



DÉPÔT

Dépôt N°: 8 6 0 2 0 4 1

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-7242-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-10-31	86-01-31		85-10-31	87-10-31	20

Association	Employeur
☒ Déposant Ass. Unie des Com. et Appren. de l'Ind. de la Plom. et de la Tuyau. des E.U. et du Canada local 144 Att: Mme Maryse Joyal 7295 rue Lajeunesse Montréal, QC. H2R 2H5	☐ Déposant Stearns Catalytic Ltée 666 rue Du Lac Boucherville, QC. J4B 5E4
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 3651 (5) Affiliation 7

Voire 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
E.V. Commercial Alchools Limited Varemes, QC.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/jg	86-02-26

Pour renseignements

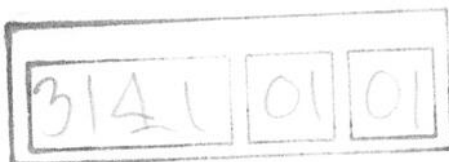
☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970	☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357
--	--

003 (094)

RECHERCHE

ATTENDU QUE la Compagnie et l'Union accréditée consentent, étant donné le genre particulier de travail compris dans la présente convention, à ce qu'il n'y ait ni fermeture, ni grève pendant la durée de la présente convention, et que des clauses devront être envisagées à cet effet.

31.10.85



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL '86 JAN 31 15 35
REGISSANT LES TRAVAUX D'ENTRETIEN SOUS CONTRAT

Cette convention a été conclue ce 31 octobre, 198⁶ par et entre:

STEARNS CATALYTIC LTEE

ci-après appelée " La compagnie " et

L'ASSOCIATION UNIE DES COMPAGNONS ET APPRENTIS DE L'INDUSTRIE
DE LA PLOMBERIE ET TUYAUTERIE DES ETATS-UNIS ET DU CANADA,
LOCAL 144

aussi signataire de cette convention ci-après appelée " L'Union ".

PREAMBULE

ATTENDU QUE la Compagnie est engagée dans les affaires relatives à l'entretien d'usine, réparation et rénovation (telles que décrites à l'article (4.00) avec différentes industries et que ce travail est important pour l'Union accréditée, qu'il est reconnu qu'une différence essentielle existe quant aux conditions requises dans l'exécution de ce travail, l'Union accréditée et la Compagnie désirent, dans leur intérêt mutuel conclure une convention.

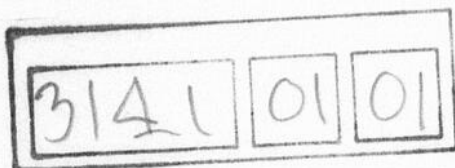
ATTENDU QUE l'Union accréditée a, parmi ses membres, à travers ce territoire, des membres compétents et qualifiés dans l'exécution des travaux de la Compagnie.

ATTENDU QU'afin d'assurer une équité relative et une uniformité d'interprétation et d'application, l'Union accréditée désire négocier et administrer ladite convention collective avec la Compagnie.

ATTENDU QUE la Compagnie et l'Union accréditée désirent mutuellement établir les heures de travail des travailleurs, sur une base territoriale, afin que des conditions satisfaisantes et des relations harmonieuses continuent d'exister dans l'intérêt des deux parties contractantes de la présente convention.

ATTENDU QUE la Compagnie et l'Union accréditée consentent, étant donné le genre particulier de travail compris dans la présente convention, à ce qu'il n'y ait ni fermeture, ni grève pendant la durée de la présente convention, et que des clauses devront être envisagées à cet effet.

31.10.85



ATTENDU QU'il est reconnu que tous les employés compris dans la présente convention sont sous la protection de toutes les lois fédérales, provinciales et locales applicables aux employés en général, toute clause de la présente convention qui serait en contradiction avec tout règlement ou loi fédérale, provinciale, ou municipale affectant toutes ou une partie des limites comprises dans la présente convention, sera suspendue dans les limites où cette loi ou ce règlement est en vigueur. Cette suspension n'affectera aucunement l'application de telles clauses comprises dans la présente convention, auxquelles cette loi ou ce règlement ne s'applique pas.

Elle ne devrait de plus affecter l'application des autres clauses de la présente convention dans les limites où la loi ou le règlement est applicable.

PAR CONSEQUENT, la Compagnie et l'Union accréditée consistent, qu'en considération des promesses et convention mutuelles contenues dans les présentes, cette convention soit présentée comme suit:

ARTICLE 1.00 - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'unité de négociation de la présente convention comprend tous les employés de la Compagnie tombant sous la juridiction de l'Union accréditée employes présentement ou dans l'avenir pour les travaux d'entretien, réparation et rénovation suivant l'accréditation respective pour:
- STEARNS CATALYTIC LIMITEE
Etablissement visé: LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITEE
Varenes - Dossier: 7742-2-3-4-5
- 1.02 La Compagnie et l'Union accréditée consentent à ce que la juridiction reconnue par les présentes pour l'Union sera la juridiction reconnue par L'AFL-CIO, pourvu, cependant, que si deux des unions ne peuvent s'entendre au sujet de l'union qui devra avoir juridiction sur tout groupe d'employes, la Compagnie en reconnaîtra une comme ayant juridiction jusqu'à ce que les unions demanderesses s'entendent.
- 1.03 La Compagnie et l'Union accréditée reconnaissent l'Union, telle que dûment constituée dans les présentes, aux fins de négociation collective et administrative de la présente convention.
- 1.04 La Compagnie et l'Union accréditée consentent à négocier et à être régies par les termes de la présente convention et par toute ordonnance juridique en règlement des disputes ou griefs s'y rapportant.

ARTICLE 2.00 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 Tous les employés régis par la présente convention devront, comme condition d'emploi, être ou devenir membre en bonne et due forme de l'Union accréditée soussignée et le demeurer.
- 2.02 La Compagnie collaborera avec l'Union accréditée en fournissant un emploi à ses membres et l'Union consent à aider la Compagnie par tous les moyens possibles en lui fournissant les travailleurs compétents et qualifiés nécessaires.

- 2.03 Lorsque l'Union ne peut fournir des travailleurs qualifiés dans les quarante-huit (48) heures suivant la demande, la Compagnie pourra alors se procurer d'autres travailleurs qualifiés qui devront devenir membres de l'Union membre de l'Union accréditée.
- 2.04 Lors de l'embauche de salariés, la Compagnie devra se servir des bureaux de placement de l'Union accréditée et ne devra embaucher que les salariés qui auront en leur possession un certificat de membre en règle (referral slip) qui leur sera fourni par l'Union accréditée.
- 2.05 Précompte et autorisation
- La Compagnie doit exiger de tout salarié à son emploi, une autorisation écrite et irrévocable de déduire le montant de cotisation syndicale de l'Union accréditée.
- 2.06 Obligation de la compagnie
- 1) a) La Compagnie doit remettre à l'Union (Local 144) dans les sept (7) premiers jours du mois suivant la perception des cotisations syndicales, les montants précomptés de tous salariés à l'emploi de la Compagnie avec bordereau de l'employeur contenant les renseignements nécessaires et dûment rempli. La remise est faite à l'ordre de l'Association Unie, Local 144 à sa place d'affaires de Montréal.
 - b) L'Union (Local 144) remettra à la Compagnie une liste indiquant les montants des cotisations de chaque métier concerné.
 - 2) L'Union (Local 144) devra aviser, par écrit, la Compagnie de tout changement relatif aux cotisations syndicales, dans un délai de trente (30) jours précédant le changement. La Compagnie s'engage à prélever toutes cotisations syndicales, sur demande de l'Union accréditée.
 - 3) Le montant total des cotisations syndicales perçues par l'employeur pour chaque employé doit être inscrit sur la formule T-4 remis à cet employé à la fin de chaque année civile.

2.07 Preavis de mise à pied

- 1) La mise à pied se définit comme toute perte d'emploi dû à un manque de travail.
- 2) Tout employé d'entretien à long terme aura droit à un préavis de cinq (5) jours ouvrables précédant la date effective de sa mise à pied. Les samedis, dimanches et jour fériés tel que mentionnés à l'article 15.00, sont comptés dans le préavis s'ils sont travaillés. A défaut de ce préavis, la compagnie paiera seize (16) heures à temps régulier.
- 3) Tout employé d'entretien à court terme a droit à un préavis de quarante-huit (48) heures précédant la date effective de sa mise à pied. Les samedis, dimanches et jours fériés, tel que mentionnés à l'article 15.00, sont comptés dans le préavis s'ils sont travaillés. A défaut de ce préavis, la Compagnie paiera huit (8) heures à temps régulier.
- 4) Quand un employé est mis à pied et a droit aux dispositions du préavis, la Compagnie doit lui remettre à son départ son certificat de cessation d'emploi et sa carte de précompte de cotisations syndicales. Les salaires dus, seront payables par courrier recommandé en dedans de cinq (5) jours ouvrables incluant les samedis, dimanches et jours fériés, s'ils sont travaillés.
- 5) Tout employé d'entretien à long terme qui refuse de continuer son travail après avoir été avisé de son renvoi sera rémunéré pour les heures travaillées seulement, incluant le temps nécessaire pour recueillir ses outils et ses effets personnels, tel que prévu à l'article 2.06 6).
- 6) L'employeur allouera le temps nécessaire jusqu'à un maximum de deux (2) heures à tout salarié lors de sa mise à pied afin de lui permettre de recueillir ses outils et effets personnels avant la fin de sa journée de travail.

2.08 Ancienneté

Cet article s'applique aux employés d'entretien à long terme seulement.

Toute mise à pied pour raison de manque de travail sera déterminée à l'intérieur d'un métier par le temps de service de l'employé, à la condition que les employés qui ont priorité possèdent les qualifications requises.

31.10.85

Si la Compagnie doit engager des employés dans un métier ou il y a eu précédemment des mises à pied, l'Union sera avisée des noms de ceux qui furent mis à pied durant la dernière année. Si ces employés ne se rapportent pas au travail dans une période de trois (3) jours ouvrables, ils perdront leur droit de rappel. Cependant, ceci ne s'applique pas à l'employé qui ne peut se rapporter due à la maladie ou autre raison majeure si l'employeur en a été avisé avant la fin de cette période de trois (3) jours.

ARTICLE 3.00 - PORTEE DE LA CONVENTION

- 3.01 La portée de la présente convention comprend tout genre de travail d'entretien, réparation et rénovation attribué par le propriétaire à la Compagnie et exécuté par les employés de la Compagnie couverts par la présente convention.
- 3.02 La portée de la présente convention ne comprend pas le travail exécuté par la Compagnie pour de nouvelles constructions; dans ce cas, ledit travail requis pour l'érection de nouvelles constructions sera exécuté conformément aux dispositions du décret de l'industrie de la construction dans la province de Québec.

ARTICLE 4.00 - DEFINITIONS

- 4.01 "Entretien à long terme" désignera le travail continu exécuté pour tout genre d'entretien de réparation et de rénovation dans les limites de la propriété de l'usine, à l'exception de "entretien à court terme" tel que décrit ci-dessous.
- 4.02 "Entretien à court terme" désigne tout travail dont la durée est moindre que 1,200 heures de travail accompli à raison de huit (8) heures par jour de travail, y ajoutant le temps supplémentaire s'il y a lieu.
- 4.03 "Un employé d'entretien à long terme" désigne tout employé qui accomplit 1,200 heures de travail continu ou plus, dans une période de douze (12) mois, accompli à raison de huit (8) heures par jour de travail, y ajoutant le temps supplémentaire s'il y a lieu.
- 4.04 Le mot "réparation" employé dans la présente convention et relatif à l'entretien, désigne tout travail requis pour restaurer par le remplacement ou le rajeunissement de certaines parties des installations existantes à des fins de reconditionnement efficace.

31.10.85

- 4.05 Le mot "rénovation" employé dans la présente convention et relatif à l'entretien, désigne tout travail requis pour modifier par le remplacement ou rajeunissement de certaines parties des installations existantes à des fins de reconditionnement efficace.
- 4.06 Le mot "salarié" signifie tout manoeuvre, ouvrier non-spécialisé, ouvrier qualifié, compagnon, ou préposé aux outils qui travaille pour l'employeur et qui a droit à un salaire.
- 4.07 Le mot "union" comprend l'Association unie, Local 144 signataire de cette convention.
- 4.08 Les mots "taux régulier de salaire" signifient les taux des cédules ci-incluses.
- 4.09 Les mots "taux de salaire effectif" signifient le taux de salaire régulier augmenté des primes.
- 4.10 Les mots "préférence d'emploi" désignent le privilège accordé au salarié ayant été désigné comme contremaître, lui permettant d'être le dernier à être mis à pied dans son métier et le premier à être rappelé en autant qu'il soit qualifié pour exécuter le travail. La seconde préférence d'emploi désigné le privilège accordé au salarié ayant été désigné comme délégué de chantier lui permettant d'être le dernier à être mis à pied et le deuxième à être rappelé en autant qu'il soit qualifié pour exécuter le travail.
- 4.11 Le mot "grief" signifie toute différence d'opinion entre la Compagnie et tout employé résultant d'une interprétation différente de la signification ou l'application de cette convention collective ouvrière.
- 4.12 Les mots "heures de travail" désignent toutes les heures ou les fractions d'heures ou un salarié travaille en fait et également celles où il est à la disposition de son employeur et oblige d'être présent sur les lieux de travail.
- 4.13 Les mots "période de repos" désignent la période prévue à l'horaire de travail pour permettre aux travailleurs de se détendre, boire et manger.
- 4.14 Les mots "période de repas" désignent la période accordée à l'employé pour prendre son repas.
- 4.15 L'indication des heures est faite selon le système horaire international.

ARTICLE 5.00 - PROCEDURE DE GRIEF

- 5.01 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, sauf ceux relatifs à des disputes de juridiction, 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:
- 5.02 ETAPE I: Entre l'employé lésé et/ou son représentant d'atelier et le supérieur immédiat de l'employé.
- 5.03 ETAPE II: Entre l'employé lésé, son représentant d'atelier et/ou l'agent d'affaires du local d'union et son contremaître, le superintendant 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 concernée.
- 5.04 ETAPE III: L'agent d'affaires de l'Union concernée et le directeur des relations ouvrières ou le plus haut dignitaire de la Compagnie devront régler le grief en dedans de dix (10) jours.
- 5.05 ETAPE IV: S'il n'y a pas eu d'entente à ce point-ci, chacune des parties peut demander que le grief soit soumis à un arbitre dans lequel cas, la requête devra être faite par écrit dans les cinq (5) jours suivant la fin de l'étape III.
- 5.06 Un seul arbitre sera choisi à partir d'une liste acceptée par les deux parties et ci-incluse en appendice "D".
- 5.07 Assesneur: Il est loisible aux parties intéressées de s'entendre pour désigner chacun un assesneur auprès de l'arbitre. Ces assesseurs délibèrent avec l'arbitre qui, seul, rend une décision.
- 5.08 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.
- 5.09 L'arbitre n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ou de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention.
- 5.10 Honoraires et frais d'arbitrage: Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés par le perdant.

- 5.11 A toute étape au cours de la procédure de règlement des griefs une entente peut être conclue par écrit, soit entre le salarié et l'employeur ou entre l'Union concernée et l'employeur et, cette entente lie les parties en litige comme une décision arbitrale.
- 5.12 Grief de groupe: Lorsque plusieurs griefs individuels sont faits sur un même point, ils pourront être soumis et jugés ensemble.
- 5.13 Grief de l'Union: Tout grief soumis directement par l'Union devra être soumis par écrit à l'employeur.
- 5.14 Grief de l'employeur:
- 1) L'employeur peut préparer et soumettre, par écrit, tout grief pour enquête et négociation.
 - 2) Le grief de l'employeur sera soumis et traité selon cette même procédure décrite ci-haut.

ARTICLE 6.00 - DISPUTE DE JURIDICTION

- 6.01 Dans le cas où une dispute de juridiction surviendrait entre deux ou plusieurs unions, l'assignation immédiate du travail sera faite par les représentants de la Compagnie, se basant sur des décisions, ententes, dossiers ou autres informations disponibles par les ententes internationales AFL-CIO. Le travail se poursuivra et si quelqu'une des unions concernées n'est pas d'accord avec cette décision, le cas sera référé au bureau international des unions concernées pour décision.
- 6.02 La Compagnie et l'Union accréditée admettent qu'une telle assignation du travail en cause dans une dispute de juridiction est impérative à la mise en vigueur de la présente convention et à la continuation des opérations de l'usine du propriétaire.

ARTICLE 7.00 - REPRESENTANTS D'UNION

- 7.01 Les représentants autorisés de l'Union soussignée auront accès aux lieux durant les heures de travail pour affaires d'union. Ils devront en accord avec les règlements de l'usine, aviser le représentant de la Compagnie pour chaque visite.

31.10.85

ARTICLE 8.00 - REPRESENTANT D'ATELIER

8.01 Nomination

L'Union a droit de nommer auprès de la Compagnie un délégué de chantier parmi ses membres, et ce parmi les employés long terme, et ce, par l'Union signataire de cette convention, sauf dans les cas où la Compagnie a déjà avisé l'union concernée de nommer un délégué. Dans un tel cas, si l'Union n'a pas nommé son représentant d'atelier dans les cinq (5) jours ouvrables, la Compagnie ne sera pas tenue de reconnaître le représentant d'atelier nommé par ladite Union s'il n'est pas déjà parmi les salariés à long terme de la Compagnie.

8.02 Reconnaissance et préférence d'emploi

Dès qu'elle en est avisée par écrit, la Compagnie doit reconnaître le représentant d'atelier nommé comme représentant de l'Union visée pour le groupe de travailleurs qu'il représente et lui accorder la préférence d'emploi, selon l'article 4.10 2) a la condition qu'il y ait du travail à exécuter dans son métier.

- 8.03
- 1) Le représentant d'atelier a comme fonction de veiller à l'application de cette convention, des conditions de travail et des normes de sécurité pour les travailleurs qu'il représente et il peut pendant les heures de travail, sans perte de salaire et sans aucune mesure discriminatoire, enquêter et voir au respect de toute loi concernant le travail à accomplir et discuter avec la Compagnie des griefs qu'il a mandat de régler.
 - 2) Après un avis écrit de quarante-huit (48) heures par l'Union, Local 144, l'employeur devra accorder un congé sans solde au salarié désigné par l'Union pour assister à un congrès, à une réunion du conseil exécutif de l'Union, à une session d'étude ou à toute autre activité syndicale.

Lorsqu'un congé sans solde accorde en vertu du présent article prend fin, l'employeur doit reprendre le salarié dans son emploi, sans perte de droits d'ancienneté.

ARTICLE 9.00 - REFERENCE DES TRAVAILLEURS

- 9.01 Le travail d'entretien exécuté par la Compagnie demande le maintien d'équipes de travail dans le but d'assurer la continuité des opérations. Cette situation signifie qu'une bonne partie de ce travail est de nature urgente, et par conséquent, obligera à certains moments, l'acceptation, par l'Union accréditée, d'extrêmes fluctuations dans les besoins de main-d'oeuvre requise par la Compagnie.

L'Union par la présente convention comprend parfaitement la nécessité de ces extrêmes et consent à faire l'effort nécessaire afin de pourvoir aux besoins de main-d'oeuvre de la Compagnie.

- 9.02 Lorsque des employés sont requis, la Compagnie demandera que le nombre requis de candidats soient référés pour emploi suivant les normes minima suivantes:
- 9.03 La Compagnie communiquera avec l'agent d'affaires du local d'union chaque fois que des travailleurs seront requis et la Compagnie indiquera si ces travailleurs sont requis pour du travail d'entretien, elle indiquera de plus s'ils doivent être initialement considérés comme employés d'entretien à long terme ou à court terme, tel que défini dans les présentes.
- 9.04 Le représentant d'union devra, au meilleur de son jugement, fournir des travailleurs qualifiés pour l'exécution des travaux tels que décrits dans cette convention.
- 9.05 La Compagnie se réserve le droit de refuser, pour raison sérieuse, un candidat référé par l'Union et avisera l'Union concernée par écrit.
- 9.06 La nomination et la détermination du nombre de contremaîtres requis pour les travaux d'entretien demeure la prérogative de la Compagnie sujet à la procédure de grief.
- 9.07 Les travailleurs référés par le représentant du local d'union devront se rapporter au bureau d'emploi constitué pour le projet.

31.10.85

ARTICLE 10.00 - SALAIRES

- 10.01 a) Les employés d'entretien à long terme seront payés le taux de salaire de la cédule des salaires pour l'entretien à long terme ci-attachée, Cédule "A".
- b) Cependant lors d'une fermeture complète de l'usine telle que définie à l'article 10.08, tous les employés à long terme affectés sont sujets au taux de salaire à court terme ci-joint en Cédule "B".

10.02 Les employés d'entretien à court terme seront payés le taux de salaire de la cédule des salaires et seront sujets aux conditions applicables aux salariés d'entretien à court terme suivant la Cédule "B" ci-attachée.

10.03 Pendant l'entretien à long terme, si du personnel additionnel est requis par la Compagnie de temps en temps, ce personnel sera rémunéré suivant la cédule des salaires pour l'entretien à long terme si ce personnel est requis pour 1,200 heures de travail ou plus tel que défini à l'article 4.03.

Si la disponibilité de travail est suivant l'entretien à court terme tel que défini à l'article 4.02, les employés seront rémunérés suivant l'article 10.02.

10.04 Le salaire doit être versé hebdomadairement en entier par chèque, payable au pair. La période de paie se termine le vendredi à 16:30. Les chèques de paie seront distribués au plus tard le jeudi, avant la fin de la journée régulière de travail. Les chèques seront datés avant ou la journée même de la distribution.

10.05 Bulletin de paie

Avec chaque paiement, la Compagnie remettra un bulletin de paie contenant les renseignements suivants:

1. Le nom de la compagnie.
2. Les noms et prénoms ou les initiales du salarié et le numéro d'assurance-sociale.
3. La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement.
4. Le nombre d'heures de travail au taux régulier de salaire.
5. Le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré.
6. Le ou les taux de salaire.

7. Le montant du salaire brut.
8. Le montant des allocations de vacances et jours fériés.
9. La nature et le montant de chacune des retenues opérés, y compris le précompte syndical.
10. Le montant du salaire net.
11. Le numero d'enregistrement de l'employeur à l'Office de la Construction du Quebec.

Si le paiement est effectué par chèque, le bulletin de paie peut être le talon de chèque.

10.06 Travail a forfait

Tout contrat intervenu entre la Compagnie et tout salarié sur une base de travail à la pièce, attaché ou non à un système de boni ou de prime au rendement a forfait ou pour un prix fixé est nul et non avenu.

- 10.07 Tout employé embauché pour effectuer du travail d'entretien à long terme tel que mentionné à l'article 10.02 qui n'aura pas complété 1,200 heures de travail continues à l'article 2.07 se verra accorder une rétroactivité à compter de sa dernière date d'emploi suivant la cédule des employés à court terme, Cédule "B".

- 10.08 Pour les fins de la convention, une fermeture complète de l'usine arrive lorsque l'usine affectée, en entier, subit un arrêt de production, prévue à l'horaire et déterminée, au préalable pour fins de réparations, et qu'aucun produit fini n'est manufacturé.

La période d'arrêt complet d'usine (shutdown) est définie comme suit:

"A partir du moment de l'installation des plaques d'obturation jusqu'au moment où ces plaques sont retirées."

ARTICLE 11.00 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL

11.01 Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures de travail du lundi au vendredi.

11.02 Journée normale de travail

Les heures quotidiennes de travail sont de huit (8) heures, du lundi au vendredi.

- 11.03 Par consentement mutuel de la Compagnie et de l'Union, l'heure du commencement et de la fin d'une équipe, incluant celle de jour, pourra être changée pour toute ou une partie du travail. Aux fins de cet article, la journée régulière de travail de huit (8) heures commencera et se terminera aux heures convenues.
- 11.04 Horaire - Les heures quotidiennes de travail seront réparties comme suit:
- A.C.L.: 8:00 à 16:30 avec une demi-heure non rémunérée pour le repas au milieu de la journée de travail qui peut être décalée d'une heure de part et d'autre pour accommoder les horaires de production et les cas d'urgence.
- 11.05 Les frais de transport seront payés aux employés d'entretien à court terme tel que décrit à la Cédule "C".
- 11.06 Tout travail exécuté par des employés d'entretien à court et long terme avant et après la journée régulière de travail établie de huit (8) heures du lundi au vendredi, sera rémunéré à un taux majoré de 100% (à temps double). Tout travail effectué les samedis et dimanches et jours fériés mentionnés à l'article 15.00 sera rémunéré à un taux majoré de 100%.
- 11.07 Période de repos
- 1) Avant-midi et après-midi
- a) Tout salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, soit une vers le milieu de l'avant-midi et l'autre, vers le milieu de l'après-midi. Le salarié ne doit pas arrêter son travail pendant une période excédant les limites indiquées au présent alinea.
- b) Les deux (2) périodes de repos prévues au sous-paragraphe a) s'appliquent aussi aux salariés travaillant sous le régime de la double ou de la triple équipe.
- c) Tout salarié a droit à quinze (15) minutes de repos payées à la fin de sa journée normale de travail même s'il doit effectuer moins de deux (2) heures de temps supplémentaire durant cette journée.

31.10.85

2) Repos journalier

- a) Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos, qu'il doit prendre, d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de 24 heures sauf lorsque la santé et la sécurité du public est en danger. Les employés ne seront pas payés durant cette période de repos.
- b) La rémunération au taux majoré pour les heures supplémentaires se continue aussi longtemps que le salarié n'a pas bénéficié de cette période de repos.

3) Repas

- a) Tout employé qui a travaillé plus de deux (2) heures consécutives de temps supplémentaire à sa journée de travail, bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire effectif et d'un repas payé après cette période de temps supplémentaire pourvu qu'elle est suivie d'une autre période de travail.
- b) Les repas payés subséquents ainsi qu'une demi-heure payée seront alloués par l'employeur après chaque période additionnelle de quatre (4) heures de temps supplémentaire au travail incluant les périodes de repos de quinze (15) minutes.
- c) Si l'employé termine son travail après cette période de quatre (4) heures telle que décrite en b), le montant alloué pour son repas lui sera remis, cependant aucune période payée pour son repas ne sera allouée. La période de repas attribuable après une journée de travail sera de 18:00 à 18:30.

Par la suite, les heures observées seront comme suit:

<u>DEBUT DE LA JOURNEE</u>	<u>TEMPS DE REPOS</u>		<u>PAUSE DE REPAS</u>		<u>FIN DE LA JOURNEE</u>
	<u>DEBUT</u>	<u>FIN</u>	<u>DEBUT</u>	<u>FIN</u>	
8:00	10:00	10:15	12:00	12:30	16:30
	14:30	14:45			
	16:30	16:45	18:00	18:30	
	21:00	21:15	23:00	23:30	
	1:30	1:45	3:30	4:00	
	6:00	6:15			

d) Le montant alloué pour le repas sera:

- En signant cette convention \$7.00 et sera modifié selon l'entente des travailleurs de la construction.

ARTICLE 12:00 - HEURES DE TRAVAIL

12.01 La Compagnie peut établir le régime de la double ou de la triple équipe aux conditions suivantes:

- a) Les heures quotidiennes de travail sont de huit (8) heures consécutives.
- b) Les régimes de la double et de la triple équipe doivent être établis pour une durée minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- c) Il ne peut y avoir une deuxième ou troisième équipe, sauf si de telles équipes effectuent du travail commence par l'équipe précédente, sauf tel qu'indiqué à l'article 12.04.

12.02 Heures de travail

- a) Lorsque le régime de la double équipe est en vigueur, les heures normales de travail sont réparties de manière à ce que la durée normale de travail n'excède pas le nombre d'heures quotidiennes de travail prévues au présent article.
- b) Aux fins du présent article, la première équipe est celle dont la majorité des heures de travail se situent à l'intérieur des heures régulières de travail. Les heures de travail de la deuxième équipe suivent la dernière heure de travail de la première équipe.
- c) Le salarié assujetti au présent paragraphe a droit à une demi-heure non payée pour prendre son repas vers le milieu de sa période de travail.

12.03 Régime de la triple équipe

Lorsque le régime de la triple équipe est en vigueur, les heures de travail sont réparties de la façon suivante:

- 1ere équipe: De 8:00 à 16:00 du lundi au vendredi;
- 2ième équipe: De 16:00 à 24:00 du lundi au vendredi;
- 3ième équipe: De 00:01 à 8:00 du mardi au samedi.

Toutes les heures travaillées avant et après les heures de travail applicables à la première, deuxième et troisième équipe seront rémunérées au taux de temps supplémentaire qui s'applique.

Dans tous les cas de primes mentionnées à l'article 12:00 et 13:00, la rémunération du temps supplémentaire est établie avant que les primes soient ajoutées au taux régulier de salaire, c'est-à-dire que la prime ajoutée au taux régulier de salaire reste fixe et n'est pas augmentée à l'occasion de la période de temps supplémentaire.

12.04 Exception

La Compagnie peut, pour une raison sérieuse, après entente avec l'Union établir une équipe dont les heures ne suivent pas les heures de travail d'une autre équipe.

12.05 Prime d'équipe

- a) Les employés travaillant sur la 2ième équipe recevront une prime de 8% pour toute heure travaillée. Cette prime ne sera pas majorée lorsque l'employé travaillé du temps supplémentaire.
- b) Les mécaniciens en tuyauterie et soudeurs en tuyauterie recevront tous une prime de 15% sur la 2ième équipe. Cette prime ne sera pas majorée en temps supplémentaire.
- c) Les employés travaillant sur la 3ième équipe recevront tous une prime de 15%. Cette prime ne sera pas majorée en temps supplémentaire.

12.06 Pour les fins de la présente convention, samedi débute à 0:01 samedi, et dimanche se termine à minuit dimanche.

ARTICLE 13.00 - AUTRES PRIMES

13.01 Prime de soudure

Tout salarié affecté à des travaux de soudure à l'argon ou à la soudure sur l'acier inoxydable, aluminium, chrome, cuivre, fer galvanisé, monel ou nickel, doit recevoir une prime horaire de \$0.45 en plus du taux de salaire de son métier ou de son emploi, pour chaque heure de travail effectué dans ces conditions. Un minimum d'une heure de prime sera accordée.

13.02 Prime de contremaître

Le contremaître qui dirige un groupe de salariés doit recevoir une prime de \$1.50 l'heure en plus du taux régulier de salaire de son métier ou de son occupation.

ARTICLE 14.00 - DISPOSITIONS DIVERSES

14.01 Fourniture d'outils

Les outils qui selon la tradition des métiers étaient fournis par le salarié continuent d'être fournis par ce dernier. Les outils qui, selon la tradition des métiers étaient fournis par la Compagnie continuent d'être fournis par la Compagnie.

- 1) Outils mécaniques: La Compagnie doit fournir à ses salariés tous les outils à moteurs pneumatiques ou électriques.
- 2) Si L'employeur adhère au système métrique, tous les outils et équipements additionnels nécessaires seront fournis par l'employeur.
- 3) Au charpentier-menuisier: Lorsque nécessaire, la poudre, les lames de scie à metal, les lames de couteaux à gypse et les rubans à mesurer de plus de seize (16) pieds, ainsi que les mèches à bois, à ciment et à fer.
- 4) Vêtements protecteurs - salopettes

Chaque employé à long terme aura droit, dans une période de dix-huit (18) mois, a trois (3) paires de salopettes et seront sous sa responsabilité. A chaque période de six (6) mois une paire sera changée, si nécessaire.

Chaque salopette sera marquée, individuellement, à l'intérieur du vêtement, du nom de l'employé.

Une fois par semaine, les salopettes sales seront envoyées chez le nettoyeur aux frais de la Compagnie.

Si un employé quitte la Compagnie ou est remercié de ses services, il devra retourner ses salopettes au service des outils.

Les règlements de retour des salopettes seront affichés sur les lieux de travail.

L'employé qui se fait substituer ou qui perd une ou ses salopettes devra attendre que la période de six (6) mois soit écoulée avant que ladite paire soit renouvelée. Si l'employé désire que ladite paire soit remplacée immédiatement, il devra payer en retour, une prime-usure basée sur le coût d'achat moins une allocation pour usure du vêtement au moment de la perte, d'après l'estimé du fournisseur.

Les soudeurs devront porter des salopettes de coton et les autres employés porteront des salopettes de polyester et de coton.

5) La Compagnie fournira des gants de travail à tous les salariés.

14.02 Remisage d'outils

- 1) L'employeur doit mettre à la disposition de ses salariés un endroit facile d'accès et fermant à clef pour leur permettre de remiser leurs outils.
- 2) L'employé doit remettre à son employeur une liste d'inventaire à date de ses outils personnels.

14.03 Perte d'outils

- 1) A la suite d'un incendie, l'employeur doit dédommager l'employé pour toute perte réelle d'outils ou de vêtements de travail entreposés à l'endroit désigné par la Compagnie.
- 2) L'employé doit fournir les preuves justificatives pour établir la valeur des outils et vêtements.
- 3) En cas de vol d'outils personnels entreposés à l'endroit désigné par la Compagnie, la Compagnie remplacera les outils.

14.04 Disponibilité

Il n'y aura pas d'employés en disponibilité à moins qu'il n'y ait eu entente au préalable avec l'Union.

14.05 Test de soudure à haute pression

- 1) Si un soudeur à haute pression doit, à sa date d'expiration annuelle de son test provincial, se présenter pour une preuve d'habilité, la Compagnie s'engage à payer au salarié le temps requis pour passer une telle épreuve au taux de salaire effectif et tout frais de déplacement à cet effet.
- 2) Le soudeur qui subit un examen peut obtenir de la Compagnie ou de la personne qui a exigé l'examen, une copie du rapport d'examen.
- 3) Lorsqu'il soude un joint à haute pression, le soudeur ne peut être affecté à un autre travail avant d'avoir complété une passe de soudure.

14.06 Sécurité au travail

- 1) La Compagnie doit prendre toutes les dispositions nécessaires afin de garantir la sécurité, l'hygiène et le bien-être de ses salariés.
- 2) La Compagnie s'assurera que tous les règlements de la Santé et de la Sécurité au Travail concernant les examens médicaux périodiques pour les maladies industrielles seront respectés.

La Compagnie assumera le coût de ces examens et compensera l'employé pour le temps perdu lors de ces examens.

14.07 Equipement de protection individuelle

L'équipement de protection individuelle suivant devra être porté lorsque requis.

1) Protection de la tête

Un casque de sécurité avec doublure homologuée selon la norme "Industrial Protective Headwear" ACNOR Z94.1 - 1966 sera fourni par la Compagnie.

2) Protection des oreilles

Lorsqu'il est impossible de réduire le bruit à une intensité inférieure aux limites permises, l'employeur doit fournir au travailleur des protecteurs auriculaires conformes à la norme "Hearing Protectors" ACNOR Z94.2 - 1965, avec ses révisions de 1967.

3) Protection des yeux et du visage

La Compagnie fournira et tout travailleur doit porter des lunettes de protection, ou un écran facial conforme à la norme "Eye Protectors" ACNOR Z94.3 - 1969, lorsque ses yeux ou son visage sont exposés à:

- a) Des particules en mouvement
- b) Des substances dangereuses
- c) Un rayon de lumière ou de chaleur intense
- d) Du métal en fusion
- e) Des fumées ou gaz nocifs
- f) D'autres risques du même genre

4) Protection des mains

Les travailleurs doivent être pourvus de mouffles (mitaines) ou de gants pour la manutention d'objets présentant des arêtes vives ou une surface abrasive ou rugueuse, ou lors de la manipulation de substances corrosives ou toxiques, ou autres substances présentant des risques similaires. Ceci sera fourni par la Compagnie.

5) Protection des pieds

Tout travailleur doit porter des chaussures de sécurité conformes à la norme "SAFETY FOOTWEAR" ACNOR Z195 - 1970. Si un employé, dans des conditions particulières, a endommagé ses souliers de sécurité au travail de façon irréparable, la Compagnie les remplacera à la condition que l'employé puisse prouver qu'ils furent endommagés au travail. Cet article ne couvre pas l'usure normale.

6) Protection des autres parties du corps

Tout travailleur exposé à des éclaboussures de métal en fusion, ou au contact de substances dangereuses ou infectieuses, ou d'outils dangereux doit porter un équipement de protection tel que cagoule, tablier et manchettes. L'employeur doit aussi fournir gratuitement lorsque les conditions de travail l'exigent tous les autres équipements nécessaires tels que: salopettes, bottes, habit de caoutchouc.

Le salarié doit prendre soin de cet équipement et le porter lorsque la sécurité l'exige ou lorsqu'il est nécessaire de le faire et ensuite le laisser à l'endroit désigné par l'employeur.

14.08 Salarié accidenté

- 1) L'accidenté doit rapporter sans délai à la Compagnie tout accident qu'il a subi.
- 2) La Compagnie doit prendre note de tout accident de travail et en faire rapport par écrit et sans délai à la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail.
- 3) Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. Si des frais de transport sont encourus pour se rendre à l'hôpital, les frais seront payés par la Compagnie ou son assureur s'ils ne le sont pas par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail.

14.09 Réhabilitation

- 1) Après un accident de travail, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à travailler dans son emploi, sans restriction ou handicap, la Compagnie doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait.
- 2) Les parties doivent favoriser la réhabilitation et, à cet effet, elles peuvent former un comité qui aura comme principale fonction d'établir des normes susceptibles de hâter la réhabilitation d'un salarié accidenté.

14.10 Equipes combinées

Il est reconnu par les parties que le genre de travail couvert par ce contrat requiert à certains moments l'usage d'équipes combinées. Le cas échéant, l'Union accepte de coopérer avec la Compagnie à tous égards afin que le travail s'accomplisse le plus rapidement et efficacement possible.

Dans un cas d'urgence, le temps ne permettant pas d'appeler des hommes ou des hommes ne pouvant être contactés, la Compagnie se réserve le droit d'utiliser le personnel sur place comme bon lui semblera pour accomplir le travail tout en respectant autant que possible la juridiction de chaque union.

Le mot "URGENCE" inclut les situations telles que le retards dans les livraisons ou horaires de production.

ARTICLE 15.00 - CONGES FERIES

- 15.01 Il est convenu que les jours de congés fériés reconnus et observés seront ceux reconnus et observés par la Compagnie cliente et qui sont énumérés plus bas.

Il est convenu qu'il y aura un maximum de onze (11) congés à moins que l'autorité fédérale ou provinciale n'en institue de nouveaux qui seront alors ajoutés à la liste. Si la Compagnie cliente crée des congés de plus que le maximum de onze, obligeant l'employeur à fermer le chantier, l'employé recevra un salaire équivalent à huit (8) heures de travail. Cependant il est de l'intention de l'employeur que ces jours seront travaillés au taux régulier de salaire.

LISTE DES CONGES FERIES

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITEE

- 1) Jour de l'An
- 2) Vendredi Saint
- 3) Fête de la Reine
- 4) St-Jean Baptiste
- 5) Jour du Canada
- 6) 1er lundi d'août
- 7) Fête du Travail
- 8) Action de grâces
- 9) Noël
- 10) 26 décembre
- 11) Congé mobile

15.02 Congés spéciaux

- 1) Congés de deuil: Un maximum de trois (3) jours seront payés au taux régulier de salaire aux employés à long terme lors du décès de l'épouse, d'un enfant, père, mère, soeur et frère. Deux (2) jours, seize (16) heures au taux régulier de salaire seront accordés aux employés à long terme lors du décès du beau-frère, belle-mère pour assister aux funérailles. Ceci s'applique seulement si l'employé perd une journée régulière de travail.

- 2) Congé de juré

Si un employé est convoqué pour faire partie d'un juré, l'employeur lui versera la différence entre son salaire de jure et son salaire normal sur une base de quarante (40) heures par semaine, à l'exclusion de toutes primes. Ceci s'appliquera seulement si l'employé:

- a) En a avisé la Compagnie à l'avance;
- b) A présente les preuves de sa convocation;
- c) Se présente au travail les jours ou il n'est pas requis comme juré.

ARTICLES 16.00 - ALLOCATION DE VACANCES

- 16.01 La Compagnie doit remettre à chacun des salariés, à titre d'indemnité de congés annuels et de jours fériés obligatoires une somme égale à un minimum de 10% du salaire gagné et les avantages sociaux décrits à l'article 24.00.

- 16.02 Les indemnités prévues au paragraphe précédent seront administrées par la Compagnie, Stearns Catalytic Ltée.

31.10.85

- 16.03 Le salarié a droit à deux (2) semaines de vacances pour chaque période de six (6) mois de travail consécutif à l'emploi de la Compagnie. Après entente, ces périodes de vacances pourraient être prises consécutivement.
- 16.04 Les employés désirant plus de quatre (4) semaines pourront les prendre mais seulement avec l'approbation de la Compagnie.

ARTICLE 17.00 - SALAIRE MINIMUM ET RAPPORT AU TRAVAIL

17.01 Température inclémente

Lorsqu'un employé se rapporte à son travail et ne peut travailler à cause de la température inclémente, il lui sera accordé deux (2) heures de salaire et celui-ci devra demeurer sur les lieux pour ladite période de deux (2) heures, à moins d'avis contraire du surintendant de la Compagnie.

- 17.02 Sujet au paragraphe ci-dessus, si la Compagnie ne peut procurer du travail à tous les employés dans des conditions raisonnables et sûres, alors ceux-là à qui elle ne pourra fournir du travail pourront quitter les lieux.

17.03 Manque de travail

Lorsqu'un employé se rapporte au travail et ne peut travailler à cause d'un manque de travail ou qu'il n'en a pas été avisé la veille, il lui sera accordé trois (3) heures de salaire et il restera à l'usine ou au chantier jusqu'à avis contraire de son supérieur. Il est payé son taux régulier de salaire.

- 17.04 Lorsqu'un employé a commencé à travailler sur son équipe régulière et que le travail cesse d'être disponible, il lui sera accordé pas moins de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier de salaire. Lorsqu'un employé travaille plus de quatre (4) heures, mais moins de huit (8) heures sur son équipe régulière, il lui sera accordé un minimum de huit (8) heures de salaires à son taux régulier de salaire.

17.05 Appels

- 1) Lorsqu'un employé est rappelé pour travailler alors qu'il a quitte le chantier, il lui sera accordé un minimum de deux (2) heures de salaire à temps double.

Le salaire pour appels sera applicable à chaque appel à un employé sauf que le total du salaire pour appels pour une période de huit (8) heures, ne dépassera pas le taux normal de salaire supplémentaire pour cette période.

- 2) L'employé devra prendre huit (8) heures consécutives de repos entre deux (2) journées régulières de travail. Dans un tel cas, l'employé ne subira aucune perte de salaire si ce temps de repos empiette sur la journée suivante de travail.
- 3) Un employé travaillant sur appel se verra allouer un repas ainsi qu'une demi-heure payée pour le manger après avoir complète une période de quatre (4) heures de travail à la condition que le travail continue après cette période de repas. Les périodes subséquentes des quatres (4) heures de travail excluent la demi-heure allouée pour le repas.

Si l'employé termine son travail après une période de quatre (4) heures, le montant alloué pour son repas lui sera remis, cependant aucune période payée pour son repas ne sera allouée.

- 17.06 Sécurité au travail: Si un employé est rappelé au travail et si un membre du personnel d'opération ou d'entretien ne peut être présent sur les lieux de travail alors que les conditions de sécurité l'exigent, un deuxième employé sera rappelé.
- 17.07 Si un employé est rappele au travail ou place en disponibilite et que cet employé juge que le travail à accomplir ne peut être exécuté par un seul employe, il peut, alors, après avoir obtenu l'accord du chef d'equipe du client, faire appel a un autre employé du même métier pour l'assister.

ARTICLE 18.00 - SUPERVISION

- 18.01 La Compagnie se réserve le droit d'envoyer sur le chantier autant de surveillants ou contremaîtres qu'elle le juge nécessaire pour la surveillance des salaires régis par la présente convention.

ARTICLE 19.00 - LOCAL D'OUTILS

- 19.01 Il est convenu entre les parties que le propriétaire peut maintenir et opérer un local et entrepot d'outils centralement localisé. Il est convenu entre les parties que la main-d'oeuvre requise pour ledit local et entrepôt d'outils puisse être embauché directement par la Compagnie.
- 19.02 Si la Compagnie désire établir des locaux et entrepôts d'outils localement situés, suivant les besoins d'une operation efficace de l'usine, ces locaux et entrepôts d'outils devront être opérés d'après les termes de la présente convention.

ARTICLE 20.00 - PREMIERS SOINS ET SECURITE

Les employés couverts par cette convention devront, en tout temps, pendant la durée de leur emploi avec la Compagnie se conformer aux règlements de sécurité établis par la Compagnie et le propriétaire. Ces règlements seront affichés à l'usine.

ARTICLE 21.00 - REGLEMENTS DU PROJET

- 21.01 La Compagnie et l'Union accréditée reconnaissent que dans un projet de ce genre, tous ont intérêt à observer les règlements gouvernant l'exécution du travail relatif à ce contrat. Il est convenu que les règlements d'un tel projet seront préparés et distribués aux travailleurs par la Compagnie, pourvu que ces règlements n'entrent pas en conflit ou n'enfreignent pas les termes de la présente convention.
- 21.02 L'Union accréditée soussignée consent à ce que tous les employés régis par la présente convention soient avisés des règlements par la Compagnie, lors de leur embauche et, qu'ils s'engagent à les respecter pendant la durée de leur emploi.
- 21.03 1) La Compagnie fournira à tous les employés d'entretien à long terme une copie de cette entente.
- 2) Priorité du texte français
- Le texte français de la présente convention a préseance en cas de divergence entre le texte français et le texte anglais.
- 21.04 1) S'il existe un comité de sécurité sur le projet, la Compagnie participera aux activités de ce comité. La représentation sera composée de deux (2) représentants chacun de la Compagnie et des employés.
- 2) S'il n'existe pas de comité de sécurité, la Compagnie formera un comité qui se rencontrera deux (2) fois par mois. Le comité sera formé de deux (2) représentants chacun de la Compagnie et des employés.
- a) Le comité fera la revision de tous les règlements de sécurité en vigueur.
- b) Les procès-verbaux des réunions seront remis aux membres du comité et à tous les délégués de chantier.

ARTICLE 22.00 - CONFERENCE PERIODIQUE

Des conférences périodiques seront tenues par les parties, si nécessaire, aux fins de discussion de sujets d'intérêts mutuels.

ARTICLE 23.00 - ARRETS DE TRAVAIL

Il n'y aura pas de grève ou lock-out durant le terme de cette convention.

ARTICLE 24.00 - AVANTAGES SOCIAUX

Les avantages sociaux (assurance-maladie et fonds de pension) seront tels que décrits dans la cédule de salaire ci-incluse.

ARTICLE 25.00 - DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION

- 25.01 Il est entendu que cette convention collective sera en vigueur à compter du 31 octobre 1985 jusqu'au 31 octobre 1987 inclusivement.
- 25.02 La Compagnie et l'Union s'engage à debuter les négociations d'une nouvelle convention 90 jours avant l'expiration de cette convention.
- 25.03 La Compagnie s'engage à réajuster tous les salaires, les pourcentages de vacances, avantages sociaux décrits dans la présente convention collective à l'annexe B dès qu'il y aura modification desdits salaires, pourcentages de vacances, avantages sociaux applicables selon le Decret de la Construction et ceci jusqu'à l'expiration de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, cette entente a été signée par les parties à Montréal,
ce 31 ième jour du mois d'octobre 1985

POUR LA COMPAGNIE
STEARNS CATALYTIC LIMITEE

Claude A. Decarie
Dan Neulap
Stephen J. Milne

POUR L'UNION ACCREDITE SOUSSIGNEE
ASSOCIATION UNIE DES COMPAGNONS ET
APPRENTIS DE L'INDUSTRIE DE LA
PLOMBERIE ET DE LA TUYAUTERIE DES
ETATS-UNIS ET DU CANADA
LOCAL 144

Jacques Luss
Joseph Luss

31.10.85

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

TAUX DE SALAIRES - ENTRETIEN A LONG TERME/WAGE RATES - LONG TERM MAINTENANCE

Notes: Le salaire de base sera déterminé de la façon suivante.

- (1) Au 1er mai 1981 - tous les métiers tels qu'indiqués ci-dessous.
- (2) Au 1er juin 1982 - tous les métiers - \$0.20 l'heure de moindre que les taux du décret de la construction.
- (3) Les taux ci-dessous ne reflètent pas la rétroactivité payée selon le sommaire d'entente signé le 3 mars 1981.

Notes: Basic wage rates will be determined as follows:

- (1) May 1, 1981 - All trades as indicated below.
- (2) June 1, 1982 - All trades - \$0.20 under base rates as contained in the construction decree.
- (3) Rates shown do not reflect retroactivity paid as stipulated in the memorandum signed March 3, 1981.

		Contributions de l'employeur	Cotisations/déductions de l'employé		
		Employer Contributions	Employee Deductions		
CHAUDRONNIER	Taux horaire de journalier	Congés annuels et jours fériés	Avantages sociaux	Avantages sociaux	Autre
Local 271		Vacation Pay and Stat. Holidays	Social Benefits	Social Benefits	Other
BOILERMAKER	Journeyman Base Rate				
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.83	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.83	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.60	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur		Cotisations/déductions de l'employé	
		Employer Contributions		Employee Deductions	
CHARPENTIER/MENUISIER	Taux horaire de journalier	Congés annuels et jours fériés	Avantages sociaux	Avantages sociaux	Autre
Local 761		Vacation Pay and Stat. Holidays	Social Benefits	Social Benefits	Other
CARPENTER	Journeyman Base Rate				
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.01	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.01	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	16.74	10%	.55	.30	

Date d'expiration - 1e 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
ELECTRICIEN Local 568 - FIPOE ELECTRICIAN	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.83	10%	.56	1.15	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.83	10%	.56	1.15	
1 mai/May 1, 1985	17.60	10%	.57	1.21	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITEE

CEDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
CALORIFUGEUR Local 58 INSULATOR	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.68	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.68	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.44	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
MANOEUVRE	Taux horaire de journalier	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
LABOURER	Journeyman Base Rate				
	<u>Journalier</u> <u>Journeyman</u>	<u>Spécialisé</u> <u>Specialized</u>	Code C	Code B	Code B
					Code
1 mai/May 1, 1983	12.51	12.91	10%	.55	.30
1 sept./Sept. 1, 1984		12.91	10%	.55	.30
1 mai/May 1, 1985		13.50	10%	.55	.30

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
MECANICIEN DE CHANTIER Local 2182 MILLWRIGHT	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.83	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.83	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.60	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
GRUTIER Local 791 OPERATING ENGINEER	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
	CLASSE/CLASS A B	Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.07 15.51	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.07 15.51	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	16.80 16.22	10%	.55	.30	

Date d'expiration - 1e 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions	Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions		
TUYAUTEUR Local 144 PIPEFITTER	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.83	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.83	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.60	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions	Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions		
CONDUCTEUR DE CAMION Local 791 TRUCK DRIVER	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
	CLASSE/CLASS A B C	Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	13.22 12.78 12.60	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	13.22 12.78 12.60	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	13.82 13.36 13.18	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

TAUX DE SALAIRE - ENTRETIEN A COURT TERME/WAGE RATES - SHORT TERM MAINTENANCE

		Contributions de l'employeur	Cotisations/déductions de l'employé		
		Employer Contributions	Employee Deductions		
CHAUDRONNIER	Taux horaire de journalier	Congés annuels et jours fériés	Avantages sociaux	Avantages sociaux	Autre
Local 271	Journeyman	Vacation Pay and	Social Benefits	Social Benefits	Other
BOILERMAKER	Base Rate	Stat. Holidays			
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	17.03	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	17.03	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.80	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur	Cotisations/déductions de l'employé		
		Employer Contributions	Employee Deductions		
CHARPENTIER/MENUISIER	Taux horaire de journalier	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
Local 761	Journeyman Base Rate				
CARPENTER					
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.21	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.21	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	16.94	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions	Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions		
ELECTRICIEN Local 568 - FIPOE ELECTRICIAN	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	17.03	10%	.56	1.15	
1 sept./Sept. 1, 1984	17.03	10%	.56	1.15	
1 mai/May 1, 1985	17.80	10%	.57	1.21	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITEE

CEDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur	Cotisations/déductions de l'employé		
		Employer Contributions	Employee Deductions		
CALORIFUGEUR	Taux horaire de journalier	Congés annuels et jours fériés	Avantages sociaux	Avantages sociaux	Autre
Local 58	Journeyman	Vacation Pay and	Social Benefits	Social Benefits	Other
INSULATOR	Base Rate	Stat. Holidays			
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.88	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.88	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.64	10%	.55	.30	

Date d'expiration - 1e 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
MANOEUVRE	Taux horaire de journalier	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
LABOURER	Journeyman Base Rate				
	<u>Journalier</u> Journeyman	<u>Spécialisé</u> Specialized	Code C	Code B	Code B
					Code
1 mai/May 1, 1983	12.71	13.11	10%	.55	.30
1 sept./Sept. 1, 1984		13.11	10%	.55	.30
1 mai/May 1, 1985	13.28	13.70	10%	.55	.30

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions	Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions		
MÉCANICIEN DE CHANTIER Local 2182 MILLWRIGHT	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	17.03	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	17.03	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.80	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions	Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions		
GRUTIER Local 791 OPERATING ENGINEER	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
	CLASSE/CLASS	Code C	Code B	Code B	Code
	A	B			
1 mai/May 1, 1983	16.27	15.71	10%	.55	.30
1 sept./Sept. 1, 1984	16.27	15.71	10%	.55	.30
1 mai/May 1, 1985	17.00	16.42	10%	.55	.30

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
TUYAUTEUR Local 144 PIPEFITTER	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	17.03	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	17.03	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.80	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
CONDUCTEUR DE CAMION Local 791 TRUCK DRIVER	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
	CLASSE/CLASS	Code C	Code B	Code B	Code
	A B C				
1 mai/May 1, 1983	13.42 12.98 12.80	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	13.42 12.98 12.80	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	14.02 13.56 13.38	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

CEDULE "C"

FRAIS DE DEPLACEMENT (Employés à court terme seulement)

1.01 Définition:

A moins d'une disposition contraire à cet effet, l'expression "frais de déplacement" signifie les frais de transport, les frais de chambre et pension et le temps consacré au transport.

1.02 Règle générale:

Au cours de la journée normale de travail, les déplacements du salarié, aller et retour, de la place d'affaires ou du siège social de l'employeur jusqu'au chantier et d'un chantier à un autre sont à la charge de l'employeur. Si l'employeur fournit le moyen de transport, il est alors exempté des frais de tels déplacements.

1.03 Transport des salariés par l'employeur:

Tout employeur qui transporte des salariés doit le faire dans des véhicules convenables et chauffés lorsque le temps qu'il fait l'exige.

1.04 Exclusion du temps de transport:

- 1) Règle générale: Compte tenu des articles 1.09 et 1.15, le temps de transport nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale et pour en revenir après, ne fait pas partie de la journée normale de travail et n'est pas rémunérable sauf pour le conducteur du véhicule affecté au transport des salariés pour qui le temps est inclus dans le calcul des heures de travail.
- 2) Exception: Nonobstant le paragraphe précédent, lorsque, à la demande de l'employeur, le salarié se rend au siège social de l'employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier, avant le début de la journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire, en temps de transport, à compter de l'heure convenue de se présenter à l'endroit prévu ci-dessus.

1.05 Utilisation du véhicule du salarié:

Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de l'employeur. Si, à la demande de celui-ci, le salarié utilise son véhicule au bénéfice de l'employeur, il doit recevoir une indemnité 0.22\$ du kilomètre parcouru, ce qui est réputé couvrir tous les frais du véhicule du salarié. A compter du 1er juin 1982, l'indemnité passera à 0.38\$ du kilomètre parcouru et, à compter du 1er mai 1983, elle sera de 0.33\$ du kilomètre parcouru.

1.06 Résidence du salarié:

Aux fins de la présente section, la résidence du salarié est celle que le salarié déclare par écrit à l'employeur lors de son embauche, résidence qui doit être celle qui apparaît sur la carte d'appartenance obligatoire à une association représentative.

La déclaration dont il fait mention au présent article constitue une preuve non-contestable de son contenu.

1.07 Changement de résidence:

- 1) L'employeur est tenu de verser les allocations prévues à l'article 1.09 à tout salarié qui l'avise de tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire. Toutefois, tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire n'a pas droit à une majoration de l'allocation prévue à l'article 1.09.
- 2) Tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de résidence entraînant une diminution de débourse est tenu de rembourser à l'employeur l'excédent de l'allocation ainsi perçue.
- 3) L'employeur doit mettre à la disposition du salarié des formules de déclaration de changement de résidence.

1.08 Calcul de l'indemnité

Pour fins de calcul de l'indemnité, la résidence du salarié est réputée être l'hôtel de ville (ou ce qui en tient lieu) de la municipalité de la résidence du salarié.

1.09 Indemnité pour frais de déplacement

- 1) Règle générale: L'employeur doit verser, pour frais de déplacement, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail, ou qui bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe 1 de l'article 19.01 du décret de la construction de la province de Québec, l'une ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail:
 - a) Un montant de 6.00\$ au 1er mai 1983, lorsque la résidence du salarié est située à plus de 48 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.

CEDULE "C" - Page 3
FRAIS DE DEPLACEMENT

- b) Un montant de 8.00\$ au 1er mai 1983, lorsque la résidence du salarié est située à plus de 56 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.
 - c) Un montant de 14.25\$ au 1er mai 1983, lorsque la résidence du salarié est située à plus de 72 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.
 - d) Un montant de 17.00\$ au 1er mai 1983, lorsque la résidence du salarié est située à plus de 88 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.
 - e) Le salarié qui à la demande de l'employeur, accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 kilomètres de sa résidence par le plus court chemin entre ces deux points, reçoit l'allocation prévue au sous-paragraphe d) du paragraphe 1 du présent article en guise d'indemnité de compensation pour les frais de déplacement.
- 2) Lorsque la distance entre la résidence du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus par le plus court chemin entre ces deux points, tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée normale de travail ou qui bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe 1 de l'article 19.01 du décret de la construction de la province de Québec reçoit, à titre d'indemnité pour frais de déplacement:
- a) 215.00\$ par semaine à titre de frais de chambre et pension, compte tenu de l'option de l'employeur prévue à l'article 1.10-1.

Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, si le salarié n'effectue pas une semaine complète de travail, il reçoit le 1/5 de l'allocation hebdomadaire, pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension, jusqu'à concurrence de l'allocation hebdomadaire prévue au présent sous-paragraphe.

- b) L'équivalent du prix d'un passage aller-retour exigé par le transporteur public choisi par l'employeur, entre le point de départ et le point d'arrivée, le plus rapproché de la résidence du salarié et du chantier. Le salarié est rémunéré pour ce temps de transport à son taux de salaire non majoré et en aucun temps le remboursement du temps de transport ne doit dépasser 8 heures par période de 24 heures. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent sous-paragraphe.

c) Règle particulière: Grutier (Location de grue)

Nonobstant le sous-paragraphe a) du paragraphe 2, le salarié visé ci-dessus reçoit une allocation quotidienne de 50.00\$ pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension dans le cas de déplacement de deux semaines et moins.

1.10 Gîte et couvert ou transport fournis

- 1) Les allocations prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe 2 de l'article 1.09 ne sont pas versées lorsque l'employeur loge et nourrit le salarié dans un camp ou lui fournit le gîte et le couvert convenables.
- 2) Les frais de transport prévus au sous-paragraphe b) du paragraphe 2 de l'article 1.09 ne sont pas versés lorsque l'employeur fournit le moyen de transport.
- 3) Pour les travaux d'entretien et de réparation dont la durée est de cinq (5) jours ou moins pour un employeur particulier, ce dernier peut en tout temps décider d'assumer les frais de déplacement du salarié qui est déjà à son emploi avant le début des travaux, en lieu et place des indemnités prévues à la présente section, mais au minimum sur la base de celles-ci. Dans les cas de travaux décrits au présent sous-paragraphe, la résidence du salarié est réputée être la place d'affaires de l'employeur, au Québec, où le salarié se rapporte habituellement.

1.11 Païement des frais de déplacement

Les frais de déplacement prévus dans la présente section doivent être payés séparément du salaire. Le paiement peut en être différé d'une semaine sauf l'allocation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 2 de l'article 1.09 laquelle ne peut être différée.

1.12 Perte d'indemnité

Dans tous les cas où des frais de déplacement sont payables en vertu de la présente section, si un salarié ne se présente pas au travail le jour ouvrable précédent ou suivant les jours fériés chômés ou d'intempéries ou s'il s'absente un jour ouvrable, il perd son droit à l'indemnité pour cette journée ouvrable et les jours d'intempéries et les jours fériés chômés.

L'employeur continue de verser l'indemnité de chambre et pension pour les jours de travail perdus par un salarié dans la semaine au cours de laquelle il a subi un accident de travail qui ne nécessite pas son hospitalisation durant ces jours, en autant que le salarié ne quitte pas l'endroit pour lequel il perçoit une indemnité.

1.13 Règle particulière: Tuyauteur (frigoriste) - pour la région de l'agglomération montrealaise

- 1) Le temps de déplacement dans les limites de la ville pour les travaux, y compris la cueillette et la livraison, est du temps effectif de travail.
- 2) Le temps de déplacement jusqu'au premier arrêt et à partir du dernier arrêt prévu, chaque jour, dans les limites de la ville n'est pas rémunéré.
- 3) Lorsqu'un employeur demande à un salarié de se rendre sur un chantier en dehors des limites de la ville, son temps de déplacement à partir de la place d'affaires de l'employeur et pour y retourner lui est rémunéré à son taux de salaire pourvu que cela n'excède pas huit (8) heures par jour.
- 4) L'employeur doit payer les frais de déplacement dans les cas de travaux éloignés des limites de la ville et du domicile du salarié. Le minimum pour la chambre et pension doit être le coût d'hébergement dans un hôtel ou motel commercial.

1.14 1) a) Règle particulière: Chaudronnier

Dans la région de l'agglomération montréalaise, le chaudronnier reçoit l'équivalent d'une heure de salaire par jour, à son taux de salaire en remboursement de ses frais de déplacement.

b) Règle particulière: Chaudronnier, électricien et tuyauteur

i) Electricien et tuyauteur

Dans la région de l'agglomération montréalaise, les salariés affectés à des travaux d'électricité ou de tuyauterie effectués dans des raffineries de pétrole, des usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, papeteries, cimenteries, usines d'eau lourde, de centrales électriques, thermiques ou nucléaires, usines de pâte et papier, usines de

production et de transformation de gaz, des dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole, et usines de montage d'automobiles, reçoivent une (1) heure de salaire à leur taux de salaire en remboursement de leurs frais de déplacement.

ii) Chaudronnier, électricien et tuyauteur

Si les travaux visés par le sous-paragraphe précédent sont exécutés à l'extérieur de la région de l'agglomération montréalaise, le chaudronnier et les salariés affectés à des travaux d'électricité ou de tuyauterie reçoivent une (1) heure de salaire à leur taux de salaire en remboursement de leurs frais de déplacement, sauf s'il s'agit de travaux d'entretien.

2) Règle particulière: Calorifugeur

Les dispositions s'appliquent aux calorifugeurs de la région de l'agglomération montréalaise. Aux fins du présent paragraphe ce territoire couvert par la région de l'agglomération montréalaise est divisé en 5 zones:

a) Zone 1

6.60\$ par jour pour tout travail exécuté dans les municipalités de Ville d'Anjou, Rivière des Prairies, Montréal-Est, Pointe-aux-Trembles et l'Ile des Soeurs.

b) Zone 2

9.25\$ par jour pour tout travail exécuté dans l'Ile Jesus, Longueuil, Boucherville, St-Lambert, Brossard, Lemoyne, Laflèche, Greenfield Park, Prévile, Notre-Dame du Sacré Coeur, St-Hubert, St-Bruno, Laprairie, Candiac, Nelson, Ste-Catherine d'Alexandrie, St-Constant, la réserve indienne (Caughnawaga), Châteauguay Heights et Châteauguay.

31.10.85

31.10.85

c) Zone 3

10.60\$ par jour pour tout travail exécuté à Dorval, Pierrefonds, Roxboro, Dollard-des-Ormeaux, Pointe-Claire, Valois, Lakeside, Kirkland, Beaconsfield, Ste-Geneviève, Ile Bizard, Senneville, Ste-Anne de Bellevue, Baie d'Urfée, Beaurepaire et Ile Perrot.

d) Zone 4

15.90\$ par jour pour tout travail exécuté dans les municipalités situées à l'extérieur des zones 1, 2 et 3.

e) Zone 5

Aucun frais de déplacement pour le travail exécuté dans la Ville de Montréal et les municipalités non mentionnées et situées à l'intérieur des zones 1, 2 et 3.

f) Pour les frais de déplacement des calorifugeurs de la région de l'agglomération montréalaise, seul l'article 1.14-2 s'applique à l'intérieur de 120 kilomètres de la résidence du salarié.

1.15 Déplacement de grue

Lorsqu'une grue mobile montée sur un camion doit être déplacée sur une distance de plus de quatre-vingt (80) kilomètres de la place d'affaires de l'employeur à un chantier ou d'un chantier à un autre, et pour laquelle grue un deuxième homme est requis, l'employeur défraie le coût du transport conformément aux normes prévues à l'article 1.05, à l'égard du salarié qui doit utiliser son véhicule pour effectuer tels déplacements.

Le déplacement d'une grue mobile montée sur camion, de la place d'affaires de l'employeur à un chantier ou d'un chantier à un autre, doit être effectué par un grutier ou par un apprenti-grutier.

2.00 Les conditions de travail citées ci-dessus devront demeurer en force pour la durée de la présente entente collective. Toutefois, si les conditions de travail mentionnées ci-dessus sont amendées dans le décret avant l'expiration de la présente entente collective, lesdits amendements devront être incorporés dans la présente cédule et devront être en force à partir de la date indiquée dans ledit décret, son remplacement ou sa législation relative. Les articles de la présente cédule devront en aucune façon donner lieu à une réouverture de cette cédule ou de la présente entente collective.

STEARNS CATALYTIC LTEE

CECULE "D"

LISTE D'ARBITRES - GRIEFS

Andre Bergeron

Jean-Guy Clément

Jean-Paul Deslierres

Pierre N. Dufresne

Claude Lauzon

Raymond Leboeuf

STEARNS CATALYTIC LTEE

CEDULE "E"

Tous les journaliers et manoeuvres, qu'ils soient à court terme ou à long terme, sont considérés comme manoeuvres spécialisés dans la présente convention collective.

31.10.85



DÉPÔT

Dépôt N°: 8 6 0 2 0 4 1

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-7242-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-10-31	86-01-31		85-10-31	87-10-31	20

Association	Employeur
☒ Déposant Ass. Unie des Com. et Appren. de l'Ind. de la Plom. et de la Tuyau. des E.U. et du Canada local 144 Att: Mme Maryse Joyal 7295 rue Lajeunesse Montréal, QC. H2R 2H5	☐ Déposant Stearns Catalytic Ltée 666 rue Du Lac Boucherville, QC. J4B 5E4
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 3651 (5) Affiliation 7

Voire 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
E.V. Commercial Alchools Limited Varemes, QC.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/Jg	86-02-26

Pour renseignements

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

003 (094)

RECHERCHE

ATTENDU QUE la Compagnie et l'Union accréditée consentent, étant donné le genre particulier de travail compris dans la présente convention, à ce qu'il n'y ait ni fermeture, ni grève pendant la durée de la présente convention, et que des clauses devront être envisagées à cet effet.

31.10.85

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL '86 JAN 31 15 35
REGISSANT LES TRAVAUX D'ENTRETIEN SOUS CONTRAT

Cette convention a été conclue ce 31 octobre, 198⁶ par et entre:

STEARNS CATALYTIC LTEE

ci-après appelée " La compagnie " et

L'ASSOCIATION UNIE DES COMPAGNONS ET APPRENTIS DE L'INDUSTRIE
DE LA PLOMBERIE ET TUYAUTERIE DES ETATS-UNIS ET DU CANADA,
LOCAL 144

aussi signataire de cette convention ci-après appelée " L'Union ".

PREAMBULE

ATTENDU QUE la Compagnie est engagée dans les affaires relatives à l'entretien d'usine, réparation et rénovation (telles que décrites à l'article (4.00) avec différentes industries et que ce travail est important pour l'Union accréditée, qu'il est reconnu qu'une différence essentielle existe quant aux conditions requises dans l'exécution de ce travail, l'Union accréditée et la Compagnie désirent, dans leur intérêt mutuel conclure une convention.

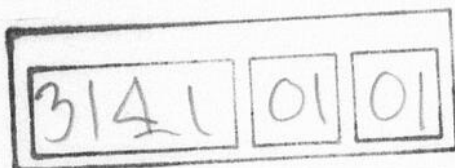
ATTENDU QUE l'Union accréditée a, parmi ses membres, à travers ce territoire, des membres compétents et qualifiés dans l'exécution des travaux de la Compagnie.

ATTENDU QU'afin d'assurer une équité relative et une uniformité d'interprétation et d'application, l'Union accréditée désire négocier et administrer ladite convention collective avec la Compagnie.

ATTENDU QUE la Compagnie et l'Union accréditée désirent mutuellement établir les heures de travail des travailleurs, sur une base territoriale, afin que des conditions satisfaisantes et des relations harmonieuses continuent d'exister dans l'intérêt des deux parties contractantes de la présente convention.

ATTENDU QUE la Compagnie et l'Union accréditée consentent, étant donné le genre particulier de travail compris dans la présente convention, à ce qu'il n'y ait ni fermeture, ni grève pendant la durée de la présente convention, et que des clauses devront être envisagées à cet effet.

31.10.85



ATTENDU QU'il est reconnu que tous les employés compris dans la présente convention sont sous la protection de toutes les lois fédérales, provinciales et locales applicables aux employés en général, toute clause de la présente convention qui serait en contradiction avec tout règlement ou loi fédérale, provinciale, ou municipale affectant toutes ou une partie des limites comprises dans la présente convention, sera suspendue dans les limites où cette loi ou ce règlement est en vigueur. Cette suspension n'affectera aucunement l'application de telles clauses comprises dans la présente convention, auxquelles cette loi ou ce règlement ne s'applique pas.

Elle ne devrait de plus affecter l'application des autres clauses de la présente convention dans les limites où la loi ou le règlement est applicable.

PAR CONSEQUENT, la Compagnie et l'Union accréditée consistent, qu'en considération des promesses et convention mutuelles contenues dans les présentes, cette convention soit présentée comme suit:

ARTICLE 1.00 - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'unité de négociation de la présente convention comprend tous les employés de la Compagnie tombant sous la juridiction de l'Union accréditée employes présentement ou dans l'avenir pour les travaux d'entretien, réparation et rénovation suivant l'accréditation respective pour:
- STEARNS CATALYTIC LIMITEE
Etablissement visé: LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITEE
Varenes - Dossier: 7742-2-3-4-5
- 1.02 La Compagnie et l'Union accréditée consentent à ce que la juridiction reconnue par les présentes pour l'Union sera la juridiction reconnue par L'AFL-CIO, pourvu, cependant, que si deux des unions ne peuvent s'entendre au sujet de l'union qui devra avoir juridiction sur tout groupe d'employes, la Compagnie en reconnaîtra une comme ayant juridiction jusqu'à ce que les unions demanderesses s'entendent.
- 1.03 La Compagnie et l'Union accréditée reconnaissent l'Union, telle que dûment constituée dans les présentes, aux fins de négociation collective et administrative de la présente convention.
- 1.04 La Compagnie et l'Union accréditée consentent à négocier et à être régies par les termes de la présente convention et par toute ordonnance juridique en règlement des disputes ou griefs s'y rapportant.

ARTICLE 2.00 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 Tous les employés régis par la présente convention devront, comme condition d'emploi, être ou devenir membre en bonne et due forme de l'Union accréditée soussignée et le demeurer.
- 2.02 La Compagnie collaborera avec l'Union accréditée en fournissant un emploi à ses membres et l'Union consent à aider la Compagnie par tous les moyens possibles en lui fournissant les travailleurs compétents et qualifiés nécessaires.

- 2.03 Lorsque l'Union ne peut fournir des travailleurs qualifiés dans les quarante-huit (48) heures suivant la demande, la Compagnie pourra alors se procurer d'autres travailleurs qualifiés qui devront devenir membres de l'Union membre de l'Union accréditée.
- 2.04 Lors de l'embauche de salariés, la Compagnie devra se servir des bureaux de placement de l'Union accréditée et ne devra embaucher que les salariés qui auront en leur possession un certificat de membre en règle (referral slip) qui leur sera fourni par l'Union accréditée.
- 2.05 Précompte et autorisation
- La Compagnie doit exiger de tout salarié à son emploi, une autorisation écrite et irrévocable de déduire le montant de cotisation syndicale de l'Union accréditée.
- 2.06 Obligation de la compagnie
- 1) a) La Compagnie doit remettre à l'Union (Local 144) dans les sept (7) premiers jours du mois suivant la perception des cotisations syndicales, les montants précomptés de tous salariés à l'emploi de la Compagnie avec bordereau de l'employeur contenant les renseignements nécessaires et dûment rempli. La remise est faite à l'ordre de l'Association Unie, Local 144 à sa place d'affaires de Montréal.
 - b) L'Union (Local 144) remettra à la Compagnie une liste indiquant les montants des cotisations de chaque métier concerné.
 - 2) L'Union (Local 144) devra aviser, par écrit, la Compagnie de tout changement relatif aux cotisations syndicales, dans un délai de trente (30) jours précédant le changement. La Compagnie s'engage à prélever toutes cotisations syndicales, sur demande de l'Union accréditée.
 - 3) Le montant total des cotisations syndicales perçues par l'employeur pour chaque employé doit être inscrit sur la formule T-4 remis à cet employé à la fin de chaque année civile.

2.07 Preavis de mise à pied

- 1) La mise à pied se définit comme toute perte d'emploi dû à un manque de travail.
- 2) Tout employé d'entretien à long terme aura droit à un préavis de cinq (5) jours ouvrables précédant la date effective de sa mise à pied. Les samedis, dimanches et jour fériés tel que mentionnés à l'article 15.00, sont comptés dans le préavis s'ils sont travaillés. A défaut de ce préavis, la compagnie paiera seize (16) heures à temps régulier.
- 3) Tout employé d'entretien à court terme a droit à un préavis de quarante-huit (48) heures précédant la date effective de sa mise à pied. Les samedis, dimanches et jours fériés, tel que mentionnés à l'article 15.00, sont comptés dans le préavis s'ils sont travaillés. A défaut de ce préavis, la Compagnie paiera huit (8) heures à temps régulier.
- 4) Quand un employé est mis à pied et a droit aux dispositions du préavis, la Compagnie doit lui remettre à son départ son certificat de cessation d'emploi et sa carte de précompte de cotisations syndicales. Les salaires dus, seront payables par courrier recommandé en dedans de cinq (5) jours ouvrables incluant les samedis, dimanches et jours fériés, s'ils sont travaillés.
- 5) Tout employé d'entretien à long terme qui refuse de continuer son travail après avoir été avisé de son renvoi sera rémunéré pour les heures travaillées seulement, incluant le temps nécessaire pour recueillir ses outils et ses effets personnels, tel que prévu à l'article 2.06 6).
- 6) L'employeur allouera le temps nécessaire jusqu'à un maximum de deux (2) heures à tout salarié lors de sa mise à pied afin de lui permettre de recueillir ses outils et effets personnels avant la fin de sa journée de travail.

2.08 Ancienneté

Cet article s'applique aux employés d'entretien à long terme seulement.

Toute mise à pied pour raison de manque de travail sera déterminée à l'intérieur d'un métier par le temps de service de l'employé, à la condition que les employés qui ont priorité possèdent les qualifications requises.

31.10.85

Si la Compagnie doit engager des employés dans un métier ou il y a eu précédemment des mises à pied, l'Union sera avisée des noms de ceux qui furent mis à pied durant la dernière année. Si ces employés ne se rapportent pas au travail dans une période de trois (3) jours ouvrables, ils perdront leur droit de rappel. Cependant, ceci ne s'applique pas à l'employé qui ne peut se rapporter due à la maladie ou autre raison majeure si l'employeur en a été avisé avant la fin de cette période de trois (3) jours.

ARTICLE 3.00 - PORTEE DE LA CONVENTION

- 3.01 La portée de la présente convention comprend tout genre de travail d'entretien, réparation et rénovation attribué par le propriétaire à la Compagnie et exécuté par les employés de la Compagnie couverts par la présente convention.
- 3.02 La portée de la présente convention ne comprend pas le travail exécuté par la Compagnie pour de nouvelles constructions; dans ce cas, ledit travail requis pour l'érection de nouvelles constructions sera exécuté conformément aux dispositions du décret de l'industrie de la construction dans la province de Québec.

ARTICLE 4.00 - DEFINITIONS

- 4.01 "Entretien à long terme" désignera le travail continu exécuté pour tout genre d'entretien de réparation et de rénovation dans les limites de la propriété de l'usine, à l'exception de "entretien à court terme" tel que décrit ci-dessous.
- 4.02 "Entretien à court terme" désigne tout travail dont la durée est moindre que 1,200 heures de travail accompli à raison de huit (8) heures par jour de travail, y ajoutant le temps supplémentaire s'il y a lieu.
- 4.03 "Un employé d'entretien à long terme" désigne tout employé qui accomplit 1,200 heures de travail continu ou plus, dans une période de douze (12) mois, accompli à raison de huit (8) heures par jour de travail, y ajoutant le temps supplémentaire s'il y a lieu.
- 4.04 Le mot "réparation" employé dans la présente convention et relatif à l'entretien, désigne tout travail requis pour restaurer par le remplacement ou le rajeunissement de certaines parties des installations existantes à des fins de reconditionnement efficace.

31.10.85

- 4.05 Le mot "rénovation" employé dans la présente convention et relatif à l'entretien, désigne tout travail requis pour modifier par le remplacement ou rajeunissement de certaines parties des installations existantes à des fins de reconditionnement efficace.
- 4.06 Le mot "salarié" signifie tout manoeuvre, ouvrier non-spécialisé, ouvrier qualifié, compagnon, ou préposé aux outils qui travaille pour l'employeur et qui a droit à un salaire.
- 4.07 Le mot "union" comprend l'Association unie, Local 144 signataire de cette convention.
- 4.08 Les mots "taux régulier de salaire" signifient les taux des cédules ci-incluses.
- 4.09 Les mots "taux de salaire effectif" signifient le taux de salaire régulier augmenté des primes.
- 4.10 Les mots "préférence d'emploi" désignent le privilège accordé au salarié ayant été désigné comme contremaître, lui permettant d'être le dernier à être mis à pied dans son métier et le premier à être rappelé en autant qu'il soit qualifié pour exécuter le travail. La seconde préférence d'emploi désigné le privilège accordé au salarié ayant été désigné comme délégué de chantier lui permettant d'être le dernier à être mis à pied et le deuxième à être rappelé en autant qu'il soit qualifié pour exécuter le travail.
- 4.11 Le mot "grief" signifie toute différence d'opinion entre la Compagnie et tout employé résultant d'une interprétation différente de la signification ou l'application de cette convention collective ouvrière.
- 4.12 Les mots "heures de travail" désignent toutes les heures ou les fractions d'heures ou un salarié travaille en fait et également celles où il est à la disposition de son employeur et oblige d'être présent sur les lieux de travail.
- 4.13 Les mots "période de repos" désignent la période prévue à l'horaire de travail pour permettre aux travailleurs de se détendre, boire et manger.
- 4.14 Les mots "période de repas" désignent la période accordée à l'employé pour prendre son repas.
- 4.15 L'indication des heures est faite selon le système horaire international.

ARTICLE 5.00 - PROCEDURE DE GRIEF

- 5.01 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, sauf ceux relatifs à des disputes de juridiction, 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:
- 5.02 ETAPE I: Entre l'employé lésé et/ou son représentant d'atelier et le supérieur immédiat de l'employé.
- 5.03 ETAPE II: Entre l'employé lésé, son représentant d'atelier et/ou l'agent d'affaires du local d'union et son contremaître, le superintendant 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 concernée.
- 5.04 ETAPE III: L'agent d'affaires de l'Union concernée et le directeur des relations ouvrières ou le plus haut dignitaire de la Compagnie devront régler le grief en dedans de dix (10) jours.
- 5.05 ETAPE IV: S'il n'y a pas eu d'entente à ce point-ci, chacune des parties peut demander que le grief soit soumis à un arbitre dans lequel cas, la requête devra être faite par écrit dans les cinq (5) jours suivant la fin de l'étape III.
- 5.06 Un seul arbitre sera choisi à partir d'une liste acceptée par les deux parties et ci-incluse en appendice "D".
- 5.07 Assesneur: Il est loisible aux parties intéressées de s'entendre pour désigner chacun un assesneur auprès de l'arbitre. Ces assesseurs délibèrent avec l'arbitre qui, seul, rend une décision.
- 5.08 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.
- 5.09 L'arbitre n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ou de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention.
- 5.10 Honoraires et frais d'arbitrage: Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés par le perdant.

- 5.11 A toute étape au cours de la procédure de règlement des griefs une entente peut être conclue par écrit, soit entre le salarié et l'employeur ou entre l'Union concernée et l'employeur et, cette entente lie les parties en litige comme une décision arbitrale.
- 5.12 Grief de groupe: Lorsque plusieurs griefs individuels sont faits sur un même point, ils pourront être soumis et jugés ensemble.
- 5.13 Grief de l'Union: Tout grief soumis directement par l'Union devra être soumis par écrit à l'employeur.
- 5.14 Grief de l'employeur:
- 1) L'employeur peut préparer et soumettre, par écrit, tout grief pour enquête et négociation.
 - 2) Le grief de l'employeur sera soumis et traité selon cette même procédure décrite ci-haut.

ARTICLE 6.00 - DISPUTE DE JURIDICTION

- 6.01 Dans le cas où une dispute de juridiction surviendrait entre deux ou plusieurs unions, l'assignation immédiate du travail sera faite par les représentants de la Compagnie, se basant sur des décisions, ententes, dossiers ou autres informations disponibles par les ententes internationales AFL-CIO. Le travail se poursuivra et si quelque-une des unions concernées n'est pas d'accord avec cette décision, le cas sera référé au bureau international des unions concernées pour décision.
- 6.02 La Compagnie et l'Union accréditée admettent qu'une telle assignation du travail en cause dans une dispute de juridiction est impérative à la mise en vigueur de la présente convention et à la continuation des opérations de l'usine du propriétaire.

ARTICLE 7.00 - REPRESENTANTS D'UNION

- 7.01 Les représentants autorisés de l'Union soussignée auront accès aux lieux durant les heures de travail pour affaires d'union. Ils devront en accord avec les règlements de l'usine, aviser le représentant de la Compagnie pour chaque visite.

31.10.85

ARTICLE 8.00 - REPRESENTANT D'ATELIER

8.01 Nomination

L'Union a droit de nommer auprès de la Compagnie un délégué de chantier parmi ses membres, et ce parmi les employés long terme, et ce, par l'Union signataire de cette convention, sauf dans les cas où la Compagnie a déjà avisé l'union concernée de nommer un délégué. Dans un tel cas, si l'Union n'a pas nommé son représentant d'atelier dans les cinq (5) jours ouvrables, la Compagnie ne sera pas tenue de reconnaître le représentant d'atelier nommé par ladite Union s'il n'est pas déjà parmi les salariés à long terme de la Compagnie.

8.02 Reconnaissance et préférence d'emploi

Dès qu'elle en est avisée par écrit, la Compagnie doit reconnaître le représentant d'atelier nommé comme représentant de l'Union visée pour le groupe de travailleurs qu'il représente et lui accorder la préférence d'emploi, selon l'article 4.10 2) a la condition qu'il y ait du travail à exécuter dans son métier.

- 8.03
- 1) Le représentant d'atelier a comme fonction de veiller à l'application de cette convention, des conditions de travail et des normes de sécurité pour les travailleurs qu'il représente et il peut pendant les heures de travail, sans perte de salaire et sans aucune mesure discriminatoire, enquêter et voir au respect de toute loi concernant le travail à accomplir et discuter avec la Compagnie des griefs qu'il a mandat de régler.
 - 2) Après un avis écrit de quarante-huit (48) heures par l'Union, Local 144, l'employeur devra accorder un congé sans solde au salarié désigné par l'Union pour assister à un congrès, à une réunion du conseil exécutif de l'Union, à une session d'étude ou à toute autre activité syndicale.

Lorsqu'un congé sans solde accorde en vertu du présent article prend fin, l'employeur doit reprendre le salarié dans son emploi, sans perte de droits d'ancienneté.

ARTICLE 9.00 - REFERENCE DES TRAVAILLEURS

- 9.01 Le travail d'entretien exécuté par la Compagnie demande le maintien d'équipes de travail dans le but d'assurer la continuité des opérations. Cette situation signifie qu'une bonne partie de ce travail est de nature urgente, et par conséquent, obligera à certains moments, l'acceptation, par l'Union accréditée, d'extrêmes fluctuations dans les besoins de main-d'oeuvre requise par la Compagnie.

L'Union par la présente convention comprend parfaitement la nécessité de ces extrêmes et consent à faire l'effort nécessaire afin de pourvoir aux besoins de main-d'oeuvre de la Compagnie.

- 9.02 Lorsque des employés sont requis, la Compagnie demandera que le nombre requis de candidats soient référés pour emploi suivant les normes minima suivantes:
- 9.03 La Compagnie communiquera avec l'agent d'affaires du local d'union chaque fois que des travailleurs seront requis et la Compagnie indiquera si ces travailleurs sont requis pour du travail d'entretien, elle indiquera de plus s'ils doivent être initialement considérés comme employés d'entretien à long terme ou à court terme, tel que défini dans les présentes.
- 9.04 Le représentant d'union devra, au meilleur de son jugement, fournir des travailleurs qualifiés pour l'exécution des travaux tels que décrits dans cette convention.
- 9.05 La Compagnie se réserve le droit de refuser, pour raison sérieuse, un candidat référé par l'Union et avisera l'Union concernée par écrit.
- 9.06 La nomination et la détermination du nombre de contremaîtres requis pour les travaux d'entretien demeure la prérogative de la Compagnie sujet à la procédure de grief.
- 9.07 Les travailleurs référés par le représentant du local d'union devront se rapporter au bureau d'emploi constitué pour le projet.

31.10.85

ARTICLE 10.00 - SALAIRES

- 10.01 a) Les employés d'entretien à long terme seront payés le taux de salaire de la cédule des salaires pour l'entretien à long terme ci-attachée, Cédule "A".
- b) Cependant lors d'une fermeture complète de l'usine telle que définie à l'article 10.08, tous les employés à long terme affectés sont sujets au taux de salaire à court terme ci-joint en Cédule "B".

10.02 Les employés d'entretien à court terme seront payés le taux de salaire de la cédule des salaires et seront sujets aux conditions applicables aux salariés d'entretien à court terme suivant la Cédule "B" ci-attachée.

10.03 Pendant l'entretien à long terme, si du personnel additionnel est requis par la Compagnie de temps en temps, ce personnel sera rémunéré suivant la cédule des salaires pour l'entretien à long terme si ce personnel est requis pour 1,200 heures de travail ou plus tel que défini à l'article 4.03.

Si la disponibilité de travail est suivant l'entretien à court terme tel que défini à l'article 4.02, les employés seront rémunérés suivant l'article 10.02.

10.04 Le salaire doit être versé hebdomadairement en entier par chèque, payable au pair. La période de paie se termine le vendredi à 16:30. Les chèques de paie seront distribués au plus tard le jeudi, avant la fin de la journée régulière de travail. Les chèques seront datés avant ou la journée même de la distribution.

10.05 Bulletin de paie

Avec chaque paiement, la Compagnie remettra un bulletin de paie contenant les renseignements suivants:

1. Le nom de la compagnie.
2. Les noms et prénoms ou les initiales du salarié et le numéro d'assurance-sociale.
3. La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement.
4. Le nombre d'heures de travail au taux régulier de salaire.
5. Le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré.
6. Le ou les taux de salaire.

7. Le montant du salaire brut.
8. Le montant des allocations de vacances et jours fériés.
9. La nature et le montant de chacune des retenues opérés, y compris le précompte syndical.
10. Le montant du salaire net.
11. Le numero d'enregistrement de l'employeur à l'Office de la Construction du Quebec.

Si le paiement est effectué par chèque, le bulletin de paie peut être le talon de chèque.

10.06 Travail a forfait

Tout contrat intervenu entre la Compagnie et tout salarié sur une base de travail à la pièce, attaché ou non à un système de boni ou de prime au rendement a forfait ou pour un prix fixé est nul et non avenu.

- 10.07 Tout employé embauché pour effectuer du travail d'entretien à long terme tel que mentionné à l'article 10.02 qui n'aura pas complété 1,200 heures de travail continues à l'article 2.07 se verra accorder une rétroactivité à compter de sa dernière date d'emploi suivant la cédule des employés à court terme, Cédule "B".

- 10.08 Pour les fins de la convention, une fermeture complète de l'usine arrive lorsque l'usine affectée, en entier, subit un arrêt de production, prévue à l'horaire et déterminée, au préalable pour fins de réparations, et qu'aucun produit fini n'est manufacturé.

La période d'arrêt complet d'usine (shutdown) est définie comme suit:

"A partir du moment de l'installation des plaques d'obturation jusqu'au moment où ces plaques sont retirées."

ARTICLE 11.00 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL

11.01 Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures de travail du lundi au vendredi.

11.02 Journée normale de travail

Les heures quotidiennes de travail sont de huit (8) heures, du lundi au vendredi.

- 11.03 Par consentement mutuel de la Compagnie et de l'Union, l'heure du commencement et de la fin d'une équipe, incluant celle de jour, pourra être changée pour toute ou une partie du travail. Aux fins de cet article, la journée régulière de travail de huit (8) heures commencera et se terminera aux heures convenues.
- 11.04 Horaire - Les heures quotidiennes de travail seront réparties comme suit:
- A.C.L.: 8:00 à 16:30 avec une demi-heure non rémunérée pour le repas au milieu de la journée de travail qui peut être décalée d'une heure de part et d'autre pour accommoder les horaires de production et les cas d'urgence.
- 11.05 Les frais de transport seront payés aux employés d'entretien à court terme tel que décrit à la Cédule "C".
- 11.06 Tout travail exécuté par des employés d'entretien à court et long terme avant et après la journée régulière de travail établie de huit (8) heures du lundi au vendredi, sera rémunéré à un taux majoré de 100% (à temps double). Tout travail effectué les samedis et dimanches et jours fériés mentionnés à l'article 15.00 sera rémunéré à un taux majoré de 100%.
- 11.07 Période de repos
- 1) Avant-midi et après-midi
- a) Tout salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, soit une vers le milieu de l'avant-midi et l'autre, vers le milieu de l'après-midi. Le salarié ne doit pas arrêter son travail pendant une période excédant les limites indiquées au présent alinea.
- b) Les deux (2) périodes de repos prévues au sous-paragraphe a) s'appliquent aussi aux salariés travaillant sous le régime de la double ou de la triple équipe.
- c) Tout salarié a droit à quinze (15) minutes de repos payées à la fin de sa journée normale de travail même s'il doit effectuer moins de deux (2) heures de temps supplémentaire durant cette journée.

31.10.85

2) Repos journalier

- a) Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos, qu'il doit prendre, d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de 24 heures sauf lorsque la santé et la sécurité du public est en danger. Les employés ne seront pas payés durant cette période de repos.
- b) La rémunération au taux majoré pour les heures supplémentaires se continue aussi longtemps que le salarié n'a pas bénéficié de cette période de repos.

3) Repas

- a) Tout employé qui a travaillé plus de deux (2) heures consécutives de temps supplémentaire à sa journée de travail, bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire effectif et d'un repas payé après cette période de temps supplémentaire pourvu qu'elle est suivie d'une autre période de travail.
- b) Les repas payés subséquents ainsi qu'une demi-heure payée seront alloués par l'employeur après chaque période additionnelle de quatre (4) heures de temps supplémentaire au travail incluant les périodes de repos de quinze (15) minutes.
- c) Si l'employé termine son travail après cette période de quatre (4) heures telle que décrite en b), le montant alloué pour son repas lui sera remis, cependant aucune période payée pour son repas ne sera allouée. La période de repas attribuable après une journée de travail sera de 18:00 à 18:30.

Par la suite, les heures observées seront comme suit:

<u>DEBUT DE LA JOURNEE</u>	<u>TEMPS DE REPOS</u>		<u>PAUSE DE REPAS</u>		<u>FIN DE LA JOURNEE</u>
	<u>DEBUT</u>	<u>FIN</u>	<u>DEBUT</u>	<u>FIN</u>	
8:00	10:00	10:15	12:00	12:30	16:30
	14:30	14:45			
	16:30	16:45	18:00	18:30	
	21:00	21:15	23:00	23:30	
	1:30	1:45	3:30	4:00	
	6:00	6:15			

d) Le montant alloué pour le repas sera:

- En signant cette convention \$7.00 et sera modifié selon l'entente des travailleurs de la construction.

ARTICLE 12:00 - HEURES DE TRAVAIL

12.01 La Compagnie peut établir le régime de la double ou de la triple équipe aux conditions suivantes:

- a) Les heures quotidiennes de travail sont de huit (8) heures consécutives.
- b) Les régimes de la double et de la triple équipe doivent être établis pour une durée minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- c) Il ne peut y avoir une deuxième ou troisième équipe, sauf si de telles équipes effectuent du travail commence par l'équipe précédente, sauf tel qu'indiqué à l'article 12.04.

12.02 Heures de travail

- a) Lorsque le régime de la double équipe est en vigueur, les heures normales de travail sont réparties de manière à ce que la durée normale de travail n'excède pas le nombre d'heures quotidiennes de travail prévues au présent article.
- b) Aux fins du présent article, la première équipe est celle dont la majorité des heures de travail se situent à l'intérieur des heures régulières de travail. Les heures de travail de la deuxième équipe suivent la dernière heure de travail de la première équipe.
- c) Le salarié assujetti au présent paragraphe a droit à une demi-heure non payée pour prendre son repas vers le milieu de sa période de travail.

12.03 Régime de la triple équipe

Lorsque le régime de la triple équipe est en vigueur, les heures de travail sont réparties de la façon suivante:

- 1ere équipe: De 8:00 à 16:00 du lundi au vendredi;
- 2ième équipe: De 16:00 à 24:00 du lundi au vendredi;
- 3ième équipe: De 00:01 à 8:00 du mardi au samedi.

Toutes les heures travaillées avant et après les heures de travail applicables à la première, deuxième et troisième équipe seront rémunérées au taux de temps supplémentaire qui s'applique.

Dans tous les cas de primes mentionnées à l'article 12:00 et 13:00, la rémunération du temps supplémentaire est établie avant que les primes soient ajoutées au taux régulier de salaire, c'est-à-dire que la prime ajoutée au taux régulier de salaire reste fixe et n'est pas augmentée à l'occasion de la période de temps supplémentaire.

12.04 Exception

La Compagnie peut, pour une raison sérieuse, après entente avec l'Union établir une équipe dont les heures ne suivent pas les heures de travail d'une autre équipe.

12.05 Prime d'équipe

- a) Les employés travaillant sur la 2ième équipe recevront une prime de 8% pour toute heure travaillée. Cette prime ne sera pas majorée lorsque l'employé travaillé du temps supplémentaire.
- b) Les mécaniciens en tuyauterie et soudeurs en tuyauterie recevront tous une prime de 15% sur la 2ième équipe. Cette prime ne sera pas majorée en temps supplémentaire.
- c) Les employés travaillant sur la 3ième équipe recevront tous une prime de 15%. Cette prime ne sera pas majorée en temps supplémentaire.

12.06 Pour les fins de la présente convention, samedi débute à 0:01 samedi, et dimanche se termine à minuit dimanche.

ARTICLE 13.00 - AUTRES PRIMES

13.01 Prime de soudure

Tout salarié affecté à des travaux de soudure à l'argon ou à la soudure sur l'acier inoxydable, aluminium, chrome, cuivre, fer galvanisé, monel ou nickel, doit recevoir une prime horaire de \$0.45 en plus du taux de salaire de son métier ou de son emploi, pour chaque heure de travail effectué dans ces conditions. Un minimum d'une heure de prime sera accordée.

13.02 Prime de contremaître

Le contremaître qui dirige un groupe de salariés doit recevoir une prime de \$1.50 l'heure en plus du taux régulier de salaire de son métier ou de son occupation.

ARTICLE 14.00 - DISPOSITIONS DIVERSES

14.01 Fourniture d'outils

Les outils qui selon la tradition des métiers étaient fournis par le salarié continuent d'être fournis par ce dernier. Les outils qui, selon la tradition des métiers étaient fournis par la Compagnie continuent d'être fournis par la Compagnie.

- 1) Outils mécaniques: La Compagnie doit fournir à ses salariés tous les outils à moteurs pneumatiques ou électriques.
- 2) Si L'employeur adhère au système métrique, tous les outils et équipements additionnels nécessaires seront fournis par l'employeur.
- 3) Au charpentier-menuisier: Lorsque nécessaire, la poudre, les lames de scie à metal, les lames de couteaux à gypse et les rubans à mesurer de plus de seize (16) pieds, ainsi que les mèches à bois, à ciment et à fer.
- 4) Vêtements protecteurs - salopettes

Chaque employé à long terme aura droit, dans une période de dix-huit (18) mois, a trois (3) paires de salopettes et seront sous sa responsabilité. A chaque période de six (6) mois une paire sera changée, si nécessaire.

Chaque salopette sera marquée, individuellement, à l'intérieur du vêtement, du nom de l'employé.

Une fois par semaine, les salopettes sales seront envoyées chez le nettoyeur aux frais de la Compagnie.

Si un employé quitte la Compagnie ou est remercié de ses services, il devra retourner ses salopettes au service des outils.

Les règlements de retour des salopettes seront affichés sur les lieux de travail.

L'employé qui se fait substituer ou qui perd une ou ses salopettes devra attendre que la période de six (6) mois soit écoulée avant que ladite paire soit renouvelée. Si l'employé désire que ladite paire soit remplacée immédiatement, il devra payer en retour, une prime-usure basée sur le coût d'achat moins une allocation pour usure du vêtement au moment de la perte, d'après l'estimé du fournisseur.

Les soudeurs devront porter des salopettes de coton et les autres employés porteront des salopettes de polyester et de coton.

5) La Compagnie fournira des gants de travail à tous les salariés.

14.02 Remisage d'outils

- 1) L'employeur doit mettre à la disposition de ses salariés un endroit facile d'accès et fermant à clef pour leur permettre de remiser leurs outils.
- 2) L'employé doit remettre à son employeur une liste d'inventaire à date de ses outils personnels.

14.03 Perte d'outils

- 1) A la suite d'un incendie, l'employeur doit dédommager l'employé pour toute perte réelle d'outils ou de vêtements de travail entreposés à l'endroit désigné par la Compagnie.
- 2) L'employé doit fournir les preuves justificatives pour établir la valeur des outils et vêtements.
- 3) En cas de vol d'outils personnels entreposés à l'endroit désigné par la Compagnie, la Compagnie remplacera les outils.

14.04 Disponibilité

Il n'y aura pas d'employés en disponibilité à moins qu'il n'y ait eu entente au préalable avec l'Union.

14.05 Test de soudure à haute pression

- 1) Si un soudeur à haute pression doit, à sa date d'expiration annuelle de son test provincial, se présenter pour une preuve d'habileté, la Compagnie s'engage à payer au salarié le temps requis pour passer une telle épreuve au taux de salaire effectif et tout frais de déplacement à cet effet.
- 2) Le soudeur qui subit un examen peut obtenir de la Compagnie ou de la personne qui a exigé l'examen, une copie du rapport d'examen.
- 3) Lorsqu'il soude un joint à haute pression, le soudeur ne peut être affecté à un autre travail avant d'avoir complété une passe de soudure.

14.06 Sécurité au travail

- 1) La Compagnie doit prendre toutes les dispositions nécessaires afin de garantir la sécurité, l'hygiène et le bien-être de ses salariés.
- 2) La Compagnie s'assurera que tous les règlements de la Santé et de la Sécurité au Travail concernant les examens médicaux périodiques pour les maladies industrielles seront respectés.

La Compagnie assumera le coût de ces examens et compensera l'employé pour le temps perdu lors de ces examens.

14.07 Equipement de protection individuelle

L'équipement de protection individuelle suivant devra être porté lorsque requis.

1) Protection de la tête

Un casque de sécurité avec doublure homologuée selon la norme "Industrial Protective Headwear" ACNOR Z94.1 - 1966 sera fourni par la Compagnie.

2) Protection des oreilles

Lorsqu'il est impossible de réduire le bruit à une intensité inférieure aux limites permises, l'employeur doit fournir au travailleur des protecteurs auriculaires conformes à la norme "Hearing Protectors" ACNOR Z94.2 - 1965, avec ses révisions de 1967.

3) Protection des yeux et du visage

La Compagnie fournira et tout travailleur doit porter des lunettes de protection, ou un écran facial conforme à la norme "Eye Protectors" ACNOR Z94.3 - 1969, lorsque ses yeux ou son visage sont exposés à:

- a) Des particules en mouvement
- b) Des substances dangereuses
- c) Un rayon de lumière ou de chaleur intense
- d) Du métal en fusion
- e) Des fumées ou gaz nocifs
- f) D'autres risques du même genre

4) Protection des mains

Les travailleurs doivent être pourvus de mouffles (mitaines) ou de gants pour la manutention d'objets présentant des arêtes vives ou une surface abrasive ou rugueuse, ou lors de la manipulation de substances corrosives ou toxiques, ou autres substances présentant des risques similaires. Ceci sera fourni par la Compagnie.

5) Protection des pieds

Tout travailleur doit porter des chaussures de sécurité conformes à la norme "SAFETY FOOTWEAR" ACNOR Z195 - 1970. Si un employé, dans des conditions particulières, a endommagé ses souliers de sécurité au travail de façon irréparable, la Compagnie les remplacera à la condition que l'employé puisse prouver qu'ils furent endommagés au travail. Cet article ne couvre pas l'usure normale.

6) Protection des autres parties du corps

Tout travailleur exposé à des éclaboussures de métal en fusion, ou au contact de substances dangereuses ou infectieuses, ou d'outils dangereux doit porter un équipement de protection tel que cagoule, tablier et manchettes. L'employeur doit aussi fournir gratuitement lorsque les conditions de travail l'exigent tous les autres équipements nécessaires tels que: salopettes, bottes, habit de caoutchouc.

Le salarié doit prendre soin de cet équipement et le porter lorsque la sécurité l'exige ou lorsqu'il est nécessaire de le faire et ensuite le laisser à l'endroit désigné par l'employeur.

14.08 Salarié accidenté

- 1) L'accidenté doit rapporter sans délai à la Compagnie tout accident qu'il a subi.
- 2) La Compagnie doit prendre note de tout accident de travail et en faire rapport par écrit et sans délai à la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail.
- 3) Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. Si des frais de transport sont encourus pour se rendre à l'hôpital, les frais seront payés par la Compagnie ou son assureur s'ils ne le sont pas par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail.

14.09 Réhabilitation

- 1) Après un accident de travail, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à travailler dans son emploi, sans restriction ou handicap, la Compagnie doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait.
- 2) Les parties doivent favoriser la réhabilitation et, à cet effet, elles peuvent former un comité qui aura comme principale fonction d'établir des normes susceptibles de hâter la réhabilitation d'un salarié accidenté.

14.10 Equipes combinées

Il est reconnu par les parties que le genre de travail couvert par ce contrat requiert à certains moments l'usage d'équipes combinées. Le cas échéant, l'Union accepte de coopérer avec la Compagnie à tous égards afin que le travail s'accomplisse le plus rapidement et efficacement possible.

Dans un cas d'urgence, le temps ne permettant pas d'appeler des hommes ou des hommes ne pouvant être contactés, la Compagnie se réserve le droit d'utiliser le personnel sur place comme bon lui semblera pour accomplir le travail tout en respectant autant que possible la juridiction de chaque union.

Le mot "URGENCE" inclut les situations telles que le retards dans les livraisons ou horaires de production.

ARTICLE 15.00 - CONGES FERIES

- 15.01 Il est convenu que les jours de congés fériés reconnus et observés seront ceux reconnus et observés par la Compagnie cliente et qui sont énumérés plus bas.

Il est convenu qu'il y aura un maximum de onze (11) congés à moins que l'autorité fédérale ou provinciale n'en institue de nouveaux qui seront alors ajoutés à la liste. Si la Compagnie cliente crée des congés de plus que le maximum de onze, obligeant l'employeur à fermer le chantier, l'employé recevra un salaire équivalent à huit (8) heures de travail. Cependant il est de l'intention de l'employeur que ces jours seront travaillés au taux régulier de salaire.

LISTE DES CONGES FERIES

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITEE

- 1) Jour de l'An
- 2) Vendredi Saint
- 3) Fête de la Reine
- 4) St-Jean Baptiste
- 5) Jour du Canada
- 6) 1er lundi d'août
- 7) Fête du Travail
- 8) Action de grâces
- 9) Noël
- 10) 26 décembre
- 11) Congé mobile

15.02 Congés spéciaux

- 1) Congés de deuil: Un maximum de trois (3) jours seront payés au taux régulier de salaire aux employés à long terme lors du décès de l'épouse, d'un enfant, père, mère, soeur et frère. Deux (2) jours, seize (16) heures au taux régulier de salaire seront accordés aux employés à long terme lors du décès du beau-frère, belle-mère pour assister aux funérailles. Ceci s'applique seulement si l'employé perd une journée régulière de travail.

- 2) Congé de juré

Si un employé est convoqué pour faire partie d'un juré, l'employeur lui versera la différence entre son salaire de jure et son salaire normal sur une base de quarante (40) heures par semaine, à l'exclusion de toutes primes. Ceci s'appliquera seulement si l'employé:

- a) En a avisé la Compagnie à l'avance;
- b) A présente les preuves de sa convocation;
- c) Se présente au travail les jours ou il n'est pas requis comme juré.

ARTICLES 16.00 - ALLOCATION DE VACANCES

16.01 La Compagnie doit remettre à chacun des salariés, à titre d'indemnité de congés annuels et de jours fériés obligatoires une somme égale à un minimum de 10% du salaire gagné et les avantages sociaux décrits à l'article 24.00.

16.02 Les indemnités prévues au paragraphe précédent seront administrées par la Compagnie, Stearns Catalytic Ltée.

31.10.85

- 16.03 Le salarié a droit à deux (2) semaines de vacances pour chaque période de six (6) mois de travail consécutif à l'emploi de la Compagnie. Après entente, ces périodes de vacances pourraient être prises consécutivement.
- 16.04 Les employés désirant plus de quatre (4) semaines pourront les prendre mais seulement avec l'approbation de la Compagnie.

ARTICLE 17.00 - SALAIRE MINIMUM ET RAPPORT AU TRAVAIL

17.01 Température inclémante

Lorsqu'un employé se rapporte à son travail et ne peut travailler à cause de la température inclémante, il lui sera accordé deux (2) heures de salaire et celui-ci devra demeurer sur les lieux pour ladite période de deux (2) heures, à moins d'avis contraire du surintendant de la Compagnie.

- 17.02 Sujet au paragraphe ci-dessus, si la Compagnie ne peut procurer du travail à tous les employés dans des conditions raisonnables et sûres, alors ceux-là à qui elle ne pourra fournir du travail pourront quitter les lieux.

17.03 Manque de travail

Lorsqu'un employé se rapporte au travail et ne peut travailler à cause d'un manque de travail ou qu'il n'en a pas été avisé la veille, il lui sera accordé trois (3) heures de salaire et il restera à l'usine ou au chantier jusqu'à avis contraire de son supérieur. Il est payé son taux régulier de salaire.

- 17.04 Lorsqu'un employé a commencé à travailler sur son équipe régulière et que le travail cesse d'être disponible, il lui sera accordé pas moins de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier de salaire. Lorsqu'un employé travaille plus de quatre (4) heures, mais moins de huit (8) heures sur son équipe régulière, il lui sera accordé un minimum de huit (8) heures de salaires à son taux régulier de salaire.

17.05 Appels

- 1) Lorsqu'un employé est rappelé pour travailler alors qu'il a quitte le chantier, il lui sera accordé un minimum de deux (2) heures de salaire à temps double.

Le salaire pour appels sera applicable à chaque appel à un employé sauf que le total du salaire pour appels pour une période de huit (8) heures, ne dépassera pas le taux normal de salaire supplémentaire pour cette période.

- 2) L'employé devra prendre huit (8) heures consécutives de repos entre deux (2) journées régulières de travail. Dans un tel cas, l'employé ne subira aucune perte de salaire si ce temps de repos empiette sur la journée suivante de travail.
- 3) Un employé travaillant sur appel se verra allouer un repas ainsi qu'une demi-heure payée pour le manger après avoir complète une période de quatre (4) heures de travail à la condition que le travail continue après cette période de repas. Les périodes subséquentes des quatres (4) heures de travail excluent la demi-heure allouée pour le repas.

Si l'employé termine son travail après une période de quatre (4) heures, le montant alloué pour son repas lui sera remis, cependant aucune période payée pour son repas ne sera allouée.

- 17.06 Sécurité au travail: Si un employé est rappelé au travail et si un membre du personnel d'opération ou d'entretien ne peut être présent sur les lieux de travail alors que les conditions de sécurité l'exigent, un deuxième employé sera rappelé.
- 17.07 Si un employé est rappelle au travail ou place en disponibilité et que cet employé juge que le travail à accomplir ne peut être exécuté par un seul employé, il peut, alors, après avoir obtenu l'accord du chef d'équipe du client, faire appel à un autre employé du même métier pour l'assister.

ARTICLE 18.00 - SUPERVISION

- 18.01 La Compagnie se réserve le droit d'envoyer sur le chantier autant de surveillants ou contremaîtres qu'elle le juge nécessaire pour la surveillance des salaires régis par la présente convention.

ARTICLE 19.00 - LOCAL D'OUTILS

- 19.01 Il est convenu entre les parties que le propriétaire peut maintenir et opérer un local et entrepot d'outils centralement localisé. Il est convenu entre les parties que la main-d'oeuvre requise pour ledit local et entrepôt d'outils puisse être embauché directement par la Compagnie.
- 19.02 Si la Compagnie désire établir des locaux et entrepôts d'outils localement situés, suivant les besoins d'une opération efficace de l'usine, ces locaux et entrepôts d'outils devront être opérés d'après les termes de la présente convention.

ARTICLE 20.00 - PREMIERS SOINS ET SECURITE

Les employés couverts par cette convention devront, en tout temps, pendant la durée de leur emploi avec la Compagnie se conformer aux règlements de sécurité établis par la Compagnie et le propriétaire. Ces règlements seront affichés à l'usine.

ARTICLE 21.00 - REGLEMENTS DU PROJET

- 21.01 La Compagnie et l'Union accréditée reconnaissent que dans un projet de ce genre, tous ont intérêt à observer les règlements gouvernant l'exécution du travail relatif à ce contrat. Il est convenu que les règlements d'un tel projet seront préparés et distribués aux travailleurs par la Compagnie, pourvu que ces règlements n'entrent pas en conflit ou n'enfreignent pas les termes de la présente convention.
- 21.02 L'Union accréditée soussignée consent à ce que tous les employés régis par la présente convention soient avisés des règlements par la Compagnie, lors de leur embauche et, qu'ils s'engagent à les respecter pendant la durée de leur emploi.
- 21.03 1) La Compagnie fournira à tous les employés d'entretien à long terme une copie de cette entente.
- 2) Priorité du texte français
- Le texte français de la présente convention a préseance en cas de divergence entre le texte français et le texte anglais.
- 21.04 1) S'il existe un comité de sécurité sur le projet, la Compagnie participera aux activités de ce comité. La représentation sera composée de deux (2) représentants chacun de la Compagnie et des employés.
- 2) S'il n'existe pas de comité de sécurité, la Compagnie formera un comité qui se rencontrera deux (2) fois par mois. Le comité sera formé de deux (2) représentants chacun de la Compagnie et des employés.
- a) Le comité fera la revision de tous les règlements de sécurité en vigueur.
- b) Les procès-verbaux des réunions seront remis aux membres du comité et à tous les délégués de chantier.

ARTICLE 22.00 - CONFERENCE PERIODIQUE

Des conférences périodiques seront tenues par les parties, si nécessaire, aux fins de discussion de sujets d'intérêts mutuels.

ARTICLE 23.00 - ARRETS DE TRAVAIL

Il n'y aura pas de grève ou lock-out durant le terme de cette convention.

ARTICLE 24.00 - AVANTAGES SOCIAUX

Les avantages sociaux (assurance-maladie et fonds de pension) seront tels que décrits dans la cédule de salaire ci-incluse.

ARTICLE 25.00 - DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION

- 25.01 Il est entendu que cette convention collective sera en vigueur à compter du 31 octobre 1985 jusqu'au 31 octobre 1987 inclusivement.
- 25.02 La Compagnie et l'Union s'engage à debuter les négociations d'une nouvelle convention 90 jours avant l'expiration de cette convention.
- 25.03 La Compagnie s'engage à réajuster tous les salaires, les pourcentages de vacances, avantages sociaux décrits dans la présente convention collective à l'annexe B dès qu'il y aura modification desdits salaires, pourcentages de vacances, avantages sociaux applicables selon le Decret de la Construction et ceci jusqu'à l'expiration de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, cette entente a été signée par les parties à Montréal,
ce 31 ième jour du mois d'octobre 1985

POUR LA COMPAGNIE
STEARNS CATALYTIC LIMITEE

POUR L'UNION ACCREDITE SOUSSIGNEE
ASSOCIATION UNIE DES COMPAGNONS ET
APPRENTIS DE L'INDUSTRIE DE LA
PLOMBERIE ET DE LA TUYAUTERIE DES
ETATS-UNIS ET DU CANADA
LOCAL 144

Claude A. Decarie
Dan Neulap
Stephen J. Philne

Jacques Luss
Joseph Luss

31.10.85

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

TAUX DE SALAIRES - ENTRETIEN A LONG TERME/WAGE RATES - LONG TERM MAINTENANCE

Notes: Le salaire de base sera déterminé de la façon suivante.

- (1) Au 1er mai 1981 - tous les métiers tels qu'indiqués ci-dessous.
- (2) Au 1er juin 1982 - tous les métiers - \$0.20 l'heure de moindre que les taux du décret de la construction.
- (3) Les taux ci-dessous ne reflètent pas la rétroactivité payée selon le sommaire d'entente signé le 3 mars 1981.

Notes: Basic wage rates will be determined as follows:

- (1) May 1, 1981 - All trades as indicated below.
- (2) June 1, 1982 - All trades - \$0.20 under base rates as contained in the construction decree.
- (3) Rates shown do not reflect retroactivity paid as stipulated in the memorandum signed March 3, 1981.

		Contributions de l'employeur	Cotisations/déductions de l'employé		
		Employer Contributions	Employee Deductions		
CHAUDRONNIER	Taux horaire de journalier	Congés annuels et jours fériés	Avantages sociaux	Avantages sociaux	Autre
Local 271		Vacation Pay and Stat. Holidays	Social Benefits	Social Benefits	Other
BOILERMAKER	Journeyman Base Rate				
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.83	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.83	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.60	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur		Cotisations/déductions de l'employé	
		Employer Contributions		Employee Deductions	
CHARPENTIER/MENUISIER	Taux horaire de journalier	Congés annuels et jours fériés	Avantages sociaux	Avantages sociaux	Autre
Local 761		Vacation Pay and	Social Benefits	Social Benefits	Other
CARPENTER	Journeyman Base Rate	Stat. Holidays			
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.01	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.01	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	16.74	10%	.55	.30	

Date d'expiration - 1e 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
ELECTRICIEN Local 568 - FIPOE ELECTRICIAN	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.83	10%	.56	1.15	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.83	10%	.56	1.15	
1 mai/May 1, 1985	17.60	10%	.57	1.21	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITEE

CEDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
CALORIFUGEUR Local 58 INSULATOR	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.68	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.68	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.44	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur		Cotisations/déductions de l'employé		
		Employer Contributions		Employee Deductions		
MANOEUVRE	Taux horaire de journalier	Congés annuels et jours fériés	Avantages sociaux	Avantages sociaux	Autre	
Local 755		Vacation Pay and Stat. Holidays	Social Benefits	Social Benefits	Other	
LABOURER	Journeyman Base Rate					
	<u>Journalier</u> <u>Journeyman</u>	<u>Spécialisé</u> <u>Specialized</u>	Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	12.51	12.91	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984		12.91	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985		13.50	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
MECANICIEN DE CHANTIER Local 2182 MILLWRIGHT	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.83	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.83	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.60	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
GRUTIER Local 791 OPERATING ENGINEER	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
	CLASSE/CLASS A B	Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.07 15.51	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.07 15.51	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	16.80 16.22	10%	.55	.30	

Date d'expiration - 1e 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
TUYAUTEUR Local 144 PIPEFITTER	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.83	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.83	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.60	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'A'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
CONDUCTEUR DE CAMION Local 791 TRUCK DRIVER	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
	CLASSE/CLASS A B C	Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	13.22 12.78 12.60	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	13.22 12.78 12.60	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	13.82 13.36 13.18	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

TAUX DE SALAIRE - ENTRETIEN A COURT TERME/WAGE RATES - SHORT TERM MAINTENANCE

		Contributions de l'employeur	Cotisations/déductions de l'employé		
		Employer Contributions	Employee Deductions		
CHAUDRONNIER	Taux horaire de journalier	Congés annuels et jours fériés	Avantages sociaux	Avantages sociaux	Autre
Local 271	Journeyman	Vacation Pay and	Social Benefits	Social Benefits	Other
BOILERMAKER	Base Rate	Stat. Holidays			
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	17.03	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	17.03	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.80	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur	Cotisations/déductions de l'employé		
		Employer Contributions	Employee Deductions		
CHARPENTIER/MENUISIER	Taux horaire de journalier	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
Local 761	Journeyman Base Rate				
CARPENTER					
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.21	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.21	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	16.94	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions	Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions		
ELECTRICIEN Local 568 - FIPOE ELECTRICIAN	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	17.03	10%	.56	1.15	
1 sept./Sept. 1, 1984	17.03	10%	.56	1.15	
1 mai/May 1, 1985	17.80	10%	.57	1.21	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITEE

CEDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur	Cotisations/déductions de l'employé		
		Employer Contributions	Employee Deductions		
CALORIFUGEUR	Taux horaire de journalier	Congés annuels et jours fériés	Avantages sociaux	Avantages sociaux	Autre
Local 58	Journeyman	Vacation Pay and	Social	Social	Other
INSULATOR	Base Rate	Stat. Holidays	Benefits	Benefits	
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.88	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.88	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.64	10%	.55	.30	

Date d'expiration - 1e 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
MANOEUVRE	Taux horaire de journalier	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
LABOURER	Journeyman Base Rate				
	<u>Journalier</u> Journeyman	<u>Spécialisé</u> Specialized	Code C	Code B	Code B
					Code
1 mai/May 1, 1983	12.71	13.11	10%	.55	.30
1 sept./Sept. 1, 1984		13.11	10%	.55	.30
1 mai/May 1, 1985	13.28	13.70	10%	.55	.30

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions	Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions		
MÉCANICIEN DE CHANTIER Local 2182 MILLWRIGHT	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	17.03	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	17.03	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.80	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions	Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions		
GRUTIER Local 791 OPERATING ENGINEER	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
	CLASSE/CLASS A B	Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	16.27 15.71	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	16.27 15.71	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.00 16.42	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
TUYAUTEUR Local 144 PIPEFITTER	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
		Code C	Code B	Code B	Code
1 mai/May 1, 1983	17.03	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	17.03	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	17.80	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

LES ALCOOLS DE COMMERCE LIMITÉE

CÉDULE/SCHEDULE 'B'

		Contributions de l'employeur Employer Contributions		Cotisations/déductions de l'employé Employee Deductions	
CONDUCTEUR DE CAMION Local 791 TRUCK DRIVER	Taux horaire de journalier Journeyman Base Rate	Congés annuels et jours fériés Vacation Pay and Stat. Holidays	Avantages sociaux Social Benefits	Avantages sociaux Social Benefits	Autre Other
	CLASSE/CLASS	Code C	Code B	Code B	Code
	A B C				
1 mai/May 1, 1983	13.42 12.98 12.80	10%	.55	.30	
1 sept./Sept. 1, 1984	13.42 12.98 12.80	10%	.55	.30	
1 mai/May 1, 1985	14.02 13.56 13.38	10%	.55	.30	

Date d'expiration - le 31 octobre 1985

CEDULE "C"

FRAIS DE DEPLACEMENT (Employés à court terme seulement)

1.01 Définition:

A moins d'une disposition contraire à cet effet, l'expression "frais de déplacement" signifie les frais de transport, les frais de chambre et pension et le temps consacré au transport.

1.02 Règle générale:

Au cours de la journée normale de travail, les déplacements du salarié, aller et retour, de la place d'affaires ou du siège social de l'employeur jusqu'au chantier et d'un chantier à un autre sont à la charge de l'employeur. Si l'employeur fournit le moyen de transport, il est alors exempté des frais de tels déplacements.

1.03 Transport des salariés par l'employeur:

Tout employeur qui transporte des salariés doit le faire dans des véhicules convenables et chauffés lorsque le temps qu'il fait l'exige.

1.04 Exclusion du temps de transport:

- 1) Règle générale: Compte tenu des articles 1.09 et 1.15, le temps de transport nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale et pour en revenir après, ne fait pas partie de la journée normale de travail et n'est pas rémunérable sauf pour le conducteur du véhicule affecté au transport des salariés pour qui le temps est inclus dans le calcul des heures de travail.
- 2) Exception: Nonobstant le paragraphe précédent, lorsque, à la demande de l'employeur, le salarié se rend au siège social de l'employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier, avant le début de la journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire, en temps de transport, à compter de l'heure convenue de se présenter à l'endroit prévu ci-dessus.

1.05 Utilisation du véhicule du salarié:

Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de l'employeur. Si, à la demande de celui-ci, le salarié utilise son véhicule au bénéfice de l'employeur, il doit recevoir une indemnité 0.22\$ du kilomètre parcouru, ce qui est réputé couvrir tous les frais du véhicule du salarié. A compter du 1er juin 1982, l'indemnité passera à 0.38\$ du kilomètre parcouru et, à compter du 1er mai 1983, elle sera de 0.33\$ du kilomètre parcouru.

1.06 Résidence du salarié:

Aux fins de la présente section, la résidence du salarié est celle que le salarié déclare par écrit à l'employeur lors de son embauche, résidence qui doit être celle qui apparaît sur la carte d'appartenance obligatoire à une association représentative.

La déclaration dont il fait mention au présent article constitue une preuve non-contestable de son contenu.

1.07 Changement de résidence:

- 1) L'employeur est tenu de verser les allocations prévues à l'article 1.09 à tout salarié qui l'avise de tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire. Toutefois, tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire n'a pas droit à une majoration de l'allocation prévue à l'article 1.09.
- 2) Tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de résidence entraînant une diminution de débourse est tenu de rembourser à l'employeur l'excédent de l'allocation ainsi perçue.
- 3) L'employeur doit mettre à la disposition du salarié des formules de déclaration de changement de résidence.

1.08 Calcul de l'indemnité

Pour fins de calcul de l'indemnité, la résidence du salarié est réputée être l'hôtel de ville (ou ce qui en tient lieu) de la municipalité de la résidence du salarié.

1.09 Indemnité pour frais de déplacement

- 1) Règle générale: L'employeur doit verser, pour frais de déplacement, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail, ou qui bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe 1 de l'article 19.01 du décret de la construction de la province de Québec, l'une ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail:
 - a) Un montant de 6.00\$ au 1er mai 1983, lorsque la résidence du salarié est située à plus de 48 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.

CEDULE "C" - Page 3
FRAIS DE DEPLACEMENT

- b) Un montant de 8.00\$ au 1er mai 1983, lorsque la résidence du salarié est située à plus de 56 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.
 - c) Un montant de 14.25\$ au 1er mai 1983, lorsque la résidence du salarié est située à plus de 72 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.
 - d) Un montant de 17.00\$ au 1er mai 1983, lorsque la résidence du salarié est située à plus de 88 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.
 - e) Le salarié qui à la demande de l'employeur, accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 kilomètres de sa résidence par le plus court chemin entre ces deux points, reçoit l'allocation prévue au sous-paragraphe d) du paragraphe 1 du présent article en guise d'indemnité de compensation pour les frais de déplacement.
- 2) Lorsque la distance entre la résidence du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus par le plus court chemin entre ces deux points, tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée normale de travail ou qui bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe 1 de l'article 19.01 du décret de la construction de la province de Québec reçoit, à titre d'indemnité pour frais de déplacement:
- a) 215.00\$ par semaine à titre de frais de chambre et pension, compte tenu de l'option de l'employeur prévue à l'article 1.10-1.

Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, si le salarié n'effectue pas une semaine complète de travail, il reçoit le 1/5 de l'allocation hebdomadaire, pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension, jusqu'à concurrence de l'allocation hebdomadaire prévue au présent sous-paragraphe.

- b) L'équivalent du prix d'un passage aller-retour exigé par le transporteur public choisi par l'employeur, entre le point de départ et le point d'arrivée, le plus rapproché de la résidence du salarié et du chantier. Le salarié est rémunéré pour ce temps de transport à son taux de salaire non majoré et en aucun temps le remboursement du temps de transport ne doit dépasser 8 heures par période de 24 heures. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent sous-paragraphe.

c) Règle particulière: Grutier (Location de grue)

Nonobstant le sous-paragraphe a) du paragraphe 2, le salarié visé ci-dessus reçoit une allocation quotidienne de 50.00\$ pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension dans le cas de déplacement de deux semaines et moins.

1.10 Gîte et couvert ou transport fournis

- 1) Les allocations prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe 2 de l'article 1.09 ne sont pas versées lorsque l'employeur loge et nourrit le salarié dans un camp ou lui fournit le gîte et le couvert convenables.
- 2) Les frais de transport prévus au sous-paragraphe b) du paragraphe 2 de l'article 1.09 ne sont pas versés lorsque l'employeur fournit le moyen de transport.
- 3) Pour les travaux d'entretien et de réparation dont la durée est de cinq (5) jours ou moins pour un employeur particulier, ce dernier peut en tout temps décider d'assumer les frais de déplacement du salarié qui est déjà à son emploi avant le début des travaux, en lieu et place des indemnités prévues à la présente section, mais au minimum sur la base de celles-ci. Dans les cas de travaux décrits au présent sous-paragraphe, la résidence du salarié est réputée être la place d'affaires de l'employeur, au Québec, où le salarié se rapporte habituellement.

1.11 Païement des frais de déplacement

Les frais de déplacement prévus dans la présente section doivent être payés séparément du salaire. Le paiement peut en être différé d'une semaine sauf l'allocation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 2 de l'article 1.09 laquelle ne peut être différée.

1.12 Perte d'indemnité

Dans tous les cas où des frais de déplacement sont payables en vertu de la présente section, si un salarié ne se présente pas au travail le jour ouvrable précédent ou suivant les jours fériés chômés ou d'intempéries ou s'il s'absente un jour ouvrable, il perd son droit à l'indemnité pour cette journée ouvrable et les jours d'intempéries et les jours fériés chômés.

L'employeur continue de verser l'indemnité de chambre et pension pour les jours de travail perdus par un salarié dans la semaine au cours de laquelle il a subi un accident de travail qui ne nécessite pas son hospitalisation durant ces jours, en autant que le salarié ne quitte pas l'endroit pour lequel il perçoit une indemnité.

1.13 Règle particulière: Tuyauteur (frigoriste) - pour la région de l'agglomération montrealaise

- 1) Le temps de déplacement dans les limites de la ville pour les travaux, y compris la cueillette et la livraison, est du temps effectif de travail.
- 2) Le temps de déplacement jusqu'au premier arrêt et à partir du dernier arrêt prévu, chaque jour, dans les limites de la ville n'est pas rémunéré.
- 3) Lorsqu'un employeur demande à un salarié de se rendre sur un chantier en dehors des limites de la ville, son temps de déplacement à partir de la place d'affaires de l'employeur et pour y retourner lui est rémunéré à son taux de salaire pourvu que cela n'excède pas huit (8) heures par jour.
- 4) L'employeur doit payer les frais de déplacement dans les cas de travaux éloignés des limites de la ville et du domicile du salarié. Le minimum pour la chambre et pension doit être le coût d'hébergement dans un hôtel ou motel commercial.

1.14 1) a) Règle particulière: Chaudronnier

Dans la région de l'agglomération montréalaise, le chaudronnier reçoit l'équivalent d'une heure de salaire par jour, à son taux de salaire en remboursement de ses frais de déplacement.

b) Règle particulière: Chaudronnier, électricien et tuyauteur

i) Electricien et tuyauteur

Dans la région de l'agglomération montréalaise, les salariés affectés à des travaux d'électricité ou de tuyauterie effectués dans des raffineries de pétrole, des usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, papeteries, cimenteries, usines d'eau lourde, de centrales électriques, thermiques ou nucléaires, usines de pâte et papier, usines de

production et de transformation de gaz, des dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole, et usines de montage d'automobiles, reçoivent une (1) heure de salaire à leur taux de salaire en remboursement de leurs frais de déplacement.

ii) Chaudronnier, électricien et tuyauteur

Si les travaux visés par le sous-paragraphe précédent sont exécutés à l'extérieur de la région de l'agglomération montréalaise, le chaudronnier et les salariés affectés à des travaux d'électricité ou de tuyauterie reçoivent une (1) heure de salaire à leur taux de salaire en remboursement de leurs frais de déplacement, sauf s'il s'agit de travaux d'entretien.

2) Règle particulière: Calorifugeur

Les dispositions s'appliquent aux calorifugeurs de la région de l'agglomération montréalaise. Aux fins du présent paragraphe ce territoire couvert par la région de l'agglomération montréalaise est divisé en 5 zones:

a) Zone 1

6.60\$ par jour pour tout travail exécuté dans les municipalités de Ville d'Anjou, Rivière des Prairies, Montréal-Est, Pointe-aux-Trembles et l'Ile des Soeurs.

b) Zone 2

9.25\$ par jour pour tout travail exécuté dans l'Ile Jesus, Longueuil, Boucherville, St-Lambert, Brossard, Lemoyne, Laflèche, Greenfield Park, Prévile, Notre-Dame du Sacré Coeur, St-Hubert, St-Bruno, Laprairie, Candiac, Nelson, Ste-Catherine d'Alexandrie, St-Constant, la réserve indienne (Caughnawaga), Châteauguay Heights et Châteauguay.

31.10.85

31.10.85

c) Zone 3

10.60\$ par jour pour tout travail exécuté à Dorval, Pierrefonds, Roxboro, Dollard-des-Ormeaux, Pointe-Claire, Valois, Lakeside, Kirkland, Beaconsfield, Ste-Geneviève, Ile Bizard, Senneville, Ste-Anne de Bellevue, Baie d'Urfée, Beaurepaire et Ile Perrot.

d) Zone 4

15.90\$ par jour pour tout travail exécuté dans les municipalités situées à l'extérieur des zones 1, 2 et 3.

e) Zone 5

Aucun frais de déplacement pour le travail exécuté dans la Ville de Montréal et les municipalités non mentionnées et situées à l'intérieur des zones 1, 2 et 3.

f) Pour les frais de déplacement des calorifugeurs de la région de l'agglomération montréalaise, seul l'article 1.14-2 s'applique à l'intérieur de 120 kilomètres de la résidence du salarié.

1.15 Déplacement de grue

Lorsqu'une grue mobile montée sur un camion doit être déplacée sur une distance de plus de quatre-vingt (80) kilomètres de la place d'affaires de l'employeur à un chantier ou d'un chantier à un autre, et pour laquelle grue un deuxième homme est requis, l'employeur défraie le coût du transport conformément aux normes prévues à l'article 1.05, à l'égard du salarié qui doit utiliser son véhicule pour effectuer tels déplacements.

Le déplacement d'une grue mobile montée sur camion, de la place d'affaires de l'employeur à un chantier ou d'un chantier à un autre, doit être effectué par un grutier ou par un apprenti-grutier.

2.00 Les conditions de travail citées ci-dessus devront demeurer en force pour la durée de la présente entente collective. Toutefois, si les conditions de travail mentionnées ci-dessus sont amendées dans le décret avant l'expiration de la présente entente collective, lesdits amendements devront être incorporés dans la présente cédule et devront être en force à partir de la date indiquée dans ledit décret, son remplacement ou sa législation relative. Les articles de la présente cédule devront en aucune façon donner lieu à une réouverture de cette cédule ou de la présente entente collective.

STEARNS CATALYTIC LTEE

CECULE "D"

LISTE D'ARBITRES - GRIEFS

Andre Bergeron

Jean-Guy Clément

Jean-Paul Deslierres

Pierre N. Dufresne

Claude Lauzon

Raymond Leboeuf

STEARNS CATALYTIC LTEE

CEDULE "E"

Tous les journaliers et manoeuvres, qu'ils soient à court terme ou à long terme, sont considérés comme manoeuvres spécialisés dans la présente convention collective.

31.10.85