

NOM

NO

04316-6

C.A.E. 3090 NO.CONV. 43166  
AFFIL. 2 NB.EMPL. 54  
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 65260 63  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M09306011  
DATE ENR.850123

A-N: M-9306-02

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **8 4 1 1 0 4 3**

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

Certificat accordé  Dépôt refusé **04316-6**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		<b>M-9306-11</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				<b>84-10-09</b>	<b>86-04-30</b>	<b>54</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Association Unie des Compagnons et Apprentis de l'industrie de la Plomberie et de la Tuyauterie des Etats-Unis et du Canada Loc.144</b> <b>Att: M. Robert Fauteux</b> <b>7295 Lajeunesse</b> <b>Montréal, Québec H2R 2H5</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les entreprises de Pipe-Line Universal Ltée</b> <b>10655 est Boul. Henri-Bourassa</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H1C 1G8</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Grégoire, Ranger, Aubry &amp; Assoc.</b> <b>Att: François Grégoire</b> <b>6302 rue St-Denis</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H2S 2R7</b>	Région <u>06-06</u> Activité <u>4211(6)</u> Affiliation <u>7</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

**Remarques**

---

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
<b>Céline Carette/ms</b> <i>ll.</i>	<b>84-11-05</b>

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

(AN: 9306-02)

9306-11

'84 OCT 23 -8 :50

BCBT  
MONTREAL  
MESSENGER

*meb*

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: ENTREPRISES DE PIPE-LINE UNIVERSEL LTEE  
(ci-après appelée L'EMPLOYEUR)

ET: L'ASSOCIATION UNIE DES COMPAGNONS ET  
APPRENTIS DE L'INDUSTRIE DE LA  
PLOMBERIE ET DE LA TUYAUTERIE DES  
ETATS-UNIS ET DU CANADA, LOCAL 144  
(ci-après appelée L'UNION)

ARTICLE I

BUT

1.01

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre L'EMPLOYEUR et ses employés représentés par L'UNION, d'établir une méthode afin de régler tout grief qui pourrait survenir entre L'EMPLOYEUR et L'UNION et de définir les conditions de travail des employés couverts par cette convention.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE

2.01

L'EMPLOYEUR reconnaît L'UNION comme étant l'unique et exclusif représentant de tous les employés, définis au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail à l'emploi de L'EMPLOYEUR pour les fins de négociations se rapportant aux taux de salaire horaire et autres termes de conditions de travail et d'embauchage relatifs à un ou tous les travaux décrits aux articles de la présente convention collective.

ARTICLE III

DROIT DE GERANCE

3.01

Tous les droits de gérance sont réservés et dévolus à la compagnie à moins d'avoir été spécifiquement abrogés par les dispositions de cette convention.

Si L'EMPLOYEUR ne se conforme pas aux dispositions de la convention collective et que le salarié se trouve lésé de ce fait, il peut avoir recours à la procédure de grief prévue à la présente convention collective.

ARTICLE IV

DEFINITIONS

4.01

- EMPLOYEUR: Entreprises de Pipe-Line Universel Ltée
- UNION: Association Unie des Compagnons et Apprentis de l'Industrie de la Plomberie et de la Tuyauterie des Etats-Unis et du Canada, Local 144.
- TUYAUTEUR: Un membre du local 144 détenteur de la carte de qualification délivrée par le Ministère du Travail.
- SOUDEUR: Un membre du local 144 détenteur de la carte de qualification pour le test à haute pression délivrée par le Ministère du Travail.
- SALARIE: Toute personne qui accomplit du travail dans la juridiction décrite à l'article VII.
- GRIEF: Toute mésentente relative à l'application et à l'interprétation des articles de cette convention.
- HEURES DE TRAVAIL: Heures ou fractions d'heures où un salarié travaille en fait, également celles où il est à la disposition de son EMPLOYEUR et obligé d'être sur les lieux de travail, ainsi que les heures ou fractions d'heures qui s'écoulent entre l'heure pour laquelle il a été appelé au travail et l'heure où on lui donne du travail.
- TAUX DE SALAIRE: Taux de salaire du décret de la construction pour les tuyauteurs et les soudeurs, ou taux de salaire convenu entre les parties pour les autres classifications décrites à l'Annexe C, et dont les taux apparaissent à l'Annexe C.
- CONTREMAITRE SALARIE: Un membre du local 144, tuyauteur ou soudeur, désigné expressément par L'EMPLOYEUR pour diriger et superviser les travaux.

PREFERENCE

D'EMPLOI: Privilège accordé au salarié ayant été désigné comme délégué lui permettant d'être le dernier à être mis à pied dans son métier et le premier rappelé.

TRAVAUX

D'URGENCE: Travaux exécutés lorsqu'il peut y avoir des dommages matériels pour L'EMPLOYEUR ou le donneur d'ouvrage ou lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger. Une clause pénale contractuelle ou toute autre clause similaire ne doit pas être considérée comme des dommages matériels y compris les échéanciers de contrat.

ARTICLE V

EMBAUCHAGE

5.01

- a) Sur demande de L'EMPLOYEUR, L'UNION pourvoira le nombre requis de membres compétents. Il est convenu toutefois que seul L'EMPLOYEUR a le droit de déterminer lui-même la compétence et le nombre de salariés dont il a besoin.
- b) L'EMPLOYEUR ne doit pas créer de différends envers un salarié ayant pour motif l'adhésion ou la participation de ce dernier aux activités légales de L'UNION.
- c) L'EMPLOYEUR consent à être lié par le bureau d'embauche du local 144 pour l'embauche des tuyauteurs et soudeurs. Il est toutefois convenu que l'embauche des autres classifications sera la responsabilité de L'EMPLOYEUR; ces employés seront tenus de se présenter au bureau du local 144 pour remplir les formalités d'usage.
- d) Lors de l'embauchage, L'EMPLOYEUR ne peut embaucher que des salariés qui sont membres en règle de L'UNION et qui sont porteurs d'une attestation à cet effet (referring slip).

ARTICLE VI

SECURITE SYNDICALE

6.01

- a) Sous réserve des dispositions de l'article 63 du Code du Travail, tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle de L'UNION.
- b) En conséquence, sous réserve des dispositions de l'article 63 du Code du Travail, L'EMPLOYEUR est tenu de n'embaucher et de ne garder au travail que des membres en règle de L'UNION.
- c) Sous réserve des dispositions de l'article 63 du Code du Travail, si un salarié ne demeure pas membre en règle de L'UNION, L'EMPLOYEUR doit congédier ce salarié immédiatement à la demande écrite du représentant syndical.
- d) L'EMPLOYEUR doit remettre, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant la perception, les montants précomptés avec un bordereau nominatif fourni gratuitement par L'UNION, contenant les renseignements nécessaires et dûment rempli.
- e) La remise est faite à l'ordre de L'UNION à sa place d'affaires.
- f) Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par L'UNION, celle-ci doit aviser L'EMPLOYEUR par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de L'EMPLOYEUR à compter de la période de paye suivant l'avis envoyé à L'EMPLOYEUR.

ARTICLE VII

METIERS ET JURIDICTION DE TRAVAIL

7.01

Métiers de construction et métiers d'atelier (Building trades & Metal trades).

- a) L'EMPLOYEUR consent à ce que tout travail relatif à la fabrication des tuyaux pliés, assemblage soudé ou toute formation de tuyauterie doivent être effectués par des compagnons du métier au taux de salaire régulier ou acceptés par la convention collective desdits métiers dans la construction (décret) ainsi que les salaires et conditions effectives dans la région où l'atelier est situé.
  
- b) Les employés classifiés métier d'atelier (metal trades) dont l'énumération apparaît en annexe, peuvent être assignés aux travaux suivants dans l'atelier relatif à la fabrication, au pliage, ainsi que tous les travaux connexes à la fabrication de tout autre produit ainsi qu'à tout autre travail d'entretien.
  1. Déchargement, manutention, empilage et entreposage de tuyaux, soupapes, raccords etc, à être assemblés, fabriqués ou formés.
  2. La manutention des tuyaux avant et pendant la préparation au procédé de pliage.
  3. Le déplacement, la mise en position et l'opération des grues.
  4. La manutention des tuyaux devant être chauffés par procédé fournaise (stress relieve, post heating) soit la manutention à et dans la fournaise et de la fournaise.
  5. La manufacture de tous produits autres que ceux normalement acceptés comme tuyaux pliés, formation ou assemblage de tuyaux, doit être considérée comme item de catalogue, c'est-à-dire métier d'atelier.
  6. Le coupage, le chanfrénage, le filetage, le pliage et la soudure de tuyaux, autre que les tuyaux pliés, l'assemblage des tuyaux soudés ou de toute formation pour un système de tuyauterie.
  7. L'usinage des brides (Flanges) ou toutes autres opérations devant être effectuées avec une perceuse, un tour horizontal ou un tour vertical.

7.01  
(suite)

8. Le décapage au sable ou le meulage des soudures.
9. Nettoyage, peinture, marquage des tuyaux, la protection et retouchage des bouts, désassemblage, assemblage et protection de soupapes, tuyauterie, etc.
10. L'opération de tout équipement nécessaire à la manufacture des articles de catalogue.
11. Le chargement des tuyaux et du matériel dans les camions, voitures de chemin de fer.
12. Tout homme d'entretien.

ARTICLE VIII

DELEGUES

- 8.01 NOMINATION: Seule L'UNION a le droit de nommer auprès de la compagnie un délégué parmi ses membres.
- 8.02 RECONNAISSANCE  
ET PREFERENCE  
D'EMPLOI: Dès qu'il en est avisé par écrit, L'EMPLOYEUR doit reconnaître le délégué comme représentant de L'UNION et lui accorder la préférence d'emploi à condition qu'il y ait du travail à exécuter dans son métier.
- 8.03 FONCTION: Le délégué a comme fonction de veiller à l'application de la convention et des conditions de travail des membres qu'il représente et il peut, pendant les heures de travail, sans encourir de perte de salaire ni aucune mesure discriminatoire, enquêter sur des griefs portant sur les conditions de travail, les normes de sécurité décrétées par la loi et discuter avec L'EMPLOYEUR ou son représentant, des litiges qu'il y a à régler. Le délégué n'a pas l'autorisation d'établir des normes de production.
- En tout temps, il doit y avoir un délégué par quart de travail lorsque des soudeurs ou des tuyauteurs sont au travail. Il doit alors être rémunéré suivant son taux horaire effectif.
- 8.04 REPRESENTANT  
SYNDICAL: a) Le représentant syndical a accès à l'usine durant les heures de travail pour enquêter dans toute affaire concernant l'application de la convention ou de la sécurité, à condition que le gérant de l'usine ou son représentant soit avisé de cette visite.
- b) Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, L'EMPLOYEUR ou son représentant ou son mandataire doit les recevoir à ses bureaux sur rendez-vous et il s'engage à leur fournir toute information ou document concernant l'application de la convention.

8.05                   AFFICHAGE:           A la demande du représentant syndical, L'EMPLOYEUR doit installer à l'usine, à un endroit visible, un tableau où L'UNION peut afficher des communiqués ou documents non discriminatoires.

ARTICLE IX           ABSENCES

9.01                   DROIT:                A la demande de L'UNION, L'EMPLOYEUR accordera un congé sans paye au salarié désigné par L'UNION pour assister à un congrès, à une session d'étude ou autre activité syndicale à la condition que cette demande soit faite par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du départ et qu'elle indique la durée probable du congé demandé.

OBLIGATION DE  
L'EMPLOYEUR:

Lorsqu'un congé sans paye accordé en vertu de la présente section prend fin, L'EMPLOYEUR doit reprendre le salarié dans son emploi, au poste qu'il occupait, à moins que n'eut été de son absence, il aurait été déplacé, mis à pied ou licencié, conformément aux dispositions de la convention.

ARTICLE X           PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 10.01
1. Le salarié seul, le salarié accompagné de son délégué d'atelier, L'UNION et L'EMPLOYEUR peuvent formuler un grief pour enquête et règlement.
  2. "Grief collectif" désigne un grief visant plusieurs salariés de l'unité, et portant sur la même cause d'action.
  3. "Grief d'interprétation" désigne un grief portant exclusivement sur l'interprétation d'une ou plusieurs des dispositions de la présente convention.

4. L'UNION seule peut formuler un grief collectif et ce, dans les mêmes délais que ceux prévus pour les griefs individuels. Elle doit alors le soumettre par écrit à la deuxième étape de la procédure de griefs.
5. Seuls L'UNION et L'EMPLOYEUR peuvent formuler un grief d'interprétation, en suivant la procédure prévue au présent article.
6. Advenant le cas où L'EMPLOYEUR désire formuler un grief autre qu'un grief d'interprétation, il doit le soumettre par écrit, à la troisième étape, à L'UNION.
7. L'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.
8. Le salarié peut, avant de formuler un grief, tenter de régler verbalement sa plainte en demandant une rencontre avec L'EMPLOYEUR ou un de ses représentants. Il peut à cette occasion être accompagné du délégué ou de l'agent d'affaires.

10.02

Première étape:

Le salarié lésé peut formuler un grief en le faisant par écrit au surintendant de l'atelier ou son représentant autorisé, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance de cet évènement, connaissance dont la preuve incombe au salarié. Le surintendant a cinq (5) jours ouvrables pour communiquer sa décision par écrit.

10.03

Deuxième étape:

Si le surintendant ne donne pas sa réponse dans le délai ci-dessus, ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante et que le plaignant désire poursuivre son grief, il doit, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de la réponse du surintendant ou l'expiration du délai prévu pour la donner, le soumettre par écrit au gérant de l'atelier ou son représentant autorisé.

10.04

Troisième étape:

Si le gérant de l'atelier ne donne pas sa réponse dans le délai prévu à 10.03, ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante et que le plaignant désire poursuivre son grief, il doit, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de la réponse du gérant de l'atelier ou l'expiration du délai pour la donner, le soumettre par écrit au gérant de la division fabrication ou son représentant autorisé.

10.05

S'il n'y a pas eu entente à cette étape et que la partie plaignante désire porter son grief à l'arbitrage, elle doit en aviser l'autre partie par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du gérant de la division fabrication ou l'expiration du délai pour la donner. Cet avis doit suggérer deux (2) noms d'arbitre selon l'annexe "A".

10.06

Nomination de l'arbitre

Dans les dix (10) jours ouvrables, suivant l'avis prévu à l'article 10.05, un seul arbitre sera choisi à partir d'une liste acceptée au préalable par les deux (2) parties et produite à l'annexe "A" des présentes. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre dans le délai susmentionné, l'une ou l'autre partie pourra s'adresser au Ministre du Travail, de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu pour qu'il en désigne un d'office.

10.07

Juridiction

1) Assignation de témoins

A la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner un témoin pour déclarer ce qu'il connaît, pour produire un document ou pour les deux objets à la fois, sauf s'il est d'avis que la demande d'assignation est futile à sa face même. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant la convocation.

2) Pouvoir

L'arbitre peut:

- a) exiger et recevoir le serment ou l'affirmation solennelle d'un témoin.

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

10.08

Preuve

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

10.09

Décision

- 1) L'arbitre n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention.
- 2) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de L'EMPLOYEUR; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 3) La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 4) L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de l'audition à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

10.10

Honoraires et frais

- 1) Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige.
- 2) L'arbitre ne peut exiger d'honoraires et de frais à moins qu'il ne rende sa sentence dans le délai prévu à l'article 10.09 4). De même, les parties conviennent de ne pas référer d'autre grief à cet arbitre tant que le défaut subsiste.

10.11

Entente

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

10.12

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

ARTICLE XI

MESURES DISCIPLINAIRES

11.01

Droit et procédure:

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

11.02

Justification:

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

11.03

Prescription du droit:

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après cinq (5) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance par L'EMPLOYEUR de cet événement, connaissance dont la preuve incombe à L'EMPLOYEUR. Toutefois, une infraction ne peut être invoquée après six (6) mois de l'événement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet événement, connaissance dont la preuve incombe à L'EMPLOYEUR.

ARTICLE XII

NON-DISCRIMINATION

12.01

Obligations de L'EMPLOYEUR:

Ni L'EMPLOYEUR, ni personne agissant pour L'EMPLOYEUR ne doit exercer des mesures discriminatoires (distinction injuste) contre un salarié, un représentant syndical, un délégué, dans les cas suivants:

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

12.02

Présomption:

Au terme de l'article 12.01, sont présumées être des mesures discriminatoires: le menace de renvoi, l'intimidation, l'imposition de peines disciplinaires, le refus de l'avancement auquel le salarié aurait normalement droit, le favoritisme dans la conduite ou la répartition du travail.

12.03

Droit de L'EMPLOYEUR:

La présente section n'a pas pour effet d'empêcher L'EMPLOYEUR de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe, conformément à la procédure de griefs prévue à la convention collective.

ARTICLE XIII

ANCIENNETE ET APPLICATION DE L'ANCIENNETE

SECTION 1

ANCIENNETE

13.01

Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent qu'il y a deux (2) anciennetés:

- a) l'ancienneté d'usine (ancienneté générale);
- b) l'ancienneté de fonction.

13.02

L'ancienneté d'usine est la période de temps pendant laquelle un salarié a été au service de L'EMPLOYEUR depuis la date de son dernier engagement au service de L'EMPLOYEUR.

L'ordre d'ancienneté d'usine des salariés au service de L'EMPLOYEUR au moment de la signature de la présente convention, sera celui qui est établi du consentement des parties et qui apparaît sur la liste annexée à la présente convention comme Annexe "B".

13.03

L'ancienneté de fonction est la période de temps pendant laquelle un salarié a travaillé dans une fonction depuis la date de sa dernière entrée dans telle fonction.

L'ordre d'ancienneté de fonction des salariés au service de L'EMPLOYEUR au moment de la signature de la présente convention sera celui qui a été établi du consentement des parties et qui apparaît sur la liste annexée à la présente convention comme Annexe "B".

13.04

L'ancienneté d'usine s'acquiert après qu'un salarié a complété une période d'essai de quarante-cinq (45) jours travaillés, dans une période totale de quatre (4) mois depuis la première entrée de tel salarié au service de L'EMPLOYEUR pendant ladite période.

A la fin de la période d'essai, l'ancienneté des salariés est établie avec effet rétroactif à la date de leur entrée au service de L'EMPLOYEUR tel que susdit.

- 13.05 Pendant la période de probation de tout salarié, L'EMPLOYEUR peut mettre fin à tel emploi sans que le salarié puisse avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 13.06 Le salarié à l'essai bénéficie des dispositions de la présente convention, à l'exception de la procédure de grief et d'arbitrage en matière de congédiement.
- 13.07
- 1) Le salarié accumule et conserve son ancienneté dans les cas suivants:
    - a) s'il est absent à cause d'une blessure résultant d'un accident de travail pour une période allant jusqu'à la déclaration par la C.S.S.T. de son incapacité permanente;
    - b) durant un congé sans solde accordé selon les stipulations de l'article IX.
  - 2) Le salarié conserve son ancienneté s'il est absent pour cause de maladie ou accident autre qu'un accident de travail jusqu'à concurrence de douze (12) mois.
  - 3) Le salarié perdra son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
    - a) s'il quitte volontairement son emploi;
    - b) s'il est congédié pour juste cause;
    - c) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période équivalente à son ancienneté, jusqu'à un maximum de douze (12) mois;
    - d) s'il est mis à pied pour une période équivalente à son ancienneté, jusqu'à un maximum de douze (12) mois mais avec un crédit minimum de six (6) mois;
    - e) si, à la suite d'une mise à pied, il omet de se rapporter au travail dans un délai de trois (3) jours ouvrables
      1. A la suite d'un rappel au travail par téléphone et télégramme à sa dernière adresse connue,
      2. De la date à laquelle il doit se rapporter au travail, si la mise à pied est pour une période prédéterminée. L'avis de retour au travail devra être confirmé par écrit au salarié 48 heures avant sa mise à pied effective.

f) s'il est absent de son travail pendant une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans fournir à L'EMPLOYEUR une raison valable justifiant son absence.

g) à l'échéance des périodes de temps prévus aux paragraphes 1) et 2).

13.08 La liste d'ancienneté sera mise à jour et affichée deux (2) fois par année, le 15 avril et le 15 octobre; cette liste prévaudra en tout temps et tout salarié pourra, dans les dix (10) jours de travail suivant la date d'affichage de la liste, contester ladite liste par la procédure de grief. Une copie de ladite liste sera remise à L'UNION.

13.09 1) Tout salarié qui travaille depuis au moins cinq (5) jours ouvrables a droit, lorsqu'il est licencié pour trois (3) jours ouvrables et plus, à un préavis écrit de 48 heures précisant la date à laquelle la mise à pied est effective.

2) Tout salarié qui, après avoir reçu ce préavis, refuse de travailler, n'est rémunéré que pour le travail effectué.

13.10 Les samedis et les dimanches, les jours fériés, les congés annuels obligatoires, ne doivent pas être comptés dans le délai de préavis.

13.11 Si L'EMPLOYEUR verse au salarié l'équivalent de huit (8) heures de travail au taux de salaire effectif, il n'est pas tenu de donner de préavis.

13.12 Tout salarié qui quitte volontairement son emploi, doit donner à son EMPLOYEUR un préavis de quatre (4) heures ouvrables.

13.13 L'EMPLOYEUR doit allouer une (1) heure à tout salarié lors de sa mise à pied et de son congédiement afin de lui permettre de recueillir les outils et les effets personnels avant la fin de la journée normale de travail, sans perte de salaire.

SECTION 2

APPLICATION DE L'ANCIENNETE

- 13.14 "Mise à pied" désigne l'interruption des services actifs d'un employé et son inscription sur une liste de rappel.
- 13.15 Dans tous les cas de mises à pied et de rappels, les principes suivants devront être appliqués:
- a) On doit d'abord considérer et appliquer l'ancienneté de fonction. Le salarié mis à pied ne peut qu'évincer ou supplanter un autre salarié de la même fonction.
  - b) En second lieu, le salarié mis à pied dans une fonction peut se servir de l'ancienneté d'usine pour déplacer un autre salarié d'une classification inférieure dans la même fonction à la condition que ledit salarié exerçant son ancienneté d'usine ait les qualifications requises pour exécuter normalement la tâche de la classification qu'il réclame pour l'application de son ancienneté d'usine.
  - c) Dans tous les cas où il y a équivalence d'ancienneté ou qualification égale, l'habilité et la compétence prévaudront.
- 13.16 Un salarié mis à pied dans une fonction qui peut exercer son droit d'ancienneté d'usine dans une autre classification de la même fonction, doit remplir la condition suivante:
- Il doit avoir antérieurement accompli un travail de même classe ou de même nature que celui qu'il réclame et il doit pouvoir prouver immédiatement son aptitude et ses qualifications à faire le travail qu'il revendique.
- 13.17 Le salarié qui déplace un autre salarié moins ancien que lui, doit dans tous les cas prendre le salaire de la classification du salarié qu'il a déplacé.
- 13.18 Le salarié qui est rappelé doit passer par son bureau syndical de placement pour confirmer son engagement.

NOTE

Si les heures de travail des salariés couverts par la présente convention devaient être reconnues par l'O.C.Q. conformément au règlement de placement dans l'Industrie de la Construction, il est entendu que les articles 13.01 à 13.18 inclusivement deviendront nuls et de nul effet.

ARTICLE XIV

SALAIRE

- 14.01 Les taux de salaire mentionnés au décret de la construction pour les tuyauteurs et les soudeurs en tuyauterie sont ceux que l'on retrouve à l'annexe "C" des présentes.
- 14.02 Les taux de salaire applicables aux salariés qui ne sont pas des tuyauteurs ou soudeurs en tuyauterie apparaissent à l'annexe "C" des présentes.
- 14.03 Paiement du salaire:
- Mode de paiement: Le salaire doit être en entier, en espèces ou par chèque, payable au pair au plus tard le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paye doit être remise aux salariés au plus tard le mercredi précédent.
- 14.04
1. L'EMPLOYEUR doit faciliter l'échange, en dehors des heures de travail, du chèque du salarié travaillant à l'extérieur de sa région. Si le paiement est effectué par chèque, ce chèque doit être daté au plus tard de la journée du paiement. Pour le salarié en vacances, le paiement du salaire est reporté au plus tard au jeudi de la prochaine semaine ouvrable.
  2. Lieu du paiement:
    - a) Le salaire doit être versé aux salariés pendant les heures de travail et sur les lieux du travail.
    - b) Dans le cas où le salarié, à la demande de L'EMPLOYEUR doit se rendre au bureau de celui-ci ou dans un autre endroit que le lieu de travail pour recevoir son salaire durant les heures de travail ou en dehors de ces heures, les frais de transport et le temps de déplacement au taux de salaire effectif non majoré sont à la charge de L'EMPLOYEUR.
  3. Cas de force majeure:

Dans un cas de force majeure dont la preuve incombe à L'EMPLOYEUR, la paye doit être remise au salarié au plus tard le vendredi en conformité avec le paragraphe 2. Si L'EMPLOYEUR paye par chèque le vendredi après-midi, il doit faciliter l'échange des chèques des salariés avant la fin de l'après-midi de travail et ce, sans perte de salaire.

4. Paiement échu:

Pour toute période d'attente dans le paiement du salaire autre que celle prévue au paragraphe 3 et non convenue entre L'EMPLOYEUR ET L'UNION, le salarié doit être indemnisé au taux de salaire effectif non majoré pour au plus deux (2) heures par jour pour chaque jour d'attente.

5. Méthode de paiement:

La rémunération hebdomadaire dont L'EMPLOYEUR peut retenir le paiement doit correspondre au salaire gagné au cours de la période de paye précédant le versement du salaire. Toute autre méthode de paiement de salaire peut être convenue entre L'EMPLOYEUR et L'UNION.

6. Départ ou congédiement du salarié:

Lorsqu'un salarié quitte volontairement son emploi ou est congédié, L'EMPLOYEUR doit lui remettre dans les vingt-quatre (24) heures du congédiement ou l'avis de départ, la formule de cessation d'emploi (assurance-chômage). Dans ces cas, les salaires dus doivent être versés au salarié par courrier recommandé lors de la période normale de paye la plus rapprochée de la date du départ.

7. Mise à pied du salarié:

- a) Lorsqu'un salarié est mis à pied, L'EMPLOYEUR doit lui remettre le jour de son départ la formule de cessation d'emploi (assurance-chômage). Les salaires dus doivent être versés par L'EMPLOYEUR au salarié au moment de son départ ou mis à la poste par courrier recommandé lors de la période normale de paye la plus rapprochée de la date du départ.
- b) Si L'EMPLOYEUR ne se conforme pas au sous-paragraphe a), il doit payer au salarié deux (2) heures de paye au taux de salaire effectif non majoré pour tout jour ouvrable ultérieur à ce délai.

8. Bulletin de paye:

L'EMPLOYEUR doit remettre à tout salarié, avec paiement du salaire, un bulletin de paye qui comporte les mentions suivantes:

- a) Le nom de L'EMPLOYEUR;
- b) Les nom et prénom du salarié;
- c) La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- d) Le nombre d'heures de travail au taux de salaire effectif;
- e) Le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
- f) Le ou les taux de salaire;
- g) Le montant du salaire brut;
- h) Le montant des indemnités de congés annuels;
- i) La nature et le montant de chacune des retenues opérées, y compris le précompte des cotisations syndicales;
- j) Le montant du salaire net;
- k) L'identification de l'emploi du salarié.

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

14.05

Travail à forfait:

Tout contrat intervenu entre L'EMPLOYEUR et tout salarié sur une base de travail à la pièce, attaché ou non à un système de boni ou de prime au rendement à forfait ou pour un prix fixe est nul et défendu.

ARTICLE XV

INDEMNITES

15.01

Indemnité de présence-

Début de la période de travail:

Tout salarié qui se présente au travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée normale de travail précédente qu'on avait pas besoin de ses services, ou dont les heures de travail durant une journée

sont inférieures à quatre (4) heures, a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures de travail. L'EMPLOYEUR peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

15.02 Tout salarié qui se présente au travail le matin sans avoir été avisé le jour précédent au moins une (1) heure avant l'heure de cessation des travaux et qui ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries, doit recevoir une indemnité égale à deux (2) heures de salaire à son taux de salaire effectif.

15.03 Rappel au travail:  
Tout salarié qui a quitté son travail et qui est rappelé au travail en dehors des heures normales, doit bénéficier d'une rémunération minimale égale à deux (2) heures de travail au taux de salaire effectif.

ARTICLE XVI

CONGES ANNUELS OBLIGATOIRES -  
JOURS FERIES CHOMES ET INDEMNITES AFFERENTES

16.01 Tout salarié bénéficie chaque année de quatre (4) semaines de congé annuel obligatoire qu'il prend de la façon suivante:

1) Eté:

a) entre 0h 1 minute le 14 juillet 1985 et le 27 juillet 1985 - 24h;

2) Hiver:

a) entre 0h 1 minute le 23 décembre 1984 et le 6 janvier 1985 - 24h;

b) entre 0h 1 minute le 22 décembre 1985 et le 5 janvier 1986 - 24h;

- 16.02                   Cependant, L'EMPLOYEUR pourra informer L'UNION que de la main d'oeuvre est requise durant les périodes mentionnées au paragraphe 16.01. Dans ce cas, L'UNION s'enquerra auprès des salariés, par vote secret, de ceux qui désirent travailler durant ces périodes et les autorisera en conséquence. De plus, si le nombre de salariés qui désirent travailler est inférieur au nombre d'employés requis, L'EMPLOYEUR pourra adresser à L'UNION une demande conformément à l'article V pour combler ses besoins.
- 16.03                   Les salariés ayant travaillé durant les périodes mentionnées au paragraphe 16.01 pourront prendre leurs vacances à toute époque convenue avec L'EMPLOYEUR. A défaut d'entente à ce sujet, le salarié pourra prendre ses vacances après avoir donné à L'EMPLOYEUR un préavis de quinze (15) jours.
- 16.04                   Jours fériés chômés:  
Les jours suivants sont des jours fériés chômés:  
- le Vendredi Saint;  
- la Saint-Jean-Baptiste;  
- la Fête du Canada;  
- la Fête du Travail;  
- le Jour de l'Action de Grâce;  
- le Jour de l'An;  
- le Jour de Noël.
- 16.05                   Entente pour modification:  
Sous réserve des dispositions de la loi, lorsqu'un jour férié chômé tombe le mardi ou le mercredi ou le jeudi d'une semaine, il peut être déplacé et observé soit le lundi, soit le vendredi qui précède ou qui suit le jour férié et ce, du consentement de L'UNION et de L'EMPLOYEUR.
- 16.06                   Indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés:  
Montant de l'indemnité:  
A la fin de chaque semaine, L'EMPLOYEUR doit créditer à chacun des salariés, à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés, une somme égale à dix pour cent (10%) du salaire gagné durant cette semaine. L'EMPLOYEUR doit transmettre avec son rapport mensuel à l'Office de la Construction du Québec les montants portés au crédit de chacun de ses salariés. L'Office de la Construction du Québec versera aux salariés leur indemnité aux dates mentionnées au Décret de la Construction.

ARTICLE XVII

DUREE NORMALE DU TRAVAIL - HORAIRES -  
TRAVAIL PAR EQUIPES ET PERIODES DE REPOS

- 17.01           Calcul des heures de travail:  
Les heures de travail sont censées commencer et se terminer au poinçon.
- 17.02           Système horaire:  
Les heures de travail sont basées sur l'heure solaire ou l'heure avancée, suivant l'heure en vigueur où les travaux sont exécutés.
- 17.03           Entente pour modification:  
Toutefois, il peut y avoir entente entre L'EMPLOYEUR et L'UNION pour modifier la répartition des horaires de travail quotidiens prévus ci-dessous.
- 17.04           Pointage:  
Le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail chaque jour; il est payé pour les heures de travail pointées, diminuées du temps consacré au repas.
- 17.05           Heures normales de travail:
- a) Journée normale de travail:  
              Les heures de travail quotidiennes sont de huit (8) heures du lundi au vendredi.
- b) Semaine normale de travail:  
              La semaine de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi.
- c) Horaire:  
              L'horaire de travail quotidien est le suivant: de huit heures (08:00) à dix-sept heures (17:00) avec une (1) heure non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.  
              De huit heures (08:00) à seize heures trente (16:30) avec une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

- d) Déplacement de la période de repas;  
Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe c), le début de la période de repas peut, à la demande de L'EMPLOYEUR précéder ou suivre de trente (30) minutes le temps de repas prévu au paragraphe précédent.
- e) Le salarié qui, à la demande de L'EMPLOYEUR, prend sa période de repas en dehors des limites ci-haut prévues est rémunéré au taux de salaire qui s'applique pendant sa période de repas.

17.06

Travail d'équipe:

L'EMPLOYEUR peut établir le régime de la double et 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 ou de la triple équipe doivent être établis pour une durée minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

17.07

Régime de la triple équipe:

- a) Lorsque le régime de la triple équipe est en vigueur, les heures de travail sont réparties de la façon suivante:  
1ère équipe: de 08:00 à 16:00h du lundi au vendredi;  
2ième équipe: de 16:00 à 24:00h du lundi au vendredi;  
3ième équipe: de 00:01 à 08:00h du mardi au samedi.
- b) Le salarié qui travaille sous le régime de la triple équipe a droit, pour son repas, à une pause d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) sans perte de salaire au milieu de sa période de travail.
- c) Entente pour modification:  
Il peut y avoir entente entre L'EMPLOYEUR et L'UNION pour modifier les régimes d'équipe.

17.08

Période de repos:

17.08-1

Avant-midi et après-midi:

- a) Tout salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos vers le milieu de la matinée et à quinze (15) minutes payées vers le milieu de l'après-midi. Le salarié ne doit pas arrêter son travail pendant une période excédant les limites indiquées au présent paragraphe.
- 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 payées de repos, après chaque période de deux (2) heures supplémentaires, sauf lorsque le paragraphe 3 s'applique.
- d) Tout salarié après sa journée normale de travail, qui fait du travail supplémentaire, a droit à une période de quinze (15) minutes de repos payée immédiatement après la fin de sa journée normale de travail.

17.08-2

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 vingt-quatre (24) heures.
- 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.

17.08-3

Repas:

- a) Tout salarié qui a effectué deux (2) heures de travail à temps supplémentaire consécutives à sa journée normale de travail, bénéficie d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) rémunérée au taux de salaire qui s'appliquait avant cette période de repas, pour lui permettre de manger, à condition que cette période de repas soit suivie d'une période quelconque de travail.

b) Tout salarié bénéficie d'une indemnité de repas lorsque le sous-paragraphe b) ci-dessus s'applique et par la suite, après chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail:

- jusqu'au 30 avril 1983: \$ 6.00

- à compter du 1er mai 1983: \$ 7.00

c) Tout salarié qui effectue quatre (4) heures de travail supplémentaires consécutives en plus des heures mentionnées à l'article 17.08-3 sous-paragraphe a), bénéficie d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) rémunérée au taux de salaire applicable durant les quatre (4) heures précédentes pour lui permettre de manger et l'article 17.08-3 sous-paragraphe b) s'applique aussi automatiquement.

#### ARTICLE XVIII

#### HEURES SUPPLEMENTAIRES

18.01-1

Tout travail exécuté un jour de congé annuel obligatoire approuvé et fait à la connaissance de L'EMPLOYEUR et sans objection de sa part ou un jour férié chômé ou en plus du nombre d'heures quotidiennes ou en dehors des limites horaires fixées à la section 17.05 est considéré comme du travail supplémentaire.

18.01-2

Les heures supplémentaires sont volontaires et L'EMPLOYEUR ne peut pénaliser un employé qui refuse de les exécuter, sauf pour le cas de travaux d'urgence dont la preuve incombe à L'EMPLOYEUR.

18.01-3

Le délégué d'atelier aura préférence d'emploi de temps supplémentaire envers tous les salariés tuyauteurs et soudeurs sur son quart de travail.

18.02

Rémunération:

a) Pour les tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie:

Tout temps supplémentaire effectué par les tuyauteurs, soudeurs en tuyauterie, entraînera une majoration de cent pour cent (100%) du taux de salaire de ces salariés.

b) Pour les salariés autre que soudeurs en tuyauterie et tuyauteurs:

Tout travail supplémentaire effectué par un salarié autre qu'un soudeur en tuyauterie ou tuyauteur entraîne une majoration du taux de salaire effectif de cinquante pour cent (50%) pour les deux (2) premières heures en sus de la journée régulière et de cent pour (100%) pour les heures supplémentaires subséquentes.

Tout travail effectué le samedi entraînera une majoration du taux de salaire effectif de cinquante pour cent (50%). Cette majoration sera de cent pour cent (100%) pour le travail effectué le dimanche et les jours fériés.

18.03

Dans la mesure du possible, la répartition du temps supplémentaire est établie de façon équitable, après discussion avec le délégué syndical, parmi les soudeurs et tuyauteurs compétents et aptes à accomplir immédiatement la fonction.

ARTICLE XIX

PRIMES

19.01

Calcul des primes:

La rémunération des heures supplémentaires est établie avant que les primes ne soient ajoutées, c'est-à-dire que le pourcentage d'augmentation ne s'applique pas aux primes. Le présent article ne s'applique pas aux primes prévues aux articles 19.03 et 19.04.

19.02

Tout salarié excepté le tuyauteur et le soudeur en tuyauterie qui exécute des travaux dans une équipe autre que la première équipe doit recevoir une prime horaire de \$0.30 en plus du taux de salaire effectif qui s'applique.

- 19.03 Prime de contremaître salarié:  
Le contremaître salarié qui dirige un groupe de salariés doit recevoir une prime de \$1.00 l'heure en plus du taux effectif de son métier ou de son emploi.
- 19.04 Prime d'équipe pour tuyauteur et soudeur en tuyauterie:  
Tout salarié tuyauteur ou soudeur en tuyauterie affecté à des travaux effectués par équipe entre 16:30 et 08:00 reçoit une prime égale à 15% du taux de salaire en plus du taux de salaire effectif.
- 19.05 Prime de soudure:  
Tout tuyauteur et soudeur en tuyauterie qui fait de la soudure par les procédés héliac, mig (metal inert gaz), arc à air (oxydrique), à l'argent et au chrome ou qui fait de la soudure au moyent d'un arc électrique ou d'un chalumeau oxyacétylinique sur aluminium, monel, fer galvanisé, acier inoxydable ou nickel, doit recevoir une prime de \$0.45 l'heure en sus du taux de salaire effectif.

ARTICLE XX

FRAIS DE DEPLACEMENT

- 20.01 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.
- 20.02 Si un salarié doit aller travailler en dehors de l'emplacement de son travail habituel, L'EMPLOYEUR devra payer tous les frais de déplacement que le salarié subira tel que définis à l'article 20.01.
- 20.03 Si le travail se prolonge de plus de sept (7) jours, les frais de déplacement seront ceux décrits dans le décret de la construction.

ARTICLE XXI

FOURNITURES D'OUTILS ET EQUIPEMENTS

- 21.01 L'EMPLOYEUR doit fournir gratuitement à ses salariés tous les outils nécessaires à accomplir leur travail.
- 21.02
- a) L'EMPLOYEUR doit fournir gratuitement, lorsque les conditions de travail l'exigent, tout l'équipement nécessaire tel que: bottes et habit de caoutchouc, de même que les gants de sécurité, casque de sécurité, doublure de casque de sécurité, ceinture de sécurité ou vitre d'approche correctrice à l'intérieur du masque au besoin et les gants de soudeur.
  - b) Pour les travaux de soudure en tuyauterie, L'EMPLOYEUR doit fournir gratuitement les mitaines de soudure, le boléro ou selon le cas, la cape de soudure (jacquet) lorsque requis par L'EMPLOYEUR à cause d'une position difficile de soudure.

ARTICLE XXII

SALARIE ACCIDENTE

- 22.01
- a) L'accidenté doit informer sans délai son EMPLOYEUR de tout accident qu'il a subi.
  - b) L'EMPLOYEUR doit prendre note de tout accident de travail et en informer par écrit et sans délai, la Commission de Santé et Sécurité au Travail.
  - c) Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paye habituelle pour cette journée jusqu'à un maximum de huit (8) heures à son taux de salaire effectif. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. S'il encourt des frais de transport pour se rendre à l'hôpital, ces frais seront payés par L'EMPLOYEUR s'ils ne le sont pas par la Commission de Santé et Sécurité au Travail.

- 22.02 Réadaptation:  
Après un accident de travail, L'EMPLOYEUR doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à reprendre ce poste, à moins que n'eut été de son absence, il aurait été d eplac e, mis à pied ou licencié conformément aux dispositions de la convention.
- 22.03 Perte pour le salarié:
- 22.03-1 Lorsqu'un salarié encourt une perte à la suite d'un vol ou de la destruction totale d'outils ou de vêtements de travail sur les lieux du travail, L'EMPLOYEUR doit payer la valeur des pertes encourues. Le remboursement des outils sera fait selon une liste des outils soumise lors de l'embauchage.
- 22.03-2 Le salarié qui réclame le remboursement d'une perte doit présenter à L'UNION et à L'EMPLOYEUR une déclaration faite sous serment à cet effet en deux (2) exemplaires.

ARTICLE XXIII SOUDURE A HAUTE PRESSION

- 23.01 Lorsqu'un soudeur, déjà à l'emploi de L'EMPLOYEUR, est requis à la demande de L'EMPLOYEUR et à cause des exigences du travail qui lui est assign e de subir l'examen du Ministère du Travail en vertu de la Loi des Appareils sous pression ou de renouveler son certificat acquis du Bureau Canadien de la Soudure, L'EMPLOYEUR assumera les frais d'inscription à ces examens.
- 23.02 Si un soudeur à haute pression doit, sur l'ordre de son EMPLOYEUR, passer une épreuve secondaire d'habilit e, ce dernier doit payer au salarié le temps nécessaire pour passer une telle épreuve au taux de salaire effectif et tout frais de déplacement à cet effet.
- 23.03 Le soudeur qui subit un examen peut obtenir de L'EMPLOYEUR ou de la personne qui a exig e l'examen, une copie du rapport de l'examen.

- 23.04                   Lorsqu'il soude un joint à haute pression, le soudeur ne peut être affecté à un autre travail avant d'avoir terminé une passe de soudure.
- 23.05                   L'électricien fait le raccord de la machine à souder à la boîte de dérivation. A moins que des réparations ne soient nécessaires, la machine à souder en marche est sous la seule surveillance du soudeur.

ARTICLE XXIV

SECURITE - BIEN ETRE ET HYGIENE

- 24.01                   Sécurité au travail:
- 24.01-1                 L'EMPLOYEUR doit prendre toutes les dispositions nécessaires afin de garantir la sécurité, l'hygiène et le bien être de ses salariés.
- 24.01-2                 L'EMPLOYEUR doit respecter toutes les règles de sécurité établies par les lois et règlements de sécurité du Québec.
- 24.02                   Comité d'étude sur la sécurité au travail:
- 24.02-1                 Un comité de sécurité doit être formé de deux (2) représentants de chacune des parties contractantes.
- 24.02-2                 Ce comité doit faire des recommandations si nécessaire sur les normes de sécurité, de bien-être et d'hygiène.
- 24.02-3                 Les lois, règlements et normes de sécurité de la C.S.S.T. servent de document de base pour l'étude du comité.
- 24.02-4                 Il doit siéger aussi souvent que le besoin l'exige mais au moins une (1) fois par mois.
- 24.02-5                 Le temps requis pour le comité de sécurité doit être payé par L'EMPLOYEUR au taux horaire régulier.

- 24.03 Travail dans des conditions dangereuses:
- 24.03-1 Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail lorsque les règles de sécurité prévues aux lois et règlements ne sont pas observées par L'EMPLOYEUR ou dans des conditions susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger.
- Si un employé a des motifs raisonnables de croire qu'une situation anormale existe et comporte un danger de blessures et met sa santé et sa sécurité en danger, il devra en aviser immédiatement son contremaître. Si après discussion avec son contremaître, l'employé maintient son refus de travailler, il sera assigné à un autre travail disponible.
- 24.03-2 Dans ce cas, le salarié, le délégué ou le représentant syndical informe L'EMPLOYEUR ainsi que les services d'inspection chargés des lois sur la sécurité, le cas échéant, afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation.
- 24.03-3 Le salarié ne peut subir aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans de telles conditions sauf s'il a exercé son droit de façon abusive. Il peut toutefois être transféré à un travail disponible.
- 24.03-4 Le fait qu'un salarié est privé de son travail en raison de l'application du présent paragraphe ne constitue pas une mesure discriminatoire.
- 24.03-5 L'EMPLOYEUR a le droit d'exercer la mesure disciplinaire qui s'impose contre tout salarié qui refuse de se conformer aux règles de sécurité prévues aux lois ou aux règlements de sécurité et à toute autre règle de sécurité imposée par L'EMPLOYEUR.
- 24.03-6 Transport de fardeau:
- En l'absence d'un signaleur, il est interdit de transporter à l'aide de toute machine un fardeau au dessus d'un salarié.

- 24.04 Eau potable, abri, salle de repas, chambre de toilette:
- 24.04-1 L'EMPLOYEUR doit fournir de l'eau potable aux salariés dans des récipients hygiéniques, à l'abri de la poussière et faciles d'accès. Il doit aménager un endroit convenable et propre, équipé de tables, de chaises ou de bancs pour permettre aux salariés de prendre leurs repas, de se changer et de déposer leurs vêtements de travail pour les faire sécher ou encore leur assurer l'accès à un tel endroit. Il doit également prévoir une ou plusieurs salles de toilette munies de tous les accessoires nécessaires. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable.
- 24.04-2 Les locaux prévus à l'alinéa précédant doivent être libres de tout outillage et équipement.
- 24.05 a) La Compagnie assume le paiement aux tuyauteurs et soudeurs des équipements individuels de sécurité, telles lunettes de sécurité, bottines de sécurité, salopettes.
- A cette fin, pour permettre l'achat desdits équipements, leur entretien et nettoyage s'il y a lieu, par les salariés, l'Employeur paye aux tuyauteurs et soudeurs une indemnité journalière de \$7.50.
- b) A compter du 1er novembre 1984 et par la suite à tous les six (6) mois, la Compagnie verse une allocation de \$50.00 aux journaliers activement à l'emploi depuis au moins un (1) an, pour l'achat de bottines de sécurité, ainsi que l'achat et le nettoyage de salopettes s'il y a lieu.
- Tout journalier visé par le présent article qui n'a pas été à l'emploi de la Compagnie durant l'année complète aura droit à un cinquantième (1/50e) de l'allocation prévue pour chaque semaine travaillée.

ARTICLE XXV

CONGES SPECIAUX

- 25.01 Protection:
- Aucun salarié ne doit être mis à pied ni subir de mesures discriminatoires ou disciplinaires parce qu'il se prévaut d'un congé spécial accordé en vertu du présent article.
- 25.02 Maladie, accident et décès:
- Tout salarié a droit à un congé sans paye pour les raisons suivantes dont la preuve lui incombe.
- 25.02-1 Maladie ou accident de salarié:
- Période de douze (12) mois maximum. Toutefois, un certificat médical est requis par L'EMPLOYEUR pour une absence de deux (2) jours et plus.
- 25.03 Congés de décès:
- Tout salarié a droit, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son épouse, de son enfant, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, à un congé sans paye de trois (3) jours maximum.

ARTICLE XXVI

AVANTAGES SOCIAUX

26.01

- a) Pour les tuyauteurs et les soudeurs, tous les avantages sociaux qui s'appliquent à eux, dans le décret de la construction, sont considérés comme faisant partie de cette convention et L'EMPLOYEUR est tenu de faire les remises, tel que décrit dans le décret de la construction à l'Office de la Construction du Québec aux dates mentionnées lors des remises spécifiées dans le décret de la construction.
- b) S'il se produit un inconvénient concernant les spécifications ci-haut mentionnées, L'EMPLOYEUR doit en aviser L'UNION immédiatement et la clause des avantages sociaux devient immédiatement ouverte pour des négociations visant à protéger les salariés couverts par cette convention. Toutefois, aucun des bénéficiaires dont il est question au paragraphe a) du présent article, ne devra entraîner des déboursés pour L'EMPLOYEUR et pour le salarié supérieurs aux cotisations prévues au décret relatif à l'Industrie de la Construction dans la province de Québec en matière de bénéfices sociaux.
- c) Un comité doit être formé immédiatement après l'avertissement de L'EMPLOYEUR pour étudier des mesures à prendre pour protéger les salariés concernés.
- d) Le comité sera formé de quatre (4) personnes dont deux (2) de la partie patronale et deux (2) de la partie syndicale.
- e) Dans les trente (30) jours qui suivront la formation du comité, le comité devra faire les recommandations nécessaires aux salariés concernés.

ARTICLE XXVII

SOUS-CONTRAT

27.01

L'EMPLOYEUR consent à ne pas sous-traiter aucun des travaux couverts par la présente convention à moins que le travail sous-traité ne le soit à un EMPLOYEUR dont les employés bénéficient de salaires et conditions égaux ou supérieurs à ceux prévus par la présente convention pour le même travail et que ce contracteur ait conclu avec ses salariés une convention collective dûment déposée au Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu.

ARTICLE XXVIII

CONDITIONS SPECIALES

28.01

L'EMPLOYEUR est tenu de respecter l'entente intervenue entre le bureau-chef et lui-même pour le respect de l'étiquette syndicale et l'entente fait partie intégrante de cette convention.

28.02

Aucune lettre d'entente contraire aux dispositions de la présente convention collective ne pourra être conclue pour toute la durée de la présente convention. De plus, à compter de la signature de la présente convention, toute lettre d'entente antérieure à la présente est nulle et non avenue de plein droit.

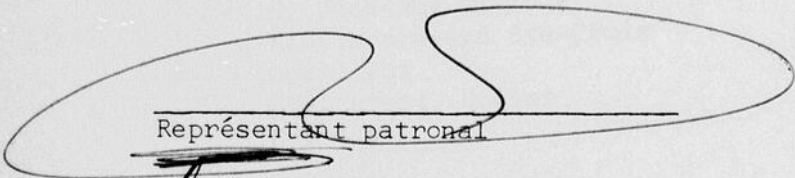
ARTICLE XXIX

DUREE DE CETTE CONVENTION

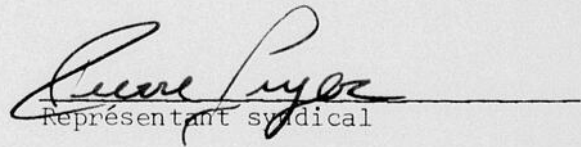
29.01

- a) Cette convention entrera en vigueur et en opération à compter de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 30 avril 1986.
- b) La compagnie s'engage à ne décréter aucune contre grève (lock-out) pendant la durée de la présente convention.
- c) L'UNION s'engage pour la durée de ladite convention à n'autoriser, n'encourager ni ne tolérer aucune grève, arrêt ou ralentissement de travail sous quelque forme que ce soit et ce, nonobstant la situation qui peut exister dans le domaine de la construction.

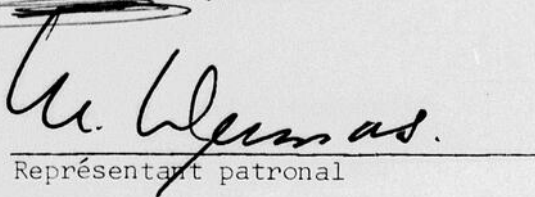
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A LAVAL  
CE 9ième jour d'octobre 1984.



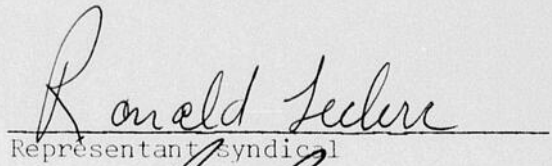
Représentant patronal



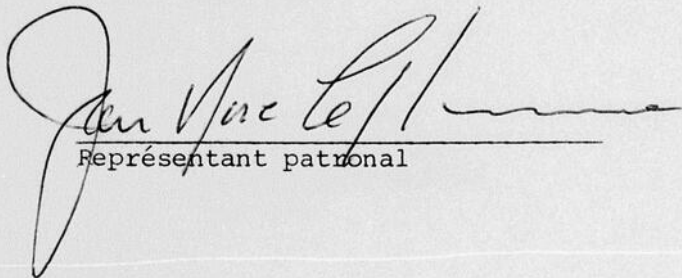
Représentant syndical



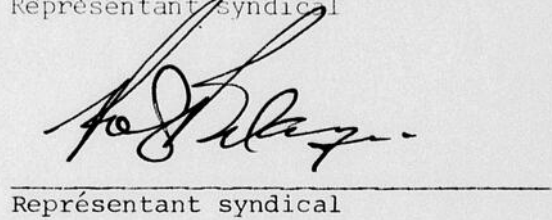
Représentant patronal



Représentant syndical



Représentant patronal



Représentant syndical



ANNEXE "A"

LISTE DES ARBITRES  
(article 10.05 a) de la convention) :

- M. Jean-Guy Clément  
812, boulevard Ste-Croix  
Suite 201  
St-Laurent, Québec  
H4L 3Y4

- M. Jérôme Choquette  
5064, avenue du Parc  
Montréal, Québec  
H2V 4G1

- M. Marc Gravel  
199 de Lorraine  
St-Lambert, Québec  
J4S 1P8

ANNEXE "B"

LISTE DES EMPLOYES

SOUDEURS

LANDRY Grégoire	202	667	929
GUEVREMONT Michel	232	236	620
JOMPHE Alain	217	796	440
LABBE Marc	211	277	058
ARRANZ Alfredo	219	398	070
GIACOMINI Omero	213	329	477
CHASSE Roland	212	185	631
FORTEBASSO Giuseppe	204	672	455
BERGERON Marius	213	109	937
DENOMME Jasmin	227	200	441
BARIL Fernand	209	915	214
SAVARD Hervé	212	443	394
TORREGROSSA Antonio	233	908	847
SAURIOL Jogues	200	050	888
SIMARD Alfred	206	635	526
FRIGON Denis	206	317	323
PLANTE Charles	206	778	748
COLAPELLE Luigi	215	357	161
GRAVEL André	227	550	829
LYNCH Lennox	228	054	474
MONGRAIN Jean-Marc	241	973	700
BOUCHARD Louis	201	691	318
DUBUC Marcel	209	146	091
TREPANIER Raymond	205	004	179
LAVOIE Roger	209	659	861
VALLEE Gilles	217	778	315

TUYAUTEURS

DORVAL Aurélien	211	438	924
BLAIS Gaston	217	603	893
CHARBONNEAU André	210	969	770
GAUTHIER Claude	208	281	279
STE-MARIE Paul-Emile	211	426	747
GAUTHIER Philippe	214	083	958
DE LASALLE Jean-Marie	223	538	513
HEBERT Gilles	223	897	109
VAILLANCOURT Gilles	210	232	724
GAGNON Mario	215	927	153
LECOURS Roland	207	495	011
ALLAIN Maurice	225	468	313
BEAUDOIN Réal	205	585	813
DION Paul	213	095	359
ST-LAURENT Gilles	223	103	573

METIERS GENERAUX

LETOURNEAU Serge	204	066	229
BONIN Jocelyn	247	103	799
FORTIN Gilles	207	036	856
EMOND André	234	414	415
CAMPBELL Yvon	240	108	175
RAINVILLE Marc	209	421	072
BRUNEAU Sylvain	254	923	964
PELLERIN Serge	250	866	670
GUEVREMONT Arthur	202	892	832
CHARBONNEAU Yves	255	921	470
BOURBEAU Max	242	812	121
BRAZEAU Daniel	253	421	267
JUTEAU Zénon	200	545	481

ANNEXE "C"

TAUX DE SALAIRE  
(article 14.01 de la convention)

	01-05-84
- Fonction de tuyauteur:	\$17.03
- Fonction de soudeur:	\$17.03
- Fonction de métiers généraux:	
1) Préposé à la distribution du matériel:	\$10.76
2) Opérateur de grue mobile, à l'embauche (b)	\$ 9.90
après 6 mois (a)	\$10.47
3) Décapeur - Peintre	\$10.19
Opérateur de fournaise	\$10.19
4) Opérateur de tour, à l'embauche (b)	\$ 9.61
après 6 mois(a)	\$ 9.90
5) Décapeur	\$ 9.61
Opérateur de camion équipé d'une grue hydraulique	\$ 8.61
6) Aide général, à l'embauche (c)	\$ 8.85
après 6 mois (b)	\$ 9.14
après 12 mois (a)	\$ 9.43

A compter du 1er mai 1985, les taux de salaire seront majorés de 4.5%