

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1. Reconnaissance	1
2. Objet	1
3. Discrimination et intimidation	1
4. Grèves et lock-out	2
5. Droits de l'Employeur	2
6. Délégués	2
7. Agent syndical en chef	3
8. Procédure de règlement des griefs	3
9. Arbitre impartial	4
10. Annexes	5
11. Eau et cabane	5
12. Conflits de juridiction de métiers	5
13. Durée de la convention	6
14. Avis	6
15. Signataires	7

ANNEXE «A»

1. Heures de travail	8-9
2. Allocation de déplacement	9
3. Temps de déplacement	9
4. Allocation de dépenses	10-11
5. Allocation de trajets réguliers	11
6. Heures supplémentaires	12
7. Paie et paie de départ	12-13
8. Indemnité de présence	13
9. Indemnités de vacances et de congés payés	13
10. Apprentis	14
11. Pause café	14
12. Cotisations syndicales retenues sur le salaire	14-15
13. Sécurité syndicale	15-16
14. Programme de prévoyance et régime de retraite	16-17
15. Travail par quarts et indemnité de quart	17-18
16. Cessation d'emploi	18
17. Indemnité de deuil	18
18. Examen de soudure	18
19. Vêtements de protection	18
20. Caisse de perfectionnement	19
21. Sainte et Securite	20

ANNEXE «B»

1. Taux de salaire des compagnons	20
2. Compagnon travailleur de l'acier	21
3. Compagnon soudeur	21
4. Compagnons métallos de travail ornemental et autres	22
5. Compagnon monteur	22
6. Surveillance	23
7. Taux de salaire d'un apprenti	24

<u>ANNEXE «C»</u> - Definition Des Projets Industriels	25
--	----

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE

- A. L'Employeur reconnaît le syndicat comme l'agent-négociateur de l'unité de négociation de tous les chefs de chantier, contremaîtres, chefs d'équipe, compagnons et apprentis préposés à la manutention, à l'érection, au montage, au soudage et à la démolition de ponts, d'acier de construction, d'aciers divers, de travail ornemental des métaux et à toutes autres tâches normalement exécutées par les syndiqués, à l'exclusion des titulaires de postes supérieurs à celui de chefs de chantier, des employés de bureau et de certains employés désignés dans la Loi sur les relations de travail.
- B. L'Employeur reconnaît la revendication de compétence du syndicat aux tâches normalement accomplies par les travailleurs de l'acier, qui peut être appuyée par des décisions officielles de la Commission mixte nationale pour le règlement des conflits de compétence ou par des ententes entre les travailleurs de l'acier et d'autres syndicats.

ARTICLE 2 – OBJET

- A. La présente convention a pour objet de favoriser la paix et l'harmonie entre l'Employeur et ses employés; de faciliter le règlement pacifique des litiges et griefs; de prévenir les grèves, les lock-out, les frais ou retards dans l'exécution des travaux en cours.

ARTICLE 3 – DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

- A. L'Employeur consent à ce qu'il n'y ait ni discrimination, ni ingérence, ni contrainte ou coercition de sa part ou de l'un de ses représentants à l'endroit d'un employé en raison de son adhésion au syndicat ou de ses relations avec lui et à ce que l'adhésion au syndicat par les employés qui admissibles ne soit pas découragée.
- B. Le syndicat consent à ce qu'il n'y ait ni intimidation, ni ingérence, ni contrainte ou coercition à l'endroit des employés de l'Employeur de la part de l'un de ses membres ou représentants et qu'il n'y ait ni sollicitation d'adhésion ou de cotisation ni autre activité syndicale dans les locaux de l'Employeur ou sur le chantier de l'Employeur pendant les heures de travail des employés. La poursuite de ces activités par un employé après en avoir été avisé sera considérée comme matière à congédiement.

ARTICLE 4 – GRÈVES ET LOCK-OUT

- A. L'Employeur consent à ce qu'il n'y ait pas de lock-out pendant la durée de la présente convention.
- B. Le syndicat consent à ce qu'il n'y ait ni grève massive, ni grève perlée, générale ou partielle, ou autre action collective qui interromprait ou gênerait les activités pendant la durée de la présente convention. La participation d'un employé ou d'un groupe d'employés à une action qui violerait les dispositions ci-dessus pourrait constituer un motif suffisant de mesures disciplinaires et de tout recours à la justice dont dispose l'Employeur.
- C. Tous les employés de l'Employeur qui ne font pas l'objet de la présente convention auront accès aux projets de construction chaque fois que l'Employeur le demandera.

ARTICLE 5 – DROITS DE L'EMPLOYEUR

- A. Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme limitant l'Employeur de façon quelconque dans l'exercice de ses fonctions ordinaires et habituelles d'Employeur, y compris l'établissement de règles qu'il juge judicieuses concernant des activités de construction, pourvu que de telles règles ne soient pas en contradiction avec les clauses de la présente convention.

ARTICLE 6 – DÉLÉGUÉS

- A. Un délégué est un employé compagnon qualifié et syndiqué en règle, nommé par l'agent syndical en chef. Il est de son devoir d'aider l'Employeur et les syndiqués à appliquer les clauses de la présente convention. Le surveillant, le chef de chantier ou le contremaître sur le chantier lui accorderont suffisamment de temps pour s'acquitter de ses fonctions pendant les heures de travail.
- B. Lorsqu'un délégué est nommé, l'agent syndical en chef informe l'Employeur du nom de l'employé nommé. L'Employeur avise le syndicat lorsqu'un délégué est licencié.
- C. Lorsqu'on demande à des membres d'une équipe de travailler des heures supplémentaires et que le délégué a les compétences nécessaires pour exécuter le travail, on doit lui accorder la préférence. Si l'Employeur refuse de se soumettre à cette clause, le délégué ne devra subir aucune perte financière.
- D. Sous réserve de tous les autres articles et conditions de la présente convention, le délégué est l'avant-dernier travailleur à quitter le chantier, pourvu qu'il ait les compétences nécessaires pour exécuter le travail.

ARTICLE 7 – AGENT SYNDICAL EN CHEF

- A. L'agent syndical en chef a la permission de visiter les chantiers les jours de travail, si le propriétaire le lui permet, mais non le privilège d'entrer en rapport ou d'avoir des entretiens avec des employés pendant les heures de travail, sauf avec les délégués syndicaux ou les surveillants au compte de l'Employeur sur des sujets concernant la présente convention.

- B. Si des restrictions indépendantes de la volonté de l'Employeur empêchent l'agent syndical en chef de se rendre sur le chantier, l'Employeur recommandera que ce privilège lui soit accordé conformément au paragraphe «A».

ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- A. Les parties aux présentes souhaitent que les griefs des employés soient réglés le plus vite possible et il est entendu qu'un employé n'a aucun grief avant d'avoir donné à son surveillant, chef de chantier ou contremaître l'occasion de régler son sujet de plainte. L'employé doit informer son surveillant, chef de chantier ou contremaître au plus tard un (1) jour ouvrable après l'incident et le surveillant, chef de chantier ou contremaître doit répondre moins de quatre (4) jours après l'incident. Si la plainte de l'employé n'est pas réglée à sa satisfaction, elle doit être consignée en détail par écrit avec ou sans l'aide du délégué et présentée au surveillant, chef de chantier ou contremaître et au bureau de l'Employeur moins de sept (7) jours ouvrables après l'incident et peut alors faire l'objet d'une discussion, tel qu'il a été prévu au paragraphe suivant.

- B. Le grief fera l'objet d'une discussion lors d'une rencontre de l'agent syndical en chef et de l'Employeur ou de leurs délégués. Si le grief n'est toujours pas réglé à la satisfaction des deux parties dans un délai raisonnable, le grief pourra être soumis à l'arbitrage à la demande de l'une ou l'autre des parties à la présente convention.

- C. Pour avoir recours à l'arbitrage, la demande doit être faite moins de dix (10) jours après la rencontre entre les représentants du syndicat et de l'Employeur.

ARTICLE 9 – ARBITRE IMPARTIAL

- A. Lorsqu'un différend survient entre les parties au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration de la présente convention, y compris toute question d'arbitrage ou d'allégation qu'il y a eu violation de la présente convention, l'une ou l'autre des parties peut, moins de dix (10) jours ouvrables après avoir épuisé tout recours prévu par la présente convention, avertir l'autre partie par écrit de son intention de soumettre le différend à un arbitre impartial. L'agent syndical en chef et l'Employeur ou leurs représentants désignés se rencontrent moins de quarante-huit (48) heures après réception de l'avis et essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre impartial qui n'est membre ni du personnel de l'Employeur ni du syndicat. S'ils ne peuvent s'entendre dans un délai de vingt-quatre (24) heures, l'arbitre sera alors désigné ou nommé par le ministre du Travail de la province du Nouveau-Brunswick.
- B. L'arbitre impartial entend et règle le différend ou l'allégation et fait connaître sa décision qui est sans appel et obligatoire pour les parties et pour les employés concernés.
- C. Une personne qui a participé à une tentative de négociation ou de règlement du grief ou qui est membre du personnel de l'Employeur ou du syndicat ne peut pas être nommée arbitre impartial.
- D. Chacune des parties aux présentes assumera la moitié des frais et de la rémunération de l'arbitre impartial.
- E. À tout moment de la procédure de règlement des griefs, les parties qui confèrent peuvent demander l'aide de l'employé ou des employés concernés et de n'importe quel témoin utile et toutes les dispositions raisonnables seront prises pour permettre aux parties qui confèrent d'avoir accès au chantier, d'examiner les travaux faisant l'objet du litige et de s'entretenir avec les témoins utiles.
- F. Les parties conviennent que l'arbitre impartial nommé en vertu du présent article n'a pas le pouvoir d'ajouter, de supprimer ou de modifier des articles de la présente convention ou de prendre des décisions contraires aux dispositions de la présente convention et que l'arbitre en prenant sa décision, sera guidé par les dispositions de la présente convention et par les pratiques passées lorsque cesdites pratiques n'ont pas été spécifiquement modifiées ou prévues dans la présente convention.
- G. Les parties acceptent de se conformer aux dispositions de l'article 8 – "Procédure de règlement des griefs" et de l'article 9 – "Arbitre impartial" comme moyen de régler les différends qui pourraient survenir pendant la durée de la présente convention. Tous les employés continueront à travailler comme d'habitude et l'Employeur poursuivra ses activités habituelles pendant les efforts de règlement des différends.

ARTICLE 10 – ANNEXES

Les annexes ci-jointes font partie de la présente convention :

ANNEXE «A» – Comporte les articles A1 à A21 inclusivement qui indiquent les heures normales de travail, les congés statutaires, les règlements concernant le travail supplémentaire, certaines conditions de travail et les règles qui les régissent.

ANNEXE «B» – Comporte les articles B1 à B7 inclusivement qui indiquent la classification des postes de travail et le taux de salaire applicable à chacun.

ANNEXE «C »- Définition des projets industriels.

ARTICLE 11 – EAU ET CABANE

- A. L'Employeur doit pourvoir quotidiennement les employés d'eau potable fraîche avec des glaçons dans des récipients hygiéniques convenables et leur fournir des gobelets en carton.
- B. L'Employeur doit fournir un logement convenable, sans fumée, où les employés peuvent se changer et dîner. S'il n'y a qu'une seule remorque sur le chantier, celle-ci devra y interdire de fumer. Le logement doit être équipé de suffisamment de sièges ou bancs, d'une table, de lumières dans la mesure du possible et de chaleur au besoin. L'Employeur ne doit pas ranger d'outils dans ce logement.
- C. L'Employeur fournira des toilettes propres et sanitaires et chauffées si possible.
- D. L'entrepreneur fera tout en son pouvoir pour mettre à disposition des employés les installations nécessaires au lavage des mains. Les contenants d'eau potable ne doivent pas servir au lavage des mains.

ARTICLE 12 – CONFLITS DE JURIDICTION DE MÉTIERS

- A. Il est convenu qu'en cas de conflit en matière de juridiction en ce qui concerne les tâches qui font l'objet de la présente convention, l'Employeur attribuera les tâches faisant l'objet du conflit. Il est également convenu que les tâches se poursuivront sans interruption telles qu'attribuées en attendant une décision ou un règlement définitif.
- B. Dans la mesure du possible, le conflit sera réglé localement par les syndicats concernés. Si le conflit ne peut pas être réglé localement par les syndicats concernés, il devra être soumis aux syndicats internationaux concernés. Dans le cas où le conflit ne serait pas réglé à la satisfaction des parties par les syndicats internationaux concernés, il serait alors réglé conformément aux procédures de la Commission impartiale pour le règlement des conflits de compétence ou à toute autre disposition ou méthode adoptée à l'avenir par le Building and Construction Trade Department de la FAT-COI. La décision prise sera sans appel et liera toutes les parties.

ARTICLE 13 – DURÉE DE LA CONVENTION

- A. La présente convention entre en application le 01 mai 2015 et reste en vigueur jusqu'à minuit, le 30 avril 2018 et d'année en année par la suite, sauf si un avis écrit pour résilier ou modifier la convention est déposé par l'une ou l'autre des parties pas plus de cent vingt (120) jours et pas moins de soixante (60) jours avant l'expiration de l'une de ces périodes d'un an. Si un tel avis est donné, les négociations commenceront dans un délai de quarante (40) jours calendaires à compter de la réception dudit avis. La présente convention restera en vigueur pendant la période de ces négociations.

ARTICLE 14 – AVIS

- A. Tout avis qui doit être donné au syndicat sera effectivement donné s'il est expédié par la poste à :

International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing
Ironworkers, section locale n° 842
Bureau 214, Édifice «B»
580, rue Main
Saint John, Nouveau-Brunswick
E2K 1J5

ou à toute autre adresse fournie à l'Employeur par le syndicat.

- B. Tout avis qui doit être donné à l'Employeur sera effectivement donné s'il est expédié par la poste à :

ou à toute autre adresse fournie au syndicat par l'Employeur.

ARTICLE 15 – SIGNATAIRES

EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRÉSENTES ont apposé leur signature ce

jour de _____ 20_____.

(Témoïn)

The International Association of Bridge, Structural,
Ornamental and Reinforcing Iron Workers, section
locale n° 842

Egbert Basque, FST/BM

(Témoïn)

Armand Sonier, President

IRONWORKERS AGREEMENT

01 mai, 2015
au
30 avril, 2018

ANNEXE «A»**HEURES DE TRAVAIL, CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL,
RÈGLEMENTS CONCERNANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, ETC.****ARTICLE A1 – HEURES DE TRAVAIL**

A. L'Employeur ne garantit pas qu'il fournira du travail à tout employé pendant les heures normales ou pendant n'importe quelles heures.

B. Heures normales, quart de jour :

Heure d'arrivée, du lundi au vendredi :	8 h
Heure de départ, du lundi au vendredi :	16 h 30
Nombre total d'heures normales par semaine :	40 heures

Des exceptions aux heures normales peuvent être décidées par consentement mutuel de l'Employeur et de l'agent syndical en chef.

C. L'Employeur a le droit d'établir le plan de travail entre 7 h et 18 h 30 du lundi au vendredi comportant quatre (4) jours de dix (10) heures ou quatre (4) jours de neuf (9) heures et un jour de quatre (4) heures pour constituer une semaine de travail de quarante (40) heures. Si le plan de travail se compose de quatre (4) jours de dix (10) heures, on réduira l'horaire de travail des semaines comportant un jour de fête légale, à trois (3) jours de dix (10) heures; si le plan de travail se compose de quatre (4) jours de neuf (9) heures et une journée de quatre (4) heures, on réduira l'horaire de travail des semaines comportant un jour de fête légale, à trois (3) jours de neuf (9) heures et une journée de quatre (4) heures. Si deux fêtes légales surviennent pendant la même semaine (du lundi au vendredi), les employés auront chacun trois (3) quarts de travail de huit (8) heures, exception faite des heures supplémentaires.

Pour tous les travaux de structure et les projets non industriels (définis à l'annexe «C» de ce document), effectués pendant une semaine de quatre (4) quarts de dix (10) heures, du temps de rattrapage pourra s'effectuer au taux normal de rémunération le vendredi avec un maximum de huit (8) heures.

Pendant les semaines de quatre (4) jours de neuf (9) heures et de un (1) jour de quatre (4) heures, on permettra les heures de rattrapage, le vendredi à raison d'une (1) heure maximum par journée perdue à cause du mauvais temps.

D. Lorsqu'on fait une semaine de travail de quatre (4) jours de dix (10) heures et lorsque l'allocation de pension est payable conformément aux dispositions de l'article A4, ladite allocation est payable comme si l'employé travaillait une semaine de travail de cinq (5) jours de huit (8) heures. Par contre, si l'employé a travaillé trois (3) jours et qu'on le met à pied ou on le prie de rentrer à la maison, il devra recevoir l'allocation de pension de quatre (4) jours à moins qu'il néglige de se présenter au travail ou qu'il quitte de son propre gré et sans permission, auquel cas, il ne recevra qu'une allocation de pension de trois (3) jours.

- E. Les employés ont droit à une demi-heure (1/2) sans salaire pour le dîner, généralement au milieu du quart de travail qui ne dure pas plus que dix (10) heures. L'employé qui devra travailler plus d'une (1) heure après l'heure normale de son repas recevra le salaire des heures supplémentaires jusqu'à ce qu'il puisse obtenir la demi-heure à laquelle il a droit pour son repas. L'employeur ne prévoira pas intentionnellement du travail pour l'employé qui a droit de s'absenter pour sa période prévue de repas.

ARTICLE A2 – ALLOCATION DE DÉPLACEMENT

- A. Un employé qui se présente au travail et dont le domicile se trouve à quatre-vingts (80) kilomètres ou plus du chantier de construction tel que stipulé à l'article A4, a droit à une allocation de déplacement. L'allocation de déplacement sera versée au taux de cinquante cents (0,50 \$) le kilomètre du lieu de son domicile au chantier de construction ou d'un chantier de construction à un autre. A compter du 01 mai, 2016 cinquante cinq sous (0.55\$) par kilomètre. Une allocation de l'aller sera versée le premier jour normal de paie. L'allocation du retour sera versée selon l'article A7. Un employé qui ne réside pas au Nouveau-Brunswick et qui a droit à une allocation de dépenses recevra une compensation de voyage équivalente à la distance entre la frontière du Nouveau-Brunswick la plus rapprochée et le site de son travail.
- B. Pour avoir droit à l'allocation de l'aller, à part l'allocation de trajets réguliers, un employé doit travailler sur le chantier au moins vingt (20) jours ouvrables, sauf dans les cas où moins de vingt (20) jours ouvrables sont nécessaires pour exécuter les travaux. Pour avoir droit à l'allocation de retour, un employé doit travailler sur le chantier au moins cinquante (50) jours ouvrables ou pour la durée des travaux, suivant le délai le plus court.

ARTICLE A3 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

- A. L'Employeur doit verser le taux de salaire courant à un employé qui doit se déplacer d'un chantier de construction à un autre à n'importe quel moment du lundi au vendredi, au taux d'une heure (1) de travail pour chaque soixante-dix (70) kilomètres parcourus par la route la plus directe en automobile. En aucun cas, l'allocation quotidienne de déplacement ne dépassera huit (8) heures par vingt-quatre (24) heures. L'allocation de déplacement sera versée le premier jour normal de paie.

ARTICLE A4 – ALLOCATION DE DÉPENSES

- A. Lorsque l'Employeur demande à un employé qui a droit à l'allocation de déplacement en vertu de l'article A2 de se rendre à un chantier de construction, il doit lui verser, pour chaque jour qu'il se présente au travail à compter du jour du départ, la somme de quatre-vingt-quinze dollars (95.00\$), à compter du 1^{er} mai 2016, la somme de quatre-vingt-dix-sept dollars (97.00\$) et à compter du 1^{er} mai 2017 la somme de cent dollars (100.00\$). Si l'employé ne parvient pas à se loger à des frais que couvre l'allocation et qu'il ne peut pas demeurer dans un camp sur le chantier, l'Employeur se verra dans l'obligation de défrayer la totalité des frais de pension. Cette allocation n'a pas cours si l'Employeur a pris des dispositions pour que l'employé loge dans un camp, à condition que le dit camp dispose de douches à eau chaude, de chauffage, d'électricité, de repas chauds, de repas froids et de chambres à coucher confortables. L'allocation de dépenses est versée une fois par semaine.
- B. Lorsque l'Employeur demande à un employé de se présenter au travail et que l'employé travaille pendant les heures fixées un samedi ou un dimanche, sauf en raison de mauvais temps, et qu'il a droit à l'allocation de dépenses pour le vendredi précédent et le lundi suivant, il a droit à l'allocation de dépenses pour le samedi et le dimanche.
- C. L'employé n'a pas droit à l'allocation de dépense que si le chantier de travail se situe à moins de quatre-vingts (80) kilomètres de son domicile permanent.
- D. L'allocation de dépenses ne sera pas prélevée sur le salaire de l'employé, sauf dans les circonstances suivantes :
1. L'allocation de dépenses est retirée en cas d'absence un jour de travail;
 2. L'allocation de dépenses est retirée pour un jour de congé légal, si l'employé ne se présente pas au travail lorsqu'il y a du travail pour lui le jour ouvrable suivant ou précédant immédiatement le jour de congé en question;
 3. L'allocation de dépenses pour un jour de mauvais temps est retirée si l'employé ne se présente pas au travail dans les deux heures suivant le début de son quart.
- E. L'Employeur peut renoncer au retrait de l'allocation de dépenses s'il trouve que le motif de l'absence est acceptable.
- F. Quand le plan de travail de quatre (4) jours de dix (10) heures est en vigueur et qu'un employé fait des heures supplémentaires le vendredi et qu'il a droit à l'allocation de dépenses, il reçoit l'allocation de dépenses pour six jours.

- G. En ce qui concerne les articles A2, A4 et A5, si une question se pose au sujet de l'admissibilité d'un employé à une allocation de voyage, de dépenses ou de déplacement, l'Employeur et le Syndicat devront décider entre eux de l'admissibilité, compte tenu de l'endroit de résidence. La décision de l'admissibilité d'un employé à une allocation de voyage, de dépenses ou de déplacement dans le contexte de ce contrat collectif de travail il faut prendre en considération ce qui suit et exiger de l'employé qu'il fournisse les documents nécessaires :
- l'endroit où résident le conjoint et les personnes à charge de l'employé;
 - production des documents suivants;
 - 1.compte de taxe foncière et reçus de location, comptes de téléphone, de gaz et autres services publics;
 - 2.permis de conduire;
 - 3.immatriculation d'un véhicule ou carte rose;
 - 4.déclaration d'impôt sur le revenu;
 - 5.documents d'assurance-chômage;
 - 6.preuve d'inscription au fonds d'administration des avantages des employés administration registrations

ARTICLE A5 – ALLOCATION DE TRAJETS RÉGULIERS

- A. Lorsqu'un employé fait la navette entre son domicile et un chantier de construction à moins de quatre-vingts (80) kilomètres de son domicile permanent, tel que prescrit à l'article A4 G, les frais de trajets réguliers suivants lui seront versés chaque semaine, selon la route la plus directe par automobile. L'allocation de navette se base sur le trajet en une direction seulement et doit être versée toutes les semaines.

0 à 30 km	rien
31 à 55 km	35.00\$ (une direction seulement)
56 à 79,9 km	45.00\$ (une direction seulement)

EN VIGUEUR LE 01 MAI 2016

0 à 30 km	rien
31 à 55 km	37.00\$ (une direction seulement)
56 à 79,9 km	47.00\$ (une direction seulement)

EN VIGUEUR LE 01 MAI 2017

0 à 30 km	rien
31 à 55 km	37.00\$ (une direction seulement)
56 à 79,9 km	47.00\$ (une direction seulement)

ARTICLE A6 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- A. L'Employeur peut demander à un employé de travailler plus que ses heures normales de travail.
- B. Les heures travaillées après les heures normales de travail du lundi au vendredi inclusivement sont rémunérées au taux double (2x). Les heures travaillées le samedi et le dimanche sont rémunérées au taux double (2x).
- C. Les heures travaillées les jours de fête légale suivants sont rémunérées au taux double (2x) :
- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| Jour de l'An | Noël |
| Vendredi saint | Lendemain de Noël |
| Fête du Canada | Jour du Souvenir |
| Fête du Travail | Fête de la Reine |
| Jour d'Action de grâces | Fête du Nouveau-Brunswick |
- Si la fête du Canada ou le Jour du Souvenir se retrouve pendant un jour de la semaine de travail, cette journée la sera respecter.
- D. Si l'un de ces jours de fête légale tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant est jour de congé. Si le samedi et le dimanche sont des jours de fête légale, le vendredi et le lundi sont accordés comme congés ou comme convenu par l'Employeur et l'agent syndical en chef.
- E. Lorsqu'un employé travaille plus de dix (10) heures par jour entre le lundi et le dimanche suivant il aura droit à un repas gratuit après huit (8) heures de travail et à un repas à intervalle de quatre (4) heures par la suite. Lorsqu'il travaille une semaine condensée de quatre (4) quarts de dix (10) heures, il aura droit à un repas gratuit après une heure et demie (1 ½) de travail supplémentaire et à un repas à intervalle de quatre (4) heures par la suite. La nourriture et un breuvage lui seront fournis qu'il pourra consommer pendant un arrêt de trente (30) minutes, payées au taux de salaire en vigueur ce jour-là. Si l'Employeur ne fournit pas un repas à l'employé, il devra lui remettre la somme de vingt cinq dollars (25 \$) en remplacement du repas.

ARTICLE A7 – PAIE ET PAIE DE DÉPART

- A. Sauf en circonstances indépendantes de la volonté de l'Employeur, les salaires et toutes les autres sommes d'argent dues aux employés leur seront versés par dépôt direct, au comptant, ou par chèque insérés dans une enveloppe cachetée, pendant les heures de travail le jeudi de chaque semaine. Un relevé précis des heures travaillées, des rémunérations, des retenues et des cotisations doit être joint à l'enveloppe de paie hebdomadaire ou inscrit sur le talon du chèque. Si l'employé est payé par chèque, celui-ci doit être négociable au pair.
- B. Si une fête légale statutaire survient un jeudi ou un vendredi, on fera un effort raisonnable pour distribuer les salaires le mercredi.
Si le plan de travail comporte quatre (4) jours de dix (10) heures, on fera un effort raisonnable pour distribuer les salaires le mercredi.

- C. Lorsque l'employé doit recevoir son salaire final par chèque, l'Employeur doit faire parvenir sous forme de chèque, par poste prioritaire dans les trois (3) jours qui suivent la mise à pied, le salaire et toutes les autres sommes dus au moment de la mise à pied. Si le dernier versement de salaire se fait par dépôt direct, l'Employeur doit faire parvenir à l'employé le prochain jour normal le salaire et les autres sommes dus au moment de sa mise à pied. L'employeur devra déposer le dossier d'emploi et de salaire de l'employé en utilisant le programme de relevé d'emploi de Revenu Canada sur l'Internet.
- D. Un employé qui quitte son emploi de son plein gré sera payé le prochain jour normal de paie.

ARTICLE A8 – INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

- A. Lorsqu'un nouvel employé, après avoir été embauché ou envoyé au chantier de construction à la demande de l'Employeur, se présente au travail à l'heure normale d'arrivée et qu'on ne lui attribue aucune tâche, il est rémunéré pour deux (2) heures de travail au taux courant, sauf si on l'a averti de ne pas se présenter au travail à cause d'un retard dans le travail ou d'une annulation par le client.
- B. Lorsqu'un employé se présente au travail et qu'on ne lui attribue aucune tâche au cours des deux (2) heures après son arrivée sans qu'il soit en cause (y compris le mauvais temps), il sera rémunéré pour ces deux (2) heures au taux courant. Toutefois, l'employé doit rester sur le chantier pendant ces deux (2) heures, sauf si l'Employeur l'autorise à partir. Une fois qu'on a attribué une tâche à l'employé, il sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux courant.

ARTICLE A9 – INDEMNITÉS DE VACANCES ET DE CONGÉS PAYÉS

- A. L'Employeur doit verser une indemnité de vacances et une indemnité compensatrice de congé payé à tous les employés qui font l'objet de la présente convention aux taux suivants :

Indemnité de vacances	8 %
Indemnité de congé payé	3 %

Les indemnités de vacances et de congé payé doivent être versées sur une base hebdomadaire.

ARTICLE A10 – APPRENTIS

- A. L'employé embauché comme apprenti touche un salaire selon le taux prévu à l'article B7 de l'annexe «B».
- B. Un (1) apprenti peut faire son apprentissage auprès de trois (3) compagnons au maximum. Lorsqu'il y aura six (6) compagnons, on pourra employer un (1) nouvel apprenti. Le rapport 6 compagnons pour 1 apprenti doit demeurer en vigueur même s'il y a augmentation du nombre de travailleurs, s'il se trouve des apprentis disponibles sous contrat. Pour les travaux d'ornementation qui exigent normalement deux (2) compagnons, l'un (1) d'eux pourra être un apprenti. Ce rapport peut se changer avec le consentement de l'agent syndical en chef.
- C. Selon la Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle, l'apprenti doit avoir travaillé pendant 5 400 heures pour pouvoir écrire l'examen de certification comme compagnon. Après avoir réussi le dit examen, l'apprenti obtient le titre de compagnon et touche le salaire de compagnon selon le taux indiqué à l'article B1 de l'annexe «B». Avant le début du travail, l'Employeur peut vérifier auprès du syndicat le nombre d'heures accumulées par l'apprenti.

ARTICLE A11 – PAUSE CAFÉ

- A. Il est convenu que tous les employés concernés par la présente convention sont autorisés à prendre une pause-café au cours de chaque moitié du quart de travail sur le lieu de travail pendant les heures normales de travail. La pause ne doit pas dépasser dix (10) minutes.
- B. Si deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire sont prévues, l'employé a droit à une pause café à la fin de son quart normal de travail comme expliqué ci-dessus et à chaque deux (2) heures par la suite, excluant les pauses de repas.

ARTICLE A12 – COTISATIONS SYNDICALES RETENUES SUR LE SALAIRE

- A. L'Employeur consent à retenir sur le salaire les cotisations syndicales autorisées par écrit par l'employé et à les verser au syndicat. Les cotisations syndicales sont retenues sur la première paie de chaque mois au montant de trente-deux dollars (32.00\$) pour un compagnon et de trente et un dollars (31.00\$) pour un apprenti. A compter du 01 mai, 2016 trente-six dollars (36.00\$) pour un compagnon et trente-cinq (35.00\$) pour un apprenti. A Les cotisations doivent être versées au syndicat au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour du mois où la retenue a été prélevée.
- B. Les droits d'adhésion au montant notifié officiellement par écrit par la section locale n° 842 du syndicat sont retenus une fois par semaine. Le versement est fait au plus tard le dixième (10^e) jour du mois suivant le mois où les retenues ont été prélevées.
- C. Les droits d'adhésion à la section locale 842 du syndicat sont retenus et versés au plus tard le dixième (10^e) jour du mois suivant le mois où les retenues ont été prélevées, d'après les taux suivants :

<u>ENTRÉE EN VIGUEUR</u>	<u>TAUX ORDINAIRE</u>	<u>TAUX DOUBLE</u>
1 ^{er} janvier 2015	1,45 \$ l'heure	2,90 \$ l'heure
1 ^{er} janvier 2016	1,50 \$ l'heure	3,00 \$ l'heure
1 ^{er} janvier 2017	1,55 \$ l'heure	3,10 \$ l'heure
1 ^{er} janvier 2018	1,60 \$ l'heure	3,20 \$ l'heure

- D. Tous les versements doivent être accompagnés d'un relevé indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, le nombre d'heures normales et supplémentaires de chaque employé. L'Employeur doit effectuer son versement par chèque avant le dixième (10^e) jour du mois suivant le mois pour lequel la cotisation est payée. Toute contribution reçue après le quinzième (15^e) jour du mois sera jugée en retard et imposée au taux de trois (3) pour cent par mois aussi longtemps que la contribution en question n'aura pas été payée. L'agent syndical du syndicat peut aussi retirer les employés du chantier de travail sans que son geste constitue une infraction aux dispositions de ce contrat de travail. Tout employeur qui manque à ses versements mensuels sera dans l'obligation de faire des versements hebdomadaires par la suite.
- E. Le chèque doit être fait à l'ordre de la section n^o 842 du syndicat des Travailleurs de l'acier, bureau 214, Édifice B, 580, rue Main, Saint John, Nouveau-Brunswick, E2K 1J5.
- F. Si une augmentation des montants prévus au paragraphe (A) ou (C) ci-dessus est autorisée par une décision du syndicat, l'Employeur doit exécuter l'augmentation dès réception de l'avis donné par le syndicat.

ARTICLE A13 – SÉCURITÉ SYNDICALE

- A. L'Employeur consent à employer des membres de la section locale n^o 842 du syndicat des Travailleurs de l'acier lorsque ceux-ci sont disponibles, directement ou par l'intermédiaire du bureau du syndicat. L'Employeur consent à fournir au bureau du syndicat le nom des syndiqués engagés directement avant qu'ils commencent à travailler.
- B. Si le syndicat n'est pas en mesure de fournir les ouvriers dans un délai de deux (2) jours ouvrables à compter de la réception de la demande, l'Employeur peut embaucher d'autres ouvriers disponibles et doit fournir au bureau du syndicat le nom de ces ouvriers dans un délai de deux (2) jours ouvrables après qu'ils ont commencé à travailler. Les ouvriers engagés en vertu de la présente clause ne peuvent être mutés sans l'accord du bureau du syndicat.
- C. Comme condition d'emploi, l'Employeur consent à demander à tous les employés horaires de signer une carte autorisant les retenues de cotisations syndicales.

- D. Conformément au paragraphe «A» ci-dessus, l'Employeur consent à ce que tous les ouvriers engagés deviennent et restent membres en règle du syndicat. L'Employeur consent également à ce que les ouvriers engagés en vertu du paragraphe «B» ci-dessus soient les premiers à être licenciés.

ARTICLE A14 – PROGRAMME DE PRÉVOYANCE (ASSURANCE MALADIE ET ASSURANCE SOINS DENTAIRES) ET RÉGIME DE RETRAITE DE LA SECTION LOCALE N° 842 DU SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ACIER

Les parties aux présentes acceptent le programme de prévoyance et le régime de retraite comme suit :

- A. L'acte fiduciaire en vertu duquel les fonds sont contrôlés prévoit la nomination par les deux parties aux présentes d'un nombre égal d'administrateurs jouissant des mêmes pouvoirs.
- B. Le programme de prévoyance et le régime de retraite sont gérés et administrés de manière professionnelle.
- C. L'Employeur doit contribuer au nom de l'employé au programme de prévoyance deux dollars et soixante-quinze sous (2,75\$) l'heure pour chaque heure rémunérée au taux ordinaire et cinq dollars et cinquante sous (5.50 \$) pour chaque heure de travail supplémentaire). L'Employeur doit verser cette somme par chèque ainsi que les formulaires appropriés avant le dixième (10^e) jour du mois suivant le mois où les fonds ont été contribués. Toute contribution reçue après le quinzième jour (15^e) du mois sera jugée en retard et imposée au taux de trois (3) pour cent par mois aussi longtemps que la contribution en question n'aura pas été payée. L'agent syndical en chef du syndicat peut aussi retirer les employés du chantier de travail sans que son geste constitue une infraction aux dispositions de ce contrat de travail. Tout employeur qui manque à ses versements mensuels sera dans l'obligation de faire des versements hebdomadaires par la suite.
- D. L'Employeur doit contribuer au régime de retraite de l'employé six dollars (6,00 \$) l'heure pour chaque heure rémunérée au taux ordinaire et douze dollars (12,00 \$) pour chaque heure de travail supplémentaire. A compter du 01 mai, 2017 six dollars et vingt-cinq sous (6.25\$) par heure rémunérée au taux ordinaire et douze dollar et cinquante (12.50\$) pour chaque heure de travail supplémentaire. L'Employeur doit verser cette somme par chèque ainsi que les formulaires appropriés avant le dixième (10^e) jour du mois suivant le mois où les fonds ont été contribués. Toute contribution reçue après le quinzième jour (15^e) du mois sera jugée en retard et imposée au taux de trois (3) pour cent par mois aussi longtemps que la contribution en question n'aura pas été payée. L'agent syndical en chef du syndicat peut aussi retirer les employés du chantier de travail sans que son geste constitue une infraction aux dispositions de ce contrat de travail. Tout employeur qui manque à ses versements mensuels sera dans l'obligation de faire des versements hebdomadaires par la suite.
- E. Le chèque est fait à l'ordre du Programme de prévoyance et du Régime de retraite de la section locale n° 842 du syndicat des Travailleurs de l'acier et envoyé à la International Association of Bridge, Structural and Ornamental and Reinforcing Ironworkers, section locale n° 842, bureau 214, Édifice «B», 580, rue Main, Saint John, Nouveau-Brunswick E2K 1J5. Un relevé indiquant le nom, le numéro d'assurance

sociale, le nombre d'heures normales et supplémentaires ainsi que le montant de la contribution au nom de chaque employé est envoyé au bureau du syndicat.

- F. Les parties aux présentes acceptent que le conseil d'administration, nommé conformément à la convention et à l'acte de fiducie établissant le programme de prévoyance et le régime de retraite, ait qualité pour recourir aux procédures d'arbitrage présentées dans le présent document pour le recouvrement des contributions dues et non payées et exigibles en vertu du présent article, en tant que mandataire des parties. L'arbitre nommé conformément à la présente clause a donc autorité pour déterminer le montant des contributions et des frais connexes.
- G. Aucune procédure de règlement des griefs ordonnée par le conseil d'administration en tant que mandataire des parties en vertu du présent article ne peut être rejetée en raison d'un vice de forme ou de procédure quant à l'arbitrage, y compris toute objection basée sur des dispositions ayant trait à l'à-propos de l'intervention.
- H. Non obstant la possibilité de recours aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage, les parties acceptent également que l'existence de cette disposition ne constitue pas une renonciation aux droits de l'une ou l'autre des parties à la présente convention collective ou du conseil d'administration de procéder directement par action civile devant la cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick en ce qui concerne le recouvrement de contributions et de frais connexes en souffrance.
- I. Si une augmentation des montants prévus au paragraphe «C» ou «D» ci-dessus est autorisée par une décision du syndicat pendant la durée de la présente convention, l'Employeur doit exécuter l'augmentation dès qu'il reçoit l'avis donné par le syndicat et la remettre au syndicat.

ARTICLE A15 – TRAVAIL PAR QUARTS ET INDEMNITÉ DE QUART

- A. Il est convenu que le travail par quarts ou des heures irrégulières peuvent être nécessaires pour satisfaire aux conditions de travail. Dans ces cas, les primes suivantes s'appliqueront.
- B. Si un quart d'après-midi ou de nuit est nécessaire, il comportera huit (8) heures de travail au taux ordinaire majoré de cinq dollars (5.00\$) pour chaque heure travaillée.
- C. Si un quart de jour, un quart d'après-midi et un quart de nuit sont nécessaires :

Le quart de jour comporte huit (8) heures de travail avec rémunération de huit (8) heures.

Le quart d'après-midi comporte sept heures et demie (7 1/2) heures de travail avec rémunération de huit (8) heures majoré de quatre dollars (4,00\$) pour chaque heure rémunérée.

Le quart de nuit comporte sept (7) heures de travail avec rémunération de huit (8) heures majorée de quatre dollars (4.00\$) pour chaque heure rémunérée.

- D. La prime pour les heures supplémentaires lors d'un travail par quarts est payée uniquement pour les heures travaillées.
- E. Une période de repos obligatoire minimale de huit (8) heures est prise entre chaque quart, sauf à la demande expresse de l'Employeur; en ce cas, la clause d'heures supplémentaires s'applique. Cependant, l'Employeur ne pourra pas changer l'heure du début d'un quart de travail afin d'éviter d'avoir à payer des heures supplémentaires.
- F. Au sens du présent article, la semaine de travail commence à 8 heures le lundi et se termine à 8 heures le samedi suivant.

ARTICLE A16 – CESSATION D'EMPLOI

- A. L'Employeur doit donner un préavis de licenciement de deux (2) heures ou verser une (1) heure d'indemnité de départ au lieu de l'avis.

ARTICLE A17 – INDEMNITÉ DE DEUIL

- A. L'employé a droit à un congé de deuil de deux (2) jours, payé au taux ordinaire, pour assister aux funérailles d'un proche parent.
- B. Un proche parent désigne le conjoint, la mère, la belle-mère, le père, le beau-père, une fille, un fils, une soeur et un frère.

ARTICLE A18 – EXAMEN DE SOUDURE

- A. Chaque fois que l'Employeur exige un examen de soudure, il est convenu que l'employé pendant qu'il passe l'examen est au service de l'Employeur qui a demandé l'examen.

ARTICLE A19 – VÊTEMENTS DE PROTECTION

- A. L'Employeur doit fournir les articles suivants lorsque les conditions de travail l'exigent : ensemble imperméable, gants de travail, casque de sécurité, masque de soudeur (et leurs lentilles), lunettes protectrices, brosses métalliques, marteaux, marteaux à buriner et gants de soudeur. L'Employeur doit fournir aux employés les boucliers de soudage en cuir lorsque les tâches l'exigent.
- B. Quand il s'agit de travail salissant et corrodant d'entretien, de travaux de modernisation et de réparation, l'Employeur doit fournir gratuitement aux employés concernés des bleus de travail de taille convenable et des gants propres et en bon état.
- C. Ces articles demeurent la propriété de l'Employeur et doivent lui être remis à la fin de la tâche.

ARTICLE A20 – CAISSE DE PERFECTIONNEMENT

- A. L'Employeur doit contribuer à la caisse de perfectionnement soixante-dix cents (0.70 \$) par heure travaillée ou un dollar quarante cents (1,40 \$) par heure supplémentaire travaillée. A compter du 01 mai, 2016 soixante-quinze (0.75\$) par heure de travail rémunérée au taux ordinaire ou un dollars et cinquante (1.50\$) par heure de travail supplémentaire. De cette somme, trois-quarts (3/4) d'un pour cent (1 %) du taux de rémunération pour chaque heure travaillée par un compagnon ira au fonds Ironworkers Management Progressive Action Cooperation (IMPACT). Ce versement à (IMPACT) devra s'appliquer de façon progressive d'ici la fin de ce contrat. L'Employeur doit verser cette somme par chèque ainsi que les formulaires appropriés avant le dixième (10^e) jour du mois suivant le mois où les fonds ont été contribués. Toute contribution reçue après le quinzième jour (15^e) du mois sera jugée en retard et imposée au taux de trois (3) pour cent par mois aussi longtemps que la contribution en question n'aura pas été payée. L'agent syndical en chef du syndicat peut aussi retirer les employés du chantier de travail sans que son geste constitue une infraction aux dispositions de ce contrat de travail. Tout employeur qui manque à ses versements mensuels sera dans l'obligation de faire des versements hebdomadaires par la suite.
- B. Le chèque est fait à l'ordre de la Caisse de perfectionnement de la section locale n° 842 du syndicat des Travailleurs de l'acier et envoyé au bureau 214, Édifice «B», 580, rue Main, Saint John, Nouveau-Brunswick E2K 1J5.
- C. Cette caisse est administrée par un comité paritaire composé de deux membres du syndicat et de deux représentants de l'Employeur.
- D. La section locale 842 a la responsabilité d'offrir et de payer les cours et les exigences de sécurité obligatoires suivants demandés des membres de la section locale 842 :

Cours	Contremaître	Compagnon	Apprenti
Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail "SIMDUT"	X	X	X
Orientation à la sécurité	X	X	X
Cours normal de premiers soins /CPR*	*	*	*
Leadership pour l'excellence de la sécurité	X		
Protection de base contre les chutes pour les travailleurs	X	X	X
Formation générale de sensibilisation aux espaces clos	X	X	X
Identification et contrôle des dangers	X		
Lock-out	X	X	X
Tests d'alcool et de drogues *	*	*	*

- à la demande de l'entrepreneur.

ARTICLE A21 – SANTE ET SECURITE

On reconnaît que l'Employeur, le Syndicat et les employés régis par cette convention collective ont des devoirs et des responsabilités en regard du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail. Tous conviennent et acceptent de se soumettre à tous les lois, règlements et règles concernant la santé et la sécurité.

ANNEXE «B»**ARTICLE B1 – TAUX DE SALAIRE DES COMPAGNONS**

À compter du 1 mai 2015 : 38,50 \$ l'heure
 À compter du 1 mai 2016 : 39,00 \$ l'heure
 À compter du 1 mai 2017 : 40,00 \$ l'heure

Répartition des salaires :

	Taux horaire	Vacances & congés (11 %)	Avantages (heures rémunérées)	Retraite (heures rémunérées)	Caisse de perfectionnement (heures rémunérées)	Forfait total
1 mai 2015	38,50 \$	4,24 \$	2,75 \$	6,00 \$	0,70 \$	52,19 \$
1 mai 2016	39,00 \$	4,29 \$	2,75 \$	6,00 \$	0,75 \$	52,79 \$
1 mai 2017	40,00 \$	4,40 \$	2,75 \$	6,25 \$	0,75 \$	54,15 \$

ARTICLE B2 – COMPAGNON TRAVAILLEUR DE L'ACIER

- A. Un compagnon travailleur de l'acier doit bien connaître les outils de construction et le matériel de son métier et doit avoir l'expérience de tous genres de montage en acier de construction. Il doit être capable d'exécuter sans risque et de façon professionnelle les tâches suivantes sans toutefois s'y limiter :
1. Assembler et moufler les grues de montage, les grues roulantes, les tours de forage haubanées et à jambes de force, les poteaux et autre matériel semblable; sauter d'une tour de forage haubanée et déplacer les grues roulantes, sous la direction d'un chef de chantier, d'un contremaître ou d'un chef d'équipe.
 2. S'accrocher, monter, relier et faire des signaux au mécanicien de grue.
 3. Dresser un échafaudage, ajuster et boulonner correctement les assemblages en vue du rivetage et exécuter toutes les tâches de rivetage et de boulonnage à haute résistance.
 4. Exécuter les tâches diverses qui se présentent sur un chantier de construction, telles que faire des noeuds, surchauffer, perforer, fraiser, etc.
 5. Exécuter des travaux de montage et manoeuvrer l'outillage mécanique au besoin sous la direction d'un chef de chantier, d'un contremaître ou d'un chef d'équipe.
 6. Manoeuvrer des outils à main et mécaniques ainsi que l'outillage mécanique nécessaire à l'exécution des tâches mentionnées ci-dessus.

ARTICLE B3 – COMPAGNON SOUDEUR

- A. Un compagnon soudeur doit être titulaire de la classification «S» avec un brevet classe «O» conformément aux exigences de la règle W47.1 de l'Association canadienne de normalisation (accréditation des entreprises engagées dans le soudage par fusion des constructions d'acier). Il doit être capable de régler sa machine à souder et bien connaître les outils et le matériel de son métier. Il doit également être capable d'exécuter sans risque et de façon professionnelle les tâches suivantes, sans toutefois s'y limiter :
1. Monter;
 2. Dresser un échafaudage en vue du soudage et être capable de faire les noeuds nécessaires;
 3. Ajuster les assemblages en vue du soudage;
 4. Être capable d'interpréter les symboles de soudure sur les plans et bien connaître les techniques de soudage;
 5. Surchauffer et buriner.

ARTICLE B4 – COMPAGNONS MÉTALLOS DE TRAVAIL ORNEMENTAL ET AUTRES

- A. Ce travail comprend, sans s'y limiter, les tâches suivantes : escaliers intérieurs et extérieurs, sorties de secours, grilles, angles d'étagère, enrobage de tuyaux, mains courantes, passerelles étroites et diverses autres ferronneries au besoin lorsqu'elles ne sont pas construites en acier de construction.
- B. Les compagnons métallos de travail ornemental et autres doivent bien connaître les outils de montage et le matériel de leur métier. Ils doivent avoir l'expérience de tous les genres d'installation d'acier d'architecture. Ils doivent également être capables d'exécuter sans risque et de façon professionnelle les tâches suivantes sans toutefois s'y limiter :
1. Monter et dresser un échafaudage au besoin;
 2. Être capable d'interpréter les dessins d'exécution et de construction et d'interpréter les symboles de soudure et bien connaître les techniques de soudage;
 3. Bien connaître les techniques de montage des diverses pièces métalliques;
 4. Avoir à leur acquis un minimum de cinq mille quatre cent (5,400) heures d'expérience dans le montage des divers métaux et dans les tâches décrites ci-dessus.

ARTICLE B5 – COMPAGNON MONTEUR

- A. Le compagnon monteur doit bien connaître les outils de montage et le matériel de son métier et doit avoir l'expérience de tous les genres de montage et de déplacement de récipients et de matériel. Il doit être capable d'exécuter sans risque et de façon professionnelle les tâches suivantes sans toutefois s'y limiter. Le travail à exécuter comprend les tâches suivantes lorsqu'elles ne sont pas exécutées concurremment avec des tâches de montage d'acier de construction :
1. S'accrocher, monter et faire des signaux au mécanicien de grue.
 2. Dresser un échafaudage, exécuter des travaux de montage et manoeuvrer des outils et de l'outillage mécaniques au besoin sous la direction d'un chef de chantier, d'un contremaître ou d'un chef d'équipe.
 3. Exécuter les diverses tâches qui se présentent sur un chantier de construction, telles que faire des noeuds, surchauffer, perforer, fraiser, etc.
 4. Manoeuvrer des outils à main et mécaniques ainsi que l'outillage mécanique nécessaire à l'exécution des tâches mentionnées ci-dessus.

ARTICLE B6 – SURVEILLANCE

- A. Le chef de chantier est un contremaître ou un compagnon choisi par l'Employeur pour diriger le travail des contremaîtres, compagnons et apprentis sans la direction régulière d'un surveillant. Pendant qu'il occupe ce poste, le chef de chantier touche une prime de six dollars (6,00 \$) l'heure en plus du taux maximal versé aux compagnons travailleurs de l'acier qui travaillent sur le chantier.
- B. Le contremaître ou chef d'équipe est un compagnon choisi par l'Employeur pour diriger un groupe d'ouvriers et surveiller leur travail sans la direction régulière d'un surveillant ou d'un chef de chantier. Pendant qu'il occupe ce poste, le contremaître touche une prime de quatre dollars (4,00\$) l'heure en plus du taux maximal versé aux compagnons travailleurs de l'acier qui travaillent sur le chantier.
- C. Sur tout chantier de travail où il y a au moins deux (2) compagnons au travail, un compagnon travailleur de l'acier sera nommé comme chef d'équipe.
- D. Lorsque sept (7) travailleurs de l'acier sont à l'œuvre, il devra y avoir un chef d'équipe surveillant.
- E. Lorsqu'il y a trois (3) contremaîtres de l'acier à l'œuvre, il devra y avoir un chef de chantier. Toute autre surveillance devra être laissée à la discrétion de l'Employeur. Un chef de chantier ne peut surveiller que des contremaîtres.

ARTICLE B7 – TAUX DE SALAIRE D'UN APPRENTI

De 0 heure à 500 heures d'expérience (55% du salaire d'un compagnon et les avantages en vigueur)

À compter du 1 mai 2015	21,18 \$ l'heure
À compter du 1 mai 2016	21,45 \$ l'heure
À compter du 1 mai 2017	22,00 \$ l'heure

De 501 heures à 1 800 heures d'expérience (65% du salaire d'un compagnon et les avantages en vigueur)

À compter du 1 mai 2015	25,03 \$ l'heure
À compter du 1 mai 2016	25,35 \$ l'heure
À compter du 1 mai 2017	26,00 \$ l'heure

De 1 801 heures à 3 600 heures d'expérience (75% du salaire d'un compagnon et les avantages en vigueur)

À compter du 1 mai 2015	28,88 \$ l'heure
À compter du 1 mai 2016	29,25 \$ l'heure
À compter du 1 mai 2017	30,00 \$ l'heure

De 3 601 heures à 5 400 heures d'expérience (85% du salaire d'un compagnon et les avantages en vigueur)

À compter du 1 mai 2015	32,73 \$ l'heure
À compter du 1 mai 2016	33,15 \$ l'heure
À compter du 1 mai 2017	34,00 \$ l'heure

Annexe "C" - DEFINITION DES PROJETS INDUSTRIELS

Les projets industriels se définissent comme la construction initiale, les expansions majeures et les rénovations apportés aux structures suivantes :

- Raffineries de pétrole
- Stations électriques
- Centrales électriques/barrages/tunnels
- Stations nucléaires
- Usines de pâtes et papier
- Opérations minières
- Usines de produits chimiques
- Aciéries
- Usines de machinerie lourde
- Projets pétroliers, sur terre ou sur mer
- Ponts