

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 

8	4	0	4	1	2	3
---	---	---	---	---	---	---

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

*A.N.º (30066)*

Certificat accordé

Dépôt refusé

*024471*

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-11882-02</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>84-03-06</b>	Reception: <b>84-03-30</b>	Durée: Du <b>83-04-01</b> Au <b>85-03-31</b>
			Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>8</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ass. Unie des Compagnons &amp; Apprentis de l'Ind. de la plomberie et de la tuyaut....local 144</b> <b>Att.: M. Simon Lemire</b> <b>7295 rue Lajeunesse</b> <b>Montréal, Qué H2R 2H5</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Gicleurs Automatiques du Québec Limitée</b> <b>601 rue Stinson</b> <b>V. St-Laurent, Qué</b> <b>H4N 2E1</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>2920 (5)</u> Affiliation: <u>7</u>

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

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 11
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

 Voir au verso pour les codes

**Remarques**

- l'employeur ci-haut mentionné a accepté la convention collective signée par la Corporation des Maîtres entrepreneurs en installation contre l'incendie dans la Province de Québec

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Les Gicleurs Automatiques Limitée - Automatic Sprinkler Limited. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative.

**Merci**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>84-04-1</b>

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

A.N<sup>o</sup> (30063)

DÉPÔT

Dépôt N<sup>o</sup>:

8 4 0 4 1 2 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

02447-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11885-03
Date	Signature 84-03-06	Réception 84-03-30	Durée	Du 83-04-01	Au 85-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 2

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ass. Unie des Compagnons &amp; Apprentis de l'Ind. de la plomberie et de la tuyauterie...local 144</b> Att.: M. Simon Lemire 8490 St-Hubert, suite 201 Montréal, Qué H2P 1Z5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Protection Incendie Roberts Ltée</b> 2470 Rte Trans-Canada Pointe-Claire, Qué H9R 1B1  <i>OK ren.</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2920 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- L'employeur ci-haut mentionné a accepté la convention collective signée par la "Corporation des Maîtres entrepreneurs en installation contre l'incendie dans la Province de Québec et le syndicat.

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Roberts Sprinkler Ltd. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /sg

84-04-19

Pour renseignements

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

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



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 4 0 4 1 2 5

A-N<sup>6</sup> (30062)

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

02447-1

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-16528-01</b>
<b>Date</b>	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-03-06	84-03-30		83-04-01	85-03-31	5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ass. Unie des Compagnons et Apprentis de l'Ind. de la plomberie et de la tuyauterie...local 144</b> Att.: M. Simon Lemire 8490 rue St-Hubert, suite 201 Montréal, Qué H2P 1Z5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Cie Protection Incendie Rockwood Ltée - Rockwood Fire Protection Co. Ltd</b> 3730, 2e Rue Chomedey (Laval) Qué H7V 1H8  <i>OK ren.</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2920 (5)</u> Affiliation <u>7</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

**Remarques**

- L'employeur ci-haut mentionné a accepté la convention collective signée par la "Corporation des Maîtres entrepreneurs en installation contre l'incendie dans la Prov. de Québec et le syndicat. Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur est: 6900 Clanranald, Montréal. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-04-19

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



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

A. N° (30064)

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 4 0 4 1 2 6

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

024477

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16529-01	
	Date	Signature	Réception	Durée			Du
	84-03-06	84-03-30		83-04-01	85-03-31		

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ass. Unie des compagnons et apprentis de l'ind. de la plomberie et de la tuyauterie...local 144</b> Att.: M. Simon Lemire 8490 rue St-Hubert, ste 201 Montréal, Qué H2P 1Z5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Viking Fire Protection Ltd</b> <b>Protection Incendia Viking Ltée</b> 3005 boul Pitfield Nord V. St-Laurent, Qué H4S 1E4  <i>OK renouvelé</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2920 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

**L'employeur ci-haut mentionné a accepté la convention collective signée par la Corporation des Maîtres entrepreneurs en installation contre l'incendie dans la Province de Québec et le syndicat**

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /sg

84-04-19

Pour renseignements

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

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



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

A-N<sup>e</sup> (30065-01)

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 4 0 4 1 2 7

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

024471

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16530-01
Date	Signature 84-03-06	Reception 84-03-30	Durée	Du 83-04-01	Au 85-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 12

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ass. unie des compagnons et apprentis de l'ind. de la plomberie et de la tuyauterie....local 144</b> Att.: M. Simon Lemire 7295 rue Lajeunesse Montréal, Qué H2R 2H5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Compagnie de Systèmes de Protection Incendie Grinnell Ltée</b> 1070 rue Beaulac V. St-Laurent, Qué H4R 1R7  <i>OK renouvelé</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2920 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

L'employeur ci-haut mentionné a accepté la convention collective signée par la "Corporation des Maîtres entrepreneurs en installation contre l'incendie dans la Prov. de Qué et le syndicat. Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Grinnell Fire Protection Systems Company Ltd. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-04-19

Pour renseignements

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

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



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

### DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 4 1 2 8**

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

**02447-1**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-16674-01</b>
Date	Signature <b>84-03-06</b>	Réception <b>84-03-30</b>	Durée	Du <b>83-04-01</b>	Au <b>85-03-31</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>4</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ass. Unie des compagnons et apprentis de l'ind. de la plomberie et de la tuyauterie...local 144</b> <b>Att.: M. Simon Lemire</b> <b>7295 rue Lajeunesse</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2R 2H5</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Compagnie Acme Sprinkler Ltd</b> <b>Les Gicleurs Acme Ltée</b> <b>105 de la Barre</b> <b>Boucherville, Qué</b> <b>J4B 2X6</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V.: Même &amp; 678 Abbé Primeau, Boucherville</b>  Région <u>06-06</u> Activité <u>2920 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

#### Remarques

**L'employeur ci-haut mentionné a accepté la convention collective signée par la "Corporation des maîtres entrepreneurs en installation contre l'incendie dans la Prov. de Québec et le syndicat.**

**- Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur est: 678 Abbé Primeau, Boucherville. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>84-04-19</b>

Pour renseignements

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

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

11882-01  
11885-03  
16528-01  
16529-01  
16530-01  
16674-01

'84 MAR 30 10:04

AUTORISATION DE MEMBRE

PROFESSEUR  
MEMBRE

hsh

LES GICLEURS ACME LTEE est une entreprise membre de la Corporation des maîtres entrepreneurs en installation contre l'incendie dans la Province de Québec, et autorise par la présente le comité de négociation de la dite corporation, de la représenter comme agent de négociation, pour conclure une nouvelle convention collective avec le syndicat affilié de l'Association Unie des Compagnons et Apprentis de l'Industrie de la plomberie et de la tuyauterie des Etats-Unis et du Canada, local 144 pour les employés des ateliers de fabrication de tuyauterie de gicleurs.

En foi de quoi, la compagnie a apposé son sceau corporatif et autorisé le soussigné à signer ce document le 17 janvier 1983.

Signature: Isabelle C. Pélégier

11885-03  
16528-01  
16529-01  
16530-01  
16674-01

'84 MAR 30 10:04

AUTORISATION DE MEMBRE

*huk*

**LES GICLEURS AUTOMATIQUES  
DU QUEBEC LTEE,**

\_\_\_\_\_ est une entreprise membre de la Corporation des maîtres entrepreneurs en installation contre l'incendie dans la Province de Québec, et autorise par la présente le comité de négociation de la dite corporation, de la représenter comme agent de négociation, pour conclure une nouvelle convention collective avec le syndicat affilié de l'Association Unie des Compagnons et Apprentis de l'Industrie de la plomberie et de la tuyauterie des Etats-Unis et du Canada, local 144 pour les employés des ateliers de fabrication de tuyauterie de gicleurs.

En foi de quoi, la compagnie a apposé son sceau corporatif et autorisé le soussigné à signer ce document le 20 JAN. 1983.

Signature: *Georges Armand*

11000  
11885-03  
16528-01  
16529-01  
16530-01  
16674-01

'84 MAR 30 10:04

AUTORISATION DE MEMBRE

mk

PROTECTOR  
ASSOCIATION

LA COMPAGNIE DE SYSTÈMES DE PROTECTION INCENDIE GRINNELL LTÉE est une entreprise membre de la Corporation des maîtres entrepreneurs en installation contre l'incendie dans la Province de Québec, et autorise par la présente le comité de négociation de la dite corporation, de la représenter comme agent de négociation, pour conclure une nouvelle convention collective avec le syndicat affilié de l'Association Unie des Compagnons et Apprentis de l'Industrie de la plomberie et de la tuyauterie des Etats-Unis et du Canada, local 144 pour les employés des ateliers de fabrication de tuyauterie de gicleurs.

En foi de quoi, la compagnie a apposé son sceau corporatif et autorisé le soussigné à signer ce document le 17 janvier 1983.

Signature: 

11882-02  
11885-03  
16528-01  
16529-01  
16530-01  
16074-01

'84 MAR 30 10:04

AUTORISATION DE MEMBRE

hkh

PROTECTOR  
CORPORATION

Protection Incendie Viking Limitée est une entreprise membre de la Corporation des maîtres entrepreneurs en installation contre l'incendie dans la Province de Québec, et autorise par la présente le comité de négociation de la dite corporation, de la représenter comme agent de négociation, pour conclure une nouvelle convention collective avec le syndicat affilié de l'Association Unie des Compagnons et Apprentis de l'Industrie de la plomberie et de la tuyauterie des Etats-Unis et du Canada, local 144 pour les employés des ateliers de fabrication de tuyauterie de gicleurs.

En foi de quoi, la compagnie a apposé son sceau corporatif et autorisé le soussigné à signer ce document le 14 janvier 1983.

Signature: \_\_\_\_\_

*Requinto*



11882-02  
11885-03  
16528-01  
16529-01  
16530-01  
16674-01

'84 MAR 30 10:04

AUTORISATION DE MEMBRE

mk

Protection - Incendie Roberts Stei. est une entreprise membre de la Corporation des maîtres entrepreneurs en installation contre l'incendie dans la Province de Québec, et autorise par la présente le comité de négociation de la dite corporation, de la représenter comme agent de négociation, pour conclure une nouvelle convention collective avec le syndicat affilié de l'Association Unie des Compagnons et Apprentis de l'Industrie de la plomberie et de la tuyauterie des Etats-Unis et du Canada, local 144 pour les employés des ateliers de fabrication de tuyauterie de gicleurs.

En foi de quoi, la compagnie a apposé son sceau corporatif et autorisé le soussigné à signer ce document le 17 janvier 1983.

Signature: L. St-Amand.

11782-02  
11885-03  
16528-01  
16529-01  
16530-01  
16574-01

'84 MAR 30. 10:04

AUTORISATION DE MEMBRE

RECEVÉ  
LE 20 JAN 1983  
M

Les Gicleurs Rockwood Ltée est une entreprise  
~~membre de la Corporation des maîtres entrepreneurs en installation con-~~  
~~tre l'incendie dans la Province de Québec,~~ et autorise par la présente le  
comité de négociation de la dite corporation, de la représenter comme  
agent de négociation, pour conclure une nouvelle convention collective  
avec le syndicat affilié de l'Association Unie des Compagnons et Appren-  
tis de l'Industrie de la plomberie et de la tuyauterie des Etats-Unis  
et du Canada, local 144 pour les employés des ateliers de fabrication  
de tuyauterie de gicleurs.

En foi de quoi, la compagnie a apposé son sceau corporatif et autorisé  
le soussigné à signer ce document le 20 janvier 1983.

Signature: Michel Quéllette  
Président



G -

11882-02  
11885-03  
16528-01  
16529-01  
16530-01  
16674-01

'84 MAR 30 10:04

AUTORISATION DE MEMBRE

NOTARIAL  
ILLUSTRATION

hk

LES GICLEURS DE LA CAPITALE LTEE est une entreprise membre de la Corporation des maîtres entrepreneurs en installation contre l'incendie dans la Province de Québec, et autorise par la présente le comité de négociation de la dite corporation, de la représenter comme agent de négociation, pour conclure une nouvelle convention collective avec le syndicat affilié de l'Association Unie des Compagnons et Apprentis de l'Industrie de la plomberie et de la tuyauterie des Etats-Unis et du Canada, local 144 pour les employés des ateliers de fabrication de tuyauterie de gicleurs.

En foi de quoi, la compagnie a apposé son sceau corporatif et autorisé le soussigné à signer ce document le 26 JANVIER 1983.

Signature: \_\_\_\_\_



AUTORISATION DE MEMBRE

'84 MAR 30 10:03

*mk*

MONTREAL  
MESSENGER

EXTINCTO LTEE. est une entreprise membre de la Corporation des maîtres entrepreneurs en installation contre l'incendie dans la Province de Québec, et autorise par la présente le comité de négociation de la dite corporation, de la représenter comme agent de négociation, pour conclure une nouvelle convention collective avec le syndicat affilié de l'Association Unie des Compagnons et Apprentis de l'Industrie de la plomberie et de la tuyauterie des Etats-Unis et du Canada, local 144 pour les employés des ateliers de fabrication de tuyauterie de gicleurs.

En foi de quoi, la compagnie a apposé son sceau corporatif et autorisé le soussigné à signer ce document le 20ième jour de janvier, 1983.

Signature: \_\_\_\_\_

*Marc A. Verreault*  
\_\_\_\_\_  
Marc A. Verreault.

PROJET DE  
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
ENTRE  
LA CORPORATION DES MAITRES ENTREPRENEURS  
EN INSTALLATION CONTRE L'INCENDIE DANS LA  
PROVINCE DE QUEBEC  
REPRESENTANT LES COMPAGNIES SUIVANTES  
ci-après appelée " la compagnie "

'84 MAR 30 10:05

5004  
MONTREAL  
QUEBEC

had

Les Gicleurs ACME Ltée  
105 de la Barre, Boucherville ( Québec ) J4B 2X6  
tél: (514) 655-9820

Wormald Inc.  
601 avenue Stinson, Ville St-Laurent ( Québec ) H4N 2E5  
tél: (514) 747-1154

Les Gicleurs Automatiques du Québec Ltée  
4077 ouest, boul. Ste-Rose, Fabreville ( Québec ) H7R 1W6  
tél: (514) 625-5078

La Compagnie de Systèmes de Protection Incendie Grinnell Ltée  
1070 Beaulac, Ville St-Laurent ( Québec ) H4R 1R7  
tél: (514) 336-7040

Protection Incendie Viking Ltée  
3005 Boul. Pitfield, Ville St-Laurent ( Québec ) H4S 1H4  
tél: (514) 332-5110

Protection Incendie Roberts Ltée  
2470 Trans-Canadienne, Pointe-Claire ( Québec ) H9R 1B1  
tél: (514) 695-7070

La Compagnie de Protection Incendie Rockwood Ltée  
3730 2e rue, Chomedey, Laval ( Québec ) H7V 1H8  
tél: 681-2523

Gicleurs de la Capitale Ltée  
2305 Diesel, Duberger ( Québec ) G1P 4E5  
tél: (418) 687-3422

Extincto Ltée  
2439 Avenue Royale, Courville ( Québec ) G1C 1R8  
ou 295 Willowtree, Rosemère ( Québec ) J7A 2E7

ET  
L'ASSOCIATION UNIE DES COMPAGNONS ET APPRENTIS  
DE L'INDUSTRIE DE LA PLOMBERIE ET DE LA TUYAU-  
TERIE DES ETATS-UNIS ET DU CANADA, LOCAL 144  
ci-après appelée " l'Union ".

R.L.  
P.P.  
J.C.S.

I N D E X

ARTICLE 1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION
ARTICLE 3	SECURITE SYNDICALE ET COTISATION
ARTICLE 4	SALARIE ACCIDENTE
ARTICLE 5	MESURES DISCIPLINAIRES
ARTICLE 6	DISCRIMINATION
ARTICLE 7	GREVE OU LOCK-OUT
ARTICLE 8	VERSION OFFICIELLE ET LEGISLATION
ARTICLE 9	PROCEDURE DE GRIEF
ARTICLE 10	ANCIENNETE
ARTICLE 11	CLASSIFICATION ET DEFINITION
ARTICLE 12	POSTE VACANT ET PROMOTION
ARTICLE 13	MISE A PIED ET RAPPEL
ARTICLE 14	HEURES NORMALES DE TRAVAIL, PERIODE DE REPOS, TRAVAIL D'EQUIPE
ARTICLE 15	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE
ARTICLE 16	CONGES SANS SOLDE
ARTICLE 17	CONGES DE DEUIL
ARTICLE 18	CONGES FERIES STATUTAIRES
ARTICLE 19	VACANCES
ARTICLE 20	SANTE ET BIEN-ETRE
ARTICLE 21	VETEMENTS - CHAUSSURES DE SECURITE
ARTICLE 22	JOUR DE PAIE
ARTICLE 23	ETIQUETTE SYNDICALE
ARTICLE 24	DELEGUE D'ATELIER
ARTICLE 25	SALAIRE ET CLASSIFICATION
ARTICLE 26	DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

*[Handwritten signatures and initials]*

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La Compagnie reconnaît que l'Union précédemment mentionnée comme le seul agent négociateur pour tous les salariés compris dans le certificat d'accréditation, tel que délivré par le Ministère du Travail à l'Association Unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des Etats-Unis et du Canada, Local 144.

L'Union représentera les employés aux établissements énumérés à la page "1" qui sont couverts par le certificat d'accréditation mentionné ci-devant.

1.02 La Compagnie, l'Union et les salariés compris dans le certificat d'accréditation sont régis par les termes de la présente convention collective.

1.03 L'Union reconnaît que c'est la fonction de la Compagnie d'administrer l'entreprise selon ses engagements et ses objectifs, d'en diriger le personnel, de maintenir l'ordre et la discipline chez ses employés ainsi que d'adopter et d'émettre des règlements. La gérance de l'opération de la Compagnie demeurera toujours sous la juridiction de la Compagnie. Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie doit se conformer aux dispositions de la présente convention.

Les employés de supervision ne peuvent effectués des travaux normalement exécutés par les employés couverts par le certificat d'accréditation, excepté pour les situations suivantes et après entente avec le délégué d'atelier

- En cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas immédiatement disponible;
- pour des travaux expérimentaux;
- pour l'entraînement des employés;
- pour des nouveaux produits et échantillons;
- pour des travaux requis par une situation d'urgence pour un chantier.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

2.01 Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et des employés, d'établir une méthode afin de régler à l'amiable tout grief qui pourrait survenir et définir les conditions de travail des employés couverts par cette convention.

ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE ET COTISATION

3.01 La Compagnie informera les futurs employés de l'existence de cette convention. Les parties conviennent qu'après un délai de quinze (15) jours, les nouveaux employés doivent devenir membre de l'Union. La Compagnie doit aviser le représentant syndical des nouveaux salariés couverts par la convention collective.

3.02 La Compagnie convient que comme condition d'emploi pendant la durée de cette entente, un employé devra être membre en règle de l'Union.

3.03 Toutes les déductions sur le salaire ne seront faites que sur autorisation écrite de l'employé sauf celles prescrites par la loi ou décrites dans cette convention.

3.04 La Compagnie doit remettre, dans les vingt (20) premiers jours du mois suivant la perception, les montants précomptés avec un hordereau nominatif fourni gratuitement par l'Union, contenant les renseignements nécessaires et dûment rempli.

*Res. P.L. G.D. R.H.B.*

ARTICLE 3 - (suite)

- 3.05 La remise est faite à l'ordre de l'Union à sa place d'affaires.
- 3.06 Lorsque le montant de la cotisation syndicale est changé par l'Union, celle-ci doit aviser la Compagnie par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à compter de la période de paie suivant ledit avis.
- 3.07 Le montant total des cotisations syndicales perçues par l'employeur pour chaque employé doit être inscrit sur la formule T4 et TP4 remis à cet employé à la fin de chaque année civile.

ARTICLE 4 - SALARIE ACCIDENTE

- 4.01 a) L'accidenté doit informer sans délai la Compagnie de tout accident qu'il a subi.
- b) La Compagnie doit prendre note de tout accident de travail et en informer par écrit et sans délai la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.
- c) Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée jusqu'à un maximum de huit (8) heures à son taux de salaire effectif. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. S'il encourt des frais de transport pour se rendre à l'hôpital, ces frais seront payés aller-retour par la Compagnie s'ils ne le sont pas par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.

4.02 Réadaptation

Après un accident de travail, la Compagnie doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à reprendre son emploi.

ARTICLE 5 - MESURES DISCIPLINAIRES

5.01 Droit et procédures

La Compagnie peut réprimander, suspendre ou congédier un salarié pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cependant, une telle sanction peut être soumise à la procédure de règlement de grief prévue à la convention collective.

5.02 Justification

La Compagnie qui suspend, congédie ou impose une mesure disciplinaire à un salarié doit, à la demande du salarié ou à la demande de l'Union, transmettre par écrit au requérant, dans les dix (10) jours ouvrables d'une telle demande les motifs de la suspension, du congédiement ou de la mesure disciplinaire.

5.03 Prescription du droit

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après dix (10) jours ouvrables de l'évènement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance par la Compagnie de cet évènement, connaissance dont la preuve incombe à la Compagnie. Toutefois, une infraction ne peut être invoquée après six (6) mois de l'évènement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance de cet évènement.

Jes  
J.G. R.H.A.

ARTICLE 6 - DISCRIMINATION

- 6.01 Ni la Compagnie, ni personne agissant pour la Compagnie ne doit exercer des mesures discriminatoires, injustes contre un salarié, un représentant syndical, un délégué, dans les cas suivants:
- 1) A cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique;
  - 2) A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé dans la Loi;
  - 3) A cause d'absences dues à l'assistance à un office religieux un jour de fête religieuse d'obligation de sa foi;
  - 4) A cause de tout acte ou activité personnel en dehors des heures de travail, non incompatible avec l'exercice des fonctions du salarié;
  - 5) A cause de son refus d'aller travailler à l'extérieur de la région où il travaille habituellement.

*26*  
6.02

Les parties conviennent qu'elles ne toléreront aucune discrimination contre un employé, les représentants de la compagnie ou de l'union.

ARTICLE 7 - GREVE OU LOCK-OUT

- 7.01 Pour la durée de la présente convention, l'Union, ses officiers et/ou ses représentants s'engagent à n'ordonner, encourager et appuyer aucune grève, séance d'étude ou autre mesure ayant pour résultat un arrêt de travail ou un ralentissement de travail destiné à limiter la production.
- 7.02 La Compagnie s'engage ainsi que ses officiers et/ou ses représentants à n'ordonner, encourager et/ou appuyer aucun lock-out aux établissements de la Compagnie pendant la durée de la présente convention.
- 7.03 Dans le cas où pendant la durée de la présente convention, un des employés prendraient part aux actes ci-haut mentionnés, la compagnie peut prendre des mesures disciplinaires contre tout participant à un tel acte.

*P.C.*  
*P.P.*  
*H.S.B.*  
*P.S.*

ARTICLE 8 - VERSION OFFICIELLE

- 8.01 Si des difficultés d'interprétation surviennent, le texte français sera considéré comme la seule version officielle, si les parties conviennent qu'il y aura un texte anglais.
- 8.02 Toute dispositions de cette convention qui est ou serait en contradiction avec les stipulations présentes ou futures des Lois fédérales ou provinciales, arrêtés ministériels, décrets et ordonnances ou règlements de tous corps publics ayant juridiction sur des questions qui en font l'objet, est ou sera automatiquement nulle et de nul effet, toute autre disposition d'icelle demeurant et ayant plein effet.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEF

- 9.01 Il est convenu que l'esprit et l'intention de la présente convention collective est de régler promptement les griefs. Tous les griefs qui peuvent survenir lors de l'exécution des travaux couverts par cette convention devront être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de l'évènement qui y a donné lieu, soit par l'employé, selon l'étape I, soit par l'Union, selon l'étape II ou soit par la Compagnie selon l'étape III; et seront traités comme suit:
- 9.02 Etape I: Entre l'employé lésé et/ou son délégué d'atelier et le supérieur immédiat de l'employé.
- 9.03 Etape II: Entre l'employé lésé, son délégué d'atelier et/ou l'agent d'affaires du Local d'Union et son contremaître, le surintendant et le directeur du projet. S'il y a impossibilité d'en arriver à un règlement à cette étape, dans un délai de cinq (5) jours, le grief doit être présenté, par écrit, à la Compagnie et à l'agent d'affaires de l'Union.
- 9.04 Etape III: L'agent d'affaires de l'Union et le directeur des relations ouvrières ou le plus haut dignitaire de la Compagnie devront régler le grief en dedans de dix (10) jours.
- 9.05 Etape IV: S'il n'y a pas eu entente à ce point-ci, chacune des parties peut demander que le grief soit soumis à un arbitre dans lequel cas, la requête doit être faite par écrit dans les cinq (5) jours suivant la fin de l'étape III.
- 9.06 Un seul arbitre sera choisi à partir de la liste annotée d'arbitres de griefs présentée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.
- 9.07 Assesseur: Il est loisible aux parties intéressées de s'entendre pour désigner chacun un assesseur auprès de l'arbitre. Ces assesseurs délibèrent avec l'arbitre qui seul rend une décision.
- 9.08 Audition, décision et exécution: L'arbitre doit entendre le grief, délibérer, rendre et signifier sa décision aux parties en dedans de soixante (60) jours. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq (5) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties.
- 9.09 Pouvoir:  
L'arbitre peut: a) exiger et recevoir le serment ou l'affirmation solennelle d'un témoin;  
b) poser à un témoin les questions qu'il croit utiles;  
c) de son propre chef, ordonner la réouverture de l'enquête;  
d) interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider un grief;

*[Handwritten signatures and initials]*

ARTICLE 9 - (suite)

9.09 Pouvoir (suite)

e) L'arbitre qui a rendu une sentence arbitrale peut, à la demande d'une partie, fixer le montant dû en vertu de cette sentence.

9.10 Preuve

- 1) L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête.
- 2) En matière disciplinaire, la Compagnie a le fardeau de la preuve.

9.11 Décision

- 1) L'arbitre n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention.
- 2) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

9.12 Honoraires et frais d'arbitrage: Les parties assument conjointement et à part égales, le paiement des honoraires, des frais et des allocations du président du tribunal d'arbitrage. Chaque partie verse les honoraires, les frais et les allocations du membre du tribunal qu'elle a choisi.

9.13 Entente

A toute étape du cours de la procédure de règlement de griefs, une entente peut être arrêtée, par écrit, entre les parties intéressées et cette entente écrite lie ces dernières.

9.14 Grief de groupe: Lorsque plusieurs griefs individuels sont faits sur un même point, ils pourront être soumis et jugés ensemble.

9.15 Grief de l'union: Tout grief soumis directement par l'Union devra être soumis par écrit à la Compagnie.

9.16 Grief de la Compagnie:

- 1) La Compagnie peut préparer et soumettre, par écrit, tout grief pour enquête et négociation.
- 2) Le grief de la Compagnie sera soumis et traité selon cette même procédure décrite ci-haut.

9.17 Chacun des délais prévus à la présente procédure de grief et d'arbitrage est de rigueur et ne peut être prolongé que par une entente écrite entre les parties.

9.18 Durant la procédure de grief ci-haut mentionnée, la Compagnie s'engage à ne faire aucun lock-out contre les employés et l'Union s'engage à ne faire ou ne permettre aucune grève ou ralentissement de travail.



ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 A la fin d'une période de probation, celle-ci étant d'une durée de six (6) mois de travail qui doit être complétée en dedans des douze (12) mois suivants la date d'embauche, l'ancienneté d'un employé commence à partir de six (6) mois avant l'achèvement de la période de probation.
- A qualification égale et conforme avec les exigences requises, les employés munis d'une plus grande ancienneté auront la préférence pour les promotions ou avancements à d'autres classifications.
- Les employés qui auront atteint des statuts d'ancienneté conserveront leurs droits de rappel au travail pour un (1) an, suivant la mise à pied, à moins d'une absence permise par la Compagnie. Les employés ne devront pas perdre leur statut d'ancienneté s'ils refusent de franchir une ligne de piquetage légale.
- 10.02 La Compagnie affichera une liste d'ancienneté à date, à tous les six (6) mois; une copie de cette liste doit être envoyée à l'Union.
- Les employés auront trente (30) jours pour contester les erreurs faites sur la liste d'ancienneté. Devant l'évidence présentée par l'Union qu'il y a erreur, la Compagnie corrigera la liste.
- 10.03 Un employé perdra ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:
- 1) abandon volontaire
  - 2) renvoi pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la Compagnie
  - 3) à moins de raison de force majeure, si l'employé à la suite d'une mise à pied, ne prévient pas le bureau du personnel ou ne se présente pas dans les deux (2) jours ouvrables suivants la réception de l'avis de réembauchage, par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue par la Compagnie. Une copie de cet avis sera remise à l'Union
  - 4) pour un employé ne revenant pas à son travail après l'expiration d'un congé sans solde
  - 5) absence de l'usine de plus de deux (2) jours ouvrables sans raison valable ou sans aviser son contremaître ou le bureau du personnel
  - 6) pour les employés en cas de maladie ou accident non-professionnel ne revenant pas au travail après douze (12) mois de la date à laquelle il a cessé de travailler
  - 7) pour les salariés ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté, l'article 10.03 6) ne s'applique pas et ceux-ci conservent leur ancienneté.

ARTICLE 11 - CLASSIFICATION ET DEFINITION

- 11.01 La Compagnie remettra obligatoirement à chaque employé au moment de la première semaine d'application de la convention collective, de son embauchage ou de tout changement d'état, une carte de classification (Groupe A-B-C ou D) dûment complétée et signée. Dans le cas de désaccord, l'employé aura la possibilité de démontrer:
- 1) que le travail qu'il accomplit correspond à la classification qu'il réclame
  - 2) qu'il a l'habileté nécessaire pour accomplir ce travail
  - 3) qu'il accomplit ce travail d'une façon continue
- Si la preuve est faite que l'employé a raison, la Compagnie lui remettra la carte de classification appropriée.
- Il est convenu que tous les employés présentement au travail retiendront la classification qu'ils avaient durant les trente (30) jours précédant la date de signature de cette convention.

Jes  
J.S.  
P.L.  
R.A.

ARTICLE 11 - ( suite )

- 11.02 La Compagnie s'engage à fournir à l'Union, deux fois par année, à partir de la signature de l'entente, une liste complète des employés avec leur nom, l'équipe sur laquelle il travaille, leur adresse, leur numéro d'assurance sociale, leur classification, leur taux de salaire ainsi que la date d'entrée au service de la Compagnie, en plus d'une liste mensuelle des nouveaux employés ainsi que ceux qui ne seront plus au service de la Compagnie. Celle-ci remettra de plus une liste d'ancienneté au délégué chez la compagnie lequel devra en afficher une copie dans l'atelier, comprenant le nom de l'employé, le numéro de poinçon, la classification et la date d'embauche.
- 11.03 Pour les fins de la présente convention les définitions des classifications apparaissent à l'article 25.

ARTICLE 12 - POSTE VACANT ET PROMOTION

- 12.01 Lorsqu'à l'intérieur de l'unité, un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé, un avis à cet effet sera affiché durant une période de trois (3) jours. La Compagnie fournira au délégué de l'atelier une copie de l'avis dès la première heure des trois (3) jours.
- Les employés d'une classification inférieure, mais qui sont intéressés, devront faire application par écrit sur une formule fournie par la Compagnie et la remettre au bureau du personnel. A compétence égale pour accomplir la tâche et progresser dans la classification, l'ancienneté sera le facteur déterminant pour la promotion.
- La Compagnie informera le délégué d'atelier des candidatures reçues et de son choix, avant d'en aviser l'employé concerné.
- L'employé qui est promu dans une classification supérieure continuera d'accumuler son ancienneté.
- 12.02 La Compagnie accordera trois (3) mois d'essai sans perte d'ancienneté pour toute promotion en dehors de l'unité de négociation. Il sera loisible à l'employé, durant les trois (3) mois d'essai, de reprendre son ancien poste.
- 12.03 L'affichage en atelier sera considéré comme seul moyen officiel de faire connaître un poste vacant ou la création d'un nouveau poste régis par cette convention, de la manière prescrite à l'article 12.01.

ARTICLE 13 - MISE A PIED ET RAPPEL

- 13.01 La Compagnie convient que l'ancienneté par classification sera le facteur déterminant pour toute mise à pied due à un manque de travail sauf si un employé ayant moins d'ancienneté exécute un travail qui ne peut être exécuté par un employé ayant plus d'ancienneté dans sa classification.
- L'application de la clause d'ancienneté dans les cas de mise à pied ne doit pas contribuer à débalancer l'efficacité générale de l'atelier. La Compagnie doit garder les salariés avec le plus d'ancienneté dans leur classification, le tout en fonction de l'habileté et de la qualification individuelle du salarié d'exécuter le travail requis. En aucun cas le fait de parler une autre langue que le français ne sera interprété comme étant plus valable à exécuter le travail pour l'employeur.
- 13.02 En cas de mise à pied des employés dû à un manque de travail, la Compagnie avisera verbalement les employés avant l'heure normale de reprise de travail pour l'après-midi du jour précédant, la dernière journée à être travaillée de ladite mise à pied au cas où la Compagnie manquerait de donner cet avis dans le délai prescrit, la Compagnie paie à chaque employé un total de quatre (4) heures à titre de compensation.

J. G. P. L. B.  
G. G. L. H. B.

13.03

Les employés n'ayant pas terminé leur période de probation sont les premiers à être mis à pied à l'intérieur de la classification affectée.

L'employé ayant subi un accident dans l'exercice de ses fonctions et qui demeure handicapé aura le choix de se faire transférer de classification en autant qu'il puisse effectuer le travail de cette classification à la satisfaction de l'employeur et qu'il ait l'ancienneté nécessaire et qu'il ne soit par mis à pied. La Compagnie accordera trois (3) mois d'essai à ce salarié.

En aucun cas, le fait d'avoir subi un accident du travail n'empêche l'employé de perdre ou de cesser d'accumuler son ancienneté.

13.04

Lors d'une mise à pied, les employés ainsi touchés devront recevoir tout ce qui leur est dû de la Compagnie dans les limites de temps prévus pour la remise du salaire.

Advenant un retard dans les paiements des montants dus, l'employé a le droit de réclamer une (1) heure de salaire par jour de retard.

13.05

L'ordre d'ancienneté par classification prévaut dans les cas de rappel au travail. Tout rappel devra être fait comme suit: une lettre recommandée sera envoyée à la dernière adresse que l'employé a signifiée à la Compagnie et une copie de cette lettre sera envoyée au bureau de l'Union en même temps. Les employés ainsi rappelés, devront répondre à la direction de la Compagnie dans les deux (2) jours ouvrables suivants la réception de cette lettre de rappel. Tout changement d'adresse est sous la responsabilité de l'employé concerné.

Un employé absent à cause d'une maladie, d'un accident ou un accident de travail doit signifier par écrit au bureau du personnel sa disponibilité dès qu'il est en mesure de travailler.

ARTICLE 14 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL; PERIODE DE REPOS, TRAVAIL D'EQUIPE

14.01

Les heures normales de travail sont de quarante (40) heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures par jour. Une semaine de travail de dix (10) heures par jours pendant quatre (4) jours consécutifs établie au choix de l'employeur si la majorité des employés de l'atelier accepte cet horaire.

R.K.  
J.S. [Signature]

ARTICLE 14 - (suite)

- 14.02 Les heures normales de travail sont les heures consécutives applicables entre 7 heures et 18 heures 30.
- Une période de trente (30) minutes non rémunérée sera accordée pour le dîner au milieu de la journée de travail.
- 14.03 Deux périodes de repos de quinze (15) minutes rémunérées seront accordées, soit une au milieu de la première période et l'autre au milieu de la deuxième période de travail.
- 14.04 Les employés auront cinq (5) minutes de temps rémunéré pour se laver immédiatement avant le dîner et cinq (5) minutes avant la fermeture.
- 14.05 Des équipes pourront être établies en plus de l'équipe de jour régulière. A compter du 1er janvier 1984, une prime de 0,50 \$ de l'heure travaillée est payée à chaque employé dans la deuxième ou la troisième équipe.

ARTICLE 15 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Le temps supplémentaire est le travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail, soit huit (8) heures par jour ou dix (10) heures par jour lorsque l'horaire de quatre (4) jours s'applique. Le taux de salaire et demi doit être payé pour les quatre (4) premières heures de travail exécutées chaque jour en plus des heures normales de travail du lundi au vendredi.
- Le taux de salaire double doit être payé pour tout autre temps supplémentaire à savoir les heures dépassant les quatre (4) premières heures de temps supplémentaire de chaque jour du lundi au vendredi inclusivement.
- Le temps effectué le samedi sera rémunéré au double du taux horaire régulier, si l'employé n'a pas travaillé le temps supplémentaire requis par l'employeur entre le lundi et le vendredi inclusivement lorsque l'horaire de cinq (5) jours de travail s'applique ou du lundi au jeudi lorsque l'horaire de quatre (4) jours de travail s'applique. Les heures qu'un salarié a refusé au cours de la semaine seront rémunérées au taux de salaire et demi lorsque celui-ci travaille le samedi.



ARTICLE 15 (suite)

- 15.02 Le temps effectué le dimanche sera rémunéré au double du taux horaire régulier.
- Le taux de salaire double continue tant que l'employé n'a pas pris un repos de huit (8) heures consécutives.
- 15.03 Les taux de salaire majorés de 50% ou de 100% (salaire et demi ou double) doivent être calculés sur les taux de salaire publiés dans la convention.
- 15.04 Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre ses ouvriers qui font normalement le travail qu'exige ce temps supplémentaire.
- 15.05 Un employé qui travaillera au cours des jours de congés stipulés à l'article 18 (congés statutaires) sera payé au taux de salaire régulier multiplié par 250%.

ARTICLE 16 - CONGES SANS SOLDE

- 16.01 La Compagnie convient d'accorder des permis de congé sans solde à ses employés réguliers qui en font la demande et dont la raison et la durée sont acceptables par la Compagnie.
- L'employé en congé n'accumulera pas d'ancienneté durant le temps de ce congé et l'Union sera avisé par un mémo à cet effet avant que ledit congé débute.
- La demande de l'employé sera faite par écrit et l'acceptation ou le refus de l'employeur sera fait par écrit.

ARTICLE 17 - CONGES DE DEUIL

- 17.01 Tout employé sur la liste d'ancienneté et qui normalement devrait être au travail, aura droit à trois (3) jours d'absence sans perte de salaire, si l'employé requiert ce temps durant la semaine normale de travail et qu'il assiste aux funérailles de son épouse, de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son enfant.
- 17.02 Tout employé étant sur la liste d'ancienneté et qui normalement devrait être au travail a droit à un (1) jour d'absence sans perte de salaire si l'employé requiert ce temps durant la semaine normale de travail et qu'il assiste aux funérailles d'un grand-parent, d'un beau frère, d'une belle-soeur, d'une belle-mère ou d'un beau-père.
- 17.03 Dans tous les cas stipulés aux paragraphes 16.01 et 16.02, l'employé doit prévenir la Compagnie de son absence.
- 17.04 Les congés de deuil à l'article 16.01 et 16.02 ne s'appliquent pas lors d'une fausse-couche ou si lesdits décès surviennent durant la période de vacances de l'employé ou durant les congés statutaires selon l'article 18.

Rh.  
G.B.  
R.H.  
P.E.S.

ARTICLE 18 - CONGES FERIES STATUTAIRES

18.01 Les congés suivants doivent être accordés aux employés. De plus, ils doivent recevoir l'équivalent de huit (8) heures de salaire au taux régulier pour chacun d'eux.

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- Saint-Jean Baptiste
- Jour de la Confédération
- Fête du travail
- Jour de l'Action de Grâce
- Jour de Noël
- Le lendemain de Noël

La Compagnie convient de payer les congés suivants à quatre (4) heures par jour au taux régulier sans avoir à travailler:

- La veille de Noël
- La veille du Jour de l'An

18.02 Lorsqu'un de ces congés tombe un samedi ou un dimanche, il sera observé le premier jour ouvrable qui n'est pas un jour de congé avant ou après la fête selon la décision majoritaire de tous les employés de la Compagnie.

18.03 Pour avoir droit aux jours fériés (congés statutaires) le nouveau salarié doit avoir été au service de l'employeur pendant les soixante (60) jours qui précèdent ces jours fériés. Cependant, si un salarié est licencié pour manque de travail et a rempli les conditions requises, il a droit à l'indemnité fixée pour tout jour férié qui survient avant les quinze (15) prochains jours. La présente disposition ne s'applique pas au salarié qui est renvoyé pour juste motif ou qui abandonne son emploi de son propre gré.

18.04 Pour avoir droit à la rémunération, il faut de plus que les salariés ne soient pas absents le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le congé, exception faite cependant des absences causées par:

- a) un décès dans la famille même du salarié, tel que défini à l'article 17.01 et 17.02;
- b) la maladie ou accident de travail n'excédant pas quinze (15) jours pourvu qu'il aura exécuté du travail pour l'employeur dans les trois (3) mois précédant la fête. Un maximum de deux (2) jours sera payé pendant l'année pour cette catégorie.
- c) la participation à un jury
- d) une permission écrite de l'employeur
- e) être témoin à la cour.

18.05 Tout employé a le droit de déplacer lesdits jours de congés lorsque ledit jour de congé survient durant sa période de vacances annuelles et peut être reporté le jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement cette période avec l'accord de la compagnie.

R.L.  
D.S.  
J.E.S.

ARTICLE 19 - VACANCES

- 19.01 Tout salarié régit par la présente convention aura droit à des vacances basées sur les années de service qu'il aura au trente (30) avril inclusivement de chaque année.
- 19.02 Tout salarié régit par la présente convention a droit:
- a) s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté pour la Compagnie pendant l'année de référence, à un congé payé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible excède dix (10) jours ouvrables, l'indemnité des vacances payées sera équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période de référence.
  - b) Après un (1) an d'ancienneté pour la Compagnie pendant l'année de référence, à un congé continu d'une durée de deux (2) semaines, l'indemnité de vacances payées sera équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période de référence.
  - c) Après cinq (5) ans d'ancienneté pour la Compagnie durant l'année de référence, à un congé payé continu d'une durée de trois (3) semaines, l'indemnité de vacances payées sera équivalente à six pour cent (6%) du salaire gagné durant la période de référence.
- 19.03 Tout salarié doit recevoir lors de sa mise à pied:
- 1) L'indemnité qui lui est due à l'article 19.02 s'il n'a pu jouir du congé auquel il avait droit.
  - 2) Le pourcentage du salaire gagné mentionné à l'article 19.02 depuis la fin de l'année de référence précédant la date de son renvoi.
- 19.04 L'indemnité due pour la période de congé doit être remise au salarié avant son départ pour ses vacances.
- 19.05 Le choix des périodes de vacances est sujet aux périodes de vacances de la Compagnie, normalement déterminées comme étant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet. Si l'employé a droit à une troisième semaine de vacances, elle sera prise durant une autre période après entente entre la Compagnie et l'employé, mais sujette à l'ancienneté.
- Si la Compagnie décide de garder l'atelier ouvert pendant la période de vacances d'été, les employés appelés à travailler durant cette période seront avisés trente (30) jours à l'avance.
- Si la Compagnie décide de fermer l'atelier durant la période des Fêtes, il devra avertir les employés par un avis écrit affiché dans l'atelier au moins quinze (15) jours avant le jour de Noël.

ARTICLE 20 - SANTE ET BIEN-ETRE

- 20.01 La Compagnie contribuera à un plan de santé et bien-être pour le bénéficiaire de l'employé et ceci sur une base minimum de quarante cinq cents (0,45 \$) de l'heure travaillée et de cinquante cinq cents (0,55 \$) de l'heure travaillée à compter du 1er janvier 1984.
- Les heures de ce plan seront accumulées pour une période d'un mois et seront remises à la partie désignée par le Local d'union avant le 20 du mois suivant avec une liste des employés indiquant les numéros d'assurance sociale, les heures travaillées pour chaque employé, couvrant les heures listées.

*[Handwritten signatures and initials]*

ARTICLE 21 - VETEMENTS - CHAUSSURES DE SECURITE

- 21.01 La Compagnie mettra à la disposition des employés appelés à travailler à l'extérieur du bâtiment ou dans des bâtiments non-chauffés, des mitaines et des combinaisons thermiques. Ces vêtements demeurent la propriété de la Compagnie et seront fournis lorsque nécessaires.
- 21.02 Le port des chaussures de sécurité approuvées par les autorités gouvernementales du Québec durant le travail est une condition d'emploi. A cette fin, l'employeur versera à chaque six (6) mois un montant de cinquante dollars ( 50,00 \$ ). Ces paiements à être faits le premier jour de paie le plus près du 1er avril et du 1er octobre de chaque année. Pour les nouveaux employés une période d'emploi minimum de six (6) mois est un pré-requis au paiement du montant de cinquante dollars ( 50,00 \$ ).

ARTICLE 22 - JOUR DE PAIE

- 22.01 Les salaires sont payés par chèque à chaque semaine sur le temps de la Compagnie. Le chèque doit être remis au plus tard le jeudi.

ARTICLE 23 - ETIQUETTE SYNDICALE

- 23.01 Une étiquette syndicale doit être obligatoirement apposée sur tout assemblages de tuyauterie pour gicleurs et protection-incendie à être expédiées sur tous les chantiers.
- 23.02 Cette étiquette est fournie par l'union.

ARTICLE 24 - DELEGUE D'ATELIER

24.01 NOMINATION

Seule l'Union a le droit de nommer auprès de la Compagnie un délégué parmi les membres de l'atelier concerné.

24.02 RECONNAISSANCE ET PREFERENCE D'EMPLOI

Dès qu'elle en est avisée par écrit la Compagnie doit reconnaître le délégué comme représentant de l'Union et lui accorder la préférence d'emploi à condition qu'il y ait du travail à exécuter dans sa classification et que ce même délégué soit capable de faire le travail disponible à ce moment là. Si le délégué est mis à pied, il sera le premier à être réembaucher dans sa classification indépendamment de l'ancienneté.

24.03 FONCTION ET DEVOIR

La premier devoir du délégué est d'exécuter le travail réclamé par la Compagnie. Il a comme fonction, de veiller à l'application de la convention collective et des conditions de travail des membres qu'il représente. Il peut, à l'intérieur des locaux de la Compagnie pendant les heures de travail, sans encourir de perte de salaire ni aucune mesure disciplinaire, enquêter sur l'application de cette convention, sur les griefs, les normes de sécurité décrétées par la loi et discuter avec la Compagnie ou son représentant des litiges qu'il a à régler. Le délégué n'a pas l'autorisation d'établir des normes de production.

- 24.04 La Compagnie convient d'aviser immédiatement l'Union lors de la mise à pied du délégué.

*[Handwritten signatures and initials]*

ARTICLE 24 - (suite)

24.04 REPRESENTANT SYNDICAL

- a) Le représentant syndical a accès à l'usine durant les heures de travail pour enquêter dans toute affaire concernant l'application de la convention ou de la sécurité.
- b) Pour faciliter le travail de ces représentants syndicaux, la Compagnie ou son représentant ou son mandataire doit les recevoir à ses bureaux et elle s'engage à leur fournir toute information ou document concernant l'application de la convention.

24.05 AFFICHAGE

A la demande du représentant syndical, la Compagnie doit installer à l'usine, à un endroit visible, un tableau où l'Union peut afficher des communiqués ou documents non-discriminatoires.

ARTICLE 25 - SALAIRE ET CLASSIFICATIONS

	<u>DATES EFFECTIVES</u>	<u>SALAIRES</u>
<u>GROUPE "A"</u>		
. fabricant en atelier	1er avril 1983	9,80 \$
	1er avril 1984	10,45 \$
<u>GROUPE "B"</u>		
. chauffeur de camion	1er avril 1983	9,44 \$
	1er avril 1984	10,09 \$
. homme d'entrepôt	1er avril 1983	9,44 \$
	1er avril 1984	10,09 \$
<u>GROUPE "C"</u>		
. soudeur à haute-pression	1er avril 1983	12,57 \$
	1er avril 1984	13,22 \$
. soudeur de tuyauterie	1er avril 1983	11,45 \$
	1er avril 1984	12,10 \$
<u>GROUPE "D"</u>		
. ajusteur mécanique ( millwright )	1er avril 1983	9,80 \$
	1er avril 1984	10,45 \$
. mécanicien de véhicules moteur et équipements mobiles	1er avril 1983	9,80 \$
	1er avril 1984	10,45 \$
. homme d'entretien d'équipement et machinerie d'atelier	1er avril 1983	9,80 \$
	1er avril 1984	10,45 \$

Les nouveaux employés sans expérience seront payés pas moins de 80% du salaire applicable pour les trois (3) premiers mois de travail; 90% du salaire applicable pour les trois (3) mois de travail qui suivent. Après un engagement de six (6) mois complets de travail, le plein salaire applicable sera payé.

Tous les salariés qui bénéficient de taux de salaire plus élevés que ceux mentionnés les conservent.

F. L. O.  
J. G.  
P. S.

ARTICLE 26 - DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 26.01 Cette convention collective sera en vigueur de façon effective, à compter du 1er avril 1983 pour se terminer à minuit le 31 mars 1985.
- 26.02 La présente convention collective demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 26.03 Les termes de cette convention collective sont rétroactifs au 1er avril 1983.
- 26.04 Les parties conviennent de débiter les négociations 90 jours avant la fin de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention, par leurs représentants, ont signé cette convention à:

MONTREAL, ce.....<sup>6<sup>ieme</sup></sup>.....jour du mois de.....mars.....  
de l'année.....1984.....

Pour la Corporation des Maîtres  
Entrepreneurs en Installation  
contre l'incendie dans la  
Province de Québec

Robert Lapierre  
Roland St-Amant

Pour l'Association Unie des Compagnons  
et Apprentis de l'Industrie de la plom-  
berie et de la tuyauterie des Etats-Unis  
et du Canada, Local 144

Jean Claude Surcan  
Réald Pagnon

M. 99034.01  
DÉPÔT

2447-1

AN: 30062

Dépôt N°: 85 05 022

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 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16528-01
Date	Signature: 85-04-18 Reception: 85-04-22	Durée Du: 85-04-01 Au: 87-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ass. Unie des Com. et Appren. de l'Ind. de la Plom. et de la Tuyau. des E.U. et du Canada local 144</b> Att: M. Robert Fauteux 8490 rue St-Hubert, ste 201 Montréal, QC. H2P 1Z5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Cie Protection Incendie Rockwood Ltée/Rockwood Fire Protection Co Ltd</b> 3730 - 2 <sup>ème</sup> rue Chomadey, QC. H7V 1H8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 2920 (5) Affiliation: 7 85 MAI 15 10:50 E.C.G.T. QUÉBEC

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**

-l'employeur ci-haut mentionné accepte la convention collective signée par la Corporation des Maîtres Entrepreneurs en Installation contre l'incendie dans la Province de Québec.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carrette/dg	85-05-07

**Pour renseignements**

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

RECHERCHE

AE: M- 30063

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 5 0 2 3

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 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11885-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-04-18	85-04-22		85-04-01	87-03-31	2

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ass. Unie des Compagnons &amp; Apprentis de l'Ind. de la Plomberie et de la Tuyauterie...local 144</b> <b>Att.: Monsieur Robert Fauteux</b> <b>8490 rue St-Hubert, suite 201</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2P 1Z5</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Protection Incendie Roberts Limitée</b> <b>2470 Rte Trans-Canada</b> <b>Pointe-Claire, Qué</b> <b>H9R 1B1</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2920 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

85 MAI 15 10:50  
 B.C.A.T. QUÉBEC

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**

**L'employeur ci-haut mentionné accepte la convention collective signée par la Corporation des Maîtres Entrepreneurs en Installation contre l'incendie dans la Province de Québec**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Céline Carrette /sg</b> <i>l.l.</i>	<b>85-05-07</b>

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



AN: M 30064

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 5 0 5 0 2 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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16529-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-04-18	85-04-22		85-04-01	87-03-31	22

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ass. Unie des Com. et Appren. de l'Ind. de la Plom. et de la Tuyau. des E.U. et du Canada local 144</b> Att: M. Robert Fauteux 8490 rue St-Hubert, ste 201 Montréal, QC. H2P 1Z5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Viking Fire Protection Ltd</b> <b>Protection Incendie Viking Ltée</b> 3005 boul. Pitfield N. St-Laurent, QC. H4S 1H4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2920(5)</u> Affiliation <u>7</u>

85 MAI 15 10:51

B.C.O.T. QUÉBEC

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**

- l'employeur ci-haut mentionné accepte la convention collective signée par la Corporation des Maîtres Entrepreneurs en Installation contre l'incendie dans la Province de Québec.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carrette/dg	85-05-07

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

**DÉPÔT**  
AEM-30065-01

Dépôt N°: **8 5 0 5 0 2 5**

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 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-16530-01</b>
Date	Signature: <b>85-04-13</b> Reception: <b>85-04-22</b>	Durée Du: <b>85-04-01</b> Au: <b>87-03-31</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>12</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ass. Unie des Com. et Appren. de l'Ind. de la Plom. et de la Tuyau. des E.U. et du Canada local 144</b> <b>Att: M. Robert Fauteux</b> <b>7295 rue Lajeunesse</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2R 2H5</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Compagnie de Systèmes de Protection Incendie Grinnell Limitée</b> <b>1070 rue Beaulac</b> <b>Ville St-Laurent, QC.</b> <b>H4R 1R7</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <b>06-06</b> Activité: <b>2920 (5)</b> Affiliation: <b>7</b>

1985 MAI 15 10:51  
 B.C.A.T. QUÉBEC

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

**Remarques**

- L'employeur ci-haut mentionné accepte la convention collective signée par la Corporation des Maîtres Entrepreneurs en Installation contre l'incendie dans la Province de Québec.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Céline Carrette/dg</b>	<b>85-05-07</b>

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

(30065.01) 16530-01  
(30064.01) 16529-01  
(30063.01) 11885-03  
(30062.01) 16528-01

PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA CORPORATION DES MAÎTRES ENTREPRENEURS  
EN INSTALLATION CONTRE L'INCENDIE DANS  
LA PROVINCE DE QUEBEC  
REPRESENTANT LES COMPAGNIES SUIVANTES  
ci-après appelée «LA COMPAGNIE»

B.C.G.T.  
QUEBEC  
05 MAR 15 10 11 AM '71

- La Compagnie de Systèmes de Protection Incendie  
Grinnell Ltée  
1070 Beaulac, Ville St-Laurent (Québec) H4R 1R7  
tél.: (514) 336-7040
- Protection Incendie Viking Ltée  
3005 boul. Pitfield, Ville St-Laurent (Québec) H4S 1H4  
tél.: (514) 332-5110
- Protection Incendie Roberts Ltée  
2470 Trans-Canadienne, Pointe-Claire (Québec) H9R 1B1  
tél.: (514) 695-7070
- La Compagnie de Protection Incendie Rockwood Ltée  
3730 2e Rue, Chomedey, Laval (Québec) H7V 1H8  
tél.: (514) 681-2523
- Extincto Ltée  
2439 Avenue Royale, Courville (Québec) G1C 1R8  
ou 295 Willowtree, Rosemère (Québec) J7A 2E7

Q20284-01

ET

L'ASSOCIATION UNIE DES COMPAGNONS  
ET APPRENTIS DE L'INDUSTRIE DE LA  
PLOMBERIE ET DE LA TUYAUTERIE DES  
ETATS-UNIS ET DU CANADA, LOCAL 144  
ci-après appelée «LE SYNDICAT».

05 MAR 22 13:17  
ms

INDEX

ARTICLE 1.00	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION
ARTICLE 2.00	BUT DE LA CONVENTION
ARTICLE 3.00	SECURITE SYNDICALE ET COTISATION
ARTICLE 4.00	SALARIE ACCIDENTE
ARTICLE 5.00	MESURES DISCIPLINAIRES
ARTICLE 6.00	DISCRIMINATION
ARTICLE 7.00	GREVE OU LOCK-OUT
ARTICLE 8.00	VERSION OFFICIELLE
ARTICLE 9.00	PROCEDURE DE GRIEF
ARTICLE 10.00	ANCIENNETE
ARTICLE 11.00	CLASSIFICATION ET DEFINITION
ARTICLE 12.00	POSTE VACANT ET PROMOTION
ARTICLE 13.00	MISE A PIED ET RAPPEL
ARTICLE 14.00	HEURES NORMALES DE TRAVAIL, PERIODE DE REPOS, TRAVAIL D'EQUIPE
ARTICLE 15.00	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE
ARTICLE 16.00	CONGES SANS SOLDE
ARTICLE 17.00	CONGES DE DEUIL
ARTICLE 18.00	CONGES FERIES STATUAIRES
ARTICLE 19.00	VACANCES
ARTICLE 20.00	SANTE ET BIEN-ETRE
ARTICLE 21.00	VETEMENTS - CHAUSSURES DE SECURITE
ARTICLE 22.00	JOUR DE PAIE
ARTICLE 23.00	ETIQUETTE SYNDICALE
ARTICLE 24.00	DELEGUE D'ATELIER
ARTICLE 25.00	SALAIRE ET CLASSIFICATIONS
ARTICLE 26.00	DUREE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 1.00 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat précédemment mentionné comme le seul agent négociateur pour tous les salariés compris dans le certificat d'accréditation, tel que délivré par le Ministère du Travail à l'Association Unie des Compagnons et Apprentis de l'Industrie de la Plomberie et de la Tuyauterie des Etats-Unis et du Canada, Local 144.

Le Syndicat représentera les salariés aux établissements énumérés à la page « 1 » qui sont couverts par le certificat d'accréditation mentionné ci-dessus.

1.02 La Compagnie, le Syndicat et les salariés compris dans le certificat d'accréditation sont régis par les termes de la présente convention collective.

1.03 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de la Compagnie d'administrer l'entreprise selon ses engagements et ses objectifs, d'en diriger le personnel, de maintenir l'ordre et la discipline chez ses salariés ainsi que d'adopter et d'émettre des règlements. La gérance de l'opération de la Compagnie demeurera toujours sous la juridiction de la Compagnie. Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie doit se conformer aux dispositions de la présente convention.

Les salariés de supervision ne peuvent effectuer des travaux normalement exécutés par les salariés couverts par le certificat d'accréditation, excepté pour les situations suivantes et après entente avec le délégué d'atelier:

- En cas d'urgence lorsque les salariés réguliers ne sont pas immédiatement disponibles;
- Pour des travaux expérimentaux;
- Pour l'entraînement des salariés;

- Pour des nouveaux produits et échantillons;
- Pour des travaux requis par une situation d'urgence pour un chantier.

#### ARTICLE 2.00 - BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre les Compagnie et ses salariés, de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et des salariés, d'établir une méthode afin de régler à l'amiable tout grief qui pourrait survenir et définir les conditions de travail des salariés couverts par cette convention.

#### ARTICLE 3.00 - SECURITE SYNDICALE ET COTISATION

- 3.01 La Compagnie informera les futurs salariés de l'existence de cette convention. Les parties conviennent qu'après un délai de quinze (15) jours, les nouveaux salariés doivent devenir membres du Syndicat. La Compagnie doit aviser le représentant syndical des nouveaux salariés couverts par la convention collective.
- 3.02 La Compagnie convient que comme condition d'emploi pendant la durée de cette entente, un salarié devra être membre en règle du Syndicat.
- 3.03 Toutes les déductions sur le salaire ne seront faites que sur autorisation écrite du salarié sauf celles prescrites par la loi ou décrites dans cette convention.

- 3.04 La Compagnie doit remettre, dans les vingt (20) premiers jours du mois suivant la perception, les montants précomptés avec un bordereau nominatif fourni gratuitement par le Syndicat, contenant les renseignements nécessaires et dûment rempli.
- 3.05 La remise est faite à l'ordre du Syndicat à sa place d'affaires.
- 3.06 Lorsque le montant de la cotisation syndicale est changé par le Syndicat, celui-ci doit aviser la Compagnie par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à compter de la période de paie suivant ledit avis.
- 3.07 Le montant des cotisations syndicales perçues par l'employeur pour chaque salarié doit être inscrit sur la formule T4 et TP4 remise à ce salarié à la fin de chaque année civile.

#### ARTICLE 4.00 - SALARIE ACCIDENTE

- 4.01
- a) L'accidenté doit informer sans délai la Compagnie de tout accident qu'il a subi.
  - b) La Compagnie doit prendre note de tout accident de travail et en informer par écrit et sans délai la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.
  - c) Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée jusqu'à un maximum de

huit (8) heures à son taux de salaire effectif. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. S'il encourt des frais de transport pour se rendre à l'hôpital, ces frais seront payés aller-retour par la Compagnie s'ils ne le sont pas par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.

4.02

Réadaptation

Après un accident de travail, la Compagnie doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à reprendre son emploi.

ARTICLE 5.00 - MESURES DISCIPLINAIRES

5.01

Droit et procédures

La Compagnie peut réprimander, suspendre ou congédier un salarié pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cependant, une telle sanction peut être soumise à la procédure de règlement de grief prévue à la convention collective.

5.02

Justification

La Compagnie qui suspend, congédie ou impose une mesure disciplinaire à un salarié doit, à la demande du salarié ou à la demande du Syndicat, transmettre par écrit au requérant, dans les dix (10) jours ouvrables d'une telle demande les motifs de la suspension, du congédiement ou de la mesure disciplinaire.

5.03

Prescription du droit

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après dix (10) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance par la Compagnie de cet événement, connaissance dont la preuve incombe à la Compagnie. Toutefois, une infraction ne peut être invoquée après six (6) mois de l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance de cet événement.

ARTICLE 6.00 - DISCRIMINATION

6.01

Ni la Compagnie, ni personne agissant pour la Compagnie ne doit exercer des mesures discriminatoires, injustes contre un salarié, un représentant syndical, un délégué, dans les cas suivants:

- 1) A cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique;
- 2) A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé dans la loi;
- 3) A cause d'absences dues à l'assistance à un office religieux un jour de fête religieuse d'obligation de sa foi;
- 4) A cause de tout acte ou activité personnels en dehors des heures de travail, non compatibles avec l'exercice des fonctions du salarié;
- 5) A cause de son refus d'aller travailler à l'extérieur de la région où il travaille habituellement.

Les parties conviennent qu'elles ne toléreront au-

cune discrimination contre un salarié, les représentants de la Compagnie ou du Syndicat.

ARTICLE 7.00 - GREVE OU LOCK-OUT

- 7.01 Pour la durée de la présente convention, le Syndicat, ses officiers et/ou ses représentants s'engagent à n'ordonner, encourager et/ou appuyer aucune grève, séance d'étude ou autre mesure ayant pour résultat un arrêt de travail ou un ralentissement de travail destiné à limiter la production.
- 7.02 La Compagnie s'engage ainsi que ses officiers et/ou ses représentants à n'ordonner, encourager et/ou appuyer aucun lock-out aux établissements de la Compagnie pendant la durée de la présente convention.
- 7.03 Dans le cas où pendant la durée de la présente convention, un des salariés prendraient part aux actes ci-haut mentionnés, la Compagnie peut prendre des mesures disciplinaires contre tout participant à un tel acte.

ARTICLE 8.00 - VERSION OFFICIELLE

- 8.01 Si des difficultés d'interprétation surviennent, le texte français sera considéré comme la seule version officielle, si les parties conviennent qu'il y aura un texte anglais.

- 8.02 Toute disposition de cette convention qui est ou serait en contradiction avec les stipulations présentes ou futures des Lois fédérales ou provinciales, arrêtés ministériels, décrets ou ordonnances ou règlements de tous corps publics ayant juridiction sur des questions qui en font l'objet, est ou sera automatiquement nulle et de nul effet, toute autre disposition d'icelle demeurant et ayant plein effet.

ARTICLE 9.00 - PROCEDURE DE GRIEF

- 9.01 Il est convenu que l'esprit et l'intention de la présente convention collective est de régler promptement les griefs. Tous les griefs qui peuvent survenir lors de l'exécution des travaux couverts par cette convention devront être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de l'événement qui y a donné lieu, soit par le salarié, selon l'étape I, soit par le Syndicat, selon l'étape II ou soit par la Compagnie selon l'étape III; et seront traités comme suit:
- 9.02 Etape I: Entre le salarié lésé et/ou son délégué d'atelier et le supérieur immédiat du salarié.
- 9.03 Etape II: Entre le salarié lésé, son délégué d'atelier et/ou l'agent d'affaires du Local du Syndicat et son contremaître, le surintendant et le directeur du projet. S'il y a impossibilité d'en arriver à un règlement à cette étape, dans un délai de cinq (5) jours, le grief doit être présenté, par écrit, à la Compagnie et à l'agent d'affaires du Syndicat.

- 9.04 Etape III: L'agent d'affaires du Syndicat et le directeur des relations ouvrières ou le plus haut dignitaire de la Compagnie devront régler le grief en dedans de dix (10) jours.
- 9.05 Etape IV: S'il n'y a pas eu entente à ce point-ci, chacune des parties peut demander que le grief soit soumis à un arbitre dans lequel cas, la requête doit être faite par écrit dans les cinq (5) jours suivant la fin de l'étape III.
- 9.06 Un seul arbitre sera choisi à partir de la liste annotée d'arbitres de griefs présentée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.
- 9.07 Assesseur: Il est loisible aux parties intéressées de s'entendre pour désigner chacun un assesseur auprès de l'arbitre. Ces assesseurs délibèrent avec l'arbitre qui seul rend une décision.
- 9.08 Audition, décision et exécution: L'arbitre doit entendre le grief, délibérer, rendre et signifier sa décision aux parties en dedans de soixante (60) jours. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq (5) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties.
- 9.09 Pouvoir:

- L'arbitre peut:
- a) exiger et recevoir le serment ou l'affirmation solennelle d'un témoin;
  - b) poser à un témoin les questions qu'il croit utiles;
  - c) de son propre chef, ordonner la réouverture de l'enquête;
  - d) interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider un grief;
  - e) l'arbitre qui a rendu une sentence arbitrale peut, à la demande d'une partie, fixer le montant dû en vertu de cette sentence.

## 9.10

Preuve

- 1) L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête.
- 2) En matière disciplinaire, la Compagnie a le fardeau de la preuve.

## 9.11

Décision

- 1) L'arbitre n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention.
- 2) En matière disciplinaire, l'arbitre peut con-

firmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 9.12 Honoraires et frais d'arbitrage: Les parties assument conjointement et à part égales, le paiement des honoraires, des frais et des allocations du président du tribunal d'arbitrage. Chaque partie verse les honoraires, les frais et les allocations du membre du tribunal qu'elle a choisi.
- 9.13 Entente
- A toute étape du cours de la procédure de règlement de griefs, une entente peut être arrêtée, par écrit, entre les parties intéressées et cette entente lie ces dernières.
- 9.14 Grief de groupe: Lorsque plusieurs griefs individuels sont faits sur un même point, ils pourront être soumis et jugés ensemble.
- 9.15 Grief du Syndicat: Tout grief soumis directement par le Syndicat devra être soumis par écrit à la Compagnie.
- 9.16 Grief de la Compagnie:
- 1) La Compagnie peut préparer et soumettre, par

écrit, tout grief pour enquête et négociation.

2) Le grief de la Compagnie sera soumis et traité selon cette même procédure décrite ci-haut.

9.17 Chacun des délais prévus à la présente procédure de grief et d'arbitrage est de rigueur et ne peut être prolongé que par une entente écrite entre les parties.

9.18 Durant la procédure de grief ci-haut mentionnée, la Compagnie s'engage à ne faire aucun lock-out contre les salariés et le Syndicat s'engage à ne faire ou ne permettre aucune grève ou ralentissement de travail.

#### ARTICLE 10.00 - ANCIENNETE

10.01 A la fin d'une période de probation, celle-ci étant d'une durée de six (6) mois de travail qui doit être complétée en dedans des douze (12) mois suivants la date d'embauche, l'ancienneté d'un salarié commence à partir de six (6) mois avant l'achèvement de la période de probation.

A qualification égale et conforme avec les exigences requises, les salariés munis d'une plus grande ancienneté auront la préférence pour les promotions ou avancements à d'autres classifications.

Les salariés qui auront atteint des statuts d'ancienneté conserveront leurs droits de rappel au travail pour un (1) an, suivant la mise à pied, à moins d'une absence permise par la Compagnie. Les salariés ne devront pas perdre leur statut

d'ancienneté s'ils refusent de franchir une ligne de piquetage légale.

10.02

La Compagnie affichera une liste d'ancienneté à jour, à tous les six (6) mois; une copie de cette liste doit être envoyée au Syndicat.

Les salariés auront trente (30) jours pour contester les erreurs faites sur la liste d'ancienneté. Devant l'évidence présentée par le Syndicat qu'il y a erreur, la Compagnie corrigera la liste.

10.03

Un salarié perdra ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

- 1) abandon volontaire;
- 2) renvoi pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la Compagnie;
- 3) à moins de raison de force majeure, si le salarié à la suite d'une mise à pied, ne prévient pas le bureau du personnel ou ne se présente pas dans les deux (2) jours ouvrables suivants la réception de l'avis de réembauchage, par lettre recommandée, à sa dernière adresse reconnue par la Compagnie. Une copie de cet avis sera remise au Syndicat;
- 4) pour un employé ne revenant pas à son travail après l'expiration d'un congé sans solde;
- 5) absence de l'usine de plus de deux (2) jours ouvrables sans raison valable ou sans aviser son contremaître ou le bureau du personnel;

- 6) pour les salariés en cas de maladie ou accident non-professionnel ne revenant pas au travail après douze (12) mois à la date à laquelle il a cessé de travailler;
- 7) pour les salariés ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté, l'article 10.03 6) ne s'applique pas et ceux-ci conservent leur ancienneté.

## 10.04

## Indemnités, affectations temporaires

Tout salarié qui se présente au travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée normale de travail précédente qu'on n'avait pas besoin de ses services, ou dont le nombre d'heures de travail durant une journée est inférieure à quatre (4) heures, a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures de travail à son taux de salaire. Cet article s'appliquera à l'exception de causes de forces majeures hors du contrôle de la compagnie.

ARTICLE 11.00 - CLASSIFICATION ET DEFINITION

## 11.01

La Compagnie remettra obligatoirement à chaque salarié au moment de la première semaine d'application de la convention collective, de son embauchage ou de tout changement d'état, une carte de classification (Groupe A, B, C ou D) dûment complétée et signée. Dans le cas de désaccord, le salarié aura la possibilité de démontrer:

- 1) que le travail qu'il accomplit correspond à la classification qu'il réclame;
- 2) qu'il a l'habileté nécessaire pour accomplir ce travail;
- 3) qu'il accomplit ce travail d'une façon continue.

Si la preuve est faite que le salarié a raison, la Compagnie lui remettra la carte de classification appropriée.

Il est convenu que tous les salariés présentement au travail retiendront la classification qu'ils avaient les trente (30) jours précédents la date de signature de cette convention.

- 11.02 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, deux (2) fois par année, à partir de la signature de l'entente, une liste complète des salariés avec leur nom, l'équipe sur laquelle ils travaillent, leur adresse, leur numéro d'assurance sociale, leur classification, leur taux de salaire ainsi que la date d'entrée au service de la Compagnie, en plus d'une liste mensuelle des nouveaux salariés ainsi que ceux qui ne seront plus au service de la Compagnie. Celle-ci remettra de plus une liste d'ancienneté au délégué chez la compagnie, lequel devra en afficher une copie dans l'atelier, comprenant le nom du salarié, le numéro de poinçon, la classification et la date d'embauche.
- 11.03 Pour les fins de la présente convention, les définitions des classifications apparaissent à l'article 25.00.

#### ARTICLE 12.00 - POSTE VACANT ET PROMOTION

- 12.01 Lorsqu'à l'intérieur de l'unité, un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé, un avis à cet effet sera affiché durant une période de trois (3) jours. La Compagnie fournira au délégué de l'atelier une copie de l'avis dès la première heure des trois (3) jours.

Les salariés d'une classification inférieure, mais qui sont intéressés, devront faire application par écrit sur une formule fournie par la Compagnie et la remettre au bureau du personnel. A compétence égale pour accomplir la tâche et progresser dans la classification, l'ancienneté sera le facteur déterminant pour la promotion.

La Compagnie informera le délégué d'atelier des candidatures reçues et de son choix, avant d'en aviser le salarié concerné.

Le salarié qui est promu dans une classification supérieure continuera d'accumuler son ancienneté.

12.02 La Compagnie accordera trois (3) mois d'essai sans perte d'ancienneté pour toute promotion en dehors de l'unité de négociation. Il sera loisible au salarié, durant les trois (3) mois d'essai, de reprendre son ancien poste.

12.03 L'affichage en atelier sera considéré comme seul moyen officiel de faire connaître un poste vacant ou la création d'un nouveau poste régissant par cette convention, de la manière prescrite à l'article 12.01.

#### ARTICLE 13.00 - MISE A PIED ET RAPPEL

13.01 La Compagnie convient que l'ancienneté par classification sera le facteur déterminant pour toute mise à pied due à un manque de travail, sauf si un salarié ayant moins d'ancienneté exécute un travail qui ne peut être exécuté par un salarié ayant plus d'ancienneté dans sa classification.

L'application de la clause d'ancienneté dans les cas de mise à pied ne doit pas contribuer à débalancer l'efficacité générale de l'atelier. La Compagnie doit garder les salariés avec le plus d'ancienneté dans leur classification, le tout en fonction de l'habileté et de la qualification individuelle du salarié d'exécuter le travail requis. En aucun cas le fait de parler une autre langue que le français ne sera interprété comme étant plus valable à exécuter le travail pour l'employeur.

13.02

a) En cas de mise à pied des salariés due à un manque de travail, la Compagnie avisera verbalement les salariés avant l'heure normale de reprise de travail pour l'après-midi du jour précédent, la dernière journée à être travaillée de ladite mise à pied au cas où la Compagnie manquerait de donner cet avis dans le délai prescrit, la Compagnie paie à chaque salarié un total de quatre (4) heures à titre de compensation.

13.03

Les salariés n'ayant pas terminé leur période de probation sont les premiers à être mis à pied à l'intérieur de la classification affectée.

Le salarié ayant subi un accident dans l'exercice de ses fonctions et qui demeure handicapé aura la choix de se faire transférer de classification en autant qu'il puisse effectuer le travail de cette classification à la satisfaction de l'employeur et qu'il ait l'ancienneté nécessaire et qu'il ne soit pas mis à pied. La Compagnie accordera trois (3) mois d'essai à ce salarié.

En aucun cas, le fait d'avoir subi un accident de travail n'empêche le salarié de perdre ou de cesser d'accumuler son ancienneté.

13.04 Lors d'une mise à pied, les salariés ainsi touchés devront recevoir tout ce qui leur est dû de la Compagnie dans les limites de temps prévues pour la remise du salaire.

Advenant un retard dans les paiements des montants dus, l'employeur a le droit de réclamer une (1) heure de salaire par jour de retard.

13.05 L'ordre d'ancienneté par classification prévaut dans le cas de rappel au travail. Tout rappel devra être fait comme suit: une lettre recommandée sera envoyée à la dernière adresse que le salarié a signifiée à la Compagnie et une copie de cette lettre sera envoyée au bureau du Syndicat en même temps. Les salariés ainsi rappelés, devront répondre à la direction de la Compagnie dans les deux (2) jours ouvrables suivants la réception de cette lettre de rappel. Tout changement d'adresse est sous la responsabilité du salarié concerné.

Un salarié absent à cause d'une maladie, d'un accident ou d'un accident de travail doit signifier par écrit au bureau du personnel sa disponibilité dès qu'il est en mesure de travailler.

ARTICLE 14.00 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL, PERIODE DE REPOS,  
TRAVAIL D'EQUIPE

- 14.01 Les heures normales de travail sont de quarante (40) heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures par jour. Une semaine de travail de dix (10) heures par jour pendant quatre (4) jours consécutifs établie au choix de l'employeur si la majorité des salariés de l'atelier accepte cet horaire.
- 14.02 Les heures normales de travail sont les heures consécutives applicables entre 7 heures et 18 heures 30.
- Une période de trente (30) minutes non rémunérée sera accordée pour le dîner au milieu de la journée de travail.
- 14.03 Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes rémunérées seront accordées, soit au milieu de la première période et l'autre au milieu de la deuxième période de travail.
- 14.04 Les salariés auront cinq (5) minutes de temps rémunéré pour se laver immédiatement avant le dîner et cinq (5) minutes avant la fermeture.
- 14.05 Des équipes pourront être établies en plus de l'équipe de jour régulière. A compter du 1er avril 1985, une prime de 0.50\$ de l'heure travaillée est payée à chaque salarié dans la deuxième ou troisième équipe.

THE HISTORY OF THE UNITED STATES

The first part of the history of the United States is the period from the discovery of the continent by Christopher Columbus in 1492 to the beginning of the American Revolution in 1776. This period is characterized by the gradual settlement of the eastern seaboard and the westward expansion of the colonies.

The second part of the history of the United States is the period from the American Revolution in 1776 to the Civil War in 1861. This period is characterized by the struggle for independence and the development of a new nation.

The third part of the history of the United States is the period from the Civil War in 1861 to the present. This period is characterized by the Reconstruction era, the Gilded Age, and the Progressive Era.

The fourth part of the history of the United States is the period from the World War I era to the present. This period is characterized by the Great Depression, the New Deal, and the Cold War.

The fifth part of the history of the United States is the period from the Vietnam War to the present. This period is characterized by the Vietnam War, the Watergate scandal, and the rise of the New Right.

The sixth part of the history of the United States is the period from the 1980s to the present. This period is characterized by the Reagan Revolution, the end of the Cold War, and the rise of the Internet.

The seventh part of the history of the United States is the period from the 2000s to the present. This period is characterized by the 9/11 attacks, the Iraq War, and the 2008 financial crisis.

ARTICLE 15.00 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

15.01 Le temps supplémentaire est le travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail, soit huit (8) heures par jour ou dix (10) heures par jour lorsque l'horaire de quatre (4) jours s'applique. Le taux de salaire et demi doit être payé pour les quatre (4) premières heures de travail exécutées chaque jour en plus des heures normales de travail du lundi au vendredi.

Le taux de salaire double doit être payé pour tout autre temps supplémentaire à savoir les heures dépassant les quatre (4) premières heures de temps supplémentaire de chaque jour du lundi au vendredi inclusivement.

Le temps effectué le samedi sera rémunéré au double du taux horaire régulier, si le salarié n'a pas travaillé le temps supplémentaire requis par l'employeur entre le lundi et le vendredi inclusivement lorsque l'horaire de cinq (5) jours de travail s'applique ou du lundi au jeudi lorsque l'horaire de quatre (4) jours de travail s'applique. Les heures qu'un salarié a refusé au cours de la semaine seront rémunérées au taux de salaire et demi lorsque celui-ci travaille le samedi.

15.02 Le temps effectué le dimanche sera rémunéré au double du taux horaire régulier.

Le taux de salaire double continue tant que le salarié n'a pas pris un repos de huit (8) heures consécutives.

15.03 Les taux de salaire majorés de 50% ou de 100% (salaire et demi ou double) doivent être calculés sur les taux de salaire publiés dans la convention.

- 15.04 Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre ses ouvriers qui font normalement le travail qu'exige ce temps supplémentaire.
- 15.05 Un salarié qui travaillera au cours des jours de congé stipulés à l'article 18 (congés statutaires) sera payé au taux de salaire régulier multiplié par 250%.

ARTICLE 16.00 - CONGES SANS SOLDE

- 16.01 La Compagnie convient d'accorder des permis de congé sans solde à ses salariés réguliers qui en font la demande et dont la raison et la durée sont acceptables par la Compagnie.

Le salarié en congé n'accumulera pas d'ancienneté durant le temps de ce congé et le Syndicat sera avisé par un mémo à cet effet avant que ledit congé débute.

La demande du salarié sera faite par écrit et l'acceptation ou le refus de l'employeur sera fait par écrit.

ARTICLE 17.00 - CONGES DE DEUIL

- 17.01 Tout salarié sur la liste d'ancienneté et qui normalement devrait être au travail, aura droit à trois (3) jours d'absence sans perte de salaire, si le salarié requiert ce temps durant la semaine normale de travail et qu'il assiste aux funérailles de son épouse, de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son enfant.
- 17.02 Tout salarié étant sur la liste d'ancienneté et qui normalement devrait être au travail a droit à un (1) jour d'absence sans perte de salaire si le salarié requiert ce temps durant la semaine normale de travail et qu'il assiste aux funérailles d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'une belle-mère ou d'un beau-père.
- 17.03 Dans tous les cas stipulés aux paragraphes 17.01 et 17.02, le salarié doit prévenir la Compagnie de son absence.
- 17.04 Les congés de deuil aux articles 17.01 et 17.02 ne s'appliquent pas lors d'une fausse-couche ou si lesdits décès surviennent durant la période de vacances du salarié ou durant les congés statutaires selon l'article 18.

ARTICLE 18.00 - CONGES FERIES STATUAIRES

- 18.01 Les congés suivants doivent être accordés aux salariés. De plus, ils doivent recevoir l'équivalent de huit (8) heures de salaire au taux régulier pour chacun d'eux.

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- Saint-Jean Baptiste
- Jour de la Confédération
- Fête du travail
- Jour de l'Action de Grâce
- Jour de Noël
- Le lendemain de Noël
- La veille de Noël
- La veille du Jour de l'An

18.02

Lorsqu'un de ces congés tombe un samedi ou un dimanche, il sera observé le premier jour ouvrable qui n'est pas un jour de congé avant ou après la fête selon la décision majoritaire de tous les salariés de la Compagnie.

18.03

Pour avoir droit aux jours fériés (congés statutaires) le nouveau salarié doit avoir été au ser-

vice de l'employeur pendant les soixante (60) jours qui précèdent ces jours fériés. Cependant, si un salarié est licencié pour manque de travail et a rempli les conditions requises, il a droit à l'indemnité fixée pour tout jour férié qui survient avant les quinze (15) prochains jours. La présente disposition ne s'applique pas au salarié qui est renvoyé pour juste motif ou qui abandonne son emploi de son propre gré.

18.04

Pour avoir droit à la rémunération, il faut de plus que les salariés ne soient pas absents le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le congé, exception faite cependant des absences causées par:

- a) un décès dans la famille même du salarié, tel que défini à l'article 17.01 et 17.02;
- b) la maladie ou accident de travail n'excédant pas quinze (15) jours pourvu qu'il aura exécuté du travail pour l'employeur dans les trois (3) mois précédents la fête. Un maximum de deux (2) jours sera payé pendant l'année pour cette catégorie;
- c) la participation à un jury;
- d) une permission écrite de l'employeur;
- e) être témoin à la cour.

18.05

Tout salarié a le droit de déplacer lesdits jours de congés lorsque ledit jour survient durant sa période de vacances annuelles et peut être reporté le jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement cette période avec l'accord de la compagnie.

ARTICLE 19.00 - VACANCES

- 19.01 Tout salarié régit par la présente convention aura droit à des vacances basées sur les années de service qu'il aura au trente (30) avril inclusivement de chaque année.
- 19.02 Tout salarié régit par la présente convention a droit:
- a) s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté pour la Compagnie pendant l'année de référence, à un congé payé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible excède dix (10) jours ouvrables, l'indemnité des vacances payées sera équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période de référence.
  - b) Après un (1) an d'ancienneté pour la Compagnie pendant l'année de référence, à un congé continu d'une durée de deux (2) semaines, l'indemnité de vacances payées sera équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période de référence.
  - c) Après cinq (5) ans d'ancienneté pour la Compagnie durant l'année de référence, à un congé payé continu d'une durée de trois (3) semaines, l'indemnité de vacances payées sera équivalente à six pour cent (6%) du salaire gagné durant la période de référence.
- 19.03 Tout salarié doit recevoir lors de sa mise à pied:

- 1) L'indemnité qui lui est due à l'article 19.02 s'il n'a pu jouir du congé auquel il avait droit.
- 2) Le pourcentage du salaire gagné mentionné à l'article 19.02 depuis la fin de l'année de référence précédant la date de son renvoi.

19.04

L'indemnité due pour la période de congé doit être remise au salarié avant son départ pour ses vacances.

19.05

Le choix des périodes de vacances est sujet aux périodes de vacances de la Compagnie, normalement déterminées comme étant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet. Si le salarié a droit à une troisième semaine de vacances, elle sera prise durant une autre période après entente entre la Compagnie et le salarié, mais sujette à l'ancienneté.

Si la Compagnie décide de garder l'atelier ouvert pendant la période de vacances d'été, les salariés appelés à travailler durant cette période seront avisés trente (30) jours à l'avance.

Si la Compagnie décide de fermer l'atelier durant la période des Fêtes, il devra avertir les salariés par un avis écrit affiché dans l'atelier au moins quinze (15) jours avant le jour de Noël.

ARTICLE 20.00 - SANTE ET BIEN-ETRE

20.01 La Compagnie contribuera à un plan de santé et bien-être pour le bénéfice du salarié, et ceci sur une base minimum de 0.60\$ de l'heure travaillée à compter du 1er avril 1985 et de 0.65\$ de l'heure travaillée à compter du 1er avril 1986.

Les heures de ce plan seront accumulées pour une période d'un (1) mois et seront remises à la partie désignée par le Local du Syndicat avant le vingt (20) du mois suivant avec une liste des salariés indiquant les numéros d'assurance sociale, les heures travaillées pour chaque salarié, couvrant les heures listées.

ARTICLE 21.00 VETEMENTS - CHAUSSURES DE SECURITE

21.01 La Compagnie mettra à la disposition des salariés appelés à travailler à l'extérieur du bâtiment ou dans des bâtiments non-chauffés, des mitaines et des combinaisons thermiques. Ces vêtements demeurent la propriété de la Compagnie et seront fournis lorsque nécessaires.

21.02 Le port des chaussures de sécurité approuvées par les autorités gouvernementales du Québec durant le travail est une condition d'emploi. A cette fin, l'employeur versera à chaque six (6) mois un montant de cinquante dollars (50.00\$). Ces paiements à être faits le premier jour de paie le plus près du 1er avril et du 1er octobre de chaque année. Pour les nouveaux salariés une période d'emploi minimum de six (6) mois est un pré-requis au paiement du montant de cinquante dollars (50.00\$).

ARTICLE 22.00 - JOUR DE PAIE

- 22.01 Les salaires sont payés par chèque à chaque semaine sur le temps de la Compagnie. Le chèque doit être remis au plus tard le jeudi.

ARTICLE 23.00 - ETIQUETTE SYNDICALE

- 23.01 Une étiquette syndicale doit être obligatoirement apposée sur tout assemblage de tuyauterie pour gicleurs et protection-incendie à être expédié sur tous les chantiers.

- 23.02 Cette étiquette est fournie par le Syndicat.

ARTICLE 24.00 - DELEGUE D'ATELIER

- 24.01 NOMINATION

Seul le Syndicat a le droit de nommer auprès de la Compagnie un délégué parmi les membres de l'atelier concerné.

- 24.02 RECONNAISSANCE ET PREFERENCE D'EMPLOI

Dès qu'elle en est avisée par écrit, la Compagnie doit reconnaître le délégué comme représentant

du Syndicat et lui accorder la préférence d'emploi à condition qu'il y ait du travail à exécuter dans sa classification et que ce même délégué soit capable de faire le travail disponible à ce moment-là. Si le délégué est mis à pied, il sera le premier à être réembauché dans sa classification indépendamment de l'ancienneté.

24.03

## FONCTION ET DEVOIR

Le premier devoir du délégué est d'exécuter le travail réclamé par la Compagnie. Il a comme fonction, de veiller à l'application de la convention collective et des conditions de travail des membres qu'il représente. Il peut, à l'intérieur des locaux de la Compagnie pendant les heures de travail, sans encourir de perte de salaire ni aucune mesure disciplinaire, enquêter sur l'application de cette convention, sur les griefs, les normes de sécurité décrétées par la loi et discuter avec la Compagnie ou son représentant des litiges qu'il a à régler. Le délégué n'a pas l'autorisation d'établir des normes de production.

24.04

La Compagnie convient d'aviser immédiatement le Syndicat lors de la mise à pied du délégué.

24.05

## REPRESENTANT SYNDICAL

a) Le représentant syndical a accès à l'usine durant les heures de travail pour enquêter dans toute affaire concernant l'application de la convention ou de la sécurité.

- b) Pour faciliter le travail de ces représentants syndicaux, la Compagnie ou son représentant ou son mandataire doit les recevoir à ses bureaux et elle s'engage à leur fournir toute information ou document concernant l'application de la convention.
- c) A la demande du Syndicat, la Compagnie doit accorder un congé avec solde au délégué, pour assister aux séances de négociations relatives au renouvellement de ladite convention, et ce, pour une durée de l'équivalent de huit (8) heures de travail. Un congé sans solde sera accordé au délégué par la Compagnie pour le reste de la négociation.

24.06

## AFFICHAGE

A la demande du représentant syndical, la Compagnie doit installer à l'usine, à un endroit visible, un tableau où le Syndicat peut afficher des communiqués ou documents non-discriminatoires.

ARTICLE 25.00 - SALAIRE ET CLASSIFICATIONS

	<u>DATES EFFECTIVES</u>	<u>SALAIRES</u>
<u>GROUPE «A»</u>		
- fabricant en atelier	1er avril 1985	10.95\$
	1er avril 1986	11.45\$
<u>GROUPE «B»</u>		
- chauffeur de camion	1er avril 1985	10.59\$
	1er avril 1986	11.09\$
- homme d'entrepôt	1er avril 1985	10.59\$
	1er avril 1986	11.09\$
<u>GROUPE «C»</u>		
- soudeur à haute-pression	1er avril 1985	13.72\$
	1er avril 1986	14.22\$
- soudeur de tuyauterie	1er avril 1985	12.60\$
	1er avril 1986	13.10\$
<u>GROUPE «D»</u>		
- ajusteur mécanique (millwright)	1er avril 1985	10.95\$
	1er avril 1986	11.45\$

- mécanicien de véhicules moteur et équipements mobiles	1er avril 1985	10.95\$
	1er avril 1986	11.45\$
- homme d'entretien d'équipement et machinerie d'atelier	1er avril 1985	10.95\$
	1er avril 1986	11.45\$

Les nouveaux salariés sans expérience ne seront pas payés moins de 80% du salaire applicable pour les trois (3) premiers mois de travail; 90% du salaire applicable pour les trois (3) mois de travail qui suivent. Après un engagement de six (6) mois complets de travail, le plein salaire applicable sera payé.

Tous les salariés qui bénéficient de taux de salaire plus élevés que ceux mentionnés les conservent.

ARTICLE 26.00 - DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 26.01 Cette convention collective sera en vigueur de façon effective, à compter du 1er avril 1985 pour se terminer à minuit le 31 mars 1987.
- 26.02 La présente convention collective demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 26.03 Les termes de cette convention collective sont rétroactifs au 1er avril 1985.

26.04 Les parties conviennent de débiter les négociations 90 jours avant la fin de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention, par leurs représentants, ont signé cette convention à:

MONTREAL, ce 18<sup>e</sup> jour du mois de Avril

de l'année 1985.

Pour la Corporation des Maîtres  
Entrepreneurs en Installation  
contre l'incendie dans la  
Province de Québec

Pour l'Association Unie des Com-  
pagnons et Apprentis de l'Indus-  
trie de la Plomberie et de la  
Tuyauterie des Etats-Unis et du  
Canada, Local 144

Robert Lapierre

R. St. Amant

Raymond Leclerc

R. St. Amant