

**PROJET DE SABLES BITUMINEUX HORIZON
("HORIZON OIL SANDS")
CONVENTION COLLECTIVE POUR TOUS LES SALARIÉS SUITE À LA
DÉSIGNATION DE RÉGLEMENTATION DU PROJET DES SABLES BITUMINEUX
HORIZON (HORIZON OIL SANDS), O.C. 565/2004, ALTA. GAZ.,
31 DÉCEMBRE 2004, (CODE DES RELATIONS DU TRAVAIL, SECTION 8)**

CETTE ENTENTE est entrée en vigueur à compter du 23 février 2006 (la "date d'entrée").

ENTRE :

**HORIZON CONSTRUCTION MANAGEMENT LTD.
("HCML")**

-et-

**COMMUNICATIONS, ÉNERGIE ET TRAVAILLEURS DU PAPIER (CEP) LOCAL 777
("CEP")**

PRÉAMBULE

- (a) *Canadian Natural Resources Limited* (le "*propriétaire*") possède le *projet* de sables bitumineux Horizon (*Horizon Oil Sands*) (le "*projet*"), composé de baux couvrant environ 236,000 acres dans la région Fort McMurray du Nord de l'Alberta, et a reçu l'approbation des gouvernements provincial et fédéral de procéder au *projet* tel que ci-après défini, pour développer ces terres;
- (b) Le *projet* inclut la construction et l'opération d'une mine, un complexe d'extraction de bitume, de valorisation, et d'infrastructures associées;
- (c) Le *propriétaire* a signé une entente avec HCML pour se rendre en premier lieu responsable de la construction du *projet*;
- (d) Le *propriétaire* et les *parties* désirent que le *projet* soit érigé le plus efficacement possible tout en maintenant la stabilité des relations de travail en y évitant les éclatements, les grèves et les fermeture de chantiers;
- (e) Le *propriétaire* et les *parties* désirent rehausser la participation et l'expérience de travail au *projet* de personnes spécialisées qualifiées, et de travailleurs de la construction qui sont des résidents de la région du *projet*, du reste de l'Alberta et du reste du Canada;
- (f) Le 6 décembre 2004, le Lieutenant Gouverneur en conseil a émis la désignation de réglementation O.C.565/2004 au Project de sables bitumineux Horizon, Alta. Gas (l'"Ordre en conseil"), à la suite de quoi le Lieutenant Gouverneur en conseil a statué, pour les besoins du Chapitre 196 du Code des relations du travail de l'Alberta (le "Code"), que :
 - (i) le *projet* sera désigné comme un projet auquel s'appliquera la Section 8 de la 3^e Partie du *Code*;

- (ii) HCML sera désignée l'entrepreneur principal du *projet*;
- (iii) HCML sera autorisée à faire du marchandage collectif eu égard au *projet*;
et
- (iv) le cadre de construction à l'égard du *projet* auquel une convention collective sous la Section 8 de la 3^e Partie du *Code* ("Section 8") s'appliquera, renfermera tout le travail de construction, jusqu'à la fin des Phases 1, 2 et 3 du *projet*;

L'Ordre en conseil est joint sous l'**appendice 1** des présentes.

- (g) Les parties reconnaissent que l'une des raisons fondamentales de la Section 8 sera d'éliminer toutes possibilités d'éclatements de travail dans les projets majeurs de construction désignés comme projets sous la Section 8;
- (h) CEP sera l'agent de marchandage des corps de métiers des entrepreneurs qui seront impliqués dans la construction du *projet*;
- (i) En qualité d'entrepreneur principal du *projet*, HCML sera autorisée, sous l'article 196, à faire du marchandage avec le CEP au nom des entrepreneurs qui emploieront sur le *projet* des personnes qui seront représentées par le CEP;
- (j) Les parties désirent entamer une convention collective par suite de la Section 8 pour le *projet*; et
- (k) La construction du *projet* sera mieux servie en s'assurant que certains termes et modalités s'appliqueront à HCML, à titre d'entrepreneur principal, et à tous salariés de tous les corps de métiers et à leurs employeurs. En conséquence, les *parties* ont défini et adopté un langage qui reconnaît les différentes relations parmi les divers employeurs, syndicats et salariés, de même que diverses conventions collectives et relations de marchandage.

EN CONSÉQUENCE et considération des présentes et des ententes et conventions ci-après décrites, HCML et CEP conviennent de termes, de conditions et de modalités qui formeront une convention collective relative à la Section 8 eu égard au *projet*, savoir :

SECTION 1. INTRODUCTION

1.1 Définitions

- 1.1.1 "*entente*" signifiera la présente *entente* et inclura le préambule, les sections 1 à 5 et les appendices;
- 1.1.2 "*relations de marchandage*" signifiera une relation de marchandage collectif établie par reconnaissance volontaire ou par certification;
- 1.1.3 "*salarié*" signifiera toute personne employée pour effectuer un travail dans un corps de métier et pour qui un employeur aura une relation de marchandage avec le CEP pour ce métier au jour où l'employeur commencera le travail sur le *projet*;
- 1.1.4 "*employeur*" signifiera tout employeur de salariés;
- 1.1.5 "*travailleurs étrangers*" signifiera des salariés, ou salariés éventuels, qui ne seront pas des résidents permanents du Canada;
- 1.1.6 "*travail industriel*" signifiera un travail de dispositifs de transformation, mais n'inclura ni le travail commercial ni le travail sur des projets spéciaux;
- 1.1.7 "*lock-out*" signifiera une fermeture de chantier telle que définie à la Section 1(p) du *Code*, que ce soit légal ou non d'après le *Code*;
- 1.1.8 "*propriétaire*" signifiera l'entreprise *Canadian Natural Resources Limited* et tout successeur;
- 1.1.9 "*parties*" signifiera HCML et CEP, ensemble;
- 1.1.10 "*entente principale*" signifiera la convention collective se rapportant au *projet*, intervenue entre HCML et le Syndicat des travailleurs de la construction / '*Construction Workers Union*' (CLAC), Local 63, affilié au *Christian Labour Association of Canada* ("CLAC") en vigueur le 15 avril 2005;
- 1.1.11 "*résidence principale*" signifiera la place où le salarié habitera dans sa routine régulière, normale et habituelle de vie, avec l'objectif fondamental que toute personne doit résider quelque part. Cette définition pourra être plus amplement clarifiée ou modifiée par un comité de liaison établi à l'article 2.4.1. En aucun temps un salarié ne pourra définir comme sa résidence principale un camp de construction dans la région du Bois Buffalo ("Buffalo Wood");
- 1.1.12 "*entente de projet*" signifiera toute convention collective (incluant, mais sans se limiter à l'*entente principale*) intervenue suite à la Section 8, et en relation au *projet*, et incluant, en tant que l'une de ses parties, HCML et toute autre partie désignée comme un entrepreneur principal du *projet* ou comme y en faisant partie;

- 1.1.13 "*sanctionné*" signifiera imputer à un membre d'un syndicat une offense selon la constitution ou la réglementation du syndicat, ou passer devant un juge, infliger une amende, suspendre, renvoyer, ou autrement pénaliser ce membre sous telle constitution ou réglementation, et inclura les menaces d'imputer une offense, de faire passer devant un juge, ou de pénaliser un membre;
- 1.1.14 "*surtemps fixé*" signifiera tout surtemps prévu comme faisant partie des heures dans un cycle de rotation établi suivant l'article 2.6.3, et toutes les heures de surtemps suivant les articles 2.6.5 et 2.6.6;
- 1.1.15 "*travail de projets spéciaux*" signifiera le travail contenu à l'**appendice 2** des présentes, et tout autre travail sur le *projet*, déclaré par HCML comme étant un *travail de projets spéciaux*;
- 1.1.16 "*grève*" signifiera une grève telle que définie à la section 1(v) du *Code*, quelle soit légale ou non selon le *Code*;
- 1.1.17 "*métier*" signifiera une juridiction de métiers telle que définie à l'appendice 2 du Règlement 342/88 de l'Alberta – *The Construction Industry Transitional Regulation* ("réglementation transitionnelle de l'Industrie de la construction" – traduction libre pour les fins des présentes) et inclura toutes juridictions additionnelles de métiers qui pourraient ultérieurement être reconnues par les lois et les règlements de l'Alberta;
- 1.1.18 "*syndicat*" signifiera tout syndicat de métiers qui aura une relation de marchandage avec un employeur pour quelconque métier; et
- 1.1.19 "*travail*" signifiera tout travail de construction eu égard au *projet*, à l'exception du *travail pour projets spéciaux*, et tout travail exécuté par les salariés du *propriétaire*. Le *travail* sera terminé sur toute portion du *projet* quand le Propriétaire prendra possession de cette dite portion du *projet*, ou lorsque débutera sa mise en marche. Dans le cas où une activité de construction sera entreprise après que le *propriétaire* en aura pris possession ou après le début de la mise en charge de n'importe quelle partie du *projet*, et qu'elle ne sera pas associée aux activités normales d'entretien, cette activité sera considérée comme du *travail* selon la présente *entente*.

1.2 Conditions fondamentales

- 1.2.1 La présente *entente* sera une convention collective telle que stipulée à la Section 8. HCML et CEP auront négocié et convenu de cette *entente* sous la Section 8.
- 1.2.2 Les parties reconnaissent la validité de l'*entente principale*, mais conviennent expressément que pour la durée de la présente *entente*, l'*entente principale* ne s'appliquera pas eu égard aux termes et modalités d'emploi des employeurs et salariés. Si cette *entente* est terminée suite à l'article 1.3.4, l'*entente principale* s'appliquera aux employeurs et salariés.
- 1.2.3 HCML ou un autre entrepreneur principal pourra négocier et prendre part à d'autres ententes du *projet* qui pourront s'appliquer aux personnes engagées pour faire le *travail* sur le *projet*, qui ne seront pas représentées par le CEP.
- 1.2.4 Dans les cas où HCML ou le *propriétaire* aura participé de quelque façon dans le processus et les affaires administratives contemplées dans cette *entente*, ce ne sera toutefois que pour les fins de ce document et le rehaussement du *projet*, et ne sera d'aucune façon considéré pour créer une relation de marchandage ou une convention collective avec tout syndicat. Pour fins de précision, et nonobstant toute autre provision de cette *entente* :

- (a) ni le statut de HCML à titre d'entrepreneur principal, ni ses négociations ou son entrée dans cette *entente*, ni sa participation dans aucun comité contenu à l'article 2.4 de cette *entente*, ni sa participation dans le développement et l'implantation de toutes politiques contenues à l'article 2.11 de cette *entente*, ne signifiera qu'il est l'employeur de quelque salarié ou qu'il a une relation de marchandage avec le CEP autre que pour les fins de prendre part à cette *entente*;
 - (b) ni le rôle du *propriétaire* dans le *projet*, ni sa participation dans quelque comité contenu à l'article 2.4 de cette *entente*, ni sa participation dans le développement et l'implantation de toutes politiques contenues à l'article 2.11 de cette *entente*, ne signifiera qu'il est l'employeur de quelque salarié ou qu'il a une relation de marchandage avec un syndicat.
- 1.2.5 Cette *entente* ne s'appliquera qu'en regard au *projet*. Nonobstant tout ce qui peut y être contraire dans cette *entente*, ni HCML ni le Propriétaire n'aura une relation de marchandage avec le CEP hors du cadre du *projet* et de la présente *entente*.
- 1.2.6 Le *propriétaire* se réservera le droit de remplacer HCML à titre d'entrepreneur principal, ou de désigner des parties supplémentaires comme entrepreneurs principaux selon les provisions de la Section 8. Dans le cas où HCML sera entièrement ou partiellement remplacée à titre d'entrepreneur principal, toute référence à HCML dans cette *entente* sera jugée se référer au remplacement, et le remplacement sera lié par cette *entente*.
- 1.2.7 Les *parties* supporteront et se plieront aux conditions de cette *entente* et :
- (a) ne prendront aucune action pour contester la validité, en tout ou en partie, de cette *entente* ou de toute autre entente du *projet*; ou
 - (b) ne prendront aucun moyen pour encourager ou supporter d'autres à contester la validité, en tout ou en partie, de cette *entente* ou de toute autre entente du *projet*.
- 1.2.8 S'il advenait que la validité de cette *entente*, ou de l'une de ses sections, soit contestée par quiconque, par procédures devant le Tribunal des relations du travail de l'Alberta ("*Alberta Labour Relations Board*"), ou tout autre tribunal de compétence, arbitre, ou autre corps juridique ou administratif, les parties conviennent de prendre toutes les mesures nécessaires pour défendre la validité de cette *entente*, ou la section qui y est contestée. Si une déclaration était faite à l'effet que la totalité ou une section de cette *entente* était invalide, les parties s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour remédier à cette invalidité, quitte à y effectuer toutes modifications que ce soit ou prendre part à une nouvelle entente.
- 1.3 Application et durée de cette entente.**
- 1.3.1 Cette *entente* sera en force et vigueur à compter de la *date d'entrée* jusqu'au 30 septembre 2014, à moins d'être terminée autrement, tel que ci-après décrit.

- 1.3.2 Les *parties* seront liées par cette *entente* à compter de la *date d'entrée*. Un employeur et ses salariés seront liés par les termes et modalités de cette *entente* quand l'employeur et ses salariés commenceront à effectuer le *travail*, et continueront d'être liés par cette *entente* pour toute la durée du *travail*.
- 1.3.3 Cette *entente* s'appliquera également aux employeurs qui auront une relation de marchandage avec le CEP, et à leur salariés des corps de métiers qui prodigueront ou effectueront le *travail des projets spéciaux*, tel que stipulé à la Section 4.
- 1.3.4 HCML pourra mettre fin à cette *entente*, en tout ou en partie, selon les dispositions suivantes :
- (a) sans avis, si le *propriétaire* abandonne d'une façon permanente la construction du *projet*; ou
 - (b) pour toute autre raison, sur avis de 90 jours par écrit au CEP.

1.4 Sections de cette entente

- 1.4.1 Les *parties* ont signé cette *entente* à titre de moyen pour atteindre l'uniformité relativement à certaines dispositions et modalités d'emploi pour salariés. Le reste de cette *entente* sera divisé selon les sections suivantes :

SECTION 2. Dispositions et modalités s'appliquant aux salariés et employeurs;

SECTION 3. Dispositions et modalités supplémentaires s'appliquant aux salariés et employeurs;

SECTION 4. Dispositions et modalités s'appliquant au *travail de projets spéciaux*; et

SECTION 5. Dispositions et modalités générales.

SECTION 2. DISPOSITIONS ET MODALITÉS QUI S'APPLIQUERONT À TOUS LES SALARIÉS ET EMPLOYEURS

2.1 Application de cette section et résolution des griefs

2.1.1 Le préambule, et les sections 1, 2 et 5 de cette *entente* sont semblables aux sections de l'entente principale. Les présentes sections, et leurs contreparties dans l'*entente principale*, sont voulues pour créer autant d'uniformité que possible relativement à certaines dispositions et modalités d'emploi pour tous les salariés et employeurs qui travailleront au *projet*.

En conséquence, les dispositions du préambule, et des sections 1, 2 et 5 de cette *entente* auront préséance sur toute disposition ou modalité indiquée ailleurs dans cette *entente*. Toute disposition aux sections 3 et 4 de cette *entente* (incluant les appendices y référés), et tout autre disposition et condition d'emploi qui autrement s'appliqueraient aux salariés et employeurs, ne s'appliqueront pas aux salariés ou employeurs relativement au *projet* dans les cas où ils seront en conflit avec le préambule et les sections 1, 2 et 5 de cette *entente*.

2.1.2 HCML aura seule l'autorité de décider si une disposition des sections 3 et 4 de cette *entente* (incluant les appendices y mentionnés) sera en conflit avec les dispositions du préambule et des sections 1, 2 et 5 de cette *entente*. HCML aura de plus le pouvoir de décider quelles parties de cette *entente* s'appliqueront à certains salariés et employeurs. Les décisions de HCML en vertu de cet article seront finales et solidaires.

2.1.3 Tout litige ou grief relatif à savoir si une partie de cette *entente*, une disposition dans tout appendice, une autre convention collective, ou un autre contrat d'emploi, est en conflit avec les dispositions du préambule, ou les *sections* 1, 2 et 5 de cette *entente*, sera soumis à HCML - en accord avec la procédure ci-après contenue. Cet article déloge et prévaut sur le grief et les mesures arbitraires de toute autre section ou appendice de cette *entente*. La marche à suivre dans le cas d'une telle dispute sera la suivante :

1^{ère} étape Le litige sera soumis par tout employeur affecté, un ou des salariés, ou le CEP à HCML, par avis écrit dans les sept (7) jours de la naissance du litige.

2^e étape Dans les sept (7) jours de la réception de l'avis du litige, HCML rencontrera la partie qui aura donné l'avis du litige, en présence du CEP et tout employeur directement affecté par le litige et entendra les représentations de ces parties relativement au litige. HCML aura seule la discrétion et la juridiction de déterminer la procédure spécifique à suivre durant la rencontre.

3^e étape HCML rendra sa décision concernant le litige dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre avec les parties. Cette décision sera finale et solidaire, et ne sera assujettie à aucune révision par aucun tribunal. Les décisions prises par HCML n'imposeront aucune responsabilité financière rétroactive à HCML, à un employeur, au CEP, ou un salarié.

- 2.1.4 Toutes les limites de temps dans cette clause seront directoires et non obligatoires.
- 2.1.5 HCML pourra modifier la procédure soulignée à l'article 2.1.3 en remettant au CEP un avis écrit à cette fin.

2.2 Grèves et lock-outs

- 2.2.1 Il n'y aura aucune grève, lock-out, arrêt ou ralentissement de travail, ou autre action commise pour limiter le rendement relatif au *travail* et au *travail de projets spéciaux* pour la durée de cette *entente*. Dans le cas où tout syndicat, salarié ou employeur s'impliquait dans quelque grève ou fermeture de chantier n'importe où ailleurs en Alberta, telle grève ou telle fermeture ne devra pas affecter le *travail* ou le *travail de projets spéciaux*.

2.3 Grievs de convention collective

- 2.3.1 Tout grief relatif aux dispositions et modalités contenues dans le préambule, ou les sections 1, 2 ou 5 de cette *entente* (à l'exception des litiges ou mésententes mentionnés à l'article 2.1 des présentes), sera résolu en accord avec les dispositions et les conditions des procédures de grief dans les sections de la présente *entente* et les appendices qui s'appliqueront au salarié affecté et l'employeur. HCML recevra un avis par écrit de tout grief au moment où celui-ci sera soulevé. HCML aura le droit d'intervenir à titre de partie dans tout tel grief. HCML ou le *propriétaire* ne pourront se détacher des procédures intentées en vertu de cet article, sauf que HCML pourra s'en détacher dans les griefs qui l'impliqueront comme employeur.
- 2.3.2 Si le CEP refusait ou faisait défaut de participer dans la gestion ou le processus d'un grief (autre que pour des raisons qui porteront le CEP à croire qu'un grief par un salarié-incité n'a pas de mérite), tout salarié affecté pourra pousser son grief à l'arbitrage, en suivant la procédure de grief et d'arbitrage décrite à la section 3. Dans le cas de cette éventualité, le coût de l'institution des procédures pour faire entendre le grief sera aux frais du salarié affecté à moins que le salarié ne gagne son grief. Si le salarié a gain de cause dans son grief, la proportion que devrait payer le salarié sur le montant des frais de l'arbitre sera couverte par l'employeur. S'il y a mésentente à reconnaître la victoire du salarié, cette mésentente sera éclaircie par un arbitre.

2.4 Comités

- 2.4.1 Un ou plusieurs comités de liaison ("CL") composé(s) de représentants du *propriétaire*, des parties, d'autres syndicats, d'employeurs, et autres tel que déterminé par les *parties*, sera/seront établi(s). Le but d'un CL sera de fournir des conseils et de se pencher sur des questionnements relatifs à la construction du *projet*.
- 2.4.2 HCML établira : les termes et dispositions de référence du CL, accordant une reconnaissance appropriée au langage, à l'intention et au but de cette *entente*; les règles de marche à suivre par un CL dans l'accomplissement de ses responsabilités; et, les moyens à prendre pour que les décisions d'un CL qui affectent cette *entente*, soient recommandées aux *parties* afin d'être incorporées dans cette *entente*.

2.4.3 Le rôle d'un CL inclura les tâches de :

- (a) fournir des conseils et se pencher sur tout questionnement relatif à la construction du *projet*;
- (b) aider au développement, à l'implantation et à la gestion d'initiatives pour le rehaussement de la qualité et de la productivité;
- (c) fournir des conseils sur les moyens à suivre pour régler les problèmes que les *parties* et les personnes liées par cette *entente* seront incapables de résoudre rapidement;
- (d) coordonner les activités avec les associations d'entrepreneurs établies par HCML, incluant la coordination d'activités avec elles;
- (e) se pencher sur tous les sujets auxquels cette *entente* se réfère.

Toutefois, un CL n'aura pas le pouvoir d'entreprendre des démarches ou de rendre des décisions qui affecteront les termes et dispositions de cette *entente* sans avoir obtenu au préalable la permission expresse par écrit de HCML ou du *propriétaire*. Un CL respectera les rôles et les responsabilités de toutes les parties relativement au marchandage collectif, à la gestion de cette *entente*, et aux autres rôles et responsabilités d'agences de marchandage. HCML aura le pouvoir de dissoudre un CL.

2.4.4 Des comités supplémentaires pourront être établis suite à l'*entente principale*, ou par les *parties*, impliquant des représentants du *propriétaire*, de HCML, du CEP, d'autres syndicats, employeurs et autres. Le but de ces comités sera de fournir des conseils, d'établir des politiques et des règles, et de résoudre des problèmes relatifs aux conditions des campements, aux affaires de santé et sécurité, et toutes autres situations que ces parties jugeront appropriées.

2.4.5 Si quelconque comité est incapable d'accomplir effectivement et efficacement les objectifs susmentionnés, les *parties* pourront agir à la place du comité pour atteindre ces dits objectifs.

2.5 Salaires et compensations

2.5.1 Sous réserve des articles 2.5.2, 2.5.3 et 2.5.4 précédents, une compensation incluant les salaires, les paies de congés statutaires, et les paies de vacances, sera payée conformément aux termes et dispositions de la section 3 et de l'appendice 3 de cette *entente*. À titre de principe général, les parties voudraient que les journaliers dans le même corps de métiers, qui accompliront le *travail industriel*, et qui posséderont les mêmes compétences générales, soient éligibles pour une compensation relativement équivalente dans l'ensemble (incluant les salaires, bonis, paies de congés, paies de vacances, et paies de surtemps durant les cycles) pour toutes les heures fixées.

2.5.2 Les *parties* reconnaissent que les employeurs devront peut-être ajuster certains éléments de compensation payables aux salariés, sous réserve des articles 2.5.3 et 2.5.4 qui suivent.

2.5.3 Moyennant l'approbation de HCML, des éléments de compensations pourront être ajustés relativement à certains salariés de métiers particuliers. HCML n'approuvera en général aucune augmentation d'éléments de compensations qui pourrait avoir un certain impact au détriment des autres employeurs, qui excédera la compensation payable à des salariés semblables dans la région du Bois Buffalo d'Alberta, ou qui aura pour effet d'augmenter la compensation pour le surtemps.

2.5.4 Cette *entente* n'écartera aucune autre entente entre un employeur et le CEP, qui sera intervenue après le commencement de cette *entente* et qui permettra à un employeur de payer des taux de salaires ou d'autres compensations en montants inférieurs à ceux spécifiés à la section 3 ou à l'**appendice 3**.

2.6 Horaires de travail

2.6.1 HCML établira les horaires de travail nécessaires à la construction efficace du *projet*. Toute chaque période de jours ouvrables et de jours de congé sera appelée un '*cycle*'. Tout chaque jour de travail sera appelé un '*quart de travail*'. Les heures prévues régulièrement dans un *cycle* seront appelées des "*heures fixées*".

2.6.2 Sous réserve de l'article 2.6.3 ci-dessous, HCML et les employeurs décideront des *cycles* sur lesquels les salariés travailleront. Les employeurs feront part des *cycles* à leurs salariés le jour même ou le jour précédant celui où ils commenceront à travailler sur le *projet*. Les salariés seront avisés de tout changement de *cycles* par leurs employeurs au plus tard à la fin du premier jour travaillé dans le *cycle* qui précèdera immédiatement le changement, à moins que les *parties* ne s'entendent sur un avis plus court.

2.6.3 Sans limiter les présentes, HCML anticipe que les salariés seront inscrits pour travailler sur l'un des *cycles* suivants :

- (a) commençant un lundi ou un mardi, 4 jours de 10 heures de travail par jour, suivis de 3 jours de congé ("1^e *cycle*"), pour un paiement de 40 heures au taux horaire de base du salarié;
- (b) commençant un lundi, 5 jours de 10 heures de travail par jour, suivis de 2 jours de congé ("2^e *cycle*"), pour un paiement de 40 heures au taux horaire de base du salarié, et 10 heures à 1,5 fois les montants utilisés pour calculer la paie de surtemps dans la section 3, ou l'**appendice 3**, selon le cas;
- (c) 10 jours de 10 heures de travail par jour, suivis de 4 jours de congé ("3^e *cycle*") pour un paiement de 80 heures au taux horaire de base du salarié, et 20 heures à 1,5 fois les montants utilisés pour calculer la paie de surtemps à la section 3, ou l'**appendice 3**, selon le cas;
- (d) 14 jours de 10 heures de travail par jour, suivis de 7 jours de congé ("4^e *cycle*") pour un paiement de l'équivalent de 96 heures au taux horaire de base du salarié, et 44 heures à 1,5 fois les montants utilisés pour calculer la paie de surtemps à la section 3, ou l'**appendice 3**, selon le cas; ou,
- (e) tout autre *cycle* que pourra établir HCML – tel que convenu par les *parties* quant à la paie de surtemps qui s'appliquera.

- 2.6.4 Les heures contenues à l'article 2.6.3 sont voulues pour identifier les heures régulières de travail, les heures de *quarts de travail*, et les heures de surtemps, et ne devront pas être considérées comme une garantie des heures de travail d'une journée, d'un *quart de travail*, ou d'un *cycle*.
- 2.6.5 HCML déterminera ou approuvera les changements de l'heure du début, l'heure de la fin ou le nombre de *quarts de travail* pour chaque journée. Les employeurs devront obtenir l'approbation de HCML pour tout changement au moins 4 heures avant la fin du *quart de travail* précédent. HCML répondra à la demande dans les 2 heures de sa réception. Si HCML n'y répond pas, le changement demandé n'est pas approuvé.
- 2.6.6 Les employeurs devront fournir un avis aux salariés de tout ajout ou toute annulation d'un *quart de travail* au moins 3 jours avant la date d'entrée de tel ajout ou telle annulation. Le défaut d'un employeur de donner l'avis requis dans le présent article 2.6.6 résultera dans le paiement aux salariés affectés de 1,5 fois leur taux horaire de base pour toutes les *heures fixées* à leur *quart de travail* suivant.
- 2.6.7 Le surtemps fixé est obligatoire et non, volontaire.
- 2.6.8 Les employeurs s'efforceront de distribuer des horaires de travail en surtemps d'une façon égale parmi les salariés qui feront ce travail en temps normal, et qui auront souligné leur désir de travailler en surtemps.
- 2.6.9 Le surtemps devra être approuvé par HCML, ou son remplaçant désigné.
- 2.6.10 Tout surtemps autre que le surtemps travaillé dans le cadre d'un *cycle* sera payé selon les dispositions qui s'y rapporteront, dans la section 3 ou l'**appendice 3**, dépendamment laquelle s'appliquera.
- 2.6.11 Il y aura 2 pauses-café rémunérées d'une durée de 15 minutes sur chaque *quart de travail*. Les salariés qui seront requis de travailler au-delà de 10 heures dans une journée auront droit à une pause-café additionnelle de 15 minutes.
- 2.6.12 Les salariés qui travailleront durant les *quarts de travail* de jour auront droit à une pause-repas non rémunérée d'une demi-heure par *quart de travail*.
- 2.6.13 Lorsque les salariés n'auront pas été prévus à cette fin, mais qui devront travailler au-delà de 12 heures dans une journée, l'employeur leur accordera une pause-repas supplémentaire de 1/2 heure et un repas, selon la section 3.

2.7 Pratiques d'embauche

- 2.7.1 Les employeurs pourront embaucher des salariés qui ne sont pas des résidents de l'Alberta mais qui seront qualifiés selon les programmes de formation en surveillance reconnus par l'industrie, en tant que contremaîtres généraux, contremaîtres travailleurs, chefs de groupes, ou toute autre position où l'une ou plusieurs des tâches du salarié impliquera la supervision d'autres salariés.
- 2.7.2 Les employeurs et le CEP respecteront les engagements reçus du *propriétaire* de donner priorité relativement à l'embauche de personnes qualifiées comme suit : les résidents autochtones de la région du Bois Buffalo de l'Alberta, les résidents autochtones de l'Alberta, les femmes, les autres résidents de la région du Bois Buffalo de l'Alberta, et les résidents de l'Alberta. Plus ample préférence sera donnée relativement aux résidents des autres provinces et territoires du Canada.

- 2.7.3 Les employeurs optimiseront l'utilisation d'apprentis à tous les niveaux des programmes d'apprentissage applicables, sous réserve des exigences législatives et réglementaires.
- 2.7.4 Les *parties* reconnaissent qu'en considération d'un manque potentiel de main-d'œuvre qualifiée durant l'exécution du *projet*, il pourra s'avérer nécessaire pour certains employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers. De concert avec le CEP et HCML, les employeurs qui désireront embaucher de tels travailleurs étrangers établiront des protocoles d'embauche, de mises à pied et de terminaisons d'emploi pour travailleurs étrangers.

2.8 Transport et déplacements

2.8.1 Le but de cet article sera

- (a) d'attirer des salariés pour travailler au *projet* en offrant des arrangements aller/retour par avion et autobus; et
- (b) pourvoir un moyen juste de compenser les salariés pour leurs déplacements.

2.8.2 Sous réserve des exceptions contenues dans le reste de cet article, les employeurs fourniront aux salariés un transport par air, par autobus ou autre moyen routier entre Edmonton, Fort McMurray, ou tout autre emplacement que HCML désignera, et le site du *projet*, dans les situations suivantes :

- (a) les nouveaux arrivants;
- (b) les salariés qui quitteront pour leurs jours de congé, ou en reviendront;
- (c) les salariés qui seront mis à pied.

2.8.3 Nonobstant toute autre provision de l'article 2.8, les salariés qui seront congédiés avec motif ou qui quitteront leur emploi durant un *cycle* ne recevront qu'un transport routier à partir du site du *projet* jusqu'à Edmonton, et ne recevront aucune allocation de déplacement à laquelle ils auraient normalement eu droit pour ce *cycle*. Lorsqu'un salarié sera mis à pied durant ses jours de congé, l'employeur assumera la responsabilité de retourner promptement tous les effets personnels et les outils du salarié à sa *résidence principale*, sans frais au salarié.

2.8.4 Les salariés suivants ne recevront en général aucun transport aérien :

- (a) ceux qui travailleront sur les 1^e et 2^e *cycles*, ou sur tout autre *cycle* avec moins de 10 jours de travail fixés, à moins que la *résidence principale* du salarié ne soit pas en Alberta et que le salarié soit requis par l'employeur de résider dans un campement du *projet* pour au moins 14 jours consécutifs;
- (b) ceux dont la *résidence principale* sera située dans un rayon de 300 kilomètres ("km") du *projet*; et,
- (c) ceux qui demeureront dans la région de la ville d'Athabasca.

2.8.5 Toutes références aux distances sont des distances radiales (en ligne droite), et non des distances routières. Pour les fins de cette *entente*, "*emplacement désigné*" signifiera, pour tout salarié donné, l'Aéroport International d'Edmonton, ou tout autre emplacement à la discrétion de HCML. HCML avisera les employeurs et le CEP de tout nouvel *emplacement désigné* pour certains salariés.

2.8.6 Les différends sur l'endroit de la *résidence principale* d'un salarié seront soumis et tranchés en vertu de l'article 2.1 de cette *entente*.

2.8.7 Déplacements quotidiens pour résidants régionaux

Un salarié dont la *résidence principale* sera située à l'intérieur d'une distance radiale de 85 km de l'emplacement du *projet*, incluant les résidants de Fort McKay, Anzac et Saprae Creek, recevra un transport routier quotidien pour le retour de Fort McMurray et Fort McKay au chantier du *projet*, sans frais pour le salarié. Une allocation de déplacement quotidienne sera fournie au taux de 25,00\$ pour les salariés qui demeureront à Fort McMurray, Anzac et Saprae Creek, et qui utiliseront le service routier. Les salariés éligibles pour le transport et l'allocation décrits dans cet article ne seront pas éligibles pour le transport et les allocations mentionnés aux articles 2.8.9, 2.8.10 et 2.8.11 ci-après.

2.8.8 Déplacements par cycle pour résidants régionaux

Un transport routier ne sera pas disponible pour les salariés dont la *résidence principale* se situera à l'intérieur d'une distance radiale de 85 km du chantier du *projet* - à l'exception des résidants de Fort McKay, Anzac et Saprae Creek - et une distance radiale de 300km dudit chantier, incluant la région d'Athabasca. Les salariés dont la *résidence principale* se situera entre 85km et 300km du chantier du *projet* recevront une allocation de déplacement par *cycle*, comme suit :

- 85 km à 149 km 50,00\$
- 150 km à 224 km 75,00\$
- 225 km à 300 km (incluant la région d'Athabasca) 100,00\$

Les salariés éligibles pour le transport et l'allocation décrits dans cet article ne seront pas éligibles pour le transport et les allocations décrits aux articles 2.8.9, 2.8.10 et 2.8.11 ci-après.

2.8.9 Déplacements routiers par cycle - à partir d'un *emplacement désigné* (pour la majorité des salariés travaillant sur des *cycles* contenant moins de 10 jours fixés de travail)

(a) L'employeur rendra accessible aux salariés un moyen de transport routier à partir d'un *emplacement désigné* jusqu'au chantier du *projet*, et le retour, sans frais pour les salariés qui travailleront sur des *cycles* comprenant moins de 10 jours fixés de travail. Les salariés recevront un horaire de déplacements de leur employeur. Il incombera aux salariés de prendre les mesures nécessaires pour respecter ces horaires.

- (b) Les salariés bénéficieront d'un service d'autobus le jour précédant le début de leur travail durant leur *cycle*, et dès que possible après la fin de leur *cycle*.
- (c) Les limites concernant les bagages seront celles généralement acceptées dans la pratique de l'industrie quant à leur poids et leurs dimensions.
- (d) Tous les excédents de bagages et d'outils approuvés par l'employeur seront envoyés par transport routier. Les employeurs verront à fournir un transport et un entreposage sécuritaires pour ces outils.
- (e) Dans les cas où l'autobus aura été manqué, les salariés ne seront pas compensés pour les heures perdues ni pour toutes allocations de déplacements qui seraient dans d'autres circonstances payées.

2.8.10 Déplacements routiers par *cycle* - à partir d'un *emplacement désigné* (essentiellement pour les *cycles* contenant au moins 10 jours fixés de travail lorsque le transport aérien n'est pas disponible)

- (a) Cet article ne s'appliquera pas aux salariés travaillant sur les 1^e et 2^e *cycles*, à moins d'avis contraire spécifique de HCML, par écrit.
- (b) L'employeur rendra accessible un moyen de transport routier, aller/retour, aux salariés à partir d'un *emplacement désigné* jusqu'au chantier du *projet*, sans frais pour les salariés qui travailleront sur des *cycles* comprenant au moins 10 jours fixés de travail, ou aux salariés dont la *résidence principale* ne sera pas en Alberta, et les salariés qui seront requis par leurs employeurs de demeurer dans un campement du *projet* pour au moins 14 jours consécutifs. Les salariés recevront un horaire de déplacements de leurs employeurs. Il incombera aux salariés de prendre les mesures nécessaires pour respecter ces horaires.
- (c) Les salariés qui utiliseront ce service recevront une allocation de 62,00\$ par *cycle*, ou tout autre montant supérieur que HCML ou un employeur (avec le consentement de HCML) pourra octroyer eu égard aux salariés voyageant d'un *emplacement désigné* autre que l'Aéroport International d'Edmonton.
- (d) Une allocation additionnelle de transport, par cycle, sera prévue pour les salariés qui utiliseront le service routier et dont la *résidence principale* sera située à plus de 85km de l'*emplacement désigné*, et selon la distance où se trouvera la *résidence principale* des salariés de l'*emplacement désigné*:
- (c)

• 85 km à 149 km	50,00\$
• 150 km à 224 km	75,00\$
• plus de 224 km	100,00\$.

ou

 - tout montant que HCML ou un employeur (avec l'approbation de HCML) octroiera eu égard aux salariés voyageant d'un *emplacement désigné* autre que l'Aéroport International d'Edmonton.

- (e) Les salariés recevront un service d'autobus le jour précédant le début de leur *cycle* et dès que possible après la fin de leur *cycle*.
- (f) Les limites concernant les bagages seront celles généralement acceptées dans la pratique de l'industrie quant à leur poids et leurs dimensions.
- (g) Tous les excédents de bagages et d'outils approuvés par l'employeur seront envoyés par transport routier. Les employeurs verront à fournir un transport et un entreposage sécuritaires pour ces outils.
- (h) Dans les cas où l'autobus aura été manqué, les salariés ne seront pas compensés pour les heures perdues ni pour toutes allocations de déplacements qui seraient dans d'autres circonstances payées.

2.8.11 Déplacements aériens par cycle - à partir d'un emplacement désigné (essentiellement pour les cycles contenant au moins 10 jours fixés de travail lorsque le transport aérien est disponible)

- (a) Cet article ne s'appliquera pas aux salariés travaillant sur les 1^e et 2^e *cycles*, à moins d'avis spécifique contraire de HCML, par écrit.
- (b) Avant toute disponibilité de déplacement aérien, un transport par autobus sera fourni selon l'article 2.8.10 précité.
- (c) Conditions de vols aériens
 - (i) Au commencement du programme de déplacements aériens au chantier du *projet*, ce qui suit s'appliquera aux salariés travaillant sur des *cycles* d'au moins 10 jours fixés de travail, ou à des salariés dont la *résidence principale* ne sera pas en Alberta, et que les salariés seront requis par leurs employeurs de résider dans un campement du *projet* pour au moins 14 jours consécutifs.
 - (ii) Tous les vols seront strictement conformes au Règlement de l'aviation canadien (RAC) et aux standards de pratique établis et approuvés par Transports Canada. Ceux qui se rapportent au comportement des passagers seront strictement appliqués.
 - (iii) Les employeurs rendront accessibles aux salariés un déplacement aérien de l'*emplacement désigné* au chantier du *projet*, et le retour, sans frais pour les salariés. Les salariés recevront un horaire des jours de vols de leur employeur et un horaire de déplacements. Il incombera aux salariés de prendre les mesures nécessaires pour respecter ces horaires.
 - (iv) Les salariés auront des vols le jour précédant le début de leurs *cycles*, et dès que possible après la fin de leurs *cycles*.
 - (v) L'autorisation pour les bagages consignés ou portés sur la personne respectera la pratique généralement acceptée dans l'industrie aérienne quant aux limites de pesanteur et de dimensions. Ceci voudra ordinairement dire que les bagages consignés seront de 2 sacs pour un poids maximum de 32 kg (70 lbs.) en tout, et l'autorisation pour les bagages portés sur la personne sera pour 2 pièces d'un poids maximal de

10 kg (22 lbs.) par pièce.

- (vi) Tous les excédents de bagages et d'outils approuvés par l'employeur seront envoyés par transport routier. Les employeurs verront à fournir un transport et un entreposage sécuritaires pour ces outils.
 - (vii) Un transport sera fourni aux salariés du site aérodrome au campement, et le retour, selon leurs horaires de vols.
- (d) Une allocation additionnelle de transport par *cycle* sera remise aux salariés qui voyageront par avion et dont la *résidence principale* sera située à plus de 85km de l'*emplacement désigné*. Les allocations seront les suivantes, avec les distances qui signifient la distance entre la *résidence principale* des salariés et l'*emplacement désigné*, savoir :
- 85 km à 149 km 50,00\$
 - 150 km à 224 km 75,00\$
 - Plus de 224 km 100,00\$
- ou
- tout montant que HCML ou un employeur (avec l'approbation de HCML) octroiera eu égard aux salariés voyageant d'un *emplacement désigné*, autre que l'Aéroport International d'Edmonton.
- (e) Vols aériens manqués
- (i) Les salariés recevront les informations nécessaires pour contacter leur employeur.
 - (ii) Lorsqu'un salarié sera incapable de prendre le vol prévu, le salarié devra contacter son employeur pour l'aviser au moins 12 heures à l'avance de son incapacité à embarquer sur le vol prévu et lui remettre l'information suivante:
 - sa raison pour rater le vol;
 - des arrangements de voyage alternatifs; et
 - les heures d'arrivée ou de départ considérées.
 - (iii) Le résultat d'un tel manque de la part de salariés de fournir une telle notification à l'employeur se traduira par une déduction de 200\$ - ou tout autre montant que HCML ou un employeur (avec l'approbation de HCML) pourra imposer aux salariés voyageant d'un *emplacement désigné* autre que l'Aéroport International d'Edmonton – du salaire des salariés à titre d'estimation préalable des dépenses encourues par l'employeur. Des exceptions face à l'avis de 12 heures remis par les salariés à l'employeur lors de circonstances particulières, seront débattues entre l'employeur, les salariés et le délégué syndical des salariés.

- (iv) En conséquence d'un vol manqué, les salariés n'auront droit à aucune compensation pour les heures perdues ni à aucune allocation de déplacement qui aurait été payée dans d'autres circonstances.
 - (v) L'employeur pourra prendre arrangement pour réinscrire ses salariés sur le prochain vol disponible. Lorsque les salariés prendront leurs propres arrangements alternatifs de voyage pour se rendre au *projet*, ils le feront à leurs frais.
- (f) Retard dans les vols aériens
- (i) Lorsque des vols se rendant au *projet* ou y en revenant, seront retardés pour moins de 4 heures à cause d'une température inclemente ou des retards de la part des compagnies aériennes, aucune compensation ne sera versée aux salariés.
 - (ii) Lorsque des vols au chantier du *projet* seront retardés pour plus de 4 heures à cause d'une température inclemente ou des retards attribuables aux compagnies aériennes, les conditions suivantes s'appliqueront :
 - Dans le cas où un avis de retard du vol aura été affiché au moins 4 heures avant le départ prévu, aucune compensation ne sera accordée aux salariés; ou
 - Si l'annonce du retard du vol aura été affichée moins de 4 heures avant le départ prévu et que les salariés se seront présentés au point de départ du transporteur aérien, les salariés recevront l'équivalent de 2 heures de présence, à leur taux horaire de base, à titre de compensation totale pour le délai.
 - (iii) Lorsqu'un retard de vol quittant le *projet* s'étendra sur une période prolongée et qu'aucun transport routier ne sera fourni pour remplacer le transport aérien selon l'article suivant, les salariés demeurant sur le chantier du *projet* à cause de ce délai auront l'opportunité de travailler des heures fixées à la discrétion de leur employeur, à leur taux de paie applicable.
 - (iv) Lorsque le retard d'un vol ne sera dû uniquement qu'aux conditions inclementes de température, un transport routier pourra être fourni, pour se rendre au *projet* ou pour en revenir, au lieu d'un transport aérien, au choix de l'employeur. Dans un tel cas, les salariés recevront une compensation de 31,00\$ pour un aller simple.
 - (v) Lorsque le retard d'un vol pour se rendre au *projet* ou pour en revenir sera uniquement imputable à des délais d'aviation, le fournisseur du service aérien pourra choisir d'offrir un transport routier pour remplacer le déplacement aérien. Dans ce cas, les salariés recevront une compensation de 31,00\$ pour un aller simple, ou tout autre montant que HCML ou un employeur (avec l'approbation de HCML) pourra désigner eu égard aux salariés voyageant d'un *emplacement désigné* autre que l'Aéroport International d'Edmonton.

- (vi) Dans les cas de délais de vols aériens au chantier, délais reliés à l'aviation, où le vol reporté devra partir le jour suivant, un hébergement de nuit et des repas à Edmonton, ou un autre *emplacement désigné*, pourront être fournis aux salariés dont la *résidence principale* sera à plus de 85km de l'*emplacement désigné*, en autant que les salariés se seront présentés au terminus de départ de l'*emplacement désigné*, et les salariés ne seront pas retournés à leur *résidence principale* durant le délai, ou tout montant que HCML ou un employeur (avec l'approbation de HCML) pourra allouer eu égard aux salariés voyageant d'un *emplacement désigné* autre que l'Aéroport International d'Edmonton.
- (g) Dans les cas où les transports aérien et routier ne seront pas prévus, les salariés dont la *résidence principale* sera à l'extérieur d'une distance radiale de 225km du *projet*, recevra une allocation de déplacement de 100,00\$ par *cycle*, ou tout montant que HCML ou un employeur (avec l'approbation de HCML) pourra attribuer eu égard aux salariés voyageant d'un *emplacement désigné* autre que l'Aéroport International d'Edmonton.
- (h) Lorsqu'un employeur embauchera des salariés pour une date d'entrée à l'intérieur d'un *cycle*, une allocation de transport sera remise aux salariés, qui seront responsables de leur propre transport sur le chantier du *projet*, pour leur premier *cycle*. Les allocations seront les suivantes avec les kilométrages qui se référeront à la distance entre la *résidence principale* des salariés et le chantier du *projet* :
- 225 km à 304 km 100,00\$
 - 305 km à 374 km 125,00\$
 - 375 km à 449 km 150,00\$
 - 450 km à 525 km 175,00\$
 - plus de 525 km 200,00\$

2.9 **Hébergement :**

- 2.9.1 Les employeurs fourniront aux salariés un hébergement ou une allocation pour frais de subsistance ("*Living Out Allowance*") ("*LOA*") - aux salariés dont la *résidence principale* sera située à l'extérieur d'une distance radiale de 85km du site du *projet*. Les résidents de Fort McMurray, Anzac et Sapræe Creek seront considérés être à l'intérieur d'une distance radiale de 85km. Les salariés jusqu'au niveau du chef contremaître inclusivement, seront éligibles pour un hébergement de campement. HCML aura l'unique discrétion de déterminer quels seront les salariés qui recevront un hébergement de campement sur le chantier et quels seront ceux qui recevront des *LOA*.
- 2.9.2 Les employeurs établiront un taux de *LOA* pour les salariés qui seront éligibles pour un hébergement de campement mais pour qui l'hébergement de campement ne sera pas fourni. Le taux de la *LOA* sera basé sur les termes et modalités de conventions collectives pertinentes, ou les pratiques dans le domaine, moyennant l'approbation de HCML. En plus de la *LOA*, ces salariés recevront :
- (a) une allocation de transport de 25,00\$ pour ces salariés dont l'hébergement alternatif sera situé à l'extérieur d'une distance radiale de 30km du chantier du *projet*; et

- (b) l'accès aux provisions de transport, mais non aux dispositions d'allocations de déplacements à l'article 2.8.7 précité - *Déplacements quotidiens pour résidents régionaux*.
- 2.9.3 L'aménagement du campement et les services de traiteurs seront d'un standard comparable à tous les campements de chantiers de construction.
- (a) Voici certaines conditions de campement :
 - (i) Des sacs de lunch auto emballés (repas de mi-quarts de travail) seront disponibles pour les résidents du campement, avant le départ du campement, pour le commencement du *quart de travail*.
 - (ii) La politique et les règlements de HCML ou du *propriétaire*, s'appliqueront à tous les salariés qui vivront dans les campements sur le chantier du *projet*.
 - (b) Un comité directeur de campement sera formé pour fournir des conseils ou résoudre des situations se rapportant aux conditions et litiges de campement sur le chantier. Le mandat de ce comité sera défini par HCML et le *propriétaire*, dans la politique et les règlements de campement.
- 2.9.4 Tous droits d'accès aux campements du *projet* créés par cette *entente*, ou tous documents mentionnés dans cette dite *entente*, seront expressément assujettis aux pouvoirs du *propriétaire* et de HCML de faire valoir leurs droits comme propriétaire, gérant, ou occupant du *projet* et des campements, de refuser ou de restreindre l'accès aux campements à qui que ce soit.

2.10 Stabilité du chantier

- 2.10.1 Les *parties* reconnaissent que la Section 8 et la présente *entente* seront reconnues pour atteindre la stabilité dans les relations de travail sur le *projet*. Ce sera une violation de cette *entente* par les *parties*, les employeurs et les salariés, d'agir de façon à nuire, retarder ou autrement entraver la construction du *projet*. Toute personne qui se lancera dans une telle conduite pourra immédiatement être expulsée du chantier du *projet*.
- 2.10.2 HCML pourra établir des politiques raisonnables et normales pour faire respecter l'accès au chantier du *projet*. De plus, les *parties* reconnaissent que le *propriétaire* aura le droit de créer ses propres politiques dans ce domaine. Tous les salariés et représentants du CEP seront obligés de se soumettre à telles orientations et accepter telles politiques d'accès que le *propriétaire* ou HCML pourra exiger.
- 2.10.3 Les *parties* reconnaissent qu'en considération du fait que les salariés pourront être représentés par divers syndicats travaillant sur le *projet*, il y a possibilité de conflits entre salariés représentés par des syndicats rivaux, ou entre des salariés syndiqués et des salariés non syndiqués. Les *parties* ne toléreront aucune forme de violence, harcèlement, intimidation, tyrannie, ou toute autre conduite humiliante ou abaissante par des salariés, des représentants syndicaux, ou autres personnes, contre tout salarié, représentant syndical, ou autre personne, basée sur une affiliation syndicale ou absence d'affiliation syndicale. Cette prohibition inclura toutes communications verbales, matériel écrit, et gestes. Le *propriétaire* et HCML auront le droit de retirer du chantier du *projet* tout salarié, représentant syndical ou toute autre personne qui s'engagera dans de telles activités.

- 2.10.4 Les *parties* s'entendent qu'il est dans le plus grand intérêt du *propriétaire*, des *parties*, employeurs, et salariés, d'avoir des salariés oeuvrant sur le *projet* qui seront libres de travailler pour quelconque employeur, sans égard à l'affiliation syndicale, ou l'absence d'affiliation syndicale. Les *parties* savent que certains syndicats ont sanctionné leurs membres pour avoir travaillé pour des employeurs qui n'ont pas de relation de marchandage avec ce syndicat. Les *parties* veulent décourager de telles sanctions contre les salariés. En conséquence, ce qui suit s'appliquera, à savoir :
- (a) HCML refusera d'admettre sur le chantier du *projet* tout représentant d'un syndicat, qui aura sanctionné un ou plusieurs de ses membres pour avoir travaillé sur le *projet*, pour un employeur qui n'entretient pas de relation de marchandage avec ce syndicat;
 - (b) Lorsqu'un syndicat sanctionnera un salarié pour avoir travaillé sur le *projet* pour un employeur qui n'entretient pas de relation de marchandage avec ce syndicat, alors HCML pourra imposer que toute cotisation syndicale ou toute autre remise de l'employeur au syndicat soit terminée ou suspendue (à l'exception des versements pour retraite ou bénéfices de santé et bien-être). Tout employeur qui aura été avisé de telle directive devra alors cesser de faire des paiements au syndicat nommé dans la directive, et les montants retenus seront détenus par les employeurs, ou payés selon les instructions de HCML aux salariés qui auront été sanctionnés. Les employeurs qui ne respecteront pas cette condition seront assujettis à une déduction dans leurs contrats avec le *propriétaire* d'un montant égal à dix fois le montant des paiements non retenus. Telle déduction sera considérée être un montant payé à titre d'une estimation préalable réelle des dommages subis par HCML et par un ou plusieurs autres employeurs à la suite du défaut de l'employeur de se conformer au présent article, et non à titre de pénalité.
 - (c) Pour les fins du présent article, HCML aura le pouvoir de procéder à la vérification des livres comptables de l'employeur afin de déterminer si des sommes mentionnées au sous paragraphe (b) précité ont été payées à un syndicat. Le coût de cette vérification sera défrayé par l'employeur.
- 2.10.5 Aucun salarié ne pourra refuser ou menacer de refuser d'effectuer un travail pour son employeur en raison du fait
- (a) qu'un autre travail a été ou sera effectué, ou n'a pas été ou ne sera pas effectué, par quiconque qui n'était ou n'est pas membre d'un syndicat particulier; ou
 - (b) que des matériaux, produits manufacturés, produits fabriqués, ou équipements, ont été ou seront fournis par une personne ou un employeur, qui n'est pas un membre ou n'a pas une relation de marchandage avec un syndicat particulier.

2.11 Politiques du chantier:

- 2.11.1 HCML ou le *propriétaire* établira les politiques concernant la santé, la sécurité (incluant les programmes sur alcool et drogues), l'environnement et autres sujets se rapportant à l'administration du chantier du *projet*, qui s'appliqueront à tous les salariés et employeurs, mais qui ne formeront pas partie intégrante de la présente *entente*. Dans le cas de conflits, ces politiques prévaudront sur les dispositions à ce sujet ou sujets similaires à la section 3 ou l'**appendice 3**.

2.12 Conditions et modalités d'emploi

2.12.1 Les *parties* reconnaissent que lors de soumissions pour le *travail*, les employeurs compteront sur leur relation de marchandage, ou absence de relations de marchandage, pour déterminer des choses tels le montant de leurs soumissions et la disponibilité de personnes spécialisées qualifiées. Comme résultat, les *parties* croient qu'il sera important pour les employeurs d'avoir un certain degré de certitude en ce qui aura trait aux termes et modalités d'emploi qui les lieront lorsqu'ils feront le *travail*. Donc, les modalités d'emploi dans cette *entente* qui seront en place et applicables à un employeur et ses salariés au moment où l'employeur et les salariés commenceront le *travail* sur le *projet*, continueront de s'appliquer à l'employeur et ses salariés indépendamment de tout changement subséquent d'agents de marchandage qui pourra s'appliquer à l'employeur et ses salariés, pour tout *travail* accompli jusqu'à l'arrêt du *travail* sur le *projet* par l'employeur. En conséquence :

- (a) si, au début de son *travail* sur le *projet*, un employeur a une relation de marchandage avec le CEP ou un autre syndicat, sur un ou plusieurs *métiers*, les modalités d'emploi applicables à cet employeur au commencement de son *travail* continueront de s'appliquer eu égard au *travail* exécuté par des salariés de cet employeur dans ces *métiers* jusqu'à la fin du *projet*;
- (b) si, au début de son *travail* sur le *projet*, un employeur n'a pas de relation de marchandage avec un syndicat pour un *métier*, les termes et modalités applicables ici à cet employeur au commencement de son *travail*, continueront de s'appliquer eu égard au *travail* exécuté par des salariés de cet employeur travaillant dans ce *métier*, jusqu'à la fin du *projet*;
- (c) l'acquisition de droits de marchandage par un syndicat eu égard à un employeur, ou la terminaison de droits de marchandage en ce qui concerne un employeur, qui arrivera après que l'employeur aura commencé le *travail* sur le *projet*, ne modifiera nullement les termes et modalités d'emploi qui s'appliqueront à cet employeur et ses salariés dans l'accomplissement du *travail* sur le *projet*.

2.13 Initiatives de coopération

2.13.1 En accord avec les propositions faites par le *propriétaire*, HCML coopérera avec le CEP à établir et implanter :

- (a) des programmes adéquats de formation, d'amélioration, et de conseils expérimentés pour délégués syndicaux, apprentis, surveillants ou pour d'autres salariés désireux d'améliorer leurs capacités, talents et compétences;
- (b) des programmes permettant aux employeurs qui opèreront des chantiers d'assemblage de modules sur le chantier du *projet*, en vue de pousser au maximum la productivité de leurs salariés en permettant à certains d'exécuter un volume limité de travail en dehors de leurs métiers; et
- (c) des programmes pour faciliter la résolution de litiges de façon expéditive et efficace.

2.14 HCML – Politique sur contrats de travail

2.14.1 Rien dans cette *entente* ne limitera de quelque façon la possibilité pour HCML d'engager par contrat ou d'externaliser le *travail* à d'autres.

SECTION 3. DISPOSITIONS ET MODALITÉS SUPPLÉMENTAIRES APPLICABLES AUX SALARIÉS ET AUX EMPLOYEURS

3.1 Introduction et objectif

3.1.1 L'intention et le but de cette section seront

- (a) de définir certaines conditions et dispositions qui s'appliqueront aux salariés et employeurs durant leur travail sur le *projet*;
- (b) de reconnaître réciproquement les responsabilités, les tâches et les droits respectifs des employeurs;
- (c) de fournir et maintenir les conditions et les heures de travail, les taux horaires, les allocations de déplacements, les provisions pour références et bénéfices tels que mentionnés dans cette section;
- (d) d'établir un système équitable de promotions, de transferts, de mises à pied, et de rappels des salariés;
- (e) d'établir une procédure juste et expéditive pour disposer des griefs; et
- (f) tout au long d'une gestion juste et complète de toutes les dispositions contenues dans cette section, de réaliser une relation entre le CEP, les employeurs, et les salariés, qui contribuera à leur bien-être réciproque.

3.1.2 Responsabilité mutuelle

- (a) Il sera dans l'intérêt commun des employeurs et des salariés de faire le nécessaire pour la construction du *projet*, et favoriser au maximum possible, la sécurité et le bien-être physique des salariés, l'économie de la construction, la propreté des chantiers du *projet*, et la protection de la propriété du *propriétaire*.
 - (i) Les employeurs auront le devoir d'expliquer en entier les termes de cette *entente* à tous leurs officiers et toutes autres personnes employées à titre de surveillants, et le CEP aura le devoir d'expliquer en entier à tous ses membres, ses responsabilités et obligations, et les leurs, en vertu de la présente *entente*.
 - (ii) Les employeurs et le CEP auront l'obligation et la responsabilité de fournir un environnement de travail libre de toute discrimination et harcèlement.
 - (iii) Les employeurs et le CEP auront le devoir de collaborer entièrement dans la promotion de ces conditions.

3.2 Équité d'embauche

- 3.2.1 HCML et le CEP croient que chaque personne a un droit égal d'opportunité basé sur une compétence authentique relativement à son métier, occupation ou emploi, ou relativement à toute occupation, emploi, promotion ou avancement projetés; et
- 3.2.2 Les race, religion, couleur, âge, état matrimonial, orientation sexuelle, ascendance, lieu d'origine, adhésion syndicale, ou croyance politique de toute personne ou groupe de personnes, ne constitueront nullement une cause raisonnable de mauvaises intentions ou de sanctions.

3.3 Reconnaissance

- 3.3.1 Cette section s'adressera à tous les employeurs et leurs salariés qui exécuteront le *travail* de construction générale à titre de journaliers, d'apprentis, de chefs contremaîtres, et de contremaîtres, à l'exception des professionnels, surveillants, du personnel de direction, du personnel et agents de bureau. Cette section s'appliquera aux salariés et leurs employeurs pour la construction de pipelines, de routes et constructions lourdes, construction spécialisée et tout autre travail de construction sur le *projet*, qui se retrouveront à l'**appendice 2** (*'travail de projets spéciaux'*), dans les cas où il n'y aura pas de convention collective distincte entre le CEP et un employeur en particulier. Aucune catégorie de travail ou d'occupation ne sera retirée de l'unité de marchandage, sauf par entente mutuelle par écrit entre les *parties*.

3.4 Droits de gestion

- 3.4.1 Sous réserve des conditions et stipulations de cette section, tout employeur pourra :
- (a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité; créer, modifier et faire valoir des règles et ordonnances, des politiques et des pratiques, auxquelles adhéreront ses salariés; discipliner et congédier des salariés pour motifs légitimes;
 - (b) choisir, embaucher et diriger la force ouvrière et les salariés; transférer, assigner, promouvoir, rétrograder, classifier, mettre à pied, rappeler et suspendre des salariés; choisir et retenir des salariés pour des postes exclus de l'unité de marchandage;
 - (c) opérer et gérer ses affaires de façon à satisfaire ses engagements et responsabilités, incluant le droit de déterminer le genre et l'emplacement du commerce en découlant, la conduite de ses forces ouvrières, les horaires de travail, le nombre de quarts de travail, les méthodes, processus et moyens par lesquels le travail doit être accompli, le contenu de l'emploi, les standards de qualité et de quantité, le droit d'employer des méthodes, machinerie et équipement améliorés, le droit de déterminer le nombre de salariés dont il aura besoin en tout temps et en général, le droit de planifier, de diriger et de contrôler ses opérations sans interposition.
- 3.4.2 L'unique et exclusive juridiction sur les opérations, les édifices, la machinerie, l'équipement, sera dévolue aux employeurs, au *propriétaire* ou HCML, selon le cas.
- 3.4.3 Les employeurs pourront obtenir du travail extérieur :

- (a) lorsqu'ils ne posséderont pas l'aménagement ou l'équipement nécessaire;
- (b) lorsqu'ils n'auront pas les salariés requis et ne pourront les acquérir; ou
- (c) lorsqu'ils ne pourront pas exécuter le travail de façon concurrentielle en ce qui concerne les coûts, la qualité, et à l'intérieur du temps limite requis.

Lorsque souhaitable, avant de conclure avec un sous-traitant, les employeurs discuteront avec le CEP quant à la ou les portions du *projet* pour laquelle/lesquelles ils désireront procéder à une sous-traitance, et les sous-traitants à être engagés pour faire un tel *travail*.

3.5 Représentations syndicales

3.5.1 Délégués

Pour fins de représentations avec les employeurs, le CEP procédera - et sa position sera respectée - de la façon suivante :

- (a) le CEP aura le droit de choisir et de nommer des délégués pour aider les salariés dans la présentation de leurs plaintes ou griefs aux représentants des employeurs, et de faire respecter et de gérer cette *entente*. En général, le nombre de ces délégués sera déterminé comme suit :
 - (i) pour 50 salariés ou moins - 1 délégué;
 - (ii) pour plus de 50 salariés, mais moins de 100 – 2 délégués;
 - (iii) pour chaque centaine de salariés au-delà de 100, au moins un délégué additionnel, avec la possibilité d'accroître le nombre de délégués par entente mutuelle; et
 - (iv) les employeurs et le CEP décideront réciproquement le moment où un chef délégué sera mis en fonction.
- (b) (i) Les délégués recevront la prime horaire définie à l'**appendice 3**. Le CEP avisera les employeurs et HCML, par écrit, du nom de chaque délégué.
- (ii) Les délégués seront mis à pied ou leur nombre sera réduit selon l'article 3.4.1(a). Lorsque possible, les employeurs aviseront le CEP et HCML avant la mise à pied, si le délégué est affecté par la mise à pied contemplée.
- (c) Le CEP reconnaît que les délégués auront des tâches régulières à accomplir en tant que salariés, et que ces salariés ne quitteront pas leurs tâches régulières afin de s'occuper d'affaires concernant la gestion de cette *entente*, ou une enquête ou présentation de griefs, sans avoir obtenu au préalable la permission de leur contremaître ou surveillant immédiat. Telle permission ne sera pas retenue déraisonnablement.

Les employeurs rémunéreront les délégués à leur taux horaire pour le temps passé à accomplir telles tâches durant leurs heures de travail.

3.5.2 Représentants syndicaux

- (a) Les représentants dûment nommés du CEP sont des représentants syndicaux dans toutes les affaires qui se rapportent à cette *entente*, particulièrement pour les fins de traitement des griefs, des négociations de modifications ou de renouvellements de cette section, et du respect des droits de marchandage collectifs des salariés, de même que tout autre droit selon cette *entente*. Les délégués n'auront pas cette capacité. Le CEP informera les employeurs et HCML, par écrit, du nom de chacun de ses représentants syndicaux qui aura été dûment assigné.
- (b) Les représentants du CEP auront accès au chantier du *projet* durant les heures normales de travail selon ce qui suit :
 - (i) les représentants du CEP s'identifieront à HCML et au surveillant des travaux en arrivant sur le chantier du *projet*;
 - (ii) les représentants du CEP ne s'interposeront pas au progrès du *travail*;
 - (iii) les représentants du CEP seront escortés par un représentant de HCML ou de l'employeur pendant qu'ils se trouveront sur le chantier du *projet*, à moins qu'un représentant autorisé de HCML ne renonce à cette exigence.
- (c) Le CEP ne tiendra aucune activité sur le chantier du *projet* durant les heures ouvrables sauf ce qui sera essentiel au traitement des griefs et à la gestion et au respect de cette *entente*.

3.5.3 Rencontres entre employeurs et salariés

Un employeur pourra rencontrer ses salariés de façon périodique aux fins de discuter tout sujet d'intérêt ou d'inquiétude réciproque aux employeurs, au CEP, et aux salariés. Un représentant du CEP pourra assister à telles rencontres.

3.5.4 Comité de négociations

Le CEP aura le droit de former un comité négociateur composé d'un membre pour chaque centaine de salariés, jusqu'à un maximum de 6 sur le comité. Ils seront rémunérés par les employeurs selon leur taux horaire propre pour tout le temps passé à négocier cette section, et les revues de salaires et bénéfices, avec les employeurs, quand ceci arrivera durant les heures normales de travail des salariés concernés.

3.6 Politique d'emploi et adhésion syndicale

- 3.6.1 Le CEP et les employeurs collaboreront pour maintenir une force ouvrière convenable et compétente. Les employeurs accorderont la préférence aux membres qualifiés du syndicat qui seront en mesure de rencontrer les exigences de l'emploi. Les employeurs soumettront les noms, numéros d'assurance sociale et compétences de tous les salariés requis aux bureaux du CEP à Edmonton, pour approbation par le CEP. Les employeurs s'assureront que ceci sera fait avant le commencement de l'emploi. Lorsque le CEP sera dans

l'impossibilité de fournir le nombre de salariés qualifiés requis par un employeur, l'employeur sera en mesure d'embaucher à l'extérieur de l'adhésion du CEP, moyennant toutefois que tels salariés verront à obtenir une feuille de dépêche et la remettront à l'employeur avant le commencement du travail. Le CEP s'engage à traiter rapidement les demandes pour feuilles de dépêches - lesquelles demandes ne seront pas retenues déraisonnablement.

- 3.6.2 Sous réserve de l'article 3.6.1, les employeurs ne pratiqueront aucune discrimination contre les salariés à cause de leur adhésion syndicale ou pour absence d'adhésion syndicale, et informeront tous les nouveaux salariés de la relation contractuelle entre les employeurs et le CEP. Avant le début de leur travail, ou dès que raisonnablement possible après avoir commencé à travailler, les nouveaux salariés seront référés par l'employeur à un délégué ou un représentant syndical qui verra à expliquer le but et la politique de représentation du CEP, à ces nouveaux salariés.
- 3.6.3 Les nouveaux salariés auront une période de probation de 60 jours travaillés, après quoi ils auront atteint le statut d'emploi régulier moyennant qu'il y ait une disponibilité dans le travail. Les salariés en probation pourront être remerciés à la discrétion des employeurs. Le renvoi d'emploi ou mise à pied d'un salarié en probation ne sera assujettie à aucun grief ou arbitrage.
- 3.6.4 Les salariés en probation seront couverts par cette section, à l'exception des provisions qui excluront spécifiquement tels salariés.
- 3.6.5 Les salariés mis à pied et réengagés par le même employeur, ne seront pas soumis à une nouvelle période de probation, mais recevront des crédits pour leur emploi précédent, à la condition que ces salariés soient réengagés à l'intérieur de 6 mois de la mise à pied.
- 3.6.6 Les salariés mis à pied durant une période supérieure à six mois et rappelés par le même employeur, seront soumis à une nouvelle période de probation.
- 3.6.7 Les salariés qui auront quitté ou qui auront été congédiés pour motifs légitimes et qui seront rappelés, seront soumis à une nouvelle période de probation.

3.7 Cotisations syndicales

- 3.7.1 Les employeurs déduiront de la paie de chaque salarié un montant équivalent aux cotisations du CEP. Le montant global déduit sera remis au trésorier du CEP quinze (15) jours après chaque deuxième paie, avec une liste détaillée des salariés pour lesquels les retenues ont été faites et le montant ainsi déduit pour chacun d'eux. Les employeurs seront tenus à couvert par le CEP pour toutes les déductions et les paiements ainsi faits.
- 3.7.2 Le CEP avisera rapidement les employeurs, par écrit, sous la plume de son officier désigné, du montant de la déduction à être retenue par les employeurs pour les cotisations syndicales régulières, et les employeurs pourront continuer à se fier sur tel avis écrit jusqu'à la réception d'un nouvel avis du CEP.
- 3.7.3 Les employeurs fourniront au CEP toutes les données nécessaires concernant les protections d'assurance et les programmes de bénéficiaires, les changements de classifications des postes et leurs terminaisons. Le nom, l'adresse, la date d'embauche et la classification des nouveaux salariés seront fournis au CEP une fois par mois.

3.8 Salaires et taux des paies

- 3.8.1 Les programmes de salaires et autres provisions applicables aux diverses classifications de postes et descriptions de tâches seront énumérés à l'**appendice 3**.
- 3.8.2 Des classifications additionnelles ne pourront être établies que par consentement mutuel entre les employeurs et CEP, moyennant l'approbation écrite de HCML, et leurs taux seront sujets aux négociations entre les employeurs et le CEP, et moyennant l'approbation de HCML. Tout ajout en vertu des conditions et dispositions présentes sera fait par écrit, et signé par HCML, les employeurs impliqués et le CEP.
- 3.8.3 Temps de présentation
- (a) Les salariés qui se présenteront au travail sans avoir été informés qu'il n'y avait pas de travail disponible, et qui seront renvoyés à la maison ou au campement à cause d'un manque de travail, recevront un minimum de 2 heures de paie à leur taux horaire applicable. Les salariés recevront en outre leur pleine allocation d'hébergement lorsque applicable.
- (b) Les salariés ne seront pas éligibles pour une période de présence lorsqu'ils auront reçu un avis préalable d'au moins deux heures avant l'heure normale du commencement du travail, à l'effet qu'il n'y aura pas de travail disponible, ou dans le cas des résidents des campements, lorsqu'un avis à cette fin aura été affiché sur le babillard de la cuisine au repas précédant leur *quart de travail*.
- 3.8.4 Début du travail
- (a) Les salariés qui commenceront leur travail et qui se verront empêchés de compléter leur journée normale de travail, recevront un minimum de 4 heures de paie à leur taux horaire applicable. Lorsque le travail sera suspendu à la suite de conditions météorologiques inclementes ou autres raisons totalement hors du contrôle d'un employeur, le minimum à recevoir sera l'équivalent de 2 heures au taux horaire applicable de paie. Les salariés recevront également leur pleine allocation d'hébergement lorsque applicable.
- 3.8.5 Lors d'un manque temporaire de travail, à l'intérieur d'une certaine journée de travail pour une classification particulière, un employeur pourra utiliser les salariés affectés, dans une autre classification au taux horaire de leur propre classification de compétence habituelle, pourvu que les salariés seront qualifiés pour faire le travail requis.
- 3.8.6 Lorsque le manque de travail s'étendra sur une période plus longue que la journée soulignée à l'article 3.8.5 précité, les salariés pourront se voir offrir le choix de travailler dans une autre classification pour laquelle ils seront qualifiés, au lieu d'être mis à pied. Les salariés seront payés au taux de cette nouvelle classification. Le tout sera noté par écrit et signé par les employeurs, les salariés, et les délégués.
- 3.8.7 Toute référence au taux horaire de base inclura les primes pour les chefs contremaîtres, les contremaîtres, les chefs de groupes, et les délégués. Aucune autre prime ne fera partie du taux horaire de base des salariés.

3.9 Heures de travail et surtemps

3.9.1 Cet article devra être lu conjointement avec l'article 2.6 précité.

3.9.2 Nonobstant que la semaine normale de travail est généralement constituée de 40 heures ouvrables par semaine, les *cycles* à l'article 2.6.3 s'appliqueront. Les salariés seront rémunérés en surtemps au rythme de 1,5 fois le taux horaire de base des salariés pour toute heure de surtemps. À l'exception des 1^{er} et 2^e cycles, la première journée d'un cycle pourra varier.

3.9.3 1^{er} cycle – 4 jours de 10 heures, suivis de 3 jours de congé

Jour	1	2	3	4	5	6	7
Heures en temps régulier	10	10	10	10	0	0	0
Heures en surtemps	0	0	0	0	0	0	0

3.9.4 2^e cycle – 5 jours de 10 heures, suivis de 2 jours de congé

Jour	1	2	3	4	5	6	7
Heures en temps régulier	8	8	8	8	8	0	0
Heures en surtemps	2	2	2	2	2	0	0

3.9.5 3^e cycle – 10 jours de 10 heures, suivis de 4 jours de congé

Jour	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Heures en temps régulier	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	0	0	0	0
Heures en surtemps	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0

3.9.6 4^e cycle – 14 jours de 10 heures, suivis de 7 jours de congé

Jour	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Heures en temps régulier	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	0	0	0	0	0	0	0
Heures en surtemps	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	0	0	0	0	0	0	0

3.9.7 Une pause inclura un dimanche aussi souvent que possible.

- 3.9.8 Les employeurs tenteront de distribuer le travail de surtemps non fixé, de façon aussi égale que possible parmi les salariés qui feront ce travail en temps normal et qui auront indiqué leur désir de travailler en surtemps.
- 3.9.9 Toute modification aux heures de travail et de surtemps sera notée sur le rapport conférence de pré-emploi.
- 3.9.10 Les dispositions de cet article auront pour but de calculer le surtemps et ne seront pas considérées être une garantie ou une limite des heures de travail à être accomplies par jour ou par semaine autrement que ce qui est stipulé aux articles 3.8.3 et 3.8.4 précités.
- 3.9.11 Pauses café et périodes de repas
- (a) Il y aura deux pauses café d'une durée de quinze minutes sur chaque *quart de travail*, une dans la première partie du *quart de travail* et une autre dans la seconde partie.
 - (b) Les salariés profiteront d'une période de repas non payée d'une demi-heure par *quart de travail* et cette période ne sera pas considérée comme du temps travaillé.
 - (c) Les salariés obligés de travailler au delà de dix heures dans une journée auront droit à une pause café additionnelle de quinze minutes.
 - (d) Dans les cas où des salariés n'auront pas été inscrits à cette fin mais qui seront requis de travailler au delà de douze heures dans une journée, l'employeur fournira une période de repas d'une demi-heure et le repas aux salariés.
- 3.9.12 À la condition que les salariés aient prévenu l'employeur au moment de leur embauche, l'employeur s'engage à respecter les désirs de ces salariés de ne pas travailler certains jours de la semaine ou certaines heures de la journée à cause de leurs convictions religieuses.

3.10 Mises à pied

- 3.10.1 Les employeurs fourniront aux salariés affectés et à leurs délégués un avis de mise à pied de quatre heures. Une rétribution équivalente à quatre (4) heures de paie pourra être donnée au lieu de l'avis.
- 3.10.2 Les employeurs ne seront pas requis de donner un avis de mise à pied lorsqu'un bris d'équipement, un manque de matériaux, ou autre raison hors du contrôle des employeurs provoquera un arrêt des opérations.
- 3.10.3 Les employeurs enverront aux bureaux du CEP le nom des salariés mis à pied à l'intérieur de la période de paie durant laquelle la mise à pied se sera produite, avec la classification des salariés et leurs derniers numéros de téléphone disponibles.

3.11 Vacances et paie de vacances

- 3.11.1 Tous les salariés recevront l'équivalent de 6% de leur taux horaire de base pour toutes les heures fixées travaillées, à titre de paie de vacances.

3.11.2 Les paies de vacances seront versées aux salariés à chaque période de paie.

3.11.3 Les employeurs considéreront les vacances lorsque requises, en tenant compte des exigences des affaires.

3.12 Congés et paie de congés

3.12.1 Tous les salariés recevront l'équivalent de 4% de leur taux horaire de base pour toutes les heures fixées travaillées, pour les congés suivants :

Le Jour de l'An, le Jour de la Famille, Vendredi Saint, la Fête de la Reine (au Québec – la journée nationale des patriotes), la Fête du Canada, le Congé civique, la Fête du Travail, l'Action de Grâces, le Jour du Souvenir, le Jour et le lendemain de Noël, et toutes autres journées proclamées par les Gouvernements fédéral et provincial.

3.12.2 Les salariés requis de travailler lors de l'un des congés précités, recevront une paie de surtemps pour toutes les heures travaillées, en plus de la paie de congé mentionnée à l'article 3.12.1 précédent. Lorsque le cycle sera tel que les heures régulières seront inférieures à huit heures le jour de ce congé, la différence nécessitée pour arriver à un total de huit heures sera payée en surtemps lors du jour travaillé suivant. Lorsque le congé tombera sur un jour de congé déjà fixé pour un salarié à l'intérieur de son cycle, huit heures régulières du cycle suivant seront payées au taux de surtemps, lorsque le salarié aura travaillé toutes les heures fixées durant son cycle, à moins que le salarié ne fournisse une raison acceptable de circonstance imprévue.

3.12.3 La paie des congés sera versée aux salariés à chaque période de paie.

3.13 Comité de gestion syndicale

3.13.1 (a) Afin de bâtir une relation de collaboration parmi les employeurs, le CEP et les salariés, des rencontres de gestion syndicale seront fixées pour chaque emploi alloué sur le *projet*. Ces rencontres seront des colloques de discussions et de consultations sur les politiques et les pratiques en vigueur, mais pas nécessairement couvertes par cette *entente*. Les champs de discussions pourront inclure ce qui suit, sans y être limités, savoir :

- (i) les programmes de sécurité;
- (ii) les affaires qui affecteront les conditions de travail des salariés;
- (iii) les formations et les promotions;
- (iv) les politiques d'embauche et de personnel; et
- (v) la discipline et les politiques de congédiement.

(b) Les employeurs et le CEP désigneront leurs représentants respectifs pour le Comité de gestion syndicale. Un procès-verbal reproduira les affaires de chaque assemblée et des copies seront disponibles pour tous les salariés.

- 3.13.2 Les salariés qui assisteront à une réunion de gestion syndicale durant leurs heures fixées auront droit à leur taux horaire de paie. Dans les cas où ces réunions se tiendront à l'extérieur des heures fixées, les employeurs s'engagent à rémunérer les salariés selon leur taux horaire de base pour chaque réunion à laquelle ils auront assisté.

3.14 Comité de santé et sécurité

- 3.14.1 Le Comité de santé et sécurité aura le mandat de traiter les affaires qui concerneront les conditions et les pratiques de travail sécuritaires, et voir à ce qu'un effort de coopération soit maintenu pour la sécurité de la force ouvrière. Un procès-verbal rapportera les affaires de chaque réunion et des copies seront distribuées selon les directives du comité.

Le Comité de santé et sécurité procédera, à sa discrétion, à des inspections des différents chantiers de travail.

- 3.14.2 Les employeurs et le CEP choisiront leurs propres représentants pour le Comité de santé et sécurité. Au moins un délégué syndical sera nommé sur ce Comité.
- 3.14.3 (a) Les employeurs établiront des provisions praticables pour la santé et la sécurité de leurs salariés durant leurs heures d'emploi. Telles provisions seront transmises à tous les salariés au moment de leur embauche.
- (b) Le CEP s'engagera à supporter entièrement ces objectifs en faisant la promotion sur la connaissance sécuritaire et sur le sens individuel de responsabilité parmi ses membres.
- (c) Ce sera l'intention des *parties* d'avoir des conditions de travail sécuritaires et de santé.
- 3.14.4 Les salariés qui se blesseront dans l'exercice de leurs fonctions, durant leurs heures de travail, et qui devront quitter pour faire traiter leurs blessures, recevront la même paie qu'ils auraient reçue autrement, pour le reste de leur *quart de travail*.
- 3.14.5 Les salariés qui seront blessés au travail et qui devront être transportés de leur lieu de travail chez un médecin régional ou à l'hôpital, bénéficieront d'un transport fourni par l'employeur. Dans les cas où des salariés devront être hospitalisés pour une période excédant deux semaines et que ces salariés ne se qualifieront pas pour compensation selon le Fonds d'indemnisation des victimes d'accidents du travail ou un programme de couverture bénéfiques, l'employeur fournira le transport à un institut disponible (au Canada) près de la résidence de ces salariés, sans aucun frais pour ces derniers.
- 3.14.6 Dans les cas d'accidents graves ou d'incidents qui auraient pu se terminer en accidents graves, le Comité de santé et sécurité verra à revoir l'enquête de l'employeur et à en faire rapport au CEP le plus rapidement possible.

3.14.7 Programme de travaux légers

- (a) Dans les cas où des salariés se seront blessés au travail et nécessiteront une attention médicale, ces salariés seront éligibles pour des travaux légers et en informeront leur médecin traitant.

- (b) L'employeur informera le médecin du genre de travaux légers qui pourront être disponibles pour ces salariés, et verront à les rendre disponibles pour ces salariés, moyennant l'approbation du médecin.
- (c) Les employeurs informeront les bureaux du CEP de tous les salariés qui seront assignés à des travaux légers.

3.14.8 Récompenses de sécurité

- (a) Les employeurs implanteront un programme de récompenses de sécurité. Ses conditions et implantation seront discutées et convenues par les *parties* lors de la conférence pré-emploi, sinon :
 - (i) les récompenses de sécurité seront basées sur des périodes de 8 semaines commençant avec le début du *projet*. Il y aura deux composantes à ces récompenses de sécurité.
 - (ii) une de ces composantes sera une récompense individuelle et l'autre, une récompense d'équipe. Les deux récompenses seront payées lors de la première période de paie suivant la fin des périodes de 8 semaines.
 - (iii) la récompense d'équipe sera versée lorsqu'il n'y aura eu aucune perte de temps lors d'accidents ou d'aides médicales impliquant la force ouvrière de l'employeur sur le *projet*, durant une période de 8 semaines.
 - (iv) la récompense individuelle sera versée lorsqu'un individu n'aura subi aucune perte de temps lors d'un accident ou d'une aide médicale sur le *projet*, durant une période de 8 semaines.
 - (v) les deux récompenses seront définies à l'**appendice 3**.
- b) Les salariés qui seront renvoyés pour motifs valables ou qui quitteront avant la fin d'une période spécifique de 8 semaines, ne seront pas éligibles à recevoir une récompense de sécurité pour cette période.

3.15 Fonds de santé et bien-être

- 3.15.1 Les employeurs verseront le montant indiqué à l'**appendice 3** pour toutes les heures fixées travaillées pour tous les salariés au Fonds de santé et bien-être du CEP. Aucun montant de ces remises ne sera déduit du salaire des salariés.
- 3.15.2 Il incombera à tous les salariés de se familiariser avec les détails spécifiques de couvertures et les exigences d'éligibilité de tous les programmes bénéfiques, et ni le CEP ni les employeurs auront la responsabilité de s'assurer à ce que toutes les exigences d'éligibilité ou de conditions de couvertures ou de droits de bénéfiques soient rencontrées par les salariés, au-delà des obligations spécifiquement stipulées dans cette section.

3.16 Régime de retraite

- 3.16.1 Le CEP établira un régime de retraite pour le bénéfice des salariés. Si le CEP faisait défaut d'établir un tel régime avant le 1^{er} mars 2006, le CEP ouvrira un compte en fidéicommiss chez un fiduciaire corporatif canadien afin d'assurer des épargnes ou des bénéfices de retraite pour les salariés.
- 3.16.2 Les employeurs verseront des contributions au régime de retraite ou au compte en fidéicommiss pour le bénéfice de chaque salarié selon les montants contenus à l'**appendice 3**, pour toutes les heures travaillées par le salarié.
- 3.16.3 Lors de la remise de ces contributions, les employeurs remettront une liste des salariés pour lesquels ces montants seront versés, les montants versés pour chaque salarié, et toute autre information que l'administrateur ou le fiduciaire du régime de retraite ou du compte en fidéicommiss pourra raisonnablement demander.

3.17 Fonds de formation, fonds humanitaire et fonds communautaire conjoint

- 3.17.1 Les employeurs accepteront de contribuer au Fonds conjoint de formation, un montant pour toutes les heures fixées travaillées par leurs salariés tel que défini à l'**appendice 3**. L'usage de ce fonds sera déterminé par un comité conjoint établi par le CEP et chaque employeur. Les employeurs et le CEP nommeront chacun deux personnes à ce comité. Toutes les contributions à ce fonds seront versées selon les directives.
- 3.17.2 Les employeurs accepteront de contribuer au Fonds humanitaire du CEP un montant pour toutes les heures fixées travaillées par les salariés tel que défini à l'**appendice 3**. Telles contributions seront versées selon les directives.
- 3.17.3 Les employeurs accepteront de contribuer au Fonds communautaire conjoint un montant pour toutes les heures travaillées par tous les salariés tel que défini à l'**appendice 3**. L'usage de ce fonds sera déterminé par un comité conjoint établi par le CEP et chaque employeur. Les employeurs et le CEP nommeront chacun deux personnes pour ce comité. Toutes les contributions à ce fonds seront versées selon les directives.

3.18 Outils

- 3.18.1 Tous les salariés fourniront leurs propres outils nécessaires à leurs métiers. Les outils de spécialité seront fournis par les employeurs.
- 3.18.2 Les salariés seront responsables de tous les outils qui leur seront remis par les employeurs. Les employeurs prévoiront une sécurité propice pour l'entreposage de tous les outils sur le chantier.
- 3.18.3 Si nécessaire, des listes d'outils seront établies par consentement mutuel entre les employeurs et le CEP. Telles listes d'outils deviendront partie intégrante de cette section.

3.19 Équipement de sécurité

- 3.19.1 Tous les salariés porteront des casques de sécurité approuvés CSA (*Canadian Standards Association* / l'Association canadienne de normalisation) – ("CSA" pour les fins des présentes), qui seront mis à leur disposition par les employeurs.

- 3.19.2 Tous les salariés porteront des chaussures CSA approuvées, lorsque requis – chaussures fournies par les salariés.
- 3.19.3 Les employeurs fourniront un équipement sécuritaire (incluant des gants, des lunettes protectrices et des combinaisons non feu si nécessaires) et habillement pour la pluie lorsque requis. Tel équipement demeurera la propriété des employeurs. Tout équipement de sécurité usé sera remplacé sur présentation de l'équipement usé. Les salariés seront tenus responsables pour la perte ou l'entretien inadéquat des articles fournis par l'employeur. Les employeurs s'occuperont du nettoyage des combinaisons non feu qu'ils fourniront.
- 3.19.4 Ordonnances pour lunettes de sécurité

À la condition que les bénéfices du Fonds de santé et bien-être du CEP ne couvrent pas les lunettes des salariés, les employeurs rembourseront à tout salarié l'équivalent de 50% du coût de l'ordonnance pour des lunettes de sécurité jusqu'à concurrence de 200,00\$ selon les critères suivants :

- (a) Les salariés devront avoir travaillé 1200 heures avec un employeur, pour le premier remboursement; et
- (b) Pour tout remboursement subséquent, les salariés devront avoir travaillé un nombre additionnel de 4000 heures depuis le dernier remboursement.

3.20 Prises de congés et paie en cas de mortalité

- 3.20.1 Les employeurs pourront octroyer des congés sans solde, pour une période de temps convenue mutuellement entre l'employeur et le salarié, pour les raisons suivantes :
- (a) mariage du salarié;
 - (b) maladie du salarié ou d'un membre de la famille proche du salarié;
 - (c) activités syndicales, autres que l'implantation de cette section; ou
 - (d) le décès d'un membre de la famille non mentionné à l'article 3.20.2.
- 3.20.2 Les salariés auront droit jusqu'à trois jours d'absence avec solde, à leur taux horaire de base applicable, pour prendre les mesures nécessaires et assister aux funérailles de leur épouse/époux, une conjointe ou conjoint de fait, un enfant, un parent, un beau-parent, un frère, une sœur, un grand-parent et un petit-enfant. Une période prolongée pourra être accordée sur entente mutuelle entre un employeur et son salarié. Afin de pouvoir toucher une telle paie, les salariés devront retourner au travail, à moins d'avoir été informé d'une mise à pied durant leur absence.
- 3.20.3 À la suite d'une prise de congé, les salariés qui ne se rapporteront pas au travail tel que prévu, sans donner un motif valable, seront présumés avoir abandonné le travail.

3.21 Actions disciplinaires

3.21.1 Les employeurs auront le droit de discipliner ou renvoyer les salariés pour des motifs justes et raisonnables. Les motifs raisonnables pourront inclure ce qui suit, sans y être limités, savoir :

- a) le refus d'un salarié de se soumettre aux règles et règlements de tout employeur ou du *projet*;
- b) se présenter au travail ou travailler alors que sous l'influence de l'alcool, de drogues illicites, ou autrement inappropriés;
- c) le refus d'un salarié de se conformer aux conditions et modalités de : cette *entente*, les règles, règlements, politiques et pratiques de l'employeur; aux règles, politiques et pratiques du *propriétaire* et de HCML; ou aux règles, règlements, politiques et pratiques du CEP.

La présence d'un délégué ou représentant syndical du CEP sera obligatoire à chaque réunion où un salarié sera discipliné.

Les dossiers de discipline des salariés, incluant les lettres de réprimande ou les avertissements, mais excluant les suspensions ou autres disciplines, ne seront pas utilisés contre eux, en aucun temps, lors de la prise de décisions disciplinaires, lorsque douze (12) mois se seront écoulés depuis la réprimande ou l'avertissement.

Dans les cas impliquant une suspension ou une discipline autre que des lettres de réprimande ou d'avertissement, l'avis disciplinaire demeurera au dossier des salariés pour une période de vingt-quatre (24) mois, mais ne sera pas utilisé après cette période pour rendre des décisions disciplinaires, à la condition qu'aucune autre discipline ne se soit produite durant ce temps.

3.22 Ajustement de plaintes

3.22.1 Préambule

Il est du désir et de l'intention des *parties* que tout différend et toute plainte découlant de l'interprétation de cette *entente* soient transmis par les salariés à leurs surveillants afin d'avoir l'opportunité de les discuter et de les résoudre promptement, avant que le litige ne devienne un grief. Lorsque des salariés ne seront pas satisfaits de la solution offerte par leur surveillant immédiat, ils pourront alors initier un grief.

HCML devra immédiatement recevoir un avis de tous les griefs qui auront été présentés par écrit. HCML aura le pouvoir d'intervenir en tant que partie, dans tous les griefs. HCML ne pourra se détacher de toutes procédures intentées en vertu de cette clause.

3.22.2 Procédure de grief

La procédure de grief devra servir à résoudre, aussi rapidement que pratique, les différends et les plaintes sur l'interprétation ou l'application de la Section 3 de cette *entente*.

Première étape

Dans les causes où un grief écrit aura été soumis eu égard à l'interprétation ou l'application de la Section 3 de cette *entente*, à l'exception des cas de congédiement ou de suspension, tous les salariés affectés continueront de travailler selon les dispositions qui existaient avant le début du litige. Un grief par un ou plusieurs salariés individuels sera signifié à l'employeur affecté à l'intérieur de sept (7) jours de l'événement qui aura donné naissance au grief, et sera d'abord abordé avec le surveillant immédiat par les salariés et un délégué syndical ou un représentant du CEP. Le surveillant aura sept (7) jours de la réception, par écrit, du grief pour y répondre.

Deuxième étape

Lorsqu'aucune résolution satisfaisante n'aura été atteinte au niveau de la *première étape*, le CEP devra - à l'intérieur de sept (7) jours de la réponse du surveillant dans la *première étape* - aviser le surveillant de projet de l'employeur, par écrit, qu'il a l'intention de procéder avec le grief. Le surveillant de projet aura alors sept (7) jours de la date de notification pour traiter le grief et y répondre par écrit. Les griefs autres que ceux des salariés individuels pourront commencer à s'instruire à la *deuxième étape*, soit par le CEP ou un employeur. A grief initié à la *deuxième étape* doit être signifié à la partie adverse à l'intérieur de sept (7) jours des événements qui auront donné naissance au grief.

Troisième étape

Lorsqu'aucune résolution satisfaisante n'aura été atteinte par les deux étapes précédentes, la problématique pourra - à l'intérieur de sept (7) jours d'un avis émis par écrit soit par le CEP ou l'employeur - être référée par écrit au Président du Local 777, ou son remplaçant, et à un haut directeur de l'employeur, qui auront dix (10) jour pour traiter et tenter de régler le grief. Toute partie pourra choisir d'impliquer une aide extérieure à cette étape-ci, tel un représentant régional du CEP et/ou un représentant administratif de l'extérieur du chantier du *projet*. Si le grief n'est pas résolu à l'intérieur du délai établi, la troisième étape sera achevée.

Quatrième étape

Lorsqu'aucune résolution satisfaisante n'aura été atteinte à la *troisième étape*, alors une partie pourra, à l'intérieur de sept (7) jours de la fin de la *troisième étape*, signifier à la partie adverse un avis d'intention de soumettre la cause à l'arbitrage, et proposera le nom d'un ou de plusieurs arbitres. En conséquence, la procédure d'arbitrage détaillée à l'article 3.22.5 s'appliquera.

Lorsqu'un grief - présenté suite au congédiement d'un salarié - se rendra à l'arbitrage, toute partie pourra élire, par écrit, d'utiliser la procédure accélérée soulignée à l'article 3.22.6 ci-

après comme une alternative à la procédure d'arbitrage décrite à l'article 3.22.5. L'avis d'intention d'élire la procédure accélérée devra être signifié à la partie adverse à l'intérieur de sept (7) jours de la conclusion de la *quatrième étape*.

3.22.3 Représentant national du CEP

Il est entendu que tout représentant national du CEP pourra accompagner le CEP dans toutes les réunions où se tiendront les discussions concernant les griefs, et le représentant du CEP pourra demander aux membres du CEP ou tout autre salarié de les accompagner dans leurs réunions avec les officiels de l'employeur.

3.22.4 Échéance

- (a) Dans les causes où les griefs n'auront pas été signifiés, ou qu'ils n'auront pas été amenés à l'étape suivante à l'intérieur d'un délai quelconque établi dans cet article, les griefs seront alors considérés avoir été retirés et abandonnés, et tous les droits et recours à un ajustement de plainte dans cette *entente* eu égard à ce grief, seront échus, et aucun arbitre n'aura juridiction de les détacher sur la renonciation et l'abandon du grief.
- (b) L'échéance entre les étapes pourra être prolongée sur consentement mutuel, par écrit.
- (c) La partie qui consentira au prolongement de quelconque échéance dans cet article remettra immédiatement une copie de l'entente de prolongement à HCML.

3.22.5 Procédure d'arbitrage

- (a) Suivant la signification de l'avis d'intention d'arbitrage décrit à la *quatrième étape* de la section 1, l'employeur et le CEP s'efforceront de s'entendre sur le choix de l'arbitre. Dans les cas où les *parties* n'arriveront pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, chaque *partie* pourra, dans les quinze (15) jours de la signification de l'avis d'intention d'arbitrage, demander à ce qu'un arbitre soit nommé selon les dispositions pertinentes du *Code*.
- (b) Après que l'arbitre aura été choisi, ce dernier devra rencontrer les deux côtés pour entendre leurs dépositions respectives et rendre une décision dans les quinze (15) jours après la fin des auditions, et cette décision sera finale et liera toutes les *parties* de cette *entente*.
- (c) Les *parties* se partageront en parts égales tous les frais et les honoraires de l'arbitre et de la location des lieux utilisés pour l'audition.
- (d) L'arbitre se limitera à interpréter et appliquer les dispositions de cette *entente* et n'aura aucune autorité pour les modifier, les changer, en enlever ou en ajouter, de quelque façon que ce soit.

- (e) Dans les causes de congédiements ou de suspensions que l'arbitre aura jugé injustes, l'arbitre pourra, à moins qu'il ne le trouve inapproprié, ordonner la réinsertion des salariés avec solde rétroactif, pour un montant à être déterminé par l'arbitre.

3.22.6 Arbitrage accéléré dans certains causes de congédiements

- (a) Un choix déterminé au préalable d'un panel de six (6) arbitres, dont chacun aura été nommé pour une période de deux (2) ans, sera sélectionné par consentement mutuel de l'employeur affecté et du CEP. Les griefs traités selon cette section seront référés aux arbitres sur une base de rotation.
- (b) Un arbitre devra rencontrer les deux parties et entendre leurs dépositions dans les quinze (15) jour de l'assignation. Lorsqu'un arbitre sera incapable de s'y engager, le grief sera immédiatement référé à l'arbitre suivant, dans l'ordre de rotation.
- (c) Le manque de disponibilité d'un conseiller ne sera pas une raison pour retarder un arbitrage selon la présente section.
- (d) Les *parties* tenteront de s'entendre sur une déclaration de faits matériels, qui pourra être soumise à l'arbitre antérieurement à l'audition.
- (e) L'arbitre remettra sa décision et ses raisons par écrit à l'intérieur d'une semaine après l'audition. Les raisons n'accompagneront pas obligatoirement la décision. Ni la décision ni les raisons serviront de précédents.
- (f) Les dispositions de l'article 3.22.5 qui s'appliqueront au congédiement, s'appliqueront également à la présente clause.

3.23 Fonds d'administration

- 3.23.1 Les employeurs contribueront au Fonds d'administration du CEP un montant pour toutes les *heures fixées* travaillées par leurs salariés, tel que défini à l'**appendice 3**. Ce fonds sera utilisé par le CEP pour remplir ses obligations envers les salariés, les employeurs, et HCML, eu égard à cette *entente* et au *projet*.

3.24 Cotisations et paiements au fonds en fidécommiss

- 3.24.1 Les *parties* reconnaissent que les paiements non payés à temps au CEP pour les cotisations mentionnées à l'article 3.7 précité, ou pour quelconque contribution de l'employeur aux fonds établis aux articles 3.15, 3.16, 3.17, et 3.23, poseront une sérieuse menace aux participants du programme. En conséquence, les fiduciaires des fonds auront le pouvoir de prendre toute procédure judiciaire pour recouvrer les fonds dus et d'imposer les remèdes et les dommages stipulés dans les conventions de fiducie. Tous les frais inhérents à tels recouvrements seront à la charge de l'employeur. Les fiduciaires auront le droit d'examiner les registres des salaires et des remises d'un employeur pour s'assurer que l'employeur respecte ses obligations en vertu desdits articles.

- 3.24.2 Les contributions seront effectuées telles qu'indiquées par le CEP selon les articles 3.7, 3.15, 3.16, 3.17 et 3.23, dans les quinze (15) jours suivant chaque deuxième période de paie, avec une liste détaillée de tous les salariés pour lesquels les contributions seront faites et le montant remis pour chacun d'eux.
- 3.24.3 Dans les cas où l'employeur fera défaut de remettre les remises appropriées, le CEP avisera l'employeur de son défaut. L'employeur aura alors deux (2) jours pour corriger cette erreur.
- 3.24.4 Suite à l'article 3.24.1, si l'employeur persiste dans sa délinquance de remises envers le CEP tel que mentionné aux articles 3.7, 3.15, 3.16, 3.17 et 3.23, le CEP, le gestionnaire, ou le fiduciaire, selon le cas, pourra imposer une pénalité de 1% par mois sur le montant en souffrance.
- 3.24.5 L'unique responsabilité d'un l'employeur ayant trait aux programmes décrits dans les articles 3.15, 3.16, 3.17 et 3.23, sera celle mentionnée dans ces dits articles, et les employeurs ne seront aucunement responsables de la gestion et l'administration des fonds inscrits dans ces articles. Lorsque l'employeur respectera toutes ses obligations en vertu du présent article eu égard aux articles 3.7, 3.15, 3.16, 3.17 et 3.23, le CEP indemniserà et tiendra l'employeur à couvert de toutes réclamations ayant trait aux remises décrites dans ces articles, ou l'administration des fonds et des programmes mentionnés dans ces dits articles, sauf les frais encourus par l'employeur pour se défendre contre ces réclamations.
- 3.24.6 Les employeurs retiendront, et seront jugés avoir retenu, séparément et distinctement de leurs autres sommes d'argent, toutes les cotisations du CEP qui auront été déduites, et toutes les contributions aux fonds mentionnés dans les articles 3.7, 3.15, 3.16, 3.17 et 3.23. Les employeurs maintiendront, et seront jugés maintenir le montant d'argent en fiducie, pour le compte des salariés, jusqu'à ce qu'ils l'aient versé au Fonds en fidéicommiss applicable, ou aux bureaux du CEP. Dans l'éventualité d'une faillite (ou autre événement semblable) d'un employeur, un montant égal à celui qui sera dû aux Fonds en fidéicommiss ou aux bureaux du CEP pour les cotisations au CEP, et les contributions auxquelles les salariés auront droit, sera considéré être séparé et ne formant aucunement partie du bilan qui est sous faillite (ou sous un événement similaire), que ce montant ait de fait été tenu séparé et distinct du propre argent de l'employeur, ou non.

3.25 Reuves et arbitrage d'intérêts

- 3.25.1 Cette section et l'**appendice 3** seront revus par les *parties* durant les périodes commençant 90 jours avant le 1^{er} avril 2008, le 1^{er} avril 2010 et le 1^{er} avril 2012, ou à d'autres temps sur lesquels les *parties* se seront entendues mutuellement. Un défaut par les *parties* d'en arriver à une entente 60 jours avant ces dates procurera à une *partie* la possibilité d'aviser l'autre de son intention de procéder à un arbitrage d'intérêts où tous les différends en suspens seront décidés.
- 3.25.2 La *partie* qui initiera l'arbitrage d'intérêts le fera en expédiant une lettre à l'autre formulant le nom de son candidat à un comité d'arbitrage d'intérêts. La partie qui recevra cet avis aura 10 jours de la réception dudit avis pour aviser l'autre du nom de son propre candidat à l'arbitrage d'intérêts.
- 3.25.3 Les deux candidats tenteront de s'entendre sur une troisième personne qui occupera la présidence du Comité d'arbitrage d'intérêts.

- 3.25.4 Dans les cas où la *partie* qui aura reçu l'avis, refusera ou fera défaut de nommer un candidat à l'intérieur de 10 jours de la réception dudit avis, ou les deux candidats feront défaut d'élire un président dans les 20 jours de la lettre initiale référant la cause à l'arbitrage, quelconque *partie* pourra s'adresser au Directeur selon la section 137 du *Code* pour désigner un candidat ou président, selon le cas.
- 3.25.5 Le comité d'arbitrage d'intérêts sera incité à commencer l'audition dans les 30 jours de la nomination du président, et rendre une décision dans les 10 jours de la clôture de l'audition.
- 3.25.6 L'autorité du comité d'arbitrage d'intérêts sera celle définie à la section 143 du *Code*. Le comité d'arbitrage d'intérêts n'aura pas l'autorité de changer les dispositions dans cette Section qui n'auront pas été décrites comme un sujet en litige.
- 3.25.7 La décision d'une majorité des membres du comité d'arbitrage d'intérêts deviendra la décision du comité, et lorsqu'une majorité ne sera pas atteinte, la décision du président deviendra la décision du comité d'arbitrage d'intérêts.
- 3.25.8 Lorsque les *parties* ne s'entendront pas sur l'interprétation d'une décision du comité d'arbitrage d'intérêts, quelconque *partie* pourra s'adresser au comité d'arbitrage d'intérêts pour une clarification de la décision et le comité d'arbitrage d'intérêts s'efforcera d'y répondre à l'intérieur de 5 jours.
- 3.25.9 Chaque *partie* sera responsable des honoraires et débours de son candidat et de ses témoins et les *parties* partageront en parts égales les honoraires et débours du président.

3.26 Modifications

- 3.26.1 Les provisions contenues dans cette section pourront être modifiées par entente mutuelle parmi les *parties*.
- 3.26.2 Conférence pré-emploi
- (a) Les employeurs aviseront le CEP qu'un poste leur a été alloué suite à une récompense. Avant le début de chaque emploi, une conférence pré-emploi sera tenue pour définir tous les sujets se rapportant spécifiquement au chantier tels que décrits dans la présente section. Cette conférence devra être tenue en personne, et HCML sera invitée à la conférence. HCML devra approuver toute entente intervenue par le CEP et l'employeur. Ces conférences ne pourront être utilisées pour tenter de modifier quelconque article de la Section 2 de cette *entente*. Un modèle suggéré de conférence pré-emploi selon cet article sera joint sous l'**Appendice 3**.
- (b) Une copie de la conférence pré-emploi sera remise à l'employeur, au HCML, au CEP et à un ou des délégués syndicaux.

SECTION 4. CONDITIONS ET MODALITÉS APPLICABLES AU TRAVAIL DE PROJETS SPÉCIAUX

4.1 Conditions et modalités qui s'appliqueront au travail de projets spéciaux

- 4.1.1 Par l'**appendice 2**, les *parties* auront identifié ces portions du *projet* qui auront été initialement déclarés comme étant un *travail de projets spéciaux*. HCML pourra définir tout autre *travail* comme un *travail de projets spéciaux*, auquel cas la présente section s'appliquera. HCML pourra retirer certains projets de la catégorie du *travail de projets spéciaux*, auxquels cas la présente section ne s'appliquera pas à ce *travail*.
- 4.1.2 HCML révisera tous les projets en cours lorsque cette *entente* entrera en vigueur, et déterminera lequel de ces projets sera déclaré être un *travail de projets spéciaux*. Tels projets seront régis par la section 6 de l'*entente principale*.

SECTION 5. CONDITIONS ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5.1 Autonomie des dispositions

- 5.1.1 Dans les cas où quelconque disposition de cette *entente* sera reconnue invalide, illégale ou inapplicable pour quelque raison :
- (a) la validité, la légalité et l'applicabilité du reste des dispositions de cette *entente* (incluant mais sans limitation, toutes les portions d'une clause quelconque de cette *entente* qui contiendront les dispositions reconnues comme invalides, illégales ou inapplicables, qui ne seront pas elles-mêmes totalement invalides, illégales ou inapplicables), n'en seront d'aucune manière affectées ou ébranlées;
 - (b) dans la plus grande mesure possible, les dispositions de cette *entente* (incluant, mais sans limitation, toutes les portions d'une clause quelconque de cette *entente* qui contiendront les dispositions reconnues comme invalides, illégales ou inapplicables, qui ne seront pas elles-mêmes totalement invalides, illégales ou inapplicables), seront interprétées de façon à donner effet à l'intention manifestée par la disposition reconnue comme invalide, illégale ou inapplicable.

5.2 Lois dominantes

- 5.2.1 Cette *entente* sera, à tous égards, sous réserve, interprétée, construite et appliquée en conformité avec les lois de l'Alberta et sera, à tous égards, traitée comme un contrat fait en Alberta.

5.3 Assignment

- 5.3.1 Cette *entente* pourra être assignée par HCML. Cette *entente* liera les *parties*, leur directeurs, fiduciaires, séquestres, successeurs et ayants droit respectifs.

5.4 Modifications à l'entente

- 5.4.1 Les *parties* pourront modifier l'*entente* en tout temps.
- 5.4.2 Toutes les modifications ou changements seront en vigueur une fois qu'ils auront été acceptés par écrit par le CEP et HCML, sous réserve de l'approbation du Vice-président régional de l'Ouest du CEP ou son remplaçant, et le Haut Vice-président de HCML, sinon telle modification ou tel changement sera nul(le) et de nul effet. Toutefois, lorsque HCML aura le pouvoir selon cette *entente*, de faire des déclarations, de conclure d'autres ententes de projets, ou de prendre action unilatéralement, de telles modifications ou changements à cette *entente* ne seront pas nécessaires.

5.5 Gendre neutre et pluriel

5.5.1 À moins d'une indication spécifique contraire aux présentes ou d'une exigence différente du contexte, les mots au singulier incluront le pluriel et *vice versa*, et le gendre des mots inclura le masculin, le féminin et le gendre neutre.

5.6 Avis

5.6.1 Les avis par les employeurs à leurs salariés seront donnés par écrit tel qu'il aura été convenu entre l'employeur, les salariés et le CEP, et selon la pratique courante de l'employeur. Cependant, tous les avis de discipline devront être donnés par écrit.

5.6.2 Les avis parmi HCML, le CEP, et des employeurs en particulier, seront donnés par écrit tel qu'il aura été convenu entre les *parties*, à l'exception des avis entre les *parties* selon l'article 5.6.3.

5.6.3 Cependant, les avis donnés strictement entre les *parties* le seront par télécopieur ou par communication écrite. Les numéros et adresses de télécopieurs où la signification pourra être effectuée à une *partie* eu égard à cette clause, seront ceux indiqués à côté de l'endroit prévu plus bas pour la signature de chaque *partie*. Ces données pourront être changées par avis à l'autre *partie* en conformité avec cet article. Le courrier électronique ne sera pas un moyen acceptable pour la transmission de ces avis.

EN FOI DE QUOI les *parties* ont exécuté cette *entente* à compter du jour et de l'année mentionnés au début.

HORIZON CONSTRUCTION MANAGEMENT LTD.

Suite #2500, 855 – 2nd Street SW
Calgary, AB T2P 4J8
Telephone (403) 517-6700
Fax (403) 517-7350

Par: Allen Knight, Directeur
Par: Réal Doucet, Haut Vice-président

**COMMUNICATION, ENERGIE ET TRAVAILLEURS
DU PAPIER (CEP), LOCAL 777**

202, 9940 – 106 Street, Suite 102
Edmonton, Alberta T5K 2N2

Par: _____
Terry Decker, Président
Par: _____

**COMMUNICATION, ENERGY AND
PAPERWORKERS UNION OF CANADA, “LE CEP
NATIONAL”**

1199 W. Pender St., Suite 540
Vancouver, B.C. V6E 2R1

Par: _____
Dave Coles, Vice-Président, Région de l'Ouest

Ceci est la page signature de la **CONVENTION COLLECTIVE POUR LE PROJET DE SABLES BITUMINEUX HORIZON POUR TOUS LES SALARIÉS SUITE À LA DÉSIGNATION DE LA RÉGLEMENTATION DU PROJET DES SABLES BITUMINEUX HORIZON (HORIZON OIL SANDS), O.C. 565/2004, ALTA. GAZ., 31 DECEMBRE 2004, (CODE DES RELATIONS DU TRAVAIL), en vigueur le 23^e jour de février 2006, entre HORIZON CONSTRUCTION MANAGEMENT LTD. et COMMUNICATION, ÉNERGIE ET TRAVAILLEURS DU PAPIER (CEP), LOCAL 777**

APPENDICE I**PROJET DE SABLES BITUMINEUX HORIZON
(HORIZON OIL SANDS)
DÉSIGNATION DE LA RÉGLEMENTATION****Définition**

1. Dans cette réglementation, le mot “Code” signifie le Code des relations du travail.

Désignation du projet

2. Pour les fins de la section 196 du Code,
 - (a) le *projet* connu sous le nom de Projet de sables bitumineux Horizon est reconnu comme un projet auquel s'applique la Section 8 de la 3^e partie du Code,
 - (b) *Horizon Construction Management Ltd.* est reconnue comme l'entrepreneur principal du Projet de sables bitumineux Horizon,
 - (c) *Horizon Construction Management Ltd.* est autorisée au marchandage collectif eu égard au Projet de sables bitumineux, et
 - (d) le plan de construction concernant le Projet de sables bitumineux Horizon auquel un convention collective selon la Section 8 de la 3^e partie s'appliquera, signifie tout *travail* de construction jusqu'à la fin des phases 1, 2 et 3 du *projet*.
3. Afin d'assurer que cette réglementation soit revue pour pertinence et nécessité courantes, avec la possibilité qu'elle puisse être votée de nouveau dans son état actuel ou dans une forme modifiée par une révision, cette réglementation prendra fin le 30 septembre 2014.

TRAVAIL DE PROJETS SPÉCIAUX

Le travail qui suit est le *travail de projets spéciaux*, et seules les dispositions de cette *entente* dont il est fait référence à la Section 4 s'appliqueront, à savoir :

- tout travail qui se retrouve dans les secteurs de la construction de routes et construction lourde, de la construction de pipelines et de la construction spécialisée mentionnés dans le *Code* et la réglementation de transition de l'industrie de la construction;
- construction de modules et l'assemblage, à l'exception de l'endroit où cela se produira sur le chantier du *projet*;
- promotion du *projet* ou des parties d'icelui;
- travail de préparation du chantier;
- enlèvement et relocalisation du matériel encombrant, et tout travail relié à ces activités;
- tout travail relié à la fourniture d'électricité, de gaz ou autres utilités sur le chantier du *projet*;
- fabrication, construction, installation et opération de tous les campements, incluant les services de traiteur prévus à leur égard;
- production et livraison concrète et totale lorsque les matériaux ne seront pas produits ou obtenus sur le chantier du *projet*;
- provisions de matériel et de fourniture d'échafaudage;
- arpentage en génie civil accompli par un entrepreneur qui autrement n'embauchera aucun salarié;
- construction et installation de gaz, d'alimentation, ou de produits de pipelines, jusqu'au chantier du *projet* et à partir d'icelui;
- tout autre travail de pipeline à l'intérieur des bornes du chantier;
- construction de tous les édifices non transformés et les structures, incluant tous les édifices administratifs;
- *NDE, NDT*, traitement et essais de chauffage, et autres services d'essais;
- location de grues, incluant des ententes où l'opérateur est fourni avec la grue;
- remorquage lourd à l'intérieur des bornes du chantier;
- empilage de travail à l'intérieur des bornes du chantier;
- essais de terrain et de béton;
- gérance des ordures, incluant les opérations d'enfouissement;

- fourniture et entretien de radios;
- installation de systèmes de communications, incluant l'installation de fibres optiques et de lignes et systèmes informatiques;
- services d'arpentage de génie civil;
- transport aérien;
- service d'autobus pour le chantier (aller/retour);
- opération et entretien de l'aérodrome;
- services d'approvisionnement en carburant;
- services de sécurité;
- installation et entretien d'un système d'accès cathodique;
- lunettes de construction;
- approvisionnement en gaz propane;
- services de premiers secours aux blessés et soins médicaux;
- tout travail d'opérations;
- tout travail de bureau, travail technique et d'administration;
- tous les services de livraison au chantier et à partir d'icelui;
- nettoyage et conciergerie, incluant ceux effectués à l'intérieur des campements;
- tout autre travail sur le chantier du *projet* autre que de construction ou d'entretien.

APPENDICE 3

Appendice 3
Annexe "A-1"Site du projet de sables bitumineux Horizon – Construction industrielle
Classification et taux horaire du salaire de base
À compter du
23 février 2006

Personne journalière	Salaire de base	Vacance et congés stat. 10%	Contribution de l'employeur						Total
			S & B E	Retraite	Formation apprent.	CEP Humanitaire	Commun. conjoint	Fonds admin.	
			1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	
Briqueleur – Maçon	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Briqueleur - Réfractaire	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Calorifugeur	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Camionneur – base	19,35\$	1,93\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,68\$
Camionneur – intermédiaire	26,19\$	2,62\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,21\$
Camionneur – lourd	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Carreleur	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Charpentier	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Chaudronnier	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Cimentier – applicateur	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Coupeur de feuilles	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Couvreur	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Couvreur - quai	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Échafaudeur	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Électricien	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Ferblantier	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Ferrailleur - acier de structure	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Ferrailleur – acier renforcé	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Frigoriste	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Grutier, grue 0-49 T	30,24\$	3,02\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,66\$
Grutier, grue 50-249 T	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Grutier, grue +250 T	31,78\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,35\$
Manœuvre – niveau d'entrée	15,43\$	1,54\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	21,37\$
Manœuvre – journalier	17,23\$	1,72\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,35\$
Manœuvre – spécialisé	19,35\$	1,94\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,69\$
Mécanicien	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Mécanicien d'ascenseur	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Mécanicien de chantier	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Mécanicien de systèmes intérieurs	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Mécanicien d'équipement lourd	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Mécanicien d'instrumentation	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Mécanicien protection incendie	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Monteur – mécanicien vitrier	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Opérateur d'équipement – léger	26,19\$	2,62\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,21\$
Opérateur d'équipement – lourd	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Opérateur, camion flèche télescopique	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Parqueteur	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Peintre	29,16\$	2,94\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Plâtrier	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Plombier	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Poseur de systèmes intérieurs	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Soudeur	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Soudeur – pression B	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Spécialiste en branchements d'immeubles	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Tireur de joints – plâtrier	29,16\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,48\$
Tuyauteur	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$
Tuyauteur (vapeur)	30,75\$	3,08\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,23\$

Taux horaire en apprentissage à compter du 23 février 2006

Apprenti	Salaire de base	Vac & Stat	S & B E	Retraite	Formation Appren.	CEP Humanitaire	Commun. conjoint	Fonds Admin.	Total
		10%	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	
Apprenti - Chaudronnier									
1 ^o année (60%)	18,45\$	1,85\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,70\$
2 ^o année (75%)	23,06\$	2,31\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,77\$
3 ^o année (90%)	27,68\$	2,77\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,84\$
Apprenti - Charpentier/Échafauteur, ferrailleur -renforcé									
1 ^o année (60%)	17,50\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,65\$
2 ^o année (70%)	20,41\$	2,04\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,85\$
3 ^o année (80%)	23,33\$	2,33\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,06\$
4 ^o année (90%)	26,24\$	2,62\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,26\$
Apprenti - Cimentier- applicateur									
1 ^o année (65%)	18,95\$	1,90\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,25\$
2 ^o année (75%)	21,87\$	2,19\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,46\$
3 ^o année (85%)	24,79\$	2,48\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,66\$
Apprenti-Électricien, Tuyauteur, Plombier, Tuyauteur vapeur, Mécan. protect-incendie									
1 ^o année	17,23\$	1,72\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,35\$
2 ^o année (60%)	18,45\$	1,85\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,70\$
3 ^o année (70%)	21,53\$	2,15\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,08\$
4 ^o année (80%)	24,60\$	2,46\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,46\$
Apprenti - Mécanicien d'ascenseurs									
1 ^o année (60%)	18,45\$	1,85\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,70\$
2 ^o année (70%)	21,53\$	2,15\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,08\$
3 ^o année (75%)	23,06\$	2,31\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,77\$
4 ^o année (80%)	24,60\$	2,46\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,46\$
Apprenti - Spécialiste branchements immeubles - 1^o classe									
1 ^o année	17,23\$	1,72\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,35\$
2 ^o année (60%)	18,45\$	1,85\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,70\$
3 ^o année (80%)	24,60\$	2,46\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,46\$
Apprenti - Spécialiste branchements immeubles - 2^o classe									
1 ^o année (90%)	27,68\$	2,77\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,84\$
2 ^o année (95%)	29,21\$	2,92\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,53\$
Apprenti - Monteur mécanicien vitrier									
1 ^o année	17,23\$	1,72\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,35\$
2 ^o année (60%)	17,50\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,65\$
3 ^o année (65%)	18,95\$	1,90\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,25\$
4 ^o année (70%)	20,41\$	2,04\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,85\$
Apprenti - Technicien d'instrumentation									
1 ^o année	17,23\$	1,72\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,35\$
2 ^o année (65%)	19,99\$	2,00\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,39\$
3 ^o année (75%)	23,06\$	2,31\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,77\$
4 ^o année (85%)	26,14\$	2,61\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,15\$
Apprenti - Calorifugeur									
1 ^o année	17,23\$	1,72\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,35\$
2 ^o année (60%)	17,50\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,65\$
3 ^o année (70%)	20,41\$	2,04\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,85\$
4 ^o année (80%)	23,33\$	2,33\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,06\$

Apprenti – Mécanicien systèmes intérieurs										
1 ^o année	17,23\$	1,72\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,35\$	
2 ^o année (70%)	20,41\$	2,04\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,85\$	
3 ^o année (80%)	23,33\$	2,33\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,06\$	
Apprenti – Mécanicien										
1 ^o année	17,23\$	1,72\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,35\$	
2 ^o année (70%)	20,41\$	2,04\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,85\$	
3 ^o année (80%)	23,33\$	2,33\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,06\$	
4 ^o année (90%)	26,24\$	2,62\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,27\$	
Apprenti–Opér. camion flèche télesc.										
1 ^o année (70%)	20,41\$	2,04\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,85\$	
2 ^o année (80%)	23,33\$	2,33\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,06\$	
Apprenti – Grutier, grue mobile										
1 ^o année (70%)	21,17\$	2,14\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,68\$	
2 ^o année (80%)	24,19\$	2,42\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,01\$	
3 ^o année (90%)	27,22\$	2,72\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,34\$	
Apprenti – Grutier, grue à tour										
1 ^o année (70%)	21,17\$	2,12\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,68\$	
2 ^o année (85%)	25,70\$	2,57\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,67\$	
Apprenti – Peintre										
1 ^o année	17,23\$	1,72\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,35\$	
2 ^o année (75%)	21,87\$	2,19\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,46\$	
3 ^o année (85%)	24,79\$	2,48\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,66\$	
Apprenti – Frigoriste										
1 ^o année	17,23\$	1,72\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,35\$	
2 ^o année (60%)	18,45\$	1,85\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,70\$	
3 ^o année (75%)	23,06\$	2,31\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,77\$	
4 ^o année (85%)	26,14\$	2,61\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,15\$	
Apprenti – Tuyauteur – structure, Mécanicien d'équip. lourd, Mécanicien de chantier										
1 ^o année (60%)	18,45\$	1,85\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,70\$	
2 ^o année (70%)	21,53\$	2,15\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,08\$	
3 ^o année (80%)	24,60\$	2,46\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,46\$	
4 ^o année (90%)	27,68\$	2,77\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,84\$	
Apprenti – Couvreur										
1 ^o année (65%)	18,95\$	1,90\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,25\$	
2 ^o année (75%)	21,87\$	2,19\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,46\$	
3 ^o année (85%)	24,79\$	2,48\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,66\$	
4 ^o année (95%)	27,70\$	2,77\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,87\$	
Apprenti – Ferblantier										
1 ^o année	17,23\$	1,72\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,35\$	
2 ^o année (65%)	18,95\$	1,90\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,25\$	
3 ^o année (75%)	21,87\$	2,19\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,46\$	
4 ^o année (85%)	24,79\$	2,48\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,66\$	
Apprenti – Carreleur										
1 ^o année (60%)	17,50\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,65\$	
2 ^o année (70%)	20,41\$	2,04\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,85\$	
3 ^o année (80%)	23,33\$	2,33\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,06\$	
Apprenti – Soudeur										
1 ^o année (60%)	17,50\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,65\$	
2 ^o année (75%)	21,87\$	2,19\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,46\$	
3 ^o année (90%)	26,24\$	2,62\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,27\$	

Appendice 3
Annexe "A-2"
Site du projet des sables bitumineux Horizon – Construction industrielle
Classification et taux horaire du salaire de base
A compter du 1^{er} mai 2006

Personne journalière	Salaire de base	Vac & Stat	Contribution de l'employeur :						Total
			S & B E	Retraite	Formation Apprent.	CEP Humanitaire	Commun. conjoint	Fonds Admin.	
		10%	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	
Briqueteur – Maçon	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Briqueteur – Réfractaire	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Calorifugeur	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Camionneur – base	19,66\$	1,97\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,03\$
Camionneur – intermédiaire	26,61\$	2,66\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,67\$
Camionneur – lourd	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Carreleur	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Charpentier	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Chaudronnier	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Cimentier – applicateur	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Coupeur de feuilles	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Couvreur	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Couvreur (quai)	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Échafaudeur	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Électricien	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Ferblantier	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Ferrailleur – acier renforcé	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Frigoriste	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Grutier, grue 0-49T	30,73\$	3,07\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,20\$
Grutier, grue 50-249 T	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Grutier, grue +250 T	32,29\$	3,23\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,92\$
Manoeuvre – niveau d'entrée	15,68\$	1,57\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	21,65\$
Manoeuvre – journalier	17,51\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,66\$
Manoeuvre - spécialisé	19,66\$	1,97\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,03\$
Mécanicien	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Mécanicien d'ascenseur	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Mécanicien de chantier	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Mécanicien de systèmes intérieurs	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Mécanicien d'équipement lourd	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Mécanicien d'instrumentation	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Mécanicien protection incendie	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Monteur - acier de structure	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Monteur – mécanicien vitrier	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Opérateur d'équipement – léger	26,61\$	2,66\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,67\$
Opérateur d'équipement – lourd	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Opérateur, camion flèche télescopique	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Parqueteur	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Peintre	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Plâtrier	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Plombier	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Poseur de systèmes intérieurs	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Soudeur	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Soudeur – pression B	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Spécialiste en branchements d'immeubles	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Tireur de joints – plâtrier	29,63\$	2,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,99\$
Tuyauteur	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$
Tuyauteur (vapeur)	31,25\$	3,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,78\$

Taux horaire en 'apprentissage à compter du 1^{er} mai 2006

Apprenti	Taux horaire base	Vac & Stat	S & B E	Retraite	Formation Apprenti.	CEP Humanitaire	Commun. conjoint	Fonds Admin.	Total
	10%		1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	
Apprenti – Chaudronnier									
1 ^o année (60%)	18,75\$	1,88\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,03\$
2 ^o année (75%)	23,44\$	2,34\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,18\$
3 ^o année (90%)	28,13\$	2,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,34\$
Apprenti – Charpentier/Échafaudeur, ferrailleur - renforcé									
1 ^o année (60%)	17,78\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,96\$
2 ^o année (70%)	20,74\$	2,07\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,22\$
3 ^o année (80%)	23,70\$	2,37\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,47\$
4 ^o année (90%)	26,67\$	2,67\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,74\$
Apprenti – Cimentier - applicateur									
1 ^o année (65%)	19,26\$	1,93\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,59\$
2 ^o année (75%)	22,22\$	2,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,84\$
3 ^o année (85%)	25,19\$	2,52\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,10\$
Apprenti – Électricien, Tuyauteur, Plombier, Tuyauteur vapeur, Mécan. protect-incendie									
1 ^o année	17,51\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,66\$
2 ^o année (60%)	18,75\$	1,88\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,03\$
3 ^o année (70%)	21,88\$	2,19\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,46\$
4 ^o année (80%)	25,00\$	2,50\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,90\$
Apprenti –Mécanicien d'ascenseurs									
1 ^o année (60%)	18,75\$	1,88\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,03\$
2 ^o année (70%)	21,88\$	2,19\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,46\$
3 ^o année (75%)	23,44\$	2,34\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,18\$
4 ^o année (80%)	25,00\$	2,50\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,90\$
Apprenti – Spécialiste branchements immeubles - 1^o classe									
1 ^o année	17,51\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,66\$
2 ^o année (60%)	18,75\$	1,88\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,03\$
3 ^o année (80%)	25,00\$	2,50\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,90\$
Apprenti – Spécialiste branchements immeubles - 2^o classe									
1 ^o année (90%)	28,13\$	2,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,34\$
2 ^o année (95%)	29,69\$	2,97\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,06\$
Apprenti – Monteur mécanicien vitrier									
1 ^o année	17,51\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,66\$
2 ^o année (60%)	17,78\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,96\$
3 ^o année (65%)	19,26\$	1,93\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,59\$
4 ^o année (70%)	20,74\$	2,07\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,22\$
Apprenti - Technicien d'instrumentation									
1 ^o année	17,51\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,66\$
2 ^o année (65%)	20,31\$	2,03\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,74\$
3 ^o année (75%)	23,44\$	2,34\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,18\$
4 ^o année (85%)	26,56\$	2,66\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,62\$
Apprenti – Calorifugeur									
1 ^o année	17,51\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,66\$
2 ^o année (60%)	17,78\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,96\$
3 ^o année (70%)	20,74\$	2,07\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,22\$
4 ^o année (80%)	23,70\$	2,37\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,47\$

Apprenti – Mécanicien systèmes intérieurs										
1 ^{er} année	17,51\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,66\$	
2 ^e année (70%)	20,74\$	2,07\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,22\$	
3 ^e année (80%)	23,70\$	2,37\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,47\$	
Apprenti – Mécanicien										
1 ^{er} année	17,52\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,66\$	
2 ^e année (70%)	20,74\$	2,07\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,22\$	
3 ^e année (80%)	23,70\$	2,37\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,47\$	
4 ^e année (90%)	26,67\$	2,67\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,73\$	
Apprenti – Opér. camion flèche télesc.										
1 ^{er} année (70%)	20,74\$	2,07\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,22\$	
2 ^e année (80%)	23,70\$	2,37\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,47\$	
Apprenti – Grutier, grue mobile										
1 ^{er} année (70%)	21,51\$	2,15\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,06\$	
2 ^e année (80%)	24,59\$	2,46\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,44\$	
3 ^e année (90%)	27,66\$	2,77\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,82\$	
Apprenti – Grutier, grue à tour										
1 ^{er} année (70%)	21,51\$	2,15\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,06\$	
2 ^e année (85%)	26,12\$	2,61\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,13\$	
Apprenti - Peintre										
1 ^{er} année	17,51\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,66\$	
2 ^e année (75%)	22,22\$	2,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,84\$	
3 ^e année (85%)	25,19\$	2,52\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,10\$	
Apprenti – Frigoriste										
1 ^{er} année	17,51\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,66\$	
2 ^e année (60%)	18,75\$	1,88\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,03\$	
3 ^e année (75%)	23,44\$	2,34\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,18\$	
4 ^e année (85%)	26,56\$	2,66\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,62\$	
Apprenti – Tuyauteur - structure, Mécanicien d'équip. lourd, Mécanicien de chantier										
1 ^{er} année (60%)	18,75\$	1,88\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,03\$	
2 ^e année (70%)	21,88\$	2,19\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,46\$	
3 ^e année (80%)	25,00\$	2,50\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,90\$	
4 ^e année (90%)	28,13\$	2,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,34\$	
Apprenti - Couvreur										
1 ^{er} année (65%)	19,26\$	1,93\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,59\$	
2 ^e année (75%)	22,22\$	2,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,84\$	
3 ^e année (85%)	25,19\$	2,52\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,10\$	
4 ^e année (95%)	28,15\$	2,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,36\$	
Apprenti – Ferblantier										
1 ^{er} année	17,51\$	1,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,66\$	
2 ^e année (65%)	19,26\$	1,93\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,59\$	
3 ^e année (75%)	22,22\$	2,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,84\$	
4 ^e année (85%)	25,19\$	2,52\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,10\$	
Apprenti – Carreleur										
1 ^{er} année (60%)	17,78\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,96\$	
2 ^e année (70%)	20,74\$	2,07\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,22\$	
3 ^e année (80%)	23,70\$	2,37\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,47\$	
Apprenti – Soudeur										
1 ^{er} année (60%)	17,78\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,96\$	
2 ^e année (75%)	22,22\$	2,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,84\$	
3 ^e année (90%)	26,67\$	2,67\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,73\$	

Annexe "A-3"
Site du projet de sables bitumineux – Construction industrielle
Classification et taux horaire du salaire de base
à compter du 30 octobre 2006

Personne journalière	Salaire de base	Vac & Stat	Contribution de l'employeur						Total
			10%	S & B E	Retraite	Formation Apprenti.	CEP Humanitaire	Commun. conjoint	
			1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	
Briqueteur – Maçon	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Briqueteur - Réfractaire	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Calonifugeur	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Camionneur - base	19,98\$	2,00\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,38\$
Camionneur – intermédiaire	27,04\$	2,70\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,15\$
Camionneur – lourd	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Carreleur	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Charpentier	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Chaudronnier	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Cimentier - applicateur	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Coupeur de feuilles	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Couvreur	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Couvreur (quai)	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Échafauder	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Électricien	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Ferblantier	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Ferrailleur – acier de structure	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Ferrailleur – acier renforcé	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Frigoriste	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Grutier, grue 0-49 T	31,22\$	3,12\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,75\$
Grutier, grue 50-249 T	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Grutier, grue +250 T	32,81\$	3,28\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,49\$
Manoeuvre– niveau d'entrée	15,93\$	1,59\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	21,92\$
Manœuvre - journalier	17,79\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,97\$
Manœuvre - spécialisé	19,98\$	2,00\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,38\$
Mécanicien	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Mécanicien d'ascenseur	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Mécanicien de chantier	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Mécanicien de systèmes intérieurs	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Mécanicien d'équipement lourd	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Mécanicien d'instrumentation	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Mécanicien protection incendie	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Monteur – mécanicien vitrier	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Opérateur d'équipement – léger	27,04\$	2,70\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,15\$
Opérateur d'équipement – lourd	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Opérateur, camion flèche télescopique	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Parqueteur	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Peintre	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Plâtrier	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Plombier	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Poseur de systèmes intérieurs	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Soudeur	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Soudeur – pression B	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Spécialiste en branchements d'immeubles	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Tireur de joints - plâtrier	30,11\$	3,01\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,52\$
Tuyauteur	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$
Tuyauteur – vapeur	31,75\$	3,18\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,33\$

**Taux d'apprentissage
à compter du
30 octobre 2006**

Apprenti	Taux horaire, base Vac & Stat		S & B E	Retraite	Formation Appren.	CEP Humanitaire	Commun. Conjoint	Fonds Admin.	Total
	10%		1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	
Apprenti – Chaudronnier									
1 ^o année (60%)	19,05\$	1,91\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,36\$
2 ^o année (75%)	23,81\$	2,38\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,59\$
3 ^o année (90%)	28,58\$	2,86\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,83\$
Apprenti – Charpentier/Échafaudeur, ferrailleur - renforcé									
1 ^o année (60%)	18,07\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$
2 ^o année (70%)	21,08\$	2,11\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,58\$
3 ^o année (80%)	24,09\$	2,41\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,90\$
4 ^o année (90%)	27,10\$	2,71\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,21\$
Apprenti – Cimentier - applicateur									
1 ^o année (65%)	19,57\$	1,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,93\$
2 ^o année (75%)	22,58\$	2,26\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,24\$
3 ^o année (85%)	25,59\$	2,56\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,55\$
Apprenti – Électricien, Tuyauteur, Plombier, Tuyauteur vapeur, Mécan. protect-incendie									
1 ^o année	17,79\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,97\$
2 ^o année (60%)	19,05\$	1,91\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,36\$
3 ^o année (70%)	22,23\$	2,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,85\$
4 ^o année (80%)	25,40\$	2,54\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,34\$
Apprenti – Mécanicien d'ascenseurs									
1 ^o année (60%)	19,05\$	1,91\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,36\$
2 ^o année (70%)	22,23\$	2,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,85\$
3 ^o année (75%)	23,81\$	2,38\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,59\$
4 ^o année (80%)	25,40\$	2,54\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,34\$
Apprenti – Spécialiste branchements immeubles - 1^e Classe									
1 ^o année	17,79\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,97\$
2 ^o année (60%)	19,05\$	1,91\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,36\$
3 ^o année (80%)	25,40\$	2,54\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,34\$
Apprenti – Spécialiste branchements immeubles - 2^e Classe									
1 ^e année (90%)	28,58\$	2,86\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,83\$
2 ^o année (95%)	30,16\$	3,02\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	37,58\$
Apprenti – Monteur mécanicien vitrier									
1 ^o année	17,79\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,97\$
2 ^o année (60%)	18,07\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$
3 ^o année (65%)	19,57\$	1,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,93\$
4 ^o année (70%)	21,08\$	2,11\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,58\$
Apprenti – Technicien d'instrumentation									
1 ^o année	17,79\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,97\$
2 ^o année (65%)	20,64\$	2,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,10\$
3 ^o année (75%)	23,81\$	2,38\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,59\$
4 ^o année (85%)	26,99\$	2,70\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,09\$
Apprenti – Calorifugeur									
1 ^o année	17,79\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,97\$
2 ^o année (60%)	18,07\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$
3 ^o année (70%)	21,08\$	2,11\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,58\$
4 ^o année (80%)	24,09\$	2,41\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,90\$

Apprenti – Mécanicien systèmes intérieurs										
	1 ^o année	17,79\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,97\$
	2 ^o année (70%)	21,08\$	2,11\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,58\$
	3 ^o année (80%)	24,09\$	2,41\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,90\$
Apprenti – Mécanicien										
	1 ^o année	17,79\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,97\$
	2 ^o année (70%)	21,08\$	2,11\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,58\$
	3 ^o année (80%)	24,09\$	2,41\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,90\$
	4 ^o année (90%)	27,10\$	2,71\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,21\$
Apprenti – Opér. camion flèche télesc.										
	1 ^o année (70%)	21,08\$	2,11\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,58\$
	2 ^o année (80%)	24,09\$	2,41\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,90\$
Apprenti - Grutier, grue mobile										
	1 ^o année (70%)	21,86\$	2,19\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,44\$
	2 ^o année (80%)	24,98\$	2,50\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,88\$
	3 ^o année (90%)	28,10\$	2,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,31\$
Apprenti- Grutier, grue à tour										
	1 ^o année (70%)	21,86\$	2,19\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,44\$
	2 ^o année (85%)	26,54\$	2,65\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,59\$
Apprenti - Peintre										
	1 ^o année	17,79\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,97\$
	2 ^o année (75%)	22,58\$	2,26\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,24\$
	3 ^o année (85%)	25,59\$	2,56\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,55\$
Apprenti – Frigoriste										
	1 ^o année	17,79\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,97\$
	2 ^o année (60%)	19,05\$	1,91\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,36\$
	3 ^o année (75%)	23,81\$	2,38\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,59\$
	4 ^o année (85%)	26,99\$	2,70\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,09\$
Apprenti – Tuyauteur - structure, Mécanicien d'équip. lourd, Mécanicien de chantier										
	1 ^o année (60%)	19,05\$	1,91\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,36\$
	2 ^o année (70%)	22,23\$	2,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,85\$
	3 ^o année (80%)	25,40\$	2,54\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,34\$
	4 ^o année (90%)	28,58\$	2,86\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,83\$
Apprenti – Couvreur										
	1 ^o année (65%)	19,57\$	1,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,93\$
	2 ^o année (75%)	22,58\$	2,26\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,24\$
	3 ^o année (85%)	25,59\$	2,56\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,55\$
	4 ^o année (95%)	28,60\$	2,86\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,86\$
Apprenti – Ferblantier										
	1 ^o année	17,79\$	1,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	23,97\$
	2 ^o année (65%)	19,57\$	1,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,93\$
	3 ^o année (75%)	22,58\$	2,26\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,24\$
	4 ^o année (85%)	25,59\$	2,56\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,55\$
Apprenti - Carreleur										
	1 ^o année (60%)	18,07\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$
	2 ^o année (70%)	21,08\$	2,11\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,58\$
	3 ^o année (80%)	24,09\$	2,41\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	30,90\$
Apprenti – Soudeur										
	1 ^o année (60%)	18,07\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$
	2 ^o année (75%)	22,58\$	2,26\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,24\$
	3 ^o année (90%)	27,10\$	2,71\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,21\$

Appendice 3
Annexe "A-4"
Site du projet de sables bitumineux Horizon – Construction industrielle
Classification et taux horaire du salaire de base
à compter du 1^{er} mai 2007

Personne journalière	Salaire de base	Vac & Stat	Contribution de l'employeur s						Total
			S & B E	Retraite	Formation Appren.	CEP Humanitaire	Commun. conjoint	Fonds Admin.	
		10%	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	
Briqueleur – Maçon	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Briqueleur – Réfractaire	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Calorifugeur	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Camionneur – base	20,28\$	2,03\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,70\$
Camionneur – intermédiaire	27,45\$	2,74\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,59\$
Camionneur – lourd	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Carreleur	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Charpentier	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Chaudronnier	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Cimentier - applicateur	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Coupeur de feuilles	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Couvreur	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Couvreur (quai)	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Échafaudeur	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Électricien	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Ferblantier	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Ferraillier – acier de structure	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Ferraillier – acier renforcé	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Frigoriste	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Grutier, grue 0-49 T	31,70\$	3,17\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,28\$
Grutier, grue 50-249 T	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Grutier, grue +250 T	33,32\$	3,33\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	41,05\$
Manoeuvre – niveau d'entrée	16,17\$	1,62\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	22,19\$
Manoeuvre - journalier	18,06\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$
Manoeuvre - spécialisé	20,28\$	2,03\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,71\$
Mécanicien	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Mécanicien d'ascenseur	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Mécanicien de chantier	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Mécanicien d'équipement lourd	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Mécanicien de systèmes intérieurs	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Mécanicien d'instrumentation	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Mécanicien protection incendie	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Monteur – mécanicien vitrier	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Opérateur d'équipement – léger	27,45\$	2,74\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,59\$
Opérateur d'équipement – lourd	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Opérateur, camion flèche télescopique	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Parqueteur	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Peintre	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Plâtrier	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Plombier	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Poseur de systèmes intérieurs	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Soudeur	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Soudeur – pression B	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Spécialiste en branchements d'immeubles	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Tireur de joints - plâtrier	30,56\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,02\$
Tuyauteur	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$
Tuyauteur (vapeur)	32,24\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,86\$

Taux horaire en apprentissage à compter du 1^{er} mai 2007

Apprenti	Salaire de base Vac & Stat		S & B E	Retraite	Formation Appren.	CEP Humanitaire	Commun. conjoint	Fonds Admn.	Total
	10%		1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	
Apprenti – Chaudronnier									
1 ^o année (60%)	19,34\$	1,93\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,68\$
2 ^o année (75%)	24,18\$	2,42\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,00\$
3 ^o année (90%)	29,02\$	2,90\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,32\$
Apprenti – Charpentier/Échafauder, Ferrailleur - renforcé									
1 ^o année (60%)	18,34\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,57\$
2 ^o année (70%)	21,39\$	2,14\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,93\$
3 ^o année (80%)	24,45\$	2,44\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,29\$
4 ^o année (90%)	27,50\$	2,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,65\$
Apprenti – Cimentier - applicateur									
1 ^o année (65%)	19,86\$	1,99\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,25\$
2 ^o année (75%)	22,92\$	2,29\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,61\$
3 ^o année (85%)	25,98\$	2,60\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,97\$
Apprenti – Électricien, Tuyauteur, Plombier, Tuyauteur vapeur, Mécan. protect.-incendie									
1 ^o année	18,06\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$
2 ^o année (60%)	19,34\$	1,93\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,68\$
3 ^o année (70%)	22,57\$	2,26\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,22\$
4 ^o année (80%)	25,79\$	2,58\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,77\$
Apprenti – Mécanicien d'ascenseurs									
1 ^o année (60%)	19,34\$	1,93\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,68\$
2 ^o année (70%)	22,57\$	2,26\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,22\$
3 ^o année (75%)	24,18\$	2,42\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,00\$
4 ^o année (80%)	25,79\$	2,58\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,77\$
Apprenti – Spécialiste branchements immeubles - 1^o Classe									
1 ^o année	18,06\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$
2 ^o année (60%)	19,34\$	1,93\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,68\$
3 ^o année (80%)	25,79\$	2,58\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,77\$
Apprenti – Spécialiste branchements immeubles - 2^e Classe									
1 ^e année (90%)	29,02\$	2,90\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,32\$
2 ^e année (95%)	30,63\$	3,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,09\$
Apprenti – Monteur mécanicien vitrier									
1 ^o année	18,06\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$
2 ^o année (60%)	18,34\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,57\$
3 ^o année (65%)	19,86\$	1,99\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,25\$
4 ^o année (70%)	21,39\$	2,14\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,93\$
Apprenti – Technicien d'instrumentation									
1 ^o année	18,06\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$
2 ^o année (65%)	20,96\$	2,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,45\$
3 ^o année (75%)	24,18\$	2,42\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,00\$
4 ^o année (85%)	27,40\$	2,74\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,54\$
Apprenti - Calorifugeur									
1 ^o année	18,06\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$
2 ^o année (60%)	18,34\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,57\$
3 ^o année (70%)	21,39\$	2,14\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,93\$
4 ^o année (80%)	24,45\$	2,44\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,29\$

Apprenti – Poseur systèmes intérieurs										
1 ^o année	18,06\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$	
2 ^o année (70%)	21,39\$	2,14\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,93\$	
3 ^o année (80%)	24,45\$	2,44\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,29\$	
Apprenti – Mécanicien										
1 ^o année	18,06\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$	
2 ^o année (70%)	21,39\$	2,14\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,93\$	
3 ^o année (80%)	24,45\$	2,44\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,29\$	
4 ^o année (90%)	27,50\$	2,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,65\$	
Apprenti – Opér. camion flèche télesc.										
1 ^o année (70%)	21,39\$	2,14\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,93\$	
2 ^o année (80%)	24,45\$	2,44\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,29\$	
Apprenti – Grutier, grue mobile										
1 ^o année (70%)	22,19\$	2,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,81\$	
2 ^o année (80%)	25,36\$	2,54\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,30\$	
3 ^o année (90%)	28,53\$	2,85\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,79\$	
Apprenti – Grutier, grue à tour										
1 ^o année (70%)	22,19\$	2,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,81\$	
2 ^o année (85%)	26,95\$	2,69\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,04\$	
Apprenti – Peintre										
1 ^o année	18,06\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$	
2 ^o année (75%)	22,92\$	2,29\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,61\$	
3 ^o année (85%)	25,98\$	2,60\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,97\$	
Apprenti – Frigoriste										
1 ^o année	18,06\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$	
2e année (60%)	19,34\$	1,93\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,68\$	
3e année (75%)	24,18\$	2,42\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,00\$	
4e année (85%)	27,40\$	2,74\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,54\$	
Apprenti – Tuyauteur – structure, Mécanicien d'équip. lourd, Mécanicien de chantier										
1 ^o année (60%)	19,34\$	1,93\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	25,68\$	
2 ^o année (70%)	22,57\$	2,26\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,22\$	
3 ^o année (80%)	25,79\$	2,58\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,77\$	
4 ^o année (90%)	29,02\$	2,90\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,32\$	
Apprenti – Couvreur										
1 ^o année (65%)	19,86\$	1,99\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,25\$	
2 ^o année (75%)	22,92\$	2,29\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,61\$	
3 ^o année (85%)	25,98\$	2,60\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,97\$	
4 ^o année (95%)	29,03\$	2,90\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,34\$	
Apprenti – Ferblantier										
1 ^o année	18,06\$	1,81\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,27\$	
2 ^o année (65%)	19,86\$	1,99\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,25\$	
3 ^o année (75%)	22,92\$	2,29\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,61\$	
4 ^o année (85%)	25,98\$	2,60\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,97\$	
Apprenti – Carreleur										
1 ^o année (60%)	18,34\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,57\$	
2 ^o année (70%)	21,39\$	2,14\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,93\$	
3 ^o année (80%)	24,45\$	2,44\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,29\$	
Apprenti – Soudeur										
1 ^o année (60%)	18,34\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,57\$	
2 ^o année (75%)	22,92\$	2,29\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,61\$	
3 ^o année (90%)	27,50\$	2,75\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,65\$	

Appendice 3
Annexe "A-5"
Site du projet de sables bitumineux Horizon - Construction industrielle
Classification et taux horaire du salaire de base
à compter du 30 octobre 2007

Personne journalière	Salaire de base	Paie vacance & congés stat.	Contribution de l'employeur						Total
			S. & B E	Retraite	Formation Apprent.	CEP Humanitaire	Commun. conjoint	Fonds Admin.	
		10%	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	
Briqueteur – Maçon	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Briqueteur – Réfractaire	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Calorifugeur	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Camionneur – base	20,58\$	2,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,04\$
Camionneur – intermédiaire	27,86\$	2,79\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,04\$
Camionneur – lourd	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Carreleur	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Charpentier	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Chaudronnier	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Cimentier - applicateur	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Coupeur de feuilles	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Couvreur	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Couvreur (quai)	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Échafaudeur	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Électricien	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Ferblantier	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Ferrailleur – acier de structure	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Ferrailleur – acier renforcé	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Frigoriste	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Grutier, grue 0-49 T	32,18\$	3,22\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	39,79\$
Grutier, grue 50-249 T	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Grutier, grue +250 T	33,81\$	3,38\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	41,59\$
Manœuvre – niveau d'entrée	16,41\$	1,64\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	22,45\$
Manœuvre - journalier	18,33\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,56\$
Manœuvre - spécialisé	20,58\$	2,06\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,04\$
Mécanicien	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Mécanicien d'ascenseur	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Mécanicien de chantier	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Mécanicien d'équipement lourd	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Mécanicien de systèmes intérieurs	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Mécanicien d'instrumentation	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Mécanicien protection incendie	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Monteur – mécanicien vitrier	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Opérateur d'équipement – léger	27,86\$	2,79\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,04\$
Opérateur d'équipement – lourd	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Opérateur, camion flèche télescopique	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Parqueteur	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Peintre	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Plâtrier	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Plombier	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Poseur de systèmes intérieurs	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Soudeur	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Soudeur – pression B	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Spécialiste en branchements d'immeubles	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Tireur de joints - plâtrier	31,02\$	3,10\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,52\$
Tuyauteur	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$
Tuyauteur (vapeur)	32,72\$	3,27\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	40,39\$

Taux horaire en
apprentissage à compter
du 30 octobre 2007

Apprenti	Taux horaire base	Vac & Stat	S & B E	Retraite	Formation Appren.	CEP Humanitaire	Commun. conjoint	Fonds Admin.	Total
		10%	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	
Apprenti – Chaudronnier									
1 ^o année (60%)	19,63\$	1,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,00\$
2 ^o année (75%)	24,54\$	2,45\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,39\$
3 ^o année (90%)	29,45\$	2,94\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,79\$
Apprenti – Charpentier/Échafaudeur, Ferrailleur - renforcé									
1 ^o année (60%)	18,61\$	1,86\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,87\$
2 ^o année (70%)	21,71\$	2,17\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,29\$
3 ^o année (80%)	24,82\$	2,48\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,70\$
4 ^o année (90%)	27,92\$	2,79\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,11\$
Apprenti – Cimentier - applicateur									
1 ^o année (65%)	20,16\$	2,02\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,58\$
2 ^o année (75%)	23,27\$	2,33\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,99\$
3 ^o année (85%)	26,37\$	2,64\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,40\$
Apprenti – Électricien, Tuyauteur, Plombier, Tuyauteur vapeur, Mécan. protect.-incendie									
1 ^o année	18,33\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,56\$
2 ^o année (60%)	19,63\$	1,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,00\$
3 ^o année (70%)	22,90\$	2,29\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,59\$
4 ^o année (80%)	26,18\$	2,62\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,19\$
Apprenti – Mécanicien d'ascenseurs									
1 ^o année (60%)	19,63\$	1,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,00\$
2 ^o année (70%)	22,90\$	2,29\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,59\$
3 ^o année (75%)	24,54\$	2,45\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,39\$
4 ^o année (80%)	26,18\$	2,62\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,19\$
Apprenti – Spécialiste branchements immeubles - 1^o classe									
1 ^o année	18,33\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,56\$
2 ^o année (60%)	19,63\$	1,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,00\$
3 ^o année (80%)	26,18\$	2,62\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,19\$
Apprenti – Spécialiste branchements immeubles - 2^e classe -									
1 ^o année (90%)	29,45\$	2,94\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,79\$
2 ^o année (95%)	31,08\$	3,11\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	38,59\$
Apprenti – Monteur mécanicien vitrier									
1 ^o année	18,33\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,56\$
2 ^o année (60%)	18,61\$	1,86\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,87\$
3 ^o année (65%)	20,16\$	2,02\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,58\$
4 ^o année (70%)	21,71\$	2,17\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,29\$
Apprenti – Technicien d'instrumentation									
1 ^o année	18,33\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,56\$
2 ^o année (65%)	21,27\$	2,13\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	27,79\$
3 ^o année (75%)	24,54\$	2,45\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,39\$
4 ^o année (85%)	27,81\$	2,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,99\$
Apprenti – Calorifugeur									
1 ^o année	18,33\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,56\$
2 ^o année (60%)	18,61\$	1,86\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,87\$
3 ^o année (70%)	21,71\$	2,17\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,29\$
4 ^o année (80%)	24,82\$	2,48\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,70\$

Apprenti – Poseur systèmes intérieurs										
	1 ^o année	18,33\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,56\$
	2 ^o année (70%)	21,71\$	2,17\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,29\$
	3 ^o année (80%)	24,82\$	2,48\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,70\$
Apprenti – Mécanicien										
	1 ^o année	18,33\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,56\$
	2 ^o année (70%)	21,71\$	2,17\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,29\$
	3 ^o année (80%)	24,82\$	2,48\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,70\$
	4 ^o année (90%)	27,92\$	2,79\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,11\$
Apprenti – Opér. camion flèche télesc.										
	1 ^o année (70%)	21,71\$	2,17\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,29\$
	2 ^o année (80%)	24,82\$	2,48\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,70\$
Apprenti – Grutier, grue mobile										
	1 ^o année (70%)	22,52\$	2,25\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,18\$
	2 ^o année (80%)	25,74\$	2,57\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	32,72\$
	3 ^o année (90%)	28,96\$	2,90\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,26\$
Apprenti – Grutier, grue à tour										
	1 ^o année (70%)	22,52\$	2,25\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,18\$
	2 ^o année (85%)	27,35\$	2,74\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,49\$
Apprenti – Peintre										
	1 ^o année	18,33\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,56\$
	2 ^o année (75%)	23,27\$	2,33\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,99\$
	3 ^o année (85%)	26,37\$	2,64\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,40\$
Apprenti – Frigoriste										
	1 ^o année	18,33\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,56\$
	2 ^o année (60%)	19,63\$	1,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,00\$
	3 ^o année (75%)	24,54\$	2,45\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,39\$
	4 ^o année (85%)	27,81\$	2,78\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	34,99\$
Apprenti – Tuyauteur – structure, Mécanicien d'équip. lourd, Mécanicien de chantier										
	1 ^o année (60%)	19,63\$	1,96\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,00\$
	2 ^o année (70%)	22,90\$	2,29\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,59\$
	3 ^o année (80%)	26,18\$	2,62\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,19\$
	4 ^o année (90%)	29,45\$	2,94\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,79\$
Apprenti – Couvreur										
	1 ^o année (65%)	20,16\$	2,02\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,58\$
	2 ^o année (75%)	23,27\$	2,33\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,99\$
	3 ^o année (85%)	26,37\$	2,64\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,40\$
	4 ^o année (95%)	29,47\$	2,95\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	36,82\$
Apprenti – Ferblantier										
	1 ^o année	18,33\$	1,83\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,56\$
	2 ^o année (65%)	20,16\$	2,02\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	26,58\$
	3 ^o année (75%)	23,27\$	2,33\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,99\$
	4 ^o année (85%)	26,37\$	2,64\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	33,40\$
Apprenti – Carreleur										
	1 ^o année (60%)	18,61\$	1,86\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,87\$
	2 ^o année (70%)	21,71\$	2,17\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	28,29\$
	3 ^o année (80%)	24,82\$	2,48\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	31,70\$
Apprenti – Soudeur										
	1 ^o année (60%)	18,61\$	1,86\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	24,87\$
	2 ^o année (75%)	23,27\$	2,33\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	29,99\$
	3 ^o année (90%)	27,92\$	2,79\$	1,55\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$	0,24\$	35,11\$

APPENDICE 3
Annexe "A" Notes

1. Primes

- a) Les primes suivantes seront négociées et acceptées à la conférence pré travail selon les **articles 3.8.7 et 3.26.2**

Chef contremaître, Contremaître, Chefs de groupes, Soudeur *CWB*, Soudeur d'alliage, premiers secours aux blessés avec réanimation cardio-respiratoire (RCR) ("*CPR*"), Bonis de sécurité, Billet double, Officier de sécurité de la construction (OCS) ("*CSO*"), Direction pour excellence de sécurité (DES) ("*LES*"), Équipes de nuit

- b) Les primes suivantes s'appliqueront en vertu de l'**Article 3.8.7**

Délégué	1,00\$/hre
Chef délégué	2,00\$/hre

2. Apprentis

Les apprentis seront rémunérés selon la réglementation courante sur l'apprentissage. Par contre, lorsque le taux de l'apprenti sera inférieur à celui du manœuvre en construction, l'apprenti bénéficiera du taux du manœuvre en construction.

3. Bonis

L'employeur implantera un programme de bonis qu'il déterminera, lequel sera approuvé à la conférence pré travail pour atteindre l'objectif de l'Article **2.5.1 de cette entente**.

4. Conditions pour sous traitants

(a) Cette partie s'appliquera seulement aux sous traitants dépendants qui fourniront les services d'une seule personne à un employeur.

(b) Les taux suivants seront ceux payés à certains sous traitants:

Commençant le 1^{er} janvier 2006

Personne journalière	Taux horaire du sous traitant	Montant à déduire du taux horaire du sous traitant					
		S & B E	Admin.	Retraite	Form/Ap	Humanitaire	Comm. conjoint
Soudeur – pression B/main	TBA	1,55\$	0,24\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$
Soudeur - pression B/ Rig	TBA	1,55\$	0,24\$	2,34\$	0,21\$	0,01\$	0,05\$

(c) Les autres dispositions sur les primes applicables aux sous traitants seront détaillées à l'Annexe "A".

- (d) Des classes additionnelles de sous traitants pourront être établies seulement lors d'une entente mutuelle entre HCML et le CEP, et leurs taux seront assujettis aux négociations entre les employeurs et le CEP, et sous réserve de l'approbation de HCML.
- (e) **Les Articles 3.9, 3.11, et 3.12** ne s'appliqueront pas aux sous traitants.
- (f) Tous les sous traitants sont requis de remettre au CEP, les cotisations et les honoraires contractuels qui auront été imposés par le CEP et tels que stipulés à l'**Article 3.7**. L'employeur s'engagera à déduire ces cotisations de la facture des sous traitants et à les remettre au CEP en leurs noms.
- (g) L'employeur s'engagera à déduire de la facture des sous traitants les taux de retraite, santé et bien-être, formation d'apprentissage, fonds humanitaire, conjoint et de gestion, du CEP tels qu'indiqués à l'annexe "A", toutes ces déductions seront soumises au CEP en vertu des **Articles 3.15, 3.16, 3.17 et 3.23**.
- (h) Les taux horaire des sous traitants en vigueur les 1^{er} janvier 2006, 1^{er} mai 2006, 30 octobre 2006, 1^{er} mai 2007 et 30 octobre 2007, seront déterminés à la conférence pré travail selon l'**Article 3.26.2**.

APPENDICE 3 Formulaire de conférence pré travail**DESCRIPTION DE L'EMPLOI**

PROVISIONS DE SECOURS ET SÉCURITÉ

Emplacement du Secours aux blessés _____

Secouriste sur place? (O/N) _____

Médecin le plus près _____

Hôpital le plus près _____

Service ambulancier fourni? (O/N)**INFORMATION SUR LE PROJET:**

Date de commencement

Date de terminaison

Rotation

Jour de paie

Cycle normal

Dépôt direct _____

Heures du quart du travail normales

Remise selon entente (O/N) Dans la négative, attacher le détail

Temps de départ normal

Majoration requise?
(O/N)

Pièce jointe (Oui, Non, s/o)

Entrepreneur :

Date :

Contrat Entre :

_____ **et** _____

N° de contrat:

Endroit et usine :

		<i>Oui</i>	<i>Non</i>
Fournirez-vous ?	Casque d'ur		
	Protection pour les yeux		
	Équipement de sécurité		
	Vêtements protecteurs		

Copie du programme-sécurité fournie? (O/N)

Fréquence de réunions de sécurité. _____

Règles pour fumeurs

Endroits pour fumeurs _____

TESTS DE DROGUE ET D'ALCOOL

Qui administre vos tests de drogue et d'alcool?

Appliquez-vous le 'Modèle canadien'? (O/N) Dans la _____

_____ négative, attachez votre politique sur drogue et
alcool. _____

REPRÉSENTANTS DE L'ENTREPRENEUR (INCLURE NUMÉROS DE TÉLÉPHONE)

SOUS TRAITANTS

NOM DE COMPAGNIE

Nom du contact

Numéro du contact

<u>NOM DE COMPAGNIE</u>	<u>Nom du contact</u>	<u>Numéro du contact</u>

Lorsque plus de sous traitants, utiliser un autre formulaire de Conférence pré travail

Titre de l'entrepreneur

Nom

N° de téléphone

Gérant de projet _____

<u>Surintendant</u>		
<u>Surintendant</u>		
<u>Surintendant</u>		
<u>Admin. bureau</u>		
<u>Haut Représentant de sécurité</u>		
<u>Représentant des relations de travail</u>		
Chef contremaître		
Chef contremaître		

REPRÉSENTANTS ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (INCLURE NUMÉROS DE TÉLÉPHONE)		
Titre syndical	Nom	N° de téléphone
Représentant		
Représentant		
Représentant		
Délégué		
Délégué		
Délégué		
Délégué		
Délégué		
Délégué		
Délégué		

DÉPLACEMENTS ET HÉBERGEMENT		
Transport	Transport par autobus (O/N)	_____
	Transport par avion (O/N)	_____
	Si OUI, joindre le formulaire de transport autorisé	
Campement (O/N)	_____	
	Pour être en conformité avec les règles et règlements de campement en Alberta 1999-2008	

PROGRAMME DE PRIMES ET BONIS								
Prime			Hébergement (à l'intérieur ou l'extérieur du site)					
Chef contremaître								
Contremaître								
Chef de groupe	Soudeur CWB	Soudeur d'alliage	Soins/blessés CPR	Boni de sécurité	Billet double	CSO	LSE	Quart de nuit
Programme Bonis? (O/N)			Joindre le détail					
Remarques								

Daté ce _____ jour de _____, 20								

SIGNÉ PAR			
Entreprise	Signature	Nom en lettres moulées	Titre
Entrepreneur			
Syndicat			
HCML			

EXIGENCES DE TRAVAIL

Métiers	Date/début	N° début	Date/pointe	N° pointe	Date/fin	N° fin
Briqueleurs						
Calorifugeurs						
Camionneurs						
Charpentiers						
Chaudronniers						
Coupeurs/feuilles-syst.int.,couvreur quai						
Couvreur						
Échafaudeurs						
Électriciens						
Ferblantiers						
Ferrailleurs						
Frigoristes						
Ingénieurs d'opérations						
Maçons – cimentiers						
Manœuvres						
Manœuvres <i>NDT</i>						
Mécaniciens d'ascenseurs						
Mécaniciens de chantier						
Mécaniciens protection incendie						
Monteurs mécaniciens vitriers						
Peintres						
Plâtriers						
Plombiers et tuyauteurs						
Soudeurs – CWB						
Soudeurs - Journaliers						
Soudeurs – Pression 'B'						
Soudeurs – W-Rig						
Surveillants/Hommes à la chaîne						
Tireurs de joints - plâtriers						