de l'échelle et on fera monter tous les autres employés d'un échelon jusqu'à ce que la position soit remplie.
 - b) Si un employé de relève n'est pas disponible sur le quart, la vacance sera remplie par la méthode "face à face" par un employé dont le nom apparaît sur la **liste d'attente volontaire**.

Liste d'attente volontaire:

Les hommes de quart qui désirent travailler durant leurs journées de congé peuvent apposer leur nom sur la **liste d'attente volontaire**.

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

- c) S'il n'est pas possible de remplir une vacance, tel que stipulé aux paragraphes a et b plus haut, alors la vacance sera remplie par un employé de la classification inférieure suivante sur le quart, en autant que cet employé soit qualifié.
- d) Une vacance qui survient à la suite de la procédure stipulée au paragraphe 5 c de cet article sera remplie par l'application du paragraphe b.

Toute vacance survenant dans les classifications inférieures successives sera remplie de la même manière.

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

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

La seconde vacance sera remplie par l'application des paragraphes a et c.

6. Les employés dont les positions sont abolies seront permutés à d'autres positions et la préférence leur sera donnée sur les employés ayant moins d'ancienneté d'usine, pourvu qu'ils aient l'habileté, la compétence et l'efficacité pour remplir les fonctions de telles positions.
7. Lors d'une réduction de personnel, on tiendra compte de l'ancienneté d'usine et au cas où deux employés auraient la même ancienneté d'usine, on donnera la préférence à l'homme marié.
8. Au cas où un employé serait d'avis que la Compagnie a fait erreur en effectuant permutations ou promotions, il peut faire connaître son opinion à la direction par l'entremise du Conseil de l'Association.
9. Des employés peuvent être assignés de façon temporaire à des positions pour une période d'entraînement, pourvu qu'aucun autre employé ne subisse une réduction de taux de salaire.

ARTICLE 13 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

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

ARTICLE 14 - RÈGLEMENTS DE DISPUTES ET GRIEFS

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

PROCÉDURE DES GRIEFS:

a) 1re étape

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

Advenant qu'un employé soit absent du travail en raison de vacances, maladie, ou congé, la limite de 21 jours de calendrier ne sera pas appliquée. Un tel employé pourra alors soumettre un grief dans les 7 jours de calendrier qui suivent son retour au travail. Le contremaître fera connaître sa décision par écrit dans les 14 jours de calendrier qui suivent la date à laquelle il a reçu le grief avec copies à l'employé, au Comité des griefs et à son représentant.

b) 2e étape

A défaut de règlement satisfaisant, le grief devra être soumis par écrit au Chef de Service concerné, dans les 7 jours de calendrier qui suivent la décision du contremaître. Le Chef de Service fera connaître sa décision par écrit dans les 7 jours de calendrier qui suivent la date à laquelle il a reçu le grief avec copies à l'employé, au Comité des griefs et à son représentant.

c) 3e étape

Si le règlement n'est pas encore satisfaisant, le Comité des griefs exigera, par écrit, dans les 14 jours de calendrier qui suivent la décision du Chef de Service, qu'une rencontre soit fixée avec la Direction de la Raffinerie pour discuter du grief et tenter d'arriver à un règlement. La Direction fixera une rencontre avec le Comité des griefs, laquelle devra se tenir les 90 jours de calendrier suivant la demande écrite du Comité des griefs. Le Directeur de la Raffinerie, ou son délégué, devra faire connaître sa décision par écrit au Comité des griefs, dans les 14 jours de calendrier qui suivent la rencontre avec copies à l'employé, au Comité des griefs et à son représentant.

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

- b) Le Président aura droit de vote et la majorité des votes dudit Conseil ainsi constitué sera finale et obligatoire pour les parties intéressées. Lorsqu'un membre du Conseil d'Arbitrage décède ou se déclare, par écrit, incapable d'agir, il devra être remplacé dans les trente (30) jours suivants conformément à la procédure pour la nomination dudit membre tel qu'établi dans l'article 14, paragraphe 3 a). Chacune des parties concernées assumera les frais de l'Arbitre qu'elle a nommé, et les parties partageront ensemble les frais du Président du Conseil d'Arbitrage.
- c) Le Conseil d'Arbitrage ne sera autorisé à prendre aucune décision incompatible aux stipulations de cette convention, à changer ou modifier cette convention ou aucune partie de cette convention.
4. Toute limite de temps spécifiée dans la procédure de griefs et d'arbitrage peut être prolongée par un accord mutuel écrit entre la Compagnie et l'Association.
5. Un grief concernant un congédiement sera considéré comme grief préférentiel et pourra être directement porté à la 3^e étape de la procédure des griefs.
6. **Grief de l'Association ou de la Direction**
- Il est entendu que, et l'Association et la Direction auront le droit de faire un grief, par écrit, afin de considérer toute mésentente relative à la Convention collective. Ce grief devrait être directement porté à la 3^e étape de la procédure des griefs.

ARTICLE 15 - GREVES ET FERMETURES D'ATELIERS

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

ARTICLE 16 - ASSEMBLÉES

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

ARTICLE 17 - OFFICIERS ET MEMBRES DU CONSEIL

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

ARTICLE 18 - COTISATIONS POUR L'ASSOCIATION

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

Le montant de ces déductions sera envoyé au Trésorier de l'Association des Travailleurs du Pétrole, section Raffinerie Gulf Montréal-Est.

ANNEXE 1
ÉCHELLE DES SALAIRES
RAFFINERIE DE GULF CANADA LTÉE
RAFFINERIE DE MONTRÉAL-EST

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX EN VIGUEUR</u>	
	<u>1er fév. 1984</u>	<u>1er jan. 1985</u>
<u>Craquage catalytique, Unité 4 du Pétrole brut</u>		
<u>Unité 8, Génération de la vapeur</u>		
Maître-opérateur	\$ 18.28	\$ 18.97
Opérateur 1	16.91	17.55
Opérateur 2	** 16.02	16.63
Opérateur 2	* 15.36	15.94
Opérateur 3	14.16	14.70
Opérateur 4	13.11	13.61
<u>Réformeur catalytique & Udex</u>		
Chef-opérateur	17.69	18.36
Opérateur 2	** 16.02	16.63
Opérateur 2	* 15.36	15.94
Opérateur 3	14.16	14.70
Opérateur 4	13.11	13.61
<u>Usine d'Asphalte</u>		
Chef-opérateur	17.69	18.36
Opérateur 2	** 16.02	16.63
Opérateur 2	* 15.36	15.94
Opérateur 3	14.16	14.70
Opérateur 4	13.11	13.61
Chargeur en chef	16.02	16.63
Chargeur	13.11	13.61
Remplisseur et Opérateur de chariot élévateur	12.71	13.19
Préposé aux barils	11.57	12.01
<u>Pompage & Expédition</u>		
Maître-pompiste	18.28	18.97
Pompiste 1	16.91	17.55
Préposé au quai	16.91	17.55
Pompiste 2	** 16.02	16.63
Pompiste 2	* 15.36	15.94
Pompiste 3	14.16	14.70
Pompiste 4	12.71	13.19
Chargeur en chef	16.02	16.63
Chargeur	13.11	13.61
<u>Exploitation en général</u>		
Homme à tout faire	12.08	12.54
Dépanneur sur équipe	11.57	12.01
<u>Laboratoire</u>		
Technicien 1	16.02	16.63
Technicien 2	14.16	14.70
Technicien 3	13.11	13.61
Technicien 4	12.71	13.19
Technicien 5	12.08	12.54
Vérificateur 1	11.57	12.01

CLASSIFICATION**TAUX EN VIGUEUR**

	<u>1er fév. 1984</u>	<u>1er jan. 1985</u>
Métiers d'entretien (Note 1)		
Spécialiste/instrumentation	-	\$ 18.36***
Homme de métier 1	\$ 16.91	\$ 17.55
Homme de métier 2	14.16	14.70
Homme de métier 3	13.11	13.61
Homme de métier 4	12.08	12.54
Homme de métier 5	11.57	12.01
Automoteur		
Chauffeur 1	16.91	17.55
Chauffeur 2	13.78	14.30
Chauffeur 3	12.71	13.19
Chauffeur 4	12.08	12.54
Chauffeur 5	11.57	12.01
Cour		
Dépanneur	11.57	12.01
Journalier	11.04	11.46
Magasin		
Premier Magasinier - Pièces lourdes	14.16	14.70
Premier Magasinier - Pièces légères	14.16	14.70
Premier Magasinier - Armoire à outils	14.16	14.70
Magasinier 1	13.56	14.08
Magasinier 2	12.71	13.19
Magasinier 3	11.57	12.01
Sécurité		
Inspecteur de sécurité 1	13.78	14.30
Inspecteur de sécurité 2	11.57	12.01

*** La classification et le taux de salaire seront applicables dès que la compagnie aura choisi un candidat qualifié.

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

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

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

CLASSIFICATION**TAUX EN VIGUEUR**

	<u>1er fév. 1984</u>	<u>1er jan. 1985</u>
Assistant-opérateur	15.36	15.94
Assistant-opérateur (Phase IV)	14.16	14.70
Assistant-opérateur (Phase III)	13.11	13.61
Assistant-opérateur (Phase II)	12.08	12.54
Assistant-opérateur (Phase I)	11.57	12.01

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

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

ANNEXE II

PRIMES

- De quart
- Licence de vapeur

Primes de quart

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

Quart de 12 heures

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

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

En vigueur

1er février 1984

.41

1er janvier 1985

.43

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

En vigueur

1er février 1984

.92

1er janvier 1985

.96

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

Hommes de jour

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

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

En vigueur

1er février 1984

.61

1er janvier 1985

.64

B) paiement horaire pour les heures travaillées entre minuit et 7 h 30.

En vigueur

1er février 1984

1.08

1er janvier 1985

1.12

Prime pour Licence de vapeur

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

Opérateur 3 (Génération de vapeur & Unité 8)

Licence 3e classe

Opérateur 2 (Génération de vapeur & Unité 8)

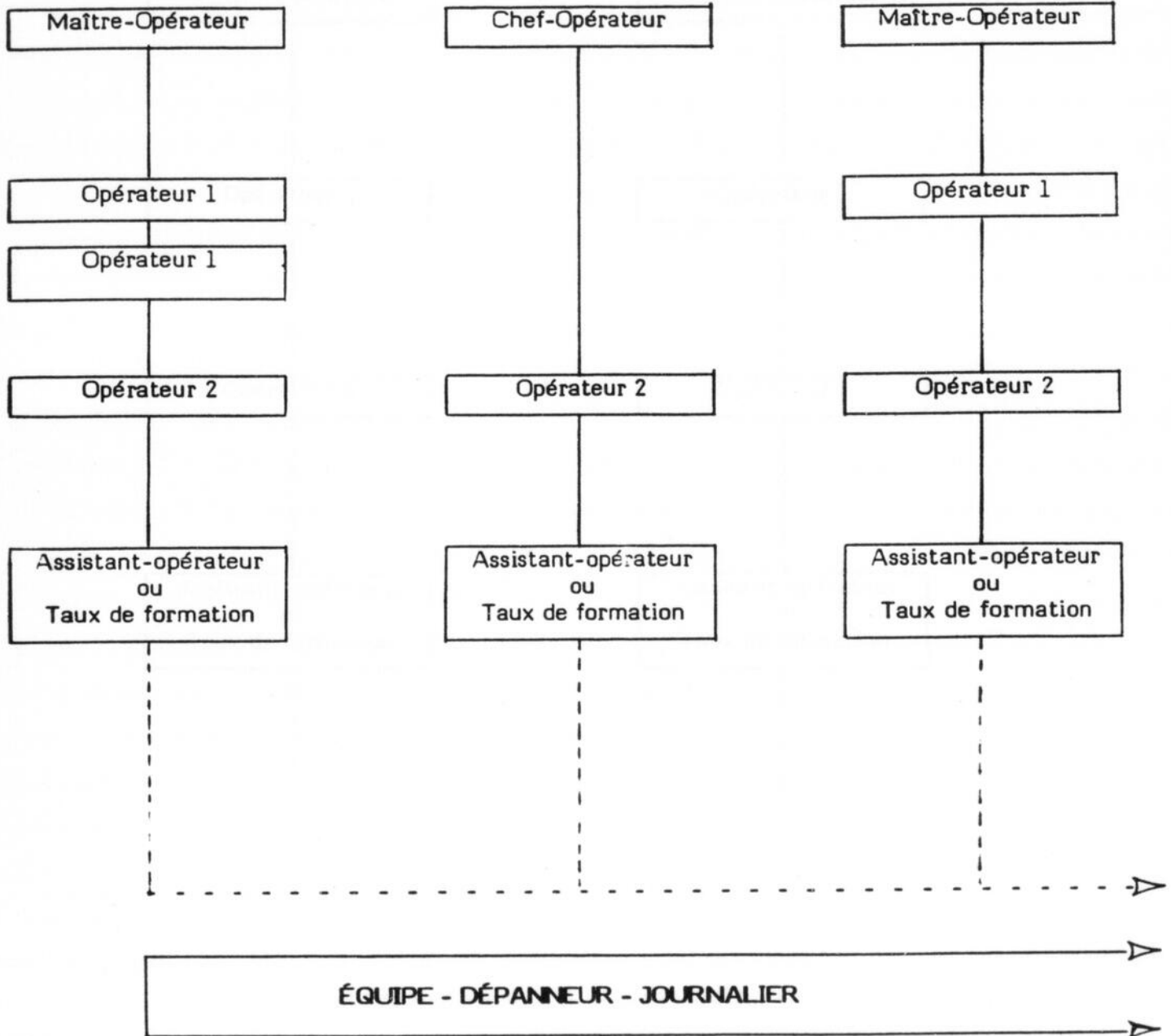
Licence 2e classe

ANNEXE III
ÉCHELLE DE PROMOTION

U.C.C.F.
Poly & Cumene

Réformeur Catalytique
& Udex

Unité 4
du Pétrole Brut

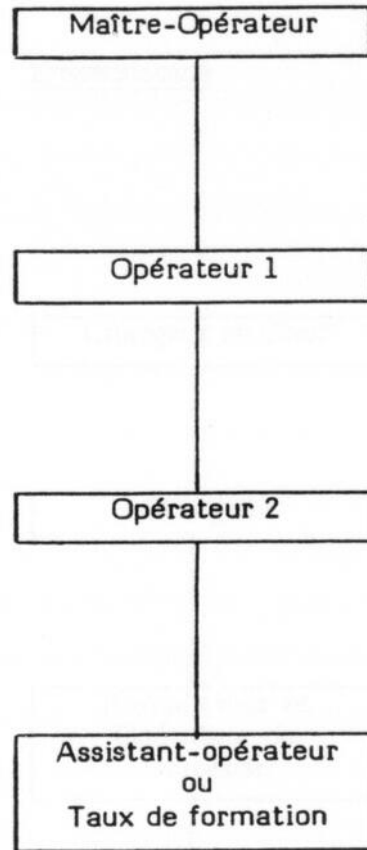
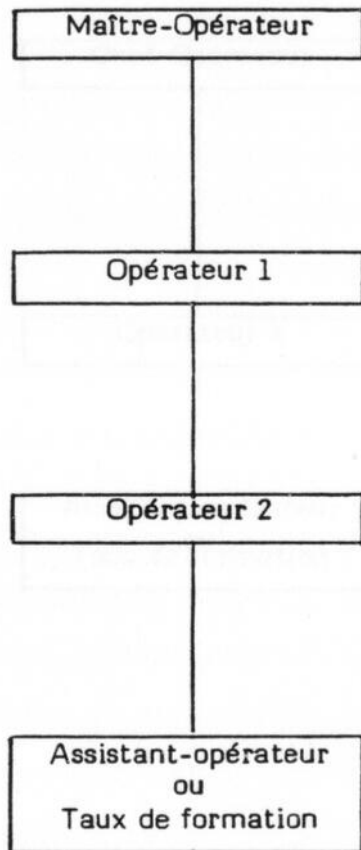


LÉGENDE: SOLIDE ——— ÉCHELLE DE PROMOTION, BRISÉE - - - - DEMANDE

ANNEXE III
ÉCHELLE DE PROMOTION

Unité 8

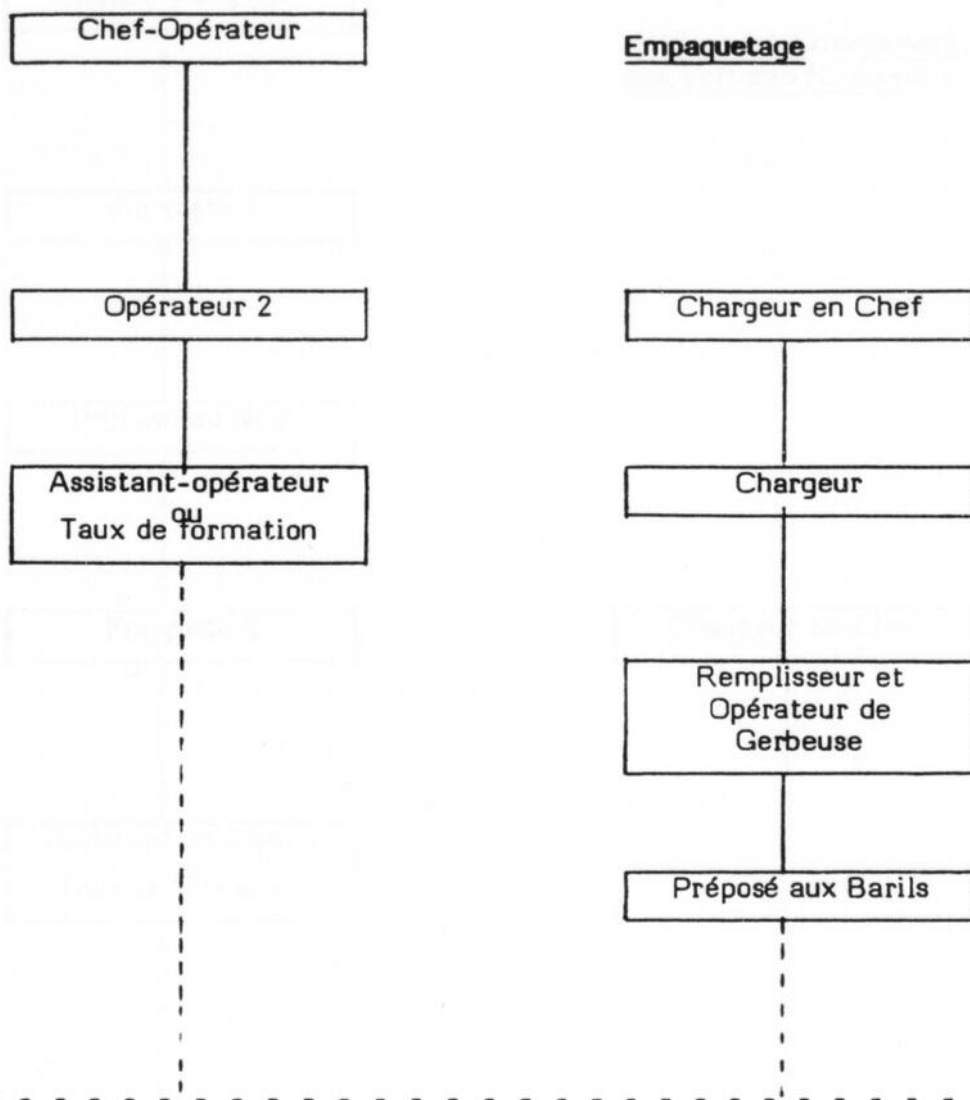
Génération de Vapeur



ÉQUIPE - DÉPANNEUR - JOURNALIER

ANNEXE III
ÉCHELLE DE PROMOTION

ASPHALTE

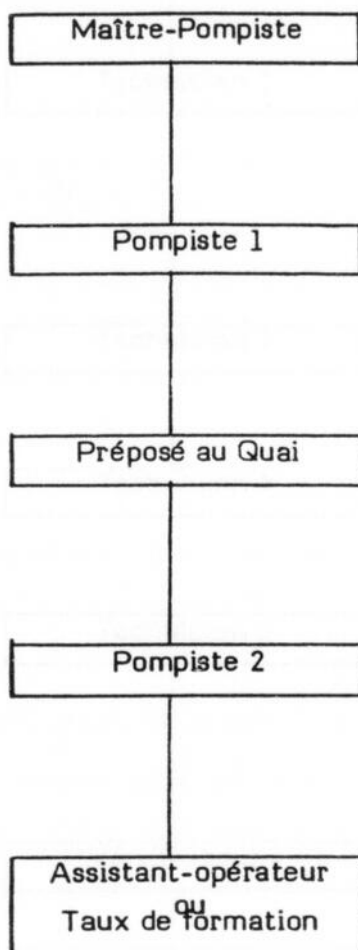


ÉQUIPE - DÉPANNEUR - JOURNALIER

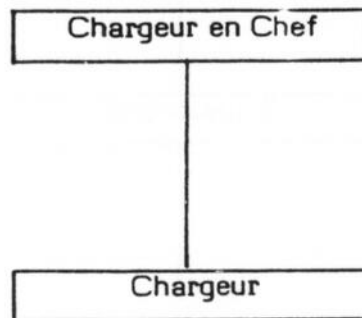
ANNEXE III

ÉCHELLE DE PROMOTION

POMPAGE & EXPÉDITION



Mélange et Chargement
des Voitures Réservoirs

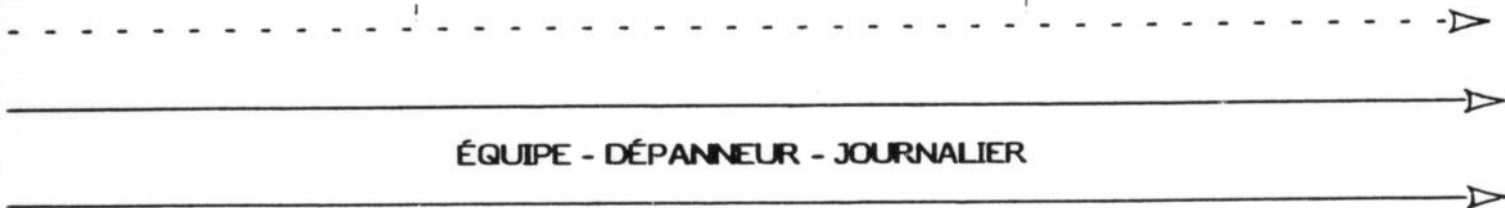
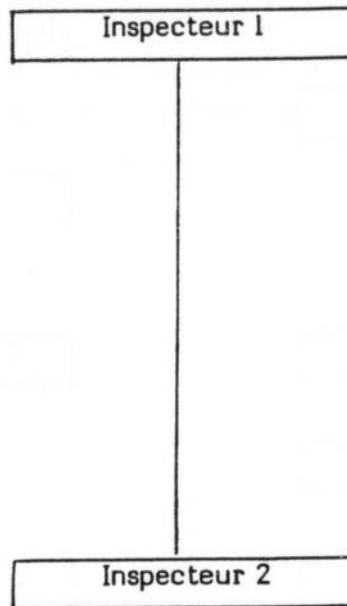
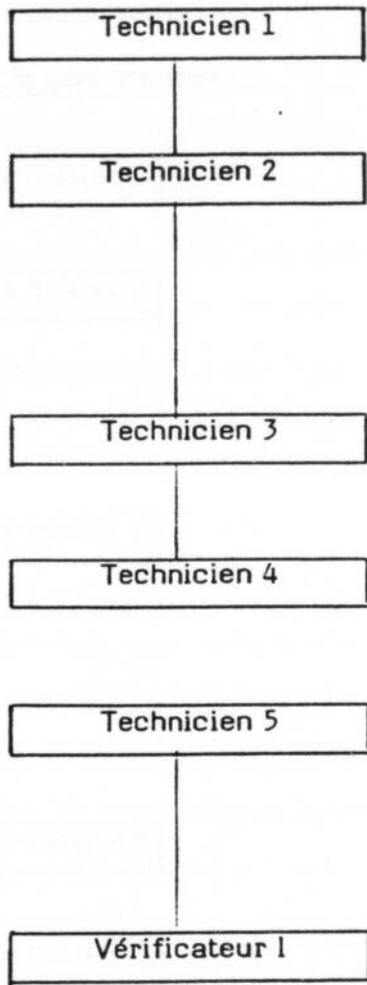


ÉQUIPE - DÉPANNÉUR - JOURNALIER

ANNEXE III
ÉCHELLE DE PROMOTION

Laboratoire

Sécurité



ÉQUIPE - DÉPANNÉUR - JOURNALIER

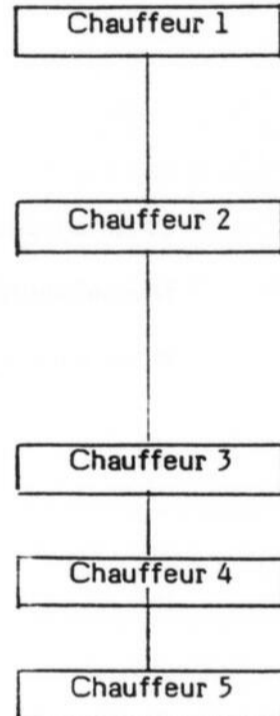
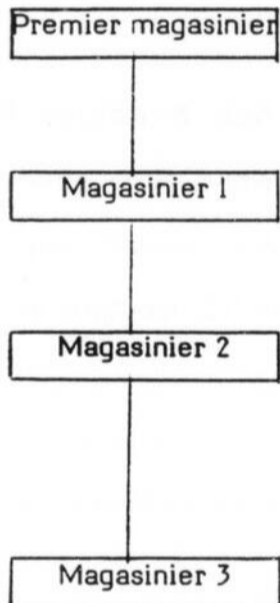
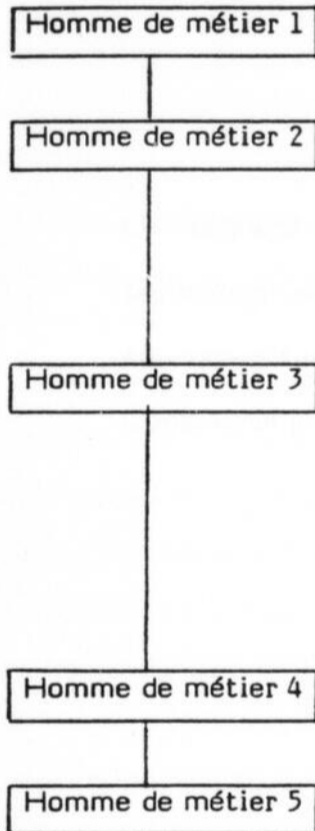
ANNEXE III
ÉCHELLE DE PROMOTION

ENTRETIEN

Tuyauteur
Machiniste
Electricien
Préposé aux instruments
Soudeur
Métiers de la construction

Magasins

Automoteur



Note:
Le nombre de Premier Magasinier est limité à 1 dans la Section des Pièces Lourdes, 1 dans la Section des Pièces Légères et 1 dans l'armoire à outils

ÉQUIPE - DÉPANNEUR - JOURNALIER

ANNEXE IV

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

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

ANNEXE V

TEXTE DE LA CONVENTION

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

ANNEXE VI

MÉMOIRE D'ENTENTE

PROGRAMME DE FORMATION DES OPÉRATEURS

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

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

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

Assistant-opérateur (Phase I)

Assistant-opérateur (Phase II)

Assistant-opérateur (Phase III)

Assistant-opérateur (Phase IV)

Assistant-opérateur

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

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

Les propositions contenues dans ce Mémoire sont acceptées:

Exécuté à Montréal-Est, Québec

ce dix-septième jour d'avril 1980

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

Président
André Lacombe

Vice-Président
Philippe St-Pierre

Secrétaire
Pierre Leblanc

Trésorier
Donald Harris

Mario Poliafico

Denis Drolet

Approuvé et signé de la part de Gulf Canada Limitée

Directeur de la Raffinerie
Robert J. Parent

Directeur du Personnel
N. Danik

ANNEXE VII

MÉMOIRES ET LETTRES D'ENTENTE

Les ententes listées ci-dessous devront être révisées et acceptées par les deux parties avant le 1er novembre 1985:

- n° 1: Modification à la liste d'attente volontaire.
- signée le 13 décembre 1983
- n° 2: Clarification à la liste d'attente volontaire concernant les repas suite au temps supplémentaire.
- signée le 4 novembre 1983
- n° 3: Concept d'intégrité de quart.
- signé le 21 septembre 1983
- n° 4: Clarification concernant l'allocation de transport.
- signée le 27 octobre 1982
- n° 5: Mémoire d'entente - Convention de 3 ans.
- signé le 23 juillet 1981
- n° 6: Mémoire d'entente - Convention d'un an
- signé le 24 juin 1976

Également, la procédure administrative - Politique - 16 heures, en vigueur depuis le 1er avril 1984, fera partie de cette convention collective.

Exécuté à Montréal-Est, Québec

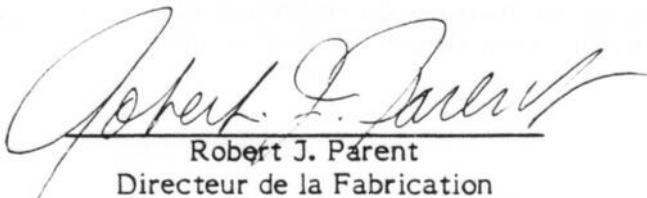
ce 7^e jour de FEBRIER 1985

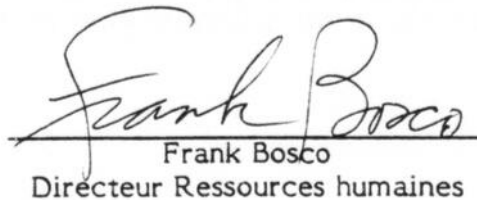
Approuvé et signé de la part de l'Association des Travailleurs du Pétrole,
section Raffinerie Gulf Montréal-Est.


Serge Baril
Président


Michel Éthier
Secrétaire

Approuvé et signé de la part de Raffinerie de Gulf Canada Ltée


Robert J. Parent
Directeur de la Fabrication


Frank Bosco
Directeur Ressources humaines

RAFFINERIE DE GULF CANADA LTÉE

DIRECTIVES ADMINISTRATIVES

MONTRÉAL-EST

EN VIGUEUR:

le 1er avril 1984

AUTORISÉ PAR:

Robert J. Parent

ROBERT J. PARENT

REVISE LA POLITIQUE EMISE LE 18 AVRIL 1979

POLITIQUE - 16 HEURES

Intention:

La Compagnie croit qu'on ne devrait pas encourager les heures supplémentaires prolongées, mais reconnaît que les employés seront demandés pour travailler au-delà de 16 heures consécutives dans les cas d'extrêmes urgences seulement. Ces urgences comprendront les incendies, les pannes générales d'électricité qui pourraient mettre en cause la sécurité des employés et de la raffinerie, les tempêtes de neige, les fermetures générales et toute autre situation qui selon la Direction risquerait de nuire à la bonne marche de l'exploitation ou mettrait en danger la vie ou la santé des employés.

Il ne faut pas croire que ces exemples comprennent toutes les urgences mais il peut y avoir d'autres situations jugées urgentes par la Direction où il serait nécessaire de faire travailler les employés au-delà de 16 heures consécutives.

Responsabilité:

Il sera permis à un employé de travailler pour plus de 16 heures consécutives seulement lorsque toute possibilité de régler l'urgence aura été examinée.

Au début, le chef d'équipe devra confirmer qu'il y a réellement urgence; en second lieu, le chef de service (Exploitation, Pompes & Expédition ou Entretien) devra être avisé afin d'obtenir son accord. L'étape finale est d'informer le "directeur en fonction" du besoin de travailler des heures supplémentaires prolongées.

Application:

- 1.0 Un employé ne pourra sous aucun prétexte travailler au-delà de 24 heures.
- 2.0 Étant donné qu'une telle situation est plus susceptible de survenir à l'Entretien qu'à un autre service, les heures de travail d'un employé de jour ont été citées pour définir ces règles. **Toutefois les mêmes principes s'appliqueront aux employés d'équipe.**
- 3.0 Dans le cas d'une extrême urgence, où la permission a été obtenue pour qu'un employé travaille plus de 16 heures consécutives, les règles suivantes s'appliqueront:
 - 3.1 Lorsqu'un employé travaille au-delà de 16 heures consécutives, il aura une période de repos de 8 heures entre les périodes de travail.

Exemple 1: Si un employé travaille de 7 h 30 à 2 h dans une période de 24 heures, il sera renvoyé à la maison à 2 h et programmé pour retourner au travail 8 heures plus tard pour une période de travail de 8 heures. Si la période régulière du lunch tombe dans cette période, elle sera exclue des heures de travail.

Dans cet exemple, la période de travail de 8 heures sera de 10 h à 18 h 30. Le temps travaillé en dedans des heures régulières de l'employé (10 h à 12 h et 12 h 30 à 16 h) sera payé à temps simple, et le temps travaillé en dehors des heures régulières (16 h à 18 h 30) sera payé au taux applicable du temps supplémentaire.

Exemple 2: Si un employé travaille de 7 h 30 d'une journée à 7 h 30 de l'autre journée, il sera renvoyé à la fin de la période de 24 heures et sera programmé pour retourner au travail 8 heures plus tard pour une période de travail de 8 heures soit de 15 h 30 à 23 h 30.

Dans ce cas, la période de travail comprendra une demi-heure payée pour le lunch. Le temps travaillé en dedans de ses heures régulières 15 h 30 à 16 h sera payé à temps simple, et le temps travaillé en dehors de ses heures régulières sera payé au taux applicable du temps supplémentaire.

- 3.2 Quand un employé est appelé après ses heures régulières de travail et jusqu'à 4 h, il ne travaillera pas au-delà de 7 h 30 et il aura alors une période de repos de 8 heures entre les périodes de travail.

Exemple 3: Si un employé travaille jusqu'à 5 h, il sera renvoyé à la maison et programmé pour retourner au travail 8 heures plus tard pour une période de travail de 8 heures débutant à 13 h jusqu'à 21 h.

. . .

Le temps travaillé en dedans de ses heures régulières (13 h à 16 h) sera payé à temps simple et le temps travaillé en dehors de ses heures régulières (16 h à 21 h) sera payé au taux applicable du temps supplémentaire.

Si une période de travail commence à midi ou avant, elle n'incluera pas une demi-heure payée pour le lunch.

- 3.3 Quand un employé est appelé entre 4 h et 7 h 30, il n'aura pas de période de repos de 8 heures. La période de rappel sera travaillée sans interruption avec ses heures régulières de travail.
- 4.0 Compte-tenu des circonstances, telle une tempête de neige, les employés seront logés à la raffinerie durant leur période de repos de 8 heures. La période de repos ne sera pas payée.
- 5.0 Les repas et les allocations de transport ne seront pas fournis pour la période de travail suivant les 8 heures de repos.

Réf: Notre dossier 106.07
/sr

DÉPÔT

26104

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2124-05
	Date	Signature 83-03-31	Reception 83-04-07	Durée		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Ass. des travailleurs du pétrole Sect. Raffinerie Gulf Mtl-Est Case Postale 100 Pte aux Trembles, Qué H1B 5K1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Gulf Canada Limitée Att.: J. Boscq, superviseur Gestion du Personnel 3501 Broadway Montréal-Est, Qué H1B 5B3

Unité de négociation

**ENTENTE: Nouvelle position - Premier Magasinier -
Armoire à outils**

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

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /sg

83-06-13

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE

entre

Gulf Canada Limitée
Raffinerie de Montréal-Est

et

Association des Travailleurs du Pétrole
Section Raffinerie Gulf Montréal-Est

Les parties aux présentes conviennent qu'une nouvelle position, Premier Magasinier - Armoire à outils, sera ajoutée au service du Magasin en date du 1er mars 1983.

Par conséquent, la Convention Collective signée le 26 janvier 1982 sera modifiée comme suit:

- ANNEXE I: ÉCHELLE DES SALAIRES - MAGASIN
- Ajouter: Premier Magasinier - Armoire à outils
- ANNEXE III: ÉCHELLE DE PROMOTION - MAGASINS
- Ajouter: Premier Magasinier - Armoire à outils

Signée à Montréal-Est, Québec, ce 31 mars 1983.

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

Philippe St-Pierre
P. St-Pierre
PRÉSIDENT

Michèle Ethier
M. Ethier
SECRÉTAIRE

Pour: GULF CANADA LIMITÉE
FABRICATION - MONTRÉAL-EST

Robert Parent
R.J. Parent
DIRECTEUR DE LA RAFFINERIE

F. Bosco
F. Bosco
SUPERV. - GESTION DU PERSONNEL

DÉPÔT 26104

Dépôt N°:

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-2124-05
Date	Signature: 83-03-07	Réception: 83-03-23
	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Travailleurs du Pétrole, Section Raffinerie Gulf Montréal-Est Case postale 100 Pointe-aux-Trembles, Qué. H1B 5K1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Gulf Canada Limitée Att: F. Bosco, superviseur Gestion du personnel 3501 rue Broadway Montréal-Est, Qué. H1B 5B3

Unité de négociation

- Entente: Règlements de disputes et griefs de la convention collective.

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

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

Voir au verso pour les codes →

Remarques		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> <p style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%; border-bottom: 1px solid black;"> Signature <i>Rosette David</i> </td> <td style="width: 20%; border-bottom: 1px solid black;"> Date 83-05-30 </td> </tr> </table> </div>	Signature <i>Rosette David</i>	Date 83-05-30
Signature <i>Rosette David</i>	Date 83-05-30	

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

2124-05

LETTRE D'ENTENTE

'83 MAR 23 13 14

entre

Gulf Canada Limitée
Raffinerie de Montréal-Est

et

Association des Travailleurs du Pétrole
Section Raffinerie Gulf Montréal-Est

Les parties aux présentes conviennent que le paragraphe 2 (c) 3^e étape et le paragraphe 2 (e) de l'Article 14: **Règlements de disputes et griefs** de la Convention Collective signée le 26 janvier 1982 sera modifié en date du 7 mars 1983 et se lira comme suit:

Paragraphe 2 (c) - 3e étape

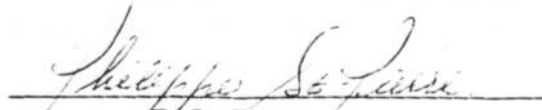
Si le règlement n'est pas encore satisfaisant, le Comité des Griefs exigera, par écrit, dans les 14 jours de calendrier qui suivent la décision du Chef de Service, qu'une rencontre soit fixée avec la **Direction de la Raffinerie** pour discuter du grief et tenter d'arriver à un règlement. Le Directeur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

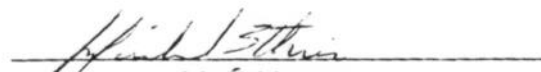
Paragraphe 2 (e) - Arbitrage

Si le grief ne peut être réglé selon la procédure des griefs, il pourra, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la décision du Directeur de la Raffinerie **ou de son délégué**, être soumis par écrit, par l'une ou l'autre des parties, à un Conseil d'Arbitrage, tel que proposé dans les présentes.

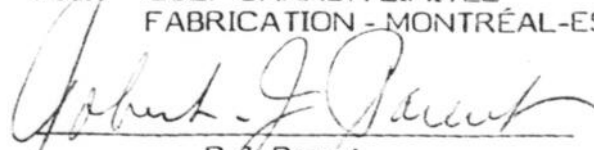
Signée à Montréal-Est, Québec, ce 7 mars 1983.

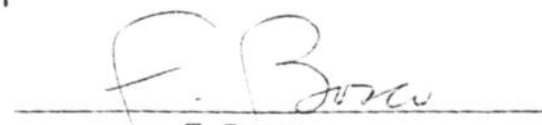
Pour: L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS DU PÉTROLE
SECTION RAFFINERIE GULF MONTRÉAL-EST


P. St-Pierre
PRÉSIDENT


M. Éthier
SECRÉTAIRE

Pour: GULF CANADA LIMITÉE
FABRICATION - MONTRÉAL-EST


R.J. Parent
DIRECTEUR DE LA RAFFINERIE


F. Bosco
SUPERV. - GESTION DU PERSONNEL

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2124-05
	Date	Signature	Reception	Du		
	83-11-04	83-11-15				

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

Unité de négociation

- Entente: Clarification de la liste d'attente volontaire etc.
(Mémoire d'entente signée le 21 septembre 1983).

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

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

Remarques

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: GULF CANADA LIMITEE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen/dg	83-12-09

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

2124.05

'83 NOV 15 13 53

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

GULF CANADA LIMITÉE
RAFFINERIE DE MONTRÉAL-EST

ET

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

Les parties aux présentes conviennent que le Mémoire d'Entente signé le 21 septembre 1983 modifiant les heures de travail de trente-huit point décimal soixante-dix-sept (38.77) heures par semaine à quarante-deux (42) heures par semaine requiert maintenant une clarification à propos de la liste d'attente volontaire.

La liste d'attente volontaire qui remplace la liste d'attente obligatoire à partir du 26 septembre 1983, exige qu'une fois où l'employé a inscrit son nom sur la liste, il soit responsable de remplir son engagement, e.g. être en attente les deux (2) heures tel que requis, et venir au travail s'il est appelé.

L'employé qui a inscrit son nom volontairement sur la liste est disposé à venir au travail s'il est appelé. Par conséquent, l'allocation de transport et l'indemnité de repas ne sont pas applicables aux employés dont le nom apparaît sur la liste.

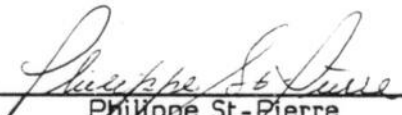
Il est convenu par les deux parties qu'un comité formé de quatre (4) membres de l'Association et de quatre (4) membres de la Direction étudiera la question à savoir quand une indemnité de transport et de repas devrait être payée aux hommes de quart.

Le comité fera un rapport avec recommandations au Directeur de la Fabrication avant le 31 janvier 1984.

La Lettre d'Entente concernant l'allocation de transport, signée le 27 octobre 1982, et les directives administratives datées du 30 décembre 1981 ayant trait aux repas supplémentaires, continueront de s'appliquer avec la même interprétation, donnée avant le 26 septembre 1983, pour la période du 26 septembre 1983 au 31 janvier 1984, e.g. les employés en attente leur premier (1^{er}) jour de congé ne seront pas éligibles pour les indemnités, cependant lorsqu'ils sont en attente leur deuxième (2^e), troisième (3^e) et quatrième (4^e) jour de congé, ils seront éligibles pour les indemnités s'ils sont appelés, tel que défini dans la procédure de rappel datée du 30 décembre 1981.

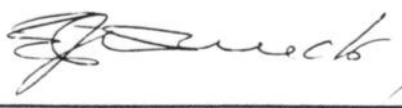
Signée à Montréal-Est, Québec, ce 4 jour de *novembre* 1983.


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


Philippe St-Pierre
Président


Michel Ethier
Secrétaire

POUR: GULF CANADA LIMITÉE
RAFFINERIE DE MONTRÉAL-EST


Robert J. Parent
Directeur de la fabrication
Montréal-Est


Frank Bosso
Directeur des Ressources humaines

26104

Dépôt N°:

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-2124-05
Date	Signature: 82-12-17 Reception: 82-12-22	Du: _____ Au: _____
	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Ass. des travailleurs du pétrole Sect. Raffinerie Gulf Mt1-Est Case Postale 100 Pte aux Trembles, Qué H1B 5K1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Gulf Canada Limitée 3501 rue Broadway Montréal-Est, Qué H1B 5B3 Att.: M. F. Bosco

Unité de négociation

ENTENTE: Paragraphe 1 de l'article 9 - Fêtes

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

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	83-02-04

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

RECHERCHE

'82 DEC 22 11 22

LETTRE D'ENTENTE

entre

Gulf Canada Limitée
Raffinerie de Montréal-Est

et

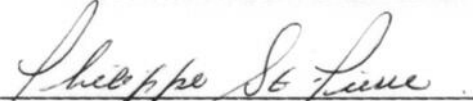
Association des Travailleurs du Pétrole
Section Raffinerie Gulf Montréal-Est

Les parties aux présentes conviennent que le Paragraphe 1 de l'Article 9 - **Fêtes**, de la Convention Collective signée le 26 janvier 1982, sera modifié en date du 1^{er} janvier 1983 et se lira comme suit:

Paragraphe 1: La Compagnie reconnaîtra les jours suivants comme fêtes: Jour de l'An, Vendredi Saint, Fête de la Reine Victoria, la Fête Nationale, Confédération, Fête du Travail, Action de Grâces, Jour de Noël, le Lendemain de Noël, dixième congé et onzième congé.

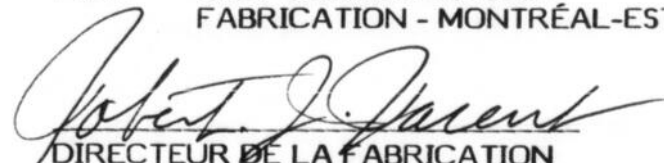
Signée à Montréal-Est, Québec, ce 17 décembre 1982.

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


PRÉSIDENT


SECRETÉAIRE

Pour: GULF CANADA LIMITÉE
FABRICATION - MONTRÉAL-EST


DIRECTEUR DE LA FABRICATION
Montréal-Est


DIRECTEUR DES RESSOURCES
HUMAINES

'82 DEC 22 11 22

LETTER OF AGREEMENT

between

Gulf Canada Limited
Montreal East Refinery

and

Association des Travailleurs du Pétrole
Section Raffinerie Gulf Montréal-Est

The parties hereto agree that Paragraph 1 of Article 9 - **Holidays**, in the Collective Agreement signed on January 26, 1982 will be modified as follows effective January 1, 1983:

Paragraph 1: The following holidays shall be recognized by the Company: New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, National Holiday, Dominion Day, Labor Day, Thanksgiving Day, Christmas Day, Boxing Day, Tenth, and Eleventh holiday.

Signed at Montreal East, Quebec, this December 17 1982.

For: ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS DU PÉTROLE
SECTION RAFFINERIE GULF MONTRÉAL-EST

Philippe St-Luce
PRESIDENT

Hugh E. Thoir
SECRETARY

For: GULF CANADA LIMITED
MANUFACTURING - MONTREAL EAST

Robert J. Gault
MANAGER - MANUFACTURING
Montreal East

Robert J. Gault
MANAGER HUMAN RESOURCES

ORIGINE DATE DU LOT NO LOT TYPE DE DOCUMENT: 41 CONDITION DE TRAVAIL
 LAVAL 85-08-09 64

41 026104 85-02-14 B1 04 00000000000011069970412021231X0X0X00000000 10000004050
 C1 031800333 100000000000000000002006000 0
 D1 0000000000000000000018000030X0000260000000
 E1 200000000000000000200000000200000000120009998000000000000
 E2 990000 9900000000000000000 0X00000000000000140010040010010
 E3 980000001 7000 9800000000 0
 F1 0000000110202500630706029902099910100011101111000010560003
 F2 000000000000000000000000000000000000000
 G1 0 0 0 0 0 00000 0 0 0
 H1 0000000000000 0 0000 0 000000000000000000000
 I1 0 0 0 0 0 0 00000000000 0 00000 00000
 J1 060199999993999999920000030 0 00 000 000 100
 K1 1529831X000000111111
 L1 003012111010004X0000000000 064850121070

OK. Change

RAISONS DU REJET

CHP MESSAGE	VALEUR
B23 A VAL.INEX(NON-NUM, NON-PER)	X
B23 A VAL.INEX(NON-NUM, NON-PER)	X
D18 B CHAMPS RELIES NON-NULS	0X0000
K07 A VAL.INEX(NON-NUM, NON-PER)	X

CHP MESSAGE	VALEUR
B23 A VAL.INEX(NON-NUM, NON-PER)	X
D18 A VAL.INEX(NON-NUM, NON-PER)	X
E16 A VAL.INEX(NON-NUM, NON-PER)	X
L14 A VAL.INEX(NON-NUM, NON-PER)	X

LETTRE REÇUE

SEP 9 1981

CENTRE DE RECHERCHE
ET DE STATISTIQUES
SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

MÉMOIRE D'ENTENTE

Concernant le renouvellement de la Convention Collective

Entre

Gulf Canada Limitée

Ci-après appelée la "Compagnie"

Et

Association Collective des Travailleurs du Pétrole

Ci-après appelée "L'Association"

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

A. Durée de la Convention

Du 1er février 1981 au 31 janvier 1984

B. Rajustement Spécial

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

C. Rajustement des taux

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

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

✓ A. Primes de quart - Quart de 12 heures

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

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

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

✓ B. Primes de quart - Hommes de jour

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

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

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

C. Fêtes légales reconnues par la Compagnie

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

D. Vacances

Des améliorations seront apportées aux vacances, comme suit:

- (2) - 3 semaines après un an de service
- 4 semaines dans la 10e année de service
- 5 semaines dans la 20e année de service
- 6 semaines dans la 25e année de service



MEMORANDUM OF SETTLEMENT

Concerning the renewal of the Collective Agreement

Between

Gulf Canada Limitée

Hereinafter called the "Company"

And

Association Collective des Travailleurs

du Pétrole (Oil Workers Collective Bargaining Organization)

Hereinafter called the "Organization"

The parties hereto agree to the following changes in the Agreement as constituting full settlement of all matters negotiated in respect to renewal of the Agreement which expired on January 31, 1981.

A. Term of Agreement

February 1, 1981 to January 31, 1984.

B. Special Wage Adjustments

A special Wage adjustments of 20 cents/hour and 10 cents/hour to selected classifications (as per Attachment I) effective February 1, 1981.

C. Rate Adjustments

1. Effective February 1, 1981:
13.5% adjustment to all rates.
2. Effective February 1, 1982:
12.0% adjustment to all rates.
3. Effective February 1, 1983:
10.0% adjustment to all rates.

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

✓ A. Primes de quart - Quart de 12 heures

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

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

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

✓ B. Primes de quart - Hommes de jour

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

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

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

C. Fêtes légales reconnues par la Compagnie

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

D. Vacances

Des améliorations seront apportées aux vacances, comme suit:

- (2) - 3 semaines après un an de service
- 4 semaines dans la 10e année de service
- 5 semaines dans la 20e année de service
- 6 semaines dans la 25e année de service

The following items are EFFECTIVE FEBRUARY 1, 1981:

A. Shift Differentials - 12 Hour Shift

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

- a) 32 cents per hour for hours worked between 7:00 a.m. and 7:00 p.m.
- b) 73 cents per hour for hours worked between 7:00 p.m. and 7:00 a.m.

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

B. Shift Differentials - Day Workers

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

- a) 49 cents per hour for hours worked between 4:00 p.m. and midnight
- b) 85 cents per hour for hours worked between midnight and 7:30 a.m.

Under no circumstances will a day shift differential be paid.

C. Company Recognized Holidays

An 11th holiday to be added and the date to be negotiated locally.

D. Vacations

Vacations will be improved as follows:

- 3 weeks after one year of service
- 4 weeks in the 10th year of service
- 5 weeks in the 20th year of service
- 6 weeks in the 25th year of service

E. Concept de Maître/Chef-opérateur

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

F. Programme de Formation de l'Entretien

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

G. Programme de Formation du Laboratoire

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

H. Prime pour les Sous-contremaîtres

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

I. Prime pour les Contremaîtres/Surveillants temporaires

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

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

J.P. FB [Signature]

E. Master/Chief Operator Concept

Memorandum concerning the Master/Chief Operator Concept agreed to and signed by both parties on April 17, 1980, to be included in the Agreement.

F. Maintenance Training Program

Maintenance Training Program as agreed and detailed in Attachment II.

G. Laboratory Training Program

Laboratory Training Program as agreed and detailed in Attachment III.

H. Premium for Sub-Foreman

That the Sub-foreman premium be increased from 25 cents to 50 cents per hour.

I. Premium for Temporary Foreman/Supervisor

An employee who is appointed temporary Foreman or Supervisor shall receive a premium of \$1.60/hour above the rate of his regular classification.

*The premiums in item H and I for
sub-foreman and temporary foreman/
supervisor will be established by
the Company FC*

[Signature]
[Signature]

Le point suivant entre EN VIGUEUR le 10 Juillet 1981:

A. Temps supplémentaire

Temps double pour tout temps supplémentaire.

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

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

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

B. Allocations pour repas supplémentaire

Sera augmentée à \$ 7.00 le repas.

C. Frais de Transport

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

D. Contremaîtres/Superviseurs temporaires

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

Le point suivant ne deviendra EN VIGUEUR

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

A. Semaine de travail modifiée pour les Hommes de jour

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

*Pro fait
Inconnu*

The following item is EFFECTIVE July 10, 1981:

A. Overtime

Double time for all overtime worked.

The following items are EFFECTIVE on the date of signing the Memorandum of Settlement.

A. Article 9 - Statutory Holidays
Paragraph - 5 (B) (New)

However, all shift workers not scheduled to work on a Company recognized holiday who are called in to work for 12 hours will be paid a holiday pay of straight time for twelve (12) hours.

B. Overtime lunch Allowance

Shall be increased to \$ 7.00

C. Travel Allowance

Employees, except those on stand by duty, called in to perform work on their days off or outside their regular hours of work, shall be paid a sum of \$ 6.00.

D. Temporary Foreman/Supervisor

The Company will do its utmost to see that all nominations from the hourly paid employees to a temporary Foreman/Supervisor's position will be posted, as soon as possible, in the department with a copy to the area Bargaining Representative.

The following item will not become EFFECTIVE

until after the employees concerned hold a vote to accept and according to the terms a suitable date will be agreed to between the Association and the Company

A. Modified Work Week for Day Workers

A change from 40 hours to 37.33 hours with Fridays off designated by the Company. However the designated Fridays shall not be paid.

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

A. Rajustement des taux

Un rajustement de 12.0% à tous les taux.

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

B. Primes de quart - Quart de 12 heures

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

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

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

C. Primes de quart - Hommes de jour

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

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

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

The following items are EFFECTIVE FEBRUARY 1, 1982:

A. Rate Adjustments

12.0% adjustment to all rates.

The new rate schedule incorporating the wage adjustments as shown in the Wage Schedule, Attachment I.

B. Shift Differentials - 12-Hour Shift

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

- a) 36 cents per hour for hours worked between 7:00 a.m. to 7:00 p.m.
- b) 81 cents per hour for hours worked between 7:00 p.m. and 7:00 a.m.

Employees who are assigned to a regular day shift schedule will not receive the premium in (a) above.

C. Shift Differentials - Day Workers

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

- a) 54 cents per hour for hours worked between 4:00 p.m. and midnight
- b) 95 cents per hour for hours worked between midnight and 7:30 a.m.

Under no circumstances will a day shift differential be paid.

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

A. Rajustement des taux

Un rajustement de 10.0% à tous les taux.

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

B. Primes de quart - Quart de 12 heures

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

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

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

C. Primes de quart - Hommes de jour

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

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

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

The following items are EFFECTIVE FEBRUARY 1, 1983:

A. Rate Adjustments

10.0% adjustment to all rates.

The new rate schedule incorporating the wage adjustments as shown in the Wage Schedule, Attachment I.

B. Shift Differentials - 12-Hour Shift

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

- a) 40 cents per hour for hours worked between 7:00 a.m. to 7:00 p.m.
- b) 90 cents per hour for hours worked between 7:00 p.m. and 7:00 a.m.

Employees who are assigned to a regular day shift schedule will not receive the premium in (a) above.

C. Shift Differentials - Day Workers

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

- a) 60 cents per hour for hours worked between 4:00 p.m. and midnight
- b) 1.05 cents per hour for hours worked between midnight and 7:30 a.m.

Under no circumstances will a day shift differential be paid.

APPENDICE I

ÉCHELLE DES SALAIRES

GULF CANADA LIMITÉE - RAFFINERIE de MONTRÉAL-EST

<u>Classification</u>	<u>TAUX EN VIGUEUR le 1er FÉVRIER 1981</u>			
	<u>Taux Courant</u>	<u>Ajust. Spécial</u>	<u>13.5% Aug.</u>	<u>Nouveau Taux</u>
Maître-opérateur, Maître-pompiste	\$ 12.55	\$ 0.20	\$ 1.72	\$ 14.47
Chef-opérateur	12.14	0.20	1.67	14.01
Opérateur 1, Pompiste 1, Préposé au quai, Homme de métier 1, Chauffeur 1	11.59	0.20	1.59	13.38 → 50
** Opérateur 2, ** Pompiste 2, Chargeur en chef, Technicien 1 (Laboratoire)	10.98	0.20	1.51	12.69
* Opérateur 2, * Pompiste 2, Assistant-opérateur	10.62	0.10	1.45	12.17
Opérateur 3, Pompiste 3, Homme de métier 2, Technicien 2 (Laboratoire), Premier magasinier - pièces lourdes, Premier magasinier - pièces légères, Assistant-opérateur (Phase IV)	9.88		1.33	11.21
Chauffeur 2, Inspecteur de sécurité 1	9.61		1.30	10.91
Magasinier 1	9.45		1.28	10.73
Opérateur 4, Chargeur, Technicien 3 (Laboratoire), Homme de métier 3, Assistant-opérateur (Phase III)	9.14		1.23	10.37
Remplisseur et opérateur de chariot élévateur, Pompiste 4, Technicien 4 (Laboratoire), Chauffeur 3, Magasinier 2	8.86		1.20	10.06
Homme à tout faire, Technicien 5 (Laboratoire), Chauffeur 4, Assistant-opérateur (Phase II), Homme de métier 4	8.42		1.14	9.56
Préposé aux barils, Dépanneur sur équipe, Vérificateur 1 (Lab.), Homme de métier 5, Chauffeur 5, Dépanneur (cour), Magasinier 3, Inspecteur de sécurité 2, Assistant-opérateur (Phase I)	8.06		1.09	9.15
Journalier	7.70		1.04	8.74

ATTACHMENT IWAGE SCHEDULEGULF CANADA LIMITÉE - MONTREAL EAST REFINERY

<u>Classification</u>	<u>RATES EFFECTIVE FEBRUARY 1, 1981</u>			
	<u>Current Rate</u>	<u>Special Adj.</u>	<u>13.5 % Increase</u>	<u>New Rate</u>
Master Operator, Master Pumpman	\$ 12.55	\$0.20	\$1.72	\$14.47
Chief Operator	12.14	0.20	1.67	14.01
No. 1 Operator, No. 1 Pumpman, Dockman, No. 1 Craftsman, Driver No. 1	11.59	0.20	1.59	13.38
** No. 2 Operator, ** No. 2 Pumpman, Head Loader, Laboratory Technician No. 1	10.98	0.20	1.51	12.69
* No. 2 Operator, * No. 2 Pumpman, Assistant Operator	10.62	0.10	1.45	12.17
No. 3 Operator, No. 3 Pumpman, No. 2 Craftsman, Laboratory Technician No. 2, Storekeeper Sr. Heavy Stores, Storekeeper Sr. Light Stores, Assistant Operator (Phase IV)	9.88		1.33	11.21
Driver No. 2, Safety Inspector No. 1	9.61		1.30	10.91
Storekeeper No. 1	9.45		1.28	10.73
No. 4 Operator, Loader, Laboratory Technician No. 3, No. 3 Craftsman, Assistant Operator (Phase III)	9.14		1.23	10.37
Filler Lift Truck, No. 4 Pumpman, Laboratory Tech. No. 4, Driver No. 3, Storekeeper No. 2	8.86		1.20	10.06
Handyman, Laboratory Technician No. 5, Driver No. 4, Assistant Operator (Phase II), No. 4 Craftsman	8.42		1.14	9.56
Barrel House, Shift Utilityman, Laboratory Tester No. 1, No. 5 Craftsman, Driver No. 5, Utilityman (Yard), Storekeeper No. 3, Safety Inspector No. 2, Assistant Operator (Phase I)	8.06		1.09	9.15
Labourer	7.70		1.04	8.74

APPENDICE I

ÉCHELLE DES SALAIRES

GULF CANADA LIMITÉE - RAFFINERIE de MONTRÉAL-EST

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

ATTACHMENT IWAGE SCHEDULEGULF CANADA LIMITÉE - MONTREAL EAST REFINERY

<u>Classification</u>	<u>RATES EFFECTIVE FEBRUARY 1, 1982</u>		
	<u>Current Rate</u>	<u>12.0 % Increase</u>	<u>New Rate</u>
Master Operator, Master Pumpman	\$ 14.47	\$ 1.74	\$ 16.21
Chief Operator	14.01	1.68	15.69
No. 1 Operator, No. 1 Pumpman, Dockman, No. 1 Craftsman, Driver No. 1	13.38	1.61	14.99
** No. 2 Operator, ** No. 2 Pumpman, Head Loader, Laboratory Technician No. 1	12.69	1.52	14.21
* No. 2 Operator, * No. 2 Pumpman, Assistant Operator	12.17	1.46	13.63
No. 3 Operator, No. 3 Pumpman, No. 2 Craftsman, Laboratory Technician No. 2, Storekeeper Sr. Heavy Stores, Storekeeper Sr. Light Stores, Assistant Operator (Phase IV)	11.21	1.35	12.56
Driver No. 2, Safety Inspector No. 1	10.91	1.31	12.22
Storekeeper No. 1	10.73	1.29	12.02
No. 4 Operator, Loader, Laboratory Technician No. 3, No. 3 Craftsman, Assistant Operator (Phase III)	10.37	1.24	11.61
Filler Lift Truck, No. 4 Pumpman, Laboratory Tech. No. 4, Driver No. 3, Storekeeper No. 2	10.06	1.21	11.27
Handyman, Laboratory Technician No. 5, Driver No. 4, Assistant Operator (Phase II), No. 4 Craftsman	9.56	1.15	10.71
Barrel House, Shift Utilityman, Laboratory Tester No. 1, No. 5 Craftsman, Driver No. 5, Utilityman (Yard), Storekeeper No. 3, Safety Inspector No. 2, Assistant Operator (Phase I)	9.15	1.10	10.25
Labourer	8.74	1.05	9.79

APPENDICE I

ÉCHELLE DES SALAIRES

GULF CANADA LIMITÉE - RAFFINERIE de MONTRÉAL-EST

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

ATTACHMENT IWAGE SCHEDULEGULF CANADA LIMITÉE - MONTREAL EAST REFINERY

<u>Classification</u>	<u>RATES EFFECTIVE FEBRUARY 1, 1983</u>		
	<u>Current Rate</u>	<u>10.0 % Increase</u>	<u>New Rate</u>
Master Operator, Master Pumpman	\$ 16.21	\$ 1.62	\$ 17.83
Chief Operator	15.69	1.57	17.26
No. 1 Operator, No. 1 Pumpman, Dockman, No. 1 Craftsman, Driver No. 1	14.99	1.50	16.49
** No. 2 Operator, ** No. 2 Pumpman, Head Loader, Laboratory Technician No. 1	14.21	1.42	15.63
* No. 2 Operator, * No. 2 Pumpman, Assistant Operator	13.63	1.36	14.99
No. 3 Operator, No. 3 Pumpman, No. 2 Craftsman, Laboratory Technician No. 2, Storekeeper Sr. Heavy Stores, Storekeeper Sr. Light Stores, Assistant Operator (Phase IV)	12.56	1.26	13.82
Driver No. 2, Safety Inspector No. 1	12.22	1.22	13.44
Storekeeper No. 1	12.02	1.20	13.22
No. 4 Operator, Loader, Laboratory Technician No. 3, No. 3 Craftsman, Assistant Operator (Phase III)	11.61	1.16	12.77
Filler Lift Truck, No. 4 Pumpman, Laboratory Tech. No. 4, Driver No. 3, Storekeeper No. 2	11.27	1.13	12.40
Handyman, Laboratory Technician No. 5, Driver No. 4, Assistant Operator (Phase II), No. 4 Craftsman	10.71	1.07	11.78
Barrel House, Shift Utilityman, Laboratory Tester No. 1, No. 5 Craftsman, Driver No. 5, Utilityman (Yard), Storekeeper No. 3, Safety Inspector No. 2, Assistant Operator (Phase I)	10.25	1.03	11.28
Labourer	9.79	.98	10.77

APPENDICE II

PROGRAMME DE FORMATION DE L'ENTRETIEN

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

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

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

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

ATTACHMENT II

MAINTENANCE TRAINING PROGRAM

Effective June 1, 1980 the Maintenance Training Program was revised as follows:

1. The program will be a 4 phase program instead of 3 and the new progression shall be as follows:

<u>Present</u>	<u>New</u>
No. 1 Craftsman	No. 1 Craftsman
No. 2 Craftsman	No. 2 Craftsman
No. 3 Craftsman	No. 3 Craftsman
No. 4 Craftsman	No. 4 Craftsman
	No. 5 Craftsman

2. All new employees hired into Maintenance Department on or after June 1, 1980, will be required to participate in the Maintenance Training Program from start to completion.
3. The teaching in the training program will be enhanced by having an advisor's help to complete the employee's training.
4. If a Craftsman fails to pass the prescribed exams at the end of each phase of the program, he will be allowed to re-write the exams once within a time limit of up to a maximum of 6 months. If he fails his re-write, the Company will not be required to continue his employment.
5. The time limit for completion of each phase of the program, both theoretical and practical, will be 12 months and the time limit for completion of the whole program will be 4 years. If a Craftsman fails to meet these time limits, the Company will not be required to continue his employment.
6. These time limits shall be extended for a corresponding period of time if a Craftsman is absent from work due to sickness for a period in excess of three weeks.
7. A Craftsman's rate of pay will be tied to his position in the Training Program up to the completion of the Program and attainment of the No. 1 Craftsman classification.

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

8. It is agreed and understood that Paragraph 7 of this Memorandum of Agreement supersedes and cancels Paragraphs 1 and 2 of Article 6 - Wages in the present agreement with respect to new entrants into the Maintenance Training Program.
9. The new progression as set forth in Paragraph 1 of this Memorandum of Agreement will not apply to existing employees nor will the conditions specified in Paragraphs 4, 5 and 6.

APPENDICE III

PROGRAMME DE FORMATION DU LABORATOIRE

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

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

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

- Répartition du programme rotatif de formation:

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

5 catégories par étape:

Vue d'ensemble

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

ATTACHMENT III

LABORATORY TRAINING PROGRAM

- Starting effective: March 1, 1980
- Participation and successful completion: compulsory for all permanent Laboratory personnel hired after March 1, 1980.
- Duration: 5 years
- Rates and levels vs training program year:

<u>Training Year</u>	<u>Level during year</u>	<u>Level at the end of year*</u>
First	Tester No. 1	Laboratory Technician 5
Second	Lab. Technician 5	Laboratory Technician 4
Third	Lab. Technician 4	Laboratory Technician 3
Fourth	Lab. Technician 3	Laboratory Technician 2
Fifth	Lab. Technician 2	Laboratory Technician 1

* Assuming successful completion of corresponding training program stage.

- Training Program content breakdown:

5 stages :
1st stage to obtain Laboratory Technician 5 rate/level
2nd stage to obtain Laboratory Technician 4 rate/level
3rd stage to obtain Laboratory Technician 3 rate/level
4th stage to obtain Laboratory Technician 2 rate/level
5th stage to obtain Laboratory Technician 1 rate/level

5 categories by stage:

Overview

Practical training: Sampling, testing, calibrating, maintenance.

Theoretical training: Pilots, audio-visual courses, ASTM and Gulf procedures, instruments manuals.

Operational training: Refinery departments and units activities

Academic: Mathematics, physics, chemistry, basic electronics and computer programming.

Conditions requises pour passer chaque étape:

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

Limite de temps

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

Répartition de la formation pratique:

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

Requirements for successful completion of each stage:

- Minimum 70% in all exams (written and oral) of each stage (and subject).
- Successfully pass exams within prescribed time limits for each stage. Exams can be rewritten once within a minimum period of 3 months and up to a maximum of 6 months. Failure to pass 2nd exam will result in termination.

Time Limits

1st stage: between 9th - 12th month of first training program year
2nd stage: between 9th - 12th month of second training program year
3rd stage: between 9th - 12th month of third training program year
4th stage: between 9th - 12th month of fourth training program year
5th stage: between 9th - 12th month of fifth training program year

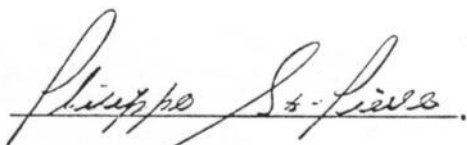
Practical training breakdown by stage:

<u>Stage</u>	<u>Practical Training</u>
1st	Sampling, physical tests such as distillation, flash, softening point, cloud and pour points.
2nd	Chemical tests, octanes and some chromatography tests performed daily such as H ₂ S in refinery fuel.
3rd	All chromatography and pollution tests, atomic absorption, instruments calibration and light maintenance.
4th	All laboratory tests; familiarization of methods start-up of new instruments; familiarization of methods, modifications and troubles shooting on test equipment; maintenance of equipment such as knock engine.
5th	As will be determined by the Laboratory Supervisor.

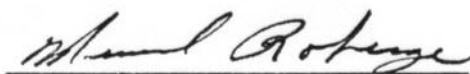
Les parties ont signé, à Montréal-Est, Québec ce:

23e jour de Juillet, 1981

De la part de l'Association Collective:

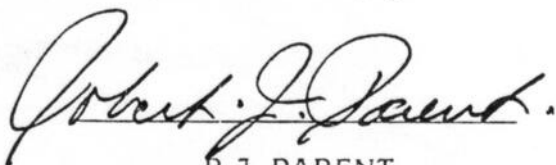


P. ST-PIERRE
Président

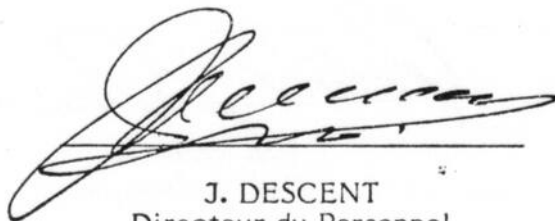


M. ROBERGE
Secrétaire

De la part de la Compagnie:



R.J. PARENT
Directeur de la Raffinerie

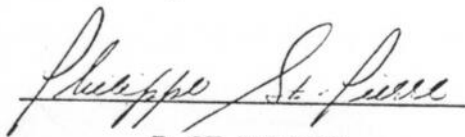


J. DESCENT
Directeur du Personnel

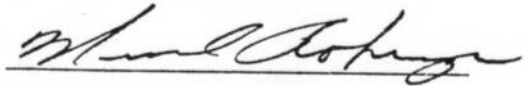
Signed at Montreal East, Quebec, this

23rd day of July, 1981

For the Organization:

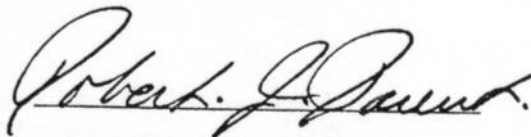


P. ST-PIERRE
President

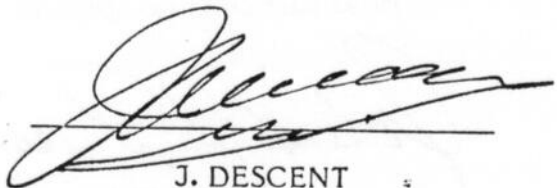


M. ROBERGE
Secretary

For the Company:



R.J. PARENT
Refinery Manager



J. DESCENT
Manager Personnel

DÉPÔT ME.1

Dépôt N°: 84 10 021

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

02610-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2124-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-09-04	84-09-21		84-02-01	86-01-31	255

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Ass. des Travailleurs du Pétrole, Sec. Raffinerie Gulf Montréal-Est Case postale 100 Pointe aux Trembles, QC. H1B 5K1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Raffinerie de Gulf Canada Ltée Att: M. Frank Bosco Dir. des Ressources Humaines 3501 rue Broadway Montréal-Est, QC. H1B 5B3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3651 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

- Article 39 déposé pour changement de nom de l'employeur.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-10-09

Pour renseignements

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

RECHERCHE

2125-

'84 SEP 21 14 00

MÉMOIRE D'ENTENTE
CONCERNANT LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
RAFFINERIE DE GULF CANADA LTÉE
RAFFINERIE DE MONTRÉAL-EST
ET
ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS DU PÉTROLE
SECTION RAFFINERIE GULF MONTRÉAL-EST

Les parties aux présentes conviennent qu'est renouvelée la convention qui s'est terminée le 31 janvier 1984, avec les changements suivants qui constituent le règlement final de tous les sujets négociés en rapport avec le renouvellement de cette convention.

SALAIRES

2-12 } Une convention de deux (2) ans en vigueur du 1er février 1984 au 31 janvier 1986. L'augmentation de salaire se fera comme suit:

- 1- L'ajustement aux "taux à l'échelle nationale" (1.2 %) sera en vigueur le 1er février 1984.
- 2- L'augmentation de salaire suivante de 3.8 % sera applicable pour les treize (13) prochains mois et entrera en vigueur le 1er janvier 1985.

Voir l'échelle des salaires ci-jointe pour les "nouveaux" taux.

PRIMES DE QUART

- 1) L'augmentation suivante entrera en vigueur le 1er février 1984::

Hommes de quart:

*horaire
de 12 h.*

- Prime de jour de 40 cents à 41 cents.
- Prime de nuit de 91 cents à 92 cents.

Hommes de jour:

- (16.00 - 24.00)* Prime d'après-midi de 61 cents - aucun changement.
- (24.00 - 02.00)* Prime de nuit de 1,06 \$ à 1,08 \$.

- 2) En vigueur le 1er janvier 1985:

Hommes de quart:

- Prime de jour de 41 cents à 43 cents.
- Prime de nuit de 92 cents à 96 cents.

Hommes de jour:

- Prime d'après-midi de 61 cents à 64 cents.
- Prime de nuit de 1,08 \$ à 1,12 \$.

Changements à être apportés à la présente convention entreront en vigueur à la date de signature d'un Mémoire d'entente:

Article 1: Reconnaissance

- Effacer la dernière phrase du 2e paragraphe pour se lire comme suit:

L'Association accepte de former un Comité de négociations de pas plus de six (6) membres du Conseil. Le Comité de négociations sera composé du président, du vice-président, du secrétaire, du trésorier et de deux (2) autres membres.

- Ajouter un nouveau paragraphe qui se lira comme suit:

"L'Association accepte de former un comité spécial composé du président, du vice-président, du secrétaire, du trésorier et de deux (2) autres membres qui siégeront aux réunions régulières avec la Direction pour discuter de sujets d'intérêt mutuel."

B.02

Article 7: Heures de travail (hommes de quart)

- Changer le paragraphe 3 conformément au Mémoire d'Entente signé le 21 septembre 1983.

Article 8: Temps supplémentaire (hommes de quart)

- Effacer le paragraphe 4 c) et remplacer le paragraphe 4 d) par paragraphe 4 c).
- Effacer tout ce qui suit ces mots "payée pour du travail accompli" au paragraphe 10.

Article 9: Fêtes

- 10 hommes de quart*
- Les employés de quart observeront le Lendemain de Noël (le 26 décembre) le 24 décembre de chaque année.

Article 10: Vacances payées (hommes de quart)

- Changer le paragraphe 1 conformément au Mémoire d'Entente signé le 21 septembre 1983.

Article 12: Promotions et permutations (hommes de quart)

- Changer le mot "peut" pour "doit" à la première phrase du paragraphe 4 pour se lire comme suit:
"Tout employé doit faire"
- Changer le paragraphe 5 conformément au Mémoire d'Entente signé le 21 septembre 1983.
- Augmenter le nombre de jours de 28 à 70 toutes les fois où il est mentionné à l'article 12 pour les cas dus à une absence directe d'un employé horaire. Tous les autres cas diminueraient à 14 jours.

Article 13: Sécurité et santé

- Un nouveau paragraphe 6 se lisant comme suit:
"La Compagnie et le Conseil conviennent de maintenir un Comité de sécurité et de santé composé d'un nombre égal de représentants des employés nommés par l'Association, et de la direction. Le Comité se rencontrera, tel que requis, afin de discuter de sujets d'intérêt mutuel concernant la sécurité et la santé."

Article 14: Règlements de disputes et griefs

- Changer les paragraphes 2 c) et 2 e) en conformité avec la Lettre d'Entente signée le 7 mars 1983.
- Ajouter les mots suivants au dernier paragraphe des paragraphes 2 a), 2 b) et 2 c):

"avec copies à l'employé, au Comité des griefs et à son représentant."

- Ajouter ce qui suit entre la première et la dernière phrase du paragraphe 2 c):

"La Direction fixera une rencontre avec le Comité des griefs, laquelle devra se tenir dans les 90 jours de calendrier suivant la demande écrite du Comité des griefs."

- Ajouter un nouveau paragraphe 5 qui se lira comme suit:

"Un grief concernant un congédiement sera considéré comme grief préférentiel et pourra être directement porté à la 3e étape de la procédure des griefs."

- Ajouter un nouveau paragraphe 6 qui se lira comme suit:

Grief de l'Association ou de la Direction

Il est entendu que, et l'Association et la Direction auront le droit de faire un grief, par écrit, afin de considérer toute mésentente relative à la Convention collective. Ce grief devrait être directement porté à la 3e étape de la procédure des griefs.

B-23

B-18

Annexe I et III

- Inclure la nouvelle classification de premier magasinier - armoire à outils, conformément au Mémoire d'Entente signé le 31 mars 1983.

Annexe III: Échelle de promotion (hommes de quart)

- Changer l'échelle de promotion en conformité avec le Mémoire d'Entente signé le 21 septembre 1983.

Autres items

- Poinçon de sortie

La permission aux employés de l'Entretien de poinçonner à 15 h 50 écrite dans le Mémoire d'Entente signé le 8 juin 1979 sera éliminée. Tous les employés horaires de jour poinçonneront à l'heure normale de 16 h.

- L-02
- Le subside pour les bottines et souliers de sécurité sera de 75 % du coût, jusqu'à un maximum de 50 \$. Limite d'une paire par année.

- Mémoire et Lettres d'Entente

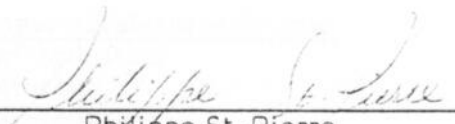
Tous les mémoires et lettres d'entente à être révisés et acceptés par les deux parties et à être listés dans la convention et à être en vigueur pour la durée de la convention.

- Spécialiste en instrumentation

Les deux parties acceptent le principe de créer un poste de spécialiste en instrumentation.

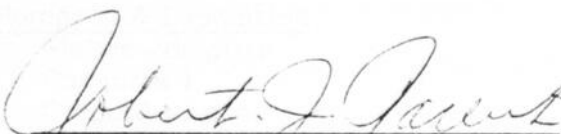
Signé à Montréal-Est, Québec, ce 4^e jour de SEPTEMBRE 1984.

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


Philippe St-Pierre
Président


Michel Éthier
Secrétaire

POUR: RAFFINERIE DE GULF CANADA LTÉE
RAFFINERIE DE MONTRÉAL-EST


Robert J. Parent
Directeur de la Fabrication


Frank Bosco
Directeur des Ressources humaines

APPENDICE 1
ÉCHELLE DES SALAIRES
RAFFINERIE DE GULF CANADA LTÉE

CLASSIFICATION	TAUX EN VIGUEUR		
	1er fév. 1983	1er fév. 1984	1er jan. 1985
<u>Craquage catalytique, Unité 4 du Pétrole brut</u>			
<u>Unité 8, Génération de la vapeur</u>			
Maître-opérateur	\$ 18.06	\$ 18.28	\$ 18.97
Opérateur 1	16.71	16.91	17.55
Opérateur 2	** 15.84	16.02	16.63
Opérateur 2	* 15.18	15.36	15.94
Opérateur 3	13.99	14.16	14.70
Opérateur 4	12.95	13.11	13.61
<u>Réformeur catalytique & Udex</u>			
Chef-opérateur	17.49	17.69	18.36
Opérateur 2	** 15.84	16.02	16.63
Opérateur 2	* 15.18	15.36	15.94
Opérateur 3	13.99	14.16	14.70
Opérateur 4	12.95	13.11	13.61
<u>Usine d'Asphalte</u>			
Chef-opérateur	17.49	17.69	18.36
Opérateur 2	** 15.84	16.02	16.63
Opérateur 2	* 15.18	15.36	15.94
Opérateur 3	13.99	14.16	14.70
Opérateur 4	12.95	13.11	13.61
Chargeur en chef	15.84	16.02	16.63
Chargeur	12.95	13.11	13.61
Remplisseur et Opérateur de chariot élévateur	12.56	12.71	13.19
Préposé aux barils	11.43	11.57	12.01
<u>Pompage & Expédition</u>			
Maître-pompiste	18.06	18.28	18.97
Pompiste 1	16.71	16.91	17.55
Préposé au quai	16.71	16.91	17.55
Pompiste 2	** 15.84	16.02	16.63
Pompiste 2	* 15.18	15.36	15.94
Pompiste 3	13.99	14.16	14.70
Pompiste 4	12.56	12.71	13.19
Chargeur en chef	15.84	16.02	16.63
Chargeur	12.95	13.11	13.61
<u>Exploitation en général</u>			
Homme à tout faire	11.94	12.08	12.54
Dépanneur sur équipe	11.43	11.57	12.01
<u>Laboratoire</u>			
Technicien 1	15.84	16.02	16.63
Technicien 2	13.99	14.16	14.70
Technicien 3	12.95	13.11	13.61
Technicien 4	12.56	12.71	13.19
Technicien 5	11.94	12.08	12.54
Vérificateur 1	11.43	11.57	12.01

CLASSIFICATIONTAUX EN VIGUEUR

	<u>1er fév. 1983</u>	<u>1er fév. 1984</u>	<u>1er jan. 1985</u>
<u>Métiers d'entretien (Note 1)</u>			
Homme de métier 1	\$ 16.71	\$ 16.91	\$ 17.55
Homme de métier 2	13.99	14.16	14.70
Homme de métier 3	12.95	13.11	13.61
Homme de métier 4	11.94	12.08	12.54
Homme de métier 5	11.43	11.57	12.01
<u>Automoteur</u>			
Chauffeur 1	16.71	16.91	17.55
Chauffeur 2	13.62	13.78	14.30
Chauffeur 3	12.56	12.71	13.19
Chauffeur 4	11.94	12.08	12.54
Chauffeur 5	11.43	11.57	12.01
<u>Cour</u>			
Dépanneur	11.43	11.57	12.01
Journalier	10.91	11.04	11.46
<u>Magasin</u>			
Premier Magasinier - Pièces lourdes	13.99	14.16	14.70
Premier Magasinier - Pièces légères	13.99	14.16	14.70
Magasinier 1	13.40	13.56	14.08
Magasinier 2	12.56	12.71	13.19
Magasinier 3	11.43	11.57	12.01
<u>Sécurité</u>			
Inspecteur de sécurité 1	13.62	13.78	14.30
Inspecteur de sécurité 2	11.43	11.57	12.01

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

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

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

CLASSIFICATIONTAUX EN VIGUEUR

	<u>1er fév. 1983</u>	<u>1er fév. 1984</u>	<u>1er jan. 1985</u>
Assistant-opérateur	15.18	15.36	15.94
Assistant-opérateur (Phase IV)	13.99	14.16	14.70
Assistant-opérateur (Phase III)	12.95	13.11	13.61
Assistant-opérateur (Phase II)	11.94	12.08	12.54
Assistant-opérateur (Phase I)	11.43	11.57	12.01

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

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

ORIGINE DATE DU LOT NO LOT TYPE DE DOCUMENT: 41 CONDITION DE TRAVAIL
LAVAL 85-06-18 CB

41 028104 85-02-14 B1 04 000000001111110699704120212311010100000000 10000004050

C1 031800333 100000000205000000002006000 0

D1 00000010000000000000001800003010001260000000

E1 20000000000000000000200000000200000000094069998000000000000

E2 990000 990000000000000000 11000000000000000140010099899810

E3 980000001 8000 9800000000 0

F1 9999000110202500690706029999099910000011101101100000560003

F2 00000000000000000000000000000000000000

G1 1 1 1 1 1 80001 1 1 1

H1 0000000000000 0 0 0 000000000000009998

I1 0 1 1 1 1 0 00000000000 0 00000 00000

J1 120199969993999599920000030 0 00 000 000 101

K1 15298211000000111111

L1 002012111010040000000000100 069850528071

RAISONS DU REJET

CHP MESSAGE

D18 B CHAMPS RELIES NON-NULS
H06 B CHAMPS RELIES NON-NULS

VALEUR

010001
0

CHP MESSAGE

H07 A VAL.INEX(NON-NUM, NON-PER) 0
H07 D VAL.INACC.MODE EXPRESSION 0

VALEUR