

NOM

NO

02149-3

NO CONV. 21493

Commissaire
Général du Travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 03 648

Le Commissaire Général du Travail a reçu
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances 15-18105-01

Signature: 81-09-10 Réception: 81-09-12 Durée: Du 80-11-01 Au 83-10-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 2

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de la confédération des syndicats nationaux Att.: M ^{me} Raymonde Dandé 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4R5	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des travailleurs des charcutiers Maritimes de Sorel Inc - CSN 900 rue de l'Église Tracy, Qué. J1R 2K9

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail"

Le Commissaire Général du Travail

Région: 24 (Québec) Activité: 8915 (10) Affiliation: 1

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail
Signature: [Signature] Date: 81-04-01

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

003(080)

COPIE 4

'81 MAR 12 14 07

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS

DES CHANTIERS MARITIMES DE

SOREL INC. (CSN)

(ci-après désigné l'EMPLOYEUR)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA

CONFEDERATION DES SYNDICATS NATIONAUX (SECSN)

(ci-après désigné le SYNDICAT)

1er novembre 1980
31 octobre 1983

Faint, illegible text covering the main body of the page, possibly bleed-through from the reverse side.

Vertical strip of text on the right edge of the page, possibly a label or a page number.

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

- 1.01 Employeur: le Syndicat des Travailleurs des Chantiers maritimes de Sorel Inc. (CSN).
- 1.02 Syndicat: le Syndicat des Employés de la Confédération des Syndicats nationaux (SECSN).
- 1.03 Salariés: les salariés de l'Employeur couverts par les certificats d'accréditation.
- 1.04 Supérieur immédiat: le trésorier du Syndicat (défini à l'article 1.01) qui donne directement les affectations de travail à exécuter. En l'absence du trésorier, l'Exécutif désigne une autre personne pour agir comme supérieur immédiat.
- 1.05 Supérieur autorisé: l'Exécutif du Syndicat (défini à l'article 1.01).

ARTICLE 2 - JURIDICTION

- 2.01 La présente convention s'applique à tous les salariés de l'Employeur, tel que décrit au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique représentant et mandataire des salariés, pour fins de négocier et conclure une convention collective, de même que pour toutes matières découlant des conditions de travail prévues à la convention collective.

- 3.02 L'Employeur traite ses salariés avec justice et collabore avec le Syndicat à prévenir les accidents, à assurer la sécurité et à promouvoir la santé des salariés.
- 3.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- Toute proposition d'entente est soumise au Syndicat et celui-ci a vingt (20) jours de calendrier pour donner sa réponse. A défaut de réponse dans ce délai, l'entente est considérée comme valable et acceptée.
- Le délai ci-haut mentionné peut être extensionné avec l'accord des parties.
- Cette disposition ne s'applique pas quant au salaire à l'embauchage, pourvu que le salaire se situe à l'intérieur de l'échelle.
- 3.04 Toute correspondance officielle de l'Employeur avec le Syndicat est expédiée au président du Syndicat, avec copie au secrétaire.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout salarié doit, comme condition d'emploi, être membre cotisant du Syndicat dès son embauchage, sauf le salarié spécial qui doit le devenir dans les trente (30) jours de son entrée au service. Cette disposition ne s'applique pas au permanent spécial embauché pour une période inférieure à trois (3) mois.
- 4.02 Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié à son emploi, par suite de son expulsion du Syndicat.
- 4.03 L'Employeur s'engage à prélever sur la paie de tout salarié toute cotisation fixée par le Syndicat.
- 4.04 Toute déduction faite à la source est remise à qui de droit dans les quinze (15) jours du mois suivant la déduction.

ARTICLE 5 - LIBERTE D'ACTION ET D'ETUDE

- 5.01
- a) Le Syndicat communique à l'Employeur les noms de ses officiers. Ces derniers dans l'exercice de leur fonction syndicale, s'absentent, après avoir avisé leur supérieur immédiat.
 - b) Le Syndicat communique à l'Employeur le nom de son délégué. Ce dernier dans l'exercice de ses fonctions syndicales, s'absente, après avoir avisé son supérieur immédiat lequel toutefois ne peut refuser sans raisons sérieuses et justifiées. Le supérieur immédiat soumet, par écrit, à l'intéressé et au Syndicat la raison motivant son refus.

Le délégué peut, après entente, assister aux congrès des organismes auxquels le Syndicat est affilié sans perte de salaire pour deux (2) jours si le congrès a lieu durant des jours ouvrables et avec dépenses pour deux (2) jours selon les barèmes prévus à l'article 20 de la convention collective. L'Employeur ne peut refuser sans raisons sérieuses et justifiées. En cas de refus, l'Employeur soumet par écrit à l'intéressé et au Syndicat les raisons motivant son refus. Une entente peut être convenue entre les parties pour permettre à plus d'un salarié d'assister au congrès des instances.

Cependant, si l'exercice de ses fonctions syndicales se résume à l'intérieur de l'édifice du lieu de travail le délégué s'absente sans perte de salaire.

- c) Les salariés peuvent s'absenter de leur travail, pour assister aux assemblées générales du Syndicat, après entente avec l'Employeur.
- d) Les frais de déplacement des officiers et délégués membres sont à la charge du Syndicat.

- 5.02
- a) Le salarié peut suivre des cours en relation avec son travail, en dehors de ses heures de travail régulières, après entente écrite avec l'Employeur et le Syndicat. Sur demande, le supérieur immédiat soumet, par écrit, à l'intéressé et au Syndicat, la raison motivant son refus.
 - b) L'Employeur rembourse au salarié la totalité des frais d'inscription et le coût des cours, s'il réussit aux examens, ou la moitié des frais, advenant un échec à ces derniers.

- 5.02
- c) Si l'Employeur ne répond pas à la demande dans les trente (30) jours qui suivent, les frais encourus par le salarié sont à la charge de l'Employeur.
 - d) L'Employeur verse au salarié, la moitié des frais encourus, sur réception de l'entente mentionnée au premier paragraphe de 5.02.
 - e) Toutefois, si le salarié abandonne volontairement, il rembourse à l'Employeur les avances versées.
 - f) Tout arrêt de cours ci-haut mentionné, nécessité par les besoins du service ou demandé par l'Employeur, entraîne pour ce dernier le paiement total des frais de cours.
- 5.03
- a) L'Employeur libère, sans perte de salaire, tout salarié qu'il choisit pour le représenter ou pour accomplir un stage d'étude, après entente entre l'Employeur, le Syndicat et l'employé.
 - b) Les frais de délégation sont définis avant le départ dans une entente entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat.

5.04 CONGE SANS SOLDE

Un congé sans solde peut être accordé à tout salarié, après entente écrite entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné, selon les modalités suivantes:

- 1) Etude et perfectionnement en accord avec son travail
Nobn obstant le paragraphe 7.04 et 7.05, le service est considéré comme continu et le salarié accumule son ancienneté dans le cas d'un congé sans solde pour étude et perfectionnement.

Si le congé sans solde est d'une durée de plus d'un (1) an, un poste temporaire doit être affiché selon les mécanismes de l'article 8.

La durée du congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans doit être déterminée lors de l'entente. Dans tous les cas, le salarié a droit de retour sur le poste qu'il occupait à son départ.

- 2) Organismes syndicaux et para-syndicaux
Un salarié peut obtenir un congé sans solde avec droit de retour sur le poste qu'il occupait au départ, si le congé est d'une durée maximale d'une (1) année.

5.04 2) Ce congé est accordé pour travailler dans un organisme appuyé ou patronné par l'Employeur. Si le congé sans solde accordé est de 12 à 24 mois, le salarié a droit de retour sur un poste vacant ou nouvellement créé selon les mécanismes prévus à l'article 8.

3) Activités politiques

Un salarié peut, après entente entre les parties, obtenir un congé sans solde s'il est candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. Ce congé est d'une durée maximale de six (6) semaines. A la fin de son congé, le salarié reprend le poste qu'il occupait à son départ.

Si le salarié candidat est élu, il peut obtenir, après entente entre les parties, un congé sans solde pour la durée de son mandat si l'exécution de tel mandat le nécessite. Ce congé doit prendre fin dans les trois (3) mois après l'expiration d'un premier mandat. Dans ce cas, le salarié n'accumule pas d'ancienneté.

Le salarié a droit de retour sur un poste vacant ou nouvellement créé, selon les mécanismes prévus à l'article 8.

5.05 Modalités de retour en fonction

a) Dans tous les cas de retour, le salarié doit donner avis écrit d'au moins un (1) mois précédant la date d'expiration de son congé ou la date probable de son retour prématuré.

b) Sauf dans le cas où le salarié a droit de retour sur le poste qu'il occupait au moment de son départ, le salarié bénéficie d'une période additionnelle de six (6) mois après l'expiration de son congé sans solde, pour postuler sur tout poste vacant ou nouvellement créé.

ARTICLE 6 - CATEGORIES DE SALARIES

6.01 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent quatre (4) catégories de salariés.

6.02 1) Salarié à l'essai
Le salarié est à l'essai tant qu'il n'a pas complété trois (3) mois de service.

- 6.03 Pendant cette période, les conditions de travail du salarié à l'essai sont régies par la présente convention et il peut recourir à la procédure de griefs, sauf dans le cas de congédiement.
- 6.04 En cas de congédiement, l'Employeur rencontre le salarié et lui donne les raisons du congédiement.
- 6.05 2) Salarié régulier à temps complet
Au troisième (3e) mois de service, le salarié acquiert automatiquement sa permanence et est considéré salarié régulier.
- 6.06 Le droit d'ancienneté d'un salarié qui obtient sa permanence rétroagit à la date de son entrée en service.
- 6.07 3) Salarié régulier à temps partiel
Salarié régulier à temps partiel désigne le salarié qui travaille régulièrement, mais ne travaille pas pendant des journées ou semaines complètes.
- 6.08 Le salarié régulier à temps partiel a droit à tous les avantages de la convention.
- 6.09 Cependant, il n'accumule l'ancienneté et il ne bénéficie des dispositions pécuniaires de la convention qu'au prorata du temps travaillé.
- 6.10 4) Salarié spécial
Salarié spécial désigne un salarié embauché pour remplacer un salarié absent ou pour effectuer un travail temporaire.
- 6.11 Lors de l'embauchage d'un salarié spécial, les parties conviennent par entente écrite, des conditions de travail du salarié spécial, notamment:
- a) le salaire
 - b) la durée de l'emploi
 - c) le régime de vacances
 - d) le régime syndical
 - e) les congés fériés
 - f) les congés-maladie
 - g) les dépenses.
- Le salarié spécial n'a droit à la procédure de grief que sur les avantages mentionnés sur l'entente.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

- 7.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu chez l'Employeur.
- 7.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'Employeur affiche dans ses bureaux et communique au Syndicat, une liste de tous ses salariés. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, statut, date d'embauchage et date d'ancienneté.
- Toute date d'ancienneté non contestée dans les vingt (20) jours de la production de la liste devient officielle.
- 7.03 Le droit d'ancienneté s'acquiert en la manière indiquée à l'article 7.
- 7.04 Le service est considéré comme continu et le salarié accumule l'ancienneté, dans les cas suivants:
- a) durant son absence à la suite d'un accident de travail;
 - b) pendant toute la période d'absence due à la maladie ou à la maternité;
 - c) libération pour activités syndicales.
 - d) mise à pied de salarié régulier
- 7.05 Le service est considéré comme continu et le salarié conserve son ancienneté lorsqu'il obtient un congé sans solde d'une durée excédant douze (12) mois, il conserve l'ancienneté acquise au départ de son congé sans solde.
- 7.06 Le service continu est interrompu et le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:
- a) mise-à-pied excédant trente-six (36) mois;
 - b) départ volontaire;
 - c) congédiement;
 - d) défaut de reprendre le travail dans les trente (30) jours de la réception d'un avis de rappel au travail, à la suite d'une mise-à-pied, et ce, sans excuse valable. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue. Copie de l'avis est expédiée au Syndicat.
- 7.07 Le salarié, qui quitte son emploi, doit donner à son Employeur un préavis de trente (30) jours.

ARTICLE 8 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 8.01 Tout poste régulier, vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché en même temps dans tous les bureaux de l'Employeur.
- 8.02 L'avis est affiché pendant une période de sept (7) jours et contient les informations suivantes:
- la description de la fonction
 - le lieu habituel de travail
 - le salaire prévu à la convention.
- Copie de cet avis est expédiée au Syndicat. Le candidat doit postuler durant la période d'affichage.
- 8.03 Au terme de l'affichage, l'Employeur fournit au Syndicat copie des candidatures.
- 8.04 L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure décrite ci-dessous:
1. Le poste est accordé au salarié régulier en suivant l'ordre d'ancienneté, à moins que le candidat ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
 2. Si le poste n'a pu être comblé, l'Employeur choisit parmi les autres candidats.
- 8.05 L'Employeur informe les candidats salariés et le Syndicat du nom du candidat qui obtient le poste:
1. dans les dix (10) jours suivant la fin de l'affichage;
 2. si le poste n'est pas comblé à l'intérieur des délais ci-haut mentionnés, l'Employeur avise le Syndicat et donne les raisons par écrit;
 3. l'Employeur avise, par écrit, le Syndicat de tout mouvement de main-d'oeuvre. Cet avis contient le nom du salarié, sa classification, son salaire, sa date d'ancienneté et sa date d'entrée au service de l'Employeur.
- 8.06 Mise-à-pied
1. Pour les fins d'application des dispositions concernant la mise-à-pied, le salarié à l'essai est considéré comme ayant une ancienneté égale au temps passé au service de l'Employeur.

- 8.06
2. Dans le cas où l'Employeur veut faire une mise-à-pied ou abolir un poste à l'intérieur d'une classification, il avise par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, son salarié ayant le moins d'ancienneté. Copie de cet avis est expédiée au Syndicat.
 3. Dès la réception de l'avis, ce salarié a le droit de déplacer le plus jeune salarié chez l'Employeur.
 4. Quant au salarié régulier, l'avis susmentionné est d'au moins six (6) semaines.
 5. Dans le cas où un salarié mis à pied est rappelé au travail sur un poste d'un groupe autre que le sien, il peut refuser et demeure sur la liste de rappel.
 6. Aucune mise-à-pied de salarié régulier, aucune rétrogradation ne peut résulter, directement ou indirectement de changements techniques ou technologiques.
 7. Aucune mise-à-pied de salarié, aucune rétrogradation ne peut résulter, directement ou indirectement de l'octroi d'un contrat à forfait par l'Employeur.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

Dans le cas de griefs, désaccords ou mésententes concernant les conditions de travail des salariés, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

- 9.01 Tout salarié ou le Syndicat dans le cas d'un grief collectif ou non, dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance de l'événement dont un grief découle, soumet, par écrit, son grief au supérieur immédiat, lequel doit rendre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief.
- 9.02 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 9.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage. Il est entendu qu'une erreur technique dans la formulation écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation d'un tel grief.
- 9.03 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables mentionné au paragraphe 9.01, l'une ou l'autre des parties peut présenter le grief à l'arbitrage. Les parties s'entendent sur le choix d'un des arbitres désignés au paragraphe 9.06. A défaut d'accord, la partie qui présente le grief à l'arbitrage désigne l'un des arbitres désignés au paragraphe 9.06.

- 9.04 L'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant la fin de l'audition.
- 9.05 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- 9.06 Les personnes dont les noms suivent, peuvent agir comme arbitre:
- . Jacques Dofney
 - . René Laperrière.
- 9.07 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail au président et aux arbitres d'un conseil arbitral constitué pour régler les différends. Dans le cas d'un grief pour modification dans les conditions de travail non prévues à la convention, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.08 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre apprécie la charge de travail, et, s'il y a lieu, détermine la quantité de travail à enlever.
- 9.09 Dans le cas d'un grief suite à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Seules les raisons mentionnées à l'avis disciplinaire peuvent être invoquées en arbitrage. S'il s'agit d'une suspension ou d'un congédiement, l'arbitre peut:
- a) ordonner la réintégration du salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- 9.10 Lorsqu'un grief comporte une réclamation pécuniaire, celui qui l'a posé n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre de son droit.
- 9.11 Les frais de l'arbitre sont payés à part égale par les deux parties.

- 9.12 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 9.13 En tout temps un salarié peut examiner son dossier. Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similiaire dans l'année (12) mois.

ARTICLE 10 - NON-DISCRIMINATION

- 10.01 L'Employeur n'exerce aucune discrimination à l'endroit d'un salarié.

ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 L'employé de bureau a une semaine de travail de 32.5 heures réparties en cinq (5) jours ouvrables de 6.5 heures chacun, du lundi au vendredi.
- La journée régulière de travail est de 9h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h00.
- Pendant les mois de juillet et août, la journée régulière de travail est de 9h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h30.
- 11.02 L'Employeur accorde au salarié une pause de quinze (15) minutes chaque demi-journée de travail.
- Il est entendu que durant la pause-café, la présence devra être assurée au bureau par un salarié ou le supérieur immédiat.
- 11.03 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

- 11.04 Le salarié qui accepte d'effectuer un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:
- 1) au taux de temps et demi de son salaire régulier, en règle générale;
 - 2) au taux de temps double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué:
 - a) après quatre (4) heures consécutives de temps supplémentaire au cours de la même journée,
 - b) le dimanche,
 - c) un samedi qui suit immédiatement un jour de congé,
 - d) un jour de congé férié.
- 11.05 Dans ce dernier cas, le salarié est rémunéré au taux double de son salaire régulier en plus du paiement du congé férié au taux régulier.
- 11.06 S'il y a rappel au travail, alors que le salarié a quitté le bureau, il reçoit pour chaque rappel: une rémunération minimum de deux (2) heures à taux double.
- 11.07 Le salarié qui travaille au moins deux (2) heures en temps supplémentaire après la fin de sa journée régulière et entre 17h00 et 20h00 a droit, en plus du surtemps, à l'allocation pour le souper prévue à l'article 20.01.
- 11.08 Le salarié qui travaille un minimum de quatre (4) heures en temps supplémentaire, le samedi, le dimanche ou un jour de congé payé a droit, en plus du surtemps, à l'allocation pour les repas prévue à l'article 20.01.

ARTICLE 12 - CONGES FERIES

- 12.01 Les jours suivants sont chômés et payés:

12.01 Le 1er Mai (Fête des travailleurs)
Vendredi Saint
Saint-Jean-Baptiste
Fête du Canada
Fête du Travail
Fête de l'Action de Grâce
Jour de l'anniversaire de naissance du salarié.

Deux semaines durant le temps de Noël, soit les mêmes dates qu'à Marine Industries Limitée. Durant chacune des deux (2) semaines de congé, un salarié, à tour de rôle, entre au travail le temps nécessaire, pour expédier les chèques d'assurance. Le salarié s'entend avec son supérieur immédiat pour déterminer cette journée; les heures ainsi travaillées sont reprises en temps.

Cinq (5) jours de congés mobiles au choix du salarié. Il ne peut y avoir plus d'un salarié en congé mobile en même temps.

12.02 Si le congé survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable qui précède ou qui suit, après entente entre les parties. Cependant, dans la période de Noël, seul le 24 décembre ou le 2 janvier est reporté. Dans ce cas, le congé commence le vendredi 23 si le 24 survient un samedi et se termine lundi le 3 si le 2 janvier survient un dimanche.

12.03 Pour avoir droit au paiement des jours de fête énumérées au paragraphe 12.01, le salarié doit avoir travaillé la journée qui précède ou qui suit immédiatement la fête à moins que ce soit pour cause de maladie dont la preuve incombe au salarié ou encore avec permission obtenue d'avance du supérieur immédiat.

ARTICLE 13 - CONGES DE MALADIE

13.01 Le salarié a droit à quinze (15) jours ouvrables de congés-maladie par année. Ces congés-maladie sont calculés par année civile et ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre.

13.02 Lorsque le salarié reçoit l'indemnité-salaire qu'accorde l'assurance-salaire, il peut alors, s'il le désire, compléter son salaire à même ses congés-maladie. Dans ce cas, seule la part payée par l'Employeur est déduite de la banque congés-maladie auxquels a droit le salarié.

- 13.03 Si le salarié a épuisé tous ses jours de congés-maladie, l'Employeur peut lui accorder d'autres jours qui deviennent imputables sur des futurs congés-maladie.
- 13.04 Le salarié doit informer son supérieur immédiat de son absence pour maladie et de la durée probable de son absence. Ce rapport doit être fait autant que possible dès la première journée. Le salarié doit fournir un certificat médical si l'absence est de cinq (5) jours ou plus.
- 13.05 Le salarié spécial a droit à un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) ouvrable de congé de maladie payé par mois de service.
- 13.06 L'Employeur maintient en vigueur le régime collectif d'assurance-salaire existant actuellement.
- 13.07 L'Employeur maintient en vigueur les régimes d'assurance-santé, accident, maladie, vie existants.

ARTICLE 14 - CONGES DE MATERNITE

- 14.01 La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.
- 14.02 La salariée doit revenir au travail dans les trois (3) mois suivant son accouchement, à moins de présentation d'un certificat médical.
- 14.03 Pendant cette période, l'Employeur maintient tous les bénéfices marginaux de la salariée.
- 14.04 A la suite d'un congé de maternité ou lors de l'adoption d'un enfant, la salariée obtient, sur demande faite trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois, avec cumul d'ancienneté et droit de retour sur son poste.
- La salariée doit donner un préavis de trente (30) jours précédant la date d'expiration de son congé sans solde ou la date probable de son retour prématuré.

ARTICLE 15 - CONGES SPECIAUX

- 15.01 Tout salarié bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le nombre de jours qui coïncident avec des jours ouvrables:
- a) à l'occasion de son mariage - un (1) jour
 - b) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant - un (1) jour
 - c) à l'occasion du décès du père, de la mère, d'un enfant - trois (3) jours ouvrables:
 - d) à l'occasion du décès du conjoint - cinq (5) jours consécutifs
 - e) à l'occasion du décès du frère, de la soeur ou d'un beau-parent - trois (3) jours ouvrables consécutifs
 - f) à l'occasion du décès des grands-parents, du beau-frère, de la belle-soeur - un (1) jour ouvrable entre le décès et le jour des funérailles.
- 15.02 Les jours de congés prévus au paragraphe précédent ne s'additionnent pas aux autres jours de congés prévus à cette convention, sauf à l'occasion du mariage du salarié.
- 15.03 L'Employeur maintient le salaire et les avantages prévus à la convention, pour tout salarié appelé à comparaître, agir comme témoin de la couronne ou juré devant quelque tribunal que ce soit. Cet article ne s'applique pas dans le cas d'arbitrage prévu à la présente convention collective de travail.
- Le salarié remet cependant à l'Employeur, les allocations versées par le tribunal ou les parties alors en cause.

ARTICLE 16 - CONGE ANNUEL

- 16.01 Le salarié ayant un (1) an de service au 1er juin a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé au taux du salaire régulier majoré de 15% (pécule).
- Le salarié ayant trois (3) ans de service au 1er juin a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé au taux du salaire régulier majoré de 15% (pécule).

- 16.02 Le salarié, ayant moins d'un (1) an de service au 1er juin, a droit à un congé annuel proportionnel au temps écoulé depuis son embauchage, suivant les modalités prévues au paragraphe 16.01.
- 16.03 Aux fins d'application de cet article, un congé sans solde de plus de trois (3) mois n'est pas considéré comme une période de service. Toutefois, dans le cas de maternité ou d'adoption, le congé sans solde de plus de six (6) mois n'est pas considéré comme une période de service.
- 16.04 La période de congé annuel s'étend du 1er juin au 31 décembre. Le salarié peut exiger de prendre son congé annuel pendant cette période à une date déterminée, après une entente avec son supérieur autorisé; il peut aussi s'entendre avec le même supérieur autorisé pour prendre son congé annuel au cours d'une autre période. Le congé annuel ne peut être pris plus de quinze (15) jours consécutifs à moins d'entente entre le salarié et l'Employeur.
- Cependant, il ne peut y avoir plus d'un (1) salarié en congé annuel en même temps.
- 16.05 Le congé annuel est obligatoire et ne peut être accumulé d'une année à l'autre, à moins d'entente contraire entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié.
- 16.06 Le congé annuel est payé au taux du salaire en vigueur lorsque le salarié prend son congé annuel.

ARTICLE 17 - DROITS ACQUIS

- 17.01 Les avantages, droits et privilèges de nature collective existant avant la signature de la présente convention, qui ne sont pas modifiés dans cette convention, ne peuvent l'être sans le consentement écrit du Syndicat.

ARTICLE 18 - CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

- 18.01 1) L'Employeur paie au salarié le salaire hebdomadaire prévu à l'annexe "A" de la présente convention collective de travail.
- 2) L'annexe "A" de la présente convention collective fait partie intégrante de celle-ci.
- 18.02 Aucun salarié ne subit de baisse de salaire pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 19 - DEPENSES D'AUTOMOBILE

- 19.01 L'employé de bureau qui est autorisé expressément par l'Employeur à se servir occasionnellement de son auto reçoit \$0.30 pour chaque mille parcouru lors des trajets ainsi autorisés.
- 19.02 Cependant, le salarié qui participe à des réunions des instances ou à des sessions d'étude, reçoit le tarif du transport en commun.

ARTICLE 20 - DEPENSES DE VOYAGE

- 20.01 L'Employeur rembourse les dépenses justifiées et autorisées encourues par le salarié dans l'exercice de ses fonctions d'après les normes ci-après énumérées.

Lorsque le salarié est appelé à voyager à l'extérieur dans l'exercice de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation quotidienne fixe de dépenses d'après les montants suivants:

Déjeuner	\$5.00
Dîner	6.50
Souper	8.50
Collation	5.00
Divers	5.00
Coucher	30.00

20.01 A chaque fois que l'Employeur modifiera les barèmes applicables aux officiers du Syndicat des Travailleurs des Chantiers maritimes de Sorel Inc. (CSN), les barèmes prévus au présent article seront majorés en conséquence.

Ces taux ne s'appliquent pas quant l'Employeur paie lui-même les frais de séjour.

ARTICLE 21 - ASSURANCES

21.01 Les salariés sont couverts par les mêmes contrats d'assurance que les membres du syndicat-employeur.

21.02 Le régime d'assurance collective est entièrement payé par l'Employeur.

ARTICLE 22 - DIVISION, FUSION, RADIATION, CHANGEMENT JURIDIQUE OU AUTRES

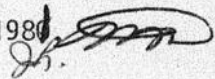
22.01 Sans égard à la division, fusion, changement constitutionnel ou changement de structure juridique de l'Employeur, le nouvel employeur (au sens du Code du travail) est lié par la présente convention comme s'il y était nommé et devient par le fait même, partie à toute procédure s'y rapportant, au lieu et place de l'organisme précédent.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE

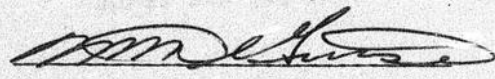
23.01 La présente convention a effet à compter du 1er novembre 1980 et demeure en vigueur jusqu'au 31 octobre 1983.

23.02 A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des parties à la présente ont signé

à Tracy ce 10. mars. 1980 

POUR L'EMPLOYEUR

François Peloguin


POUR LE SYNDICAT

Johanne Lamotte
Plaire Papantien
Raymond Daus

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

- 1- L'Employeur paie au salarié le salaire hebdomadaire ci-après prévu pour sa classification:

Préposé(e) à l'administration des programmes d'assurance collective, aux affaires syndicales, à l'assurance-chômage et aux accidents du travail.

Ancienneté:	Johanne Lamothe	29-04-74
	Claire Carpentier	12-09-77

01-11-80

à l'embauchage	\$312.00
après six (6) mois	\$340.00

- 2- Si au cours de la durée de cette convention, une fonction nouvelle ou actuellement existante n'est pas prévue dans les classifications de la présente convention, les parties se rencontrent pour en négocier le titre, la définition et le salaire.

A défaut d'entente, la procédure de grief s'applique et l'arbitre unique détermine le titre, la définition et le salaire de la fonction.

INDEXATION DES SALAIRES

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie pour la période qui débute le 1er novembre 1980, l'échelle de salaire de chaque salarié est ajustée selon la formule d'indexation prévue ci-dessous:

- le salaire de chaque salarié est augmenté le 31 janvier, le 30 avril, le 31 juillet et le 31 octobre de chaque année, d'un montant uniforme équivalent à 2% du salaire moyen de tous les salariés au dernier jour de chacune de ces périodes;
- l'intégration aux échelles de salaire des augmentations trimestrielles prend effet le premier jour de chaque période successive de trois (3) mois, soit le 1er février, le 1er mai, le 1er août et le 1er novembre de chaque année.

ENRICHISSEMENT

L'échelle de salaire est augmentée le 1er novembre 1980, le 1er novembre 1981 et le 1er novembre 1982 d'un montant uniforme équivalent à 2% du salaire moyen de tous les salariés de l'Employeur.

Pour chaque augmentation, le salaire moyen de tous les salariés de l'Employeur est le salaire moyen en vigueur le jour précédant la date d'augmentation calculé après application de la formule d'indexation pour la période de trois mois précédant la date d'augmentation.