

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 7 2 0 6**

7733-9

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

Certificat accordé Dépôt refusé **07733-9**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22096-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-07-02	85-07-12		85-06-01	85-12-31	2

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (BUSES) DE LA CSN 1601, Ave. de Lorimier Montréal, Qué. H2K 4M5 Att.: M. Jean Marie Gauthier.	<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CHANTIER NAVAL DE LAUZON INC. 14, Georges D. Davie Lauzon, Qué. G6V 3A5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>8915-10</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: *J. Demers*
 Date: **85-07-15**

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

RECHERCHE

1er juin 1984
31 décembre 1985

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

85 JUL 12 13:28

B.C.G.T.
QUEBEC

ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
CHANTIER NAVAL DE LAUZON INC.

(ci-après désigné l'EMPLOYEUR)

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
TRAVAILLEURS DE LA C.S.N.

(ci-après désigné le SYNDICAT)

1er juin 1984
31 décembre 1985

ARTICLE 1 - DEFINITION

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 du Chantier Naval de Lauzon Inc.,
- 1.02 SYNDICAT: Le Syndicat des Travailleuses et Travailleurs de la C.S.N.
- 1.03 SALARIES: Les salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- 1.04 SUPERIEUR IMMEDIAT: Le président, le secrétaire, le trésorier sont ceux qui donnent directement les affectations de travail à exécuter.
- 1.05 SUPERIEUR AUTORISE: L'Exécutif du Syndicat tel que 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 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 considéré valable et acceptée.
- Le délai ci-haut mentionné peut être prolongé 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 en service.
- 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 ETUDE

- 5.01 a) Le Syndicat communique à l'Employeur le nom de ses officiers. Ce dernier, dans l'exercice de leurs fonctions syndicales, s'absentent, après avoir avisé leur supérieur autorisé.
- 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.

Cependant, si l'exercice de ses fonctions syndicales se résume à l'intérieur de l'édifice du lieu de travail, soit pour soumettre un grief ou pour prendre part à une rencontre avec un ou des représentants de l'employeur, le délégué s'absente sans perte de salaire.

- c) Les salariés peuvent s'absenter de leur travail, sans être rémunérés, 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 autorisé 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.
 - 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 des cours ci-haut mentionné, nécessite 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 et le Syndicat.

ARTICLE 6 - COMITE PERMANENT A LA NEGOCIATION ET
CATEGORIES DE SALARIES

COMITE PERMANENT A LA NEGOCIATION

- 6.01 Le Syndicat et l'Employeur maintiennent un comité permanent à la négociation composé d'une part de représentants de l'Employeur et d'autre part, de représentants du Syndicat.
- 6.02 Le comité a pour mandat de rechercher des solutions à tous les problèmes qui lui sont soumis par l'une ou l'autre partie. A cette fin, il peut modifier la convention collective et il a également le pouvoir de l'interpréter.
- 6.03 Le comité siège au besoin et il peut être convoqué par l'une ou l'autre partie. La convocation doit indiquer l'objet, le lieu et la date de la rencontre. Telle assemblée doit être convoquée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.
- 6.04 Les décisions sont prises à l'unanimité, l'Employeur et le Syndicat possédant un vote. Les décisions lient les parties sans restreindre la portée de l'article 9.12.

CATEGORIES DE SALARIES

- 6.05 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent trois (3) catégories de salariés:

- 6.06 1.) Salarié à l'essai
Le salarié est à l'essai tant qu'il n'a pas complété trois (3) mois de service.
- 6.07 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.
- 6.08 En cas de congédiement, l'Employeur rencontre le salarié et lui donne les raisons du congédiement.
- 6.09 2.) Salarié régulier à temps complet
Au troisième (3ième) mois de service, le salarié acquiert automatiquement sa permanence et est considéré comme salarié régulier.
- 6.10 Le droit d'ancienneté d'un salarié qui obtient sa permanence rétroagit à la date de son entrée en service.
- 6.11 3.) Salarié spécial
Salarié spécial désigne un salarié embauché pour remplacer un salarié absent ou pour effectuer un travail temporaire.
- 6.12 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 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
 - 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.) mise-à-pied de salarié régulier;
 - d.) libération pour activités syndicales.
- 7.05 Le service continu est interrompu et le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:
- a.) mise-à-pied excédant six (6) mois consécutifs si le salarié avait moins de six (6) mois d'ancienneté lors de sa mise à pied;
 - b.) départ volontaire;
 - c.) congédiement;

d.) défaut de reprendre le travail dans les cinq (5) jours de la réception d'un avis de rappel au travail, à la suite d'une mise-à-pied. Ces salariés se présentent dans un délai de cinq (5) jours ouvrables du rappel et ceux qui ont un autre emploi, dans les dix (10) jours ouvrables après le rappel, à défaut de quoi, ces salariés perdent leurs droits d'ancienneté.

7.06 Le salarié qui quitte son emploi, doit donner un préavis de quinze (15) jours à son Employeur.

ARTICLE 8 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

8.01 Tout poste régulier, vacant ou nouvellement crée, 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 collective

Copie de cet avis est expédiée au Syndicat et aux salariés absents. 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 conblé, 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

1.) Mise-à-pied

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.

- 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.) Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la mise-à-pied en suivant la liste d'ancienneté.
- 4.) 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 l'événement dont un grief découle, soumet, par écrit, son grief au supérieur autorisé, 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 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; à défaut d'accord, la partie qui présente le grief à l'arbitrage désigne l'un des arbitres mentionnés 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:
- Gilles Ferland,
 - Jacques Desmarais
- 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 aux 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 (2) 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 un an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année.

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 trente (30) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables de six (6) heures chacun, du lundi au vendredi.
- A moins d'entente contraire, l'horaire des employés de bureau est le suivant:
- | | |
|----------------------|-------------------------------|
| -- Louise Langlois | 9.30 à 13.00
15.00 à 17.30 |
| -- Huguette Dussault | 9.00 à 12.00
14.00 à 17.00 |
- 11.02 L'employeur accorde au salarié une pause de quinze (15) minutes chaque demi-journée de travail.
- 11.03 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail à la demande des supérieurs immédiats est considéré comme temps supplémentaires.
- 11.04 Le salarié qui accepte d'effectuer un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heure 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;

Dans ce dernier cas, le salarié est rémunéré aux taux double de son salaire régulier, en plus du paiement du congé férié aux taux régulier.

- 11.05 S'il y a rappel au travail, alors que le salarié a quitté le bureau, il recoit pour chaque rappel:
- une rémunération minimum de deux (2) heures à taux double.
- 11.06 Le salarié qui travaille au moins deux (2) heures en temps supplémentaire après la fin de sa journée régulière et entre 17.00 heures et 20.00 heures, a droit en plus du surtemps, à l'allocation pour le souper établie selon les barèmes du Syndicat des Travailleurs du Chantier Naval de Lauzon Inc.

ARTICLE 12 - CONGES FERIES

- 12.01 Les jours suivants sont chômés et payés:
- Le Vendredi Saint
 - Le Lundi de Pâques
 - Le 1er mai
 - Le 24 juin (Saint-Jean Baptiste)
 - Le 1er juillet (Fête du Canada)
 - La Fête du Travail
 - L'Action de Grâce.
- Deux (2) semaines durant le temps de Noël, soit les dates suivantes:
- 1984: du 24 décembre 1984 au 4 janvier 1985
inclusivement;
- 1985: du 23 décembre 1985 au 3 janvier 1986
inclusivement;
- Un (1) jour de congé mobile au choix du salarié.
- 12.02 Pour bénéficier du paiement des jours chômés et payés ci-dessus mentionnés, tout salarié doit remplir la condition suivante:
- Etre au travail le jour ouvrable précédent chacun de ces jours à l'exception des jours de congé de la période de Noël et du Nouvel An. Cette obligation cesse si un salarié est en absence autorisée, y compris pour activités syndicales, pour maladie ou s'il a une raison valable de s'absenter.

12.03 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.

Si les fêtes de la Saint-Jean Baptiste et de la Confédération surviennent un jour de semaine, du mardi au jeudi, elles sont avancées au lundi précédent ou reportées au vendredi suivant, conformément à la pratique appliquée dans la région de Québec, ou reportées à toute date convenue entre les parties.

ARTICLE 13 - CONGES DE MALADIE

13.01 Chaque salarié a à son crédit une réserve annuelle de cinq (5) jours ouvrables de congés maladie. Cette réserve annuelle de congés maladie ne peut être monnayée et ne peut être accumulée d'une année à l'autre.

13.02 Le temps où le salarié à l'essai bénéficie du régime collectif d'assurance-salaire n'est pas compté dans sa période d'essai.

13.03 Pour avoir droit au paiement de ses congés de maladie, le salarié informe son supérieur autorisé de sa maladie et de la durée probable de son absence. Ce rapport doit être fait autant que possible dès la première journée d'absence.

Dans le cas d'une absence de trente (30) jours ou plus, le salarié, pour avoir droit au paiement de son indemnité doit compléter les formules de réclamation en conformité avec les termes de la police d'assurance, à moins de raison indépendante de la volonté du salarié.

13.04 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur, ou le comité des avantages sociaux peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

De façon à permettre cette vérification, le salarié doit soumettre promptement les pièces justificatives raisonnablement exigibles: L'Employeur peut exiger une déclaration du salarié ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du salarié.

ARTICLE 14 - CONGES PARENTAUX

- 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 enceinte a droit à vingt (20) semaines de congé de maternité.
- Pourvu qu'elle ait bénéficié des vingt (20) semaines prévues à l'alinéa précédent, la salariée doit revenir au travail dans les trois (3) mois suivant son accouchement, à moins de présentation d'un certificat médical attestant son incapacité de travailler.
- 14.03 De plus, durant le congé de maternité, l'employeur maintient le régime d'assurance collective, tel que prévu à l'article 20.
- 14.04 Congé parental sans solde
- La salariée qui en fait la demande bénéficie d'un congé sans solde maternité d'une durée maximale d'un (1) an.
- La durée du congé doit être déterminée avant le départ en congé de maternité.
- La salariée qui désire mettre fin à son congé sans solde maternité avant la date du retour prévu à l'entente doit en aviser l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance en indiquant les motifs.
- Durant ce congé sans solde, la salariée qui le désire peut demeurer couverte par le régime d'assurances en assumant elle-même la prime.

ARTICLE 15 - CONGES SPECIAUX

- 15.01 Tout salarié qui a acquis des droits d'ancienneté a le droit à une absence autorisée avec paie à l'occasion d'un décès, et ce pour la durée ci-après déterminée et si l'une des conditions suivantes s'applique:
- a.) Décès du conjoint ou d'un enfant:
cinq (5) jours ouvrables;

- b.) Décès du père ou de la mère d'un salarié ou de son conjoint, d'un frère, d'une soeur:
absence autorisée de trois (3) jours,
soit le jour des funérailles et les
deux (2) jours ouvrables qui les
précèdent.
- c.) Décès de grand-parents, d'un beau-frère,
d'une belle-soeur:
absence autorisée d'un (1) jour,
soit le jour des funérailles.

Il incombe au salarié de justifier telle absence
à l'occasion d'un décès.

15.02

- a.) Tout salarié ayant droit à une absence autorisée de cinq (5) jours ouvrables avec paie à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant, a un délai de six (6) semaines à compter de la date du décès, pour épuiser les jours d'absence auxquels il a droit.

N.B.: Par conjoint, on doit comprendre conjoint de droit ou conjoint de fait. Conjoint de fait signifie: une personne non mariée résidant avec un salarié non marié depuis plus d'un (1) an au moment du décès.

- b.) Tout salarié qui, à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant, est absent de son travail pour raison de maladie, accident de travail, accident en dehors du lieu de travail, ou pour toute autre motif, à l'exception des vacances, n'est pas éligible à la période d'absence de cinq (5) jours ouvrables prévues avec paie. Cependant le salarié qui reprend son travail durant cette période a droit au nombre de jours qui lui revient à compter de la date de reprise de son travail.
- c.) Dans le cas où un salarié perd son conjoint ou un enfant pendant qu'il est en vacances, celui-ci pourra reprendre les jours de congés avec paie auxquels il a droit, après entente avec l'Employeur, le tout à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 15.02 a.).

15.03

L'employé régulier qui est appelé à servir comme juré ou qui fait partie d'un jury ou qui est appelé comme témoin de la Couronne, doit être payé sur la base de trente (30) heures par semaine à son taux normal de salaire, déduction faite de la somme qu'il reçoit du Gouvernement.

L'employé doit se rendre au travail lorsque ses services ne sont pas requis comme juré ou témoin de la Couronne.

ARTICLE 16 - CONGE ANNUEL

- 16.01 Tout salarié doit prendre les vacances auxquelles il a droit au cours de l'année civile suivant le 31 décembre où il a acquis un tel droit et compléter la totalité des vacances accumulées au plus tard le 1er avril de l'année subséquente.
- 16.02 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 31 décembre a droit à un congé annuel payé de la façon suivant: 4% du salaire gagné depuis l'embauche.
- Le salarié ayant plus d'un (1) an de service au 31 décembre a droit à dix (10) jours ouvrables de congé annuel payé aux taux de salaire régulier.
- Le salarié ayant plus de trois (3) ans de service au 31 décembre a droit à quinze (15) jours ouvrables de congé annuel payé au taux du salaire régulier.
- Le salarié ayant plus de cinq (5) ans de service au 31 décembre a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel payé au taux de salaire régulier majoré de 50% (pécule).
- 16.03 Cependant, le salarié doit prendre deux (2) semaines de congé annuel lors de la fermeture de "Les Chantiers Davie Ltée", soit les deux (2) dernières semaines de juillet.
- 16.04 Le congé annuel est payé au taux de salaire en vigueur lorsque le salarié prend son congé annuel, suivant les modalités prévues au paragraphe 16.02.
- 16.05 Aux fins d'application de cet article dans le cas de maternité, le congé sans solde de plus de six (6) mois n'est pas considéré comme une période de service.

ARTICLE 17 - SALAIRE

- 17.01 L'employeur verse au salarié le salaire ci-après prévu:
- a) le 1er janvier 1984 = une augmentation de 6% du taux horaire (\$ 11.44)
 - b) le 1er janvier 1985 = une augmentation de 5% du taux horaire (\$ 12.05)
- 17.02 Aucun salarié ne subit de baisse de salaire pendant la durée de la présente convention, quelles que soient les modifications apportées à sa fonction par l'Employeur (modification dans les responsabilités mises-à-pied, abolition de poste ...).
- 17.03 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, le salaire, la description et les exigences.
- A défaut d'entente, la procédure de grief s'applique et l'arbitre unique détermine le titre, le salaire, la description et les exigences.

ARTICLE 18 - DEPENSES D'AUTOMOBILE

- 18.01 Le salarié 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.
- 18.02 Cependant, le salarié qui participe à des réunions des instances ou à des sessions d'étude à la demande de l'Employeur, reçoit le tarif du transport en commun.

ARTICLE 19 - DEPENSES DE VOYAGE

- 19.01 L'Employeur rembourse les dépenses justifiées et autorisées encourues par le salarié dans l'exercice de ses fonctions d'après les mêmes barèmes que ceux du Syndicat des Travailleurs du Chantier Naval de Lauzon Inc.
- A chaque fois que l'Employeur modifera les barèmes applicables aux membres du Syndicat des Travailleurs du Chantier Naval de Lauzon Inc., les barèmes prévus au présent article seront majorés en conséquence.
- Ces taux ne s'appliquent pas quand l'Employeur paie lui-même les frais de séjour.

ARTICLE 20 - ASSURANCES

- 20.01 Les parties conviennent de maintenir le contrat d'assurance-vie-maladie-salaire en vigueur le 1er novembre 1979 (Police SSQ 56465) et modifié le 25 novembre 1983.

- 20.02 Le régime d'assurance-collective (vie-maladie-salaire et soins dentaires) est entièrement payé par l'Employeur. Cependant toute augmentation de prime subséquente au 1er juin 1982 sera assumée par le salarié.
- Cependant, un salarié bénéficiant d'un congé sans solde peut demeurer couvert par le régime d'assurance-groupe à la condition d'assumer le coût total de la prime et, dans tous les cas, le premier mois du congé sans solde est payé selon les modalités prévues au paragraphe précédent (20.02, 1er paragraphe).
- 20.03 Advenant que le régime public d'assurance-maladie élargisse sa couverture, les sommes actuellement affectées à cette couverture dans le régime privé seront maintenues et de nouveaux bénéficiaires pourront être ajoutés.
- 20.04 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance, la totalité de la réduction de cotisation à l'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.
- 20.05 Les cadres et les officiers élus peuvent adhérer au régime.

ARTICLE 21 - COMITE DES AVANTAGES SOCIAUX ET
DE SECURITE-SANTE

- 21.01 Les parties conviennent que le comité des avantages sociaux formé en vertu de la convention collective intervenue entre la CSN et le STTCSN agit pour et au nom des parties dans la présente convention.

21.02

Ce comité a pour rôle:

- a.) de revoir les modalités du contrat collectif d'assurances et de faire les recommandations nécessaires aux parties;
- b.) de choisir le ou les assureurs;
- c.) de surveiller périodiquement l'expérience du régime d'assurance;
- d.) d'élaborer un système de compilation et d'administration des absences pour cause d'accident ou de maladie;
- e.) de rencontrer toute personne dont il désire connaître l'opinion;
- f.) de veiller à la sécurité et à la santé des salariés en conformité des dispositions de l'annex "B".

21.03

Les décisions du comité sont prises à l'unanimité, chaque partie détenant un vote.

S'il y a accord entre les parties au sujet des modalités du régime, la police-maîtresse est détenue conjointement par l'Employeur et le Syndicat.

S'il n'y a pas accord, le Syndicat choisit les bénéficiaires et détient la police-maîtresse.

21.04

Le comité siège aussi souvent que nécessaire à la demande de l'une ou l'autre des parties.

21.05

Le comité établit toute la procédure qu'il juge nécessaire à son bon fonctionnement. Il doit tenir un procès-verbal de ses réunions dont copie est disponible pour les parties.

21.06

Le quorum du comité est de deux (2) représentants de chaque partie et ses résolutions ne valent que si tous ses membres ont été convoqués.

ANNEXE " B " : SECURITE-SANTE

B.01 Le comité des avantages sociaux et de sécurité-santé constitué en vertu de l'article 21 est responsable de l'application des dispositions de l'annexe B.

Le comité paritaire de santé doit veiller à l'observance des normes et des règles de santé et de sécurité prescrits par les lois du Québec. Ces normes et ces règlements font partie intégrante de la présente convention collective et tout salarié ou le Syndicat peut déposer un grief en vertu de ceux-ci.

Le comité doit aussi enquêter sur tous les accidents avec blessures ou avec dommages matériels, de même que sur tous les incidents qui peuvent ou pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels. Toute recommandation émanant du comité paritaire de santé doit être mise en application par l'Employeur et les salariés dans les détails prescrits.

B.02 Tout nouveau salarié subit un examen médical à l'embauche, par un corps médical choisi par le comité paritaire de santé. De même tous les salariés subissent obligatoirement un examen médical annuel et spécialisé durant les heures normales de travail, afin de déterminer l'évolution de leur état de santé en fonction des postes de travail occupés. Tous les frais encourus ne sont pas à la charge du salarié. Le comité paritaire de santé décide de la nature des examens et choisit les médecins responsables de les faire subir; il décide aussi des modalités d'administration des examens dans le cadre d'une décentralisation, qui ne contreviennent pas aux objectifs du présent paragraphe. Tous les résultats de ces examens médicaux sont transmis aux examinés. Le comité paritaire de santé reçoit les résultats dépersonnalisés des examens, suite à une compilation effectuée par l'équipe des médecins et les analyses.

Tout résultat de ces examens périodiques de santé nécessitant le déplacement du salarié à un poste ne risquant pas d'aggraver son état de santé, doit s'effectuer sans perte de salaire ni de bénéfices prescrits selon la convention collective, selon les décisions du comité.

L'Employeur s'engage à offrir un service de premiers soins compatibles avec le nombre de cas qui se présentent. Au minimum, ce service doit être conforme aux normes et règlements édictés en vertu des lois du Québec.

B.03

Le comité des avantages sociaux et de sécurité-santé tient à jour un questionnaire spécialisé sur la santé des salariés.

B.04

L'Employeur fournit au salarié des locaux de travail adéquats et propres à assurer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés.



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	1 3 3 0 0 7 7 3 3 9	9 8 2 0 9 2 1

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	S.Y.N.D. TRAV. CHANTIER JAVAL LAUZON INC	52 8 4 0 5 3 1	58 8 2 0 7 0 1	54 8 9 1 5
A2		52		Employeur
A3	14 GÉORGE S. D. DAVIDE LAUZON	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal G 6 V 3 A 5		52 Q 2 2 0 9 6 0 0 2	61 0 1 0 1 0 2
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	S.Y.N.D. EMP.L. C.S.N	67 8 9 1 5		
A5	Local syndical	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Étendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
53 A13 0 2	54 A14 0 1	55 A15 0 6	56 A16 8 1 3	57 A17 0 2 1 0 9	58 A18 0 3 0	59 A19 4	60 A20 0 0	62 A21 0 4	64 A22	65 A23 3 6
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un empl., un étab., un synd., un certif. 02 Un empl., un étab., un synd., plus certif. 03 Un empl., un étab., plus synd., plus certif. 04 Un empl., plus étab., un synd., un certif. 05 Un empl., plus étab., un synd., plus certif. 06 Un empl., plus étab., plus synd., plus certif. 07 Plus empl., un étab., un synd., plus certif. 08 Plus empl., plus étab., un synd., plus certif. 09 Plus empl., plus étab., plus synd., plus certif. Secteur parapublic 10 Provinciale éducation 11 Provinciale santé 12 Rég-Local éducation 13 Rég-Local santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 CTC 03 CEO 04 CSC 05 CSD 06 CSN 07 FTQ 08 UPA 09 Indépendant internat 10 Indépendant national 11 Indépendant provinc. 12 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay - Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie - Bas-Francis 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Métro 070 Outaouais - Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécan. 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien h. trager 19 Mécan. mach. 4xe 20 Chauffeur aut. scolaire 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et tech. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 15 Tech. et prod. 16 Tech. sout. adm. et prod. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur 17 100 A6 0 0 6	Date 20 8 3 0 4 1 8	Vérificateur 28 102 0 0 4							



N° DE LA CONVENTION COLLECTIVE	TYPE DE DOCUMENT	CODE D'ACTIVITÉ DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	NOM DE LA PARTIE PATRONALE
077339	40	8915	820921	Synd. Trav. Chantier Naval
NUMÉRO DE LA VARIABLE	CODIFICATION ATTRIBUÉE	CLAUSE DE LA CONVENTION	NATURE EXACTE ET VALEUR PRÉCISE DE LA VARIABLE OU CARACTÉRISTIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE QUI N'A PAS ÉTÉ CODIFIÉE	
P04	9	8.06,4	Aucune mise à pied et aucune rétrogradation ne peut résulter directement ou indirectement d'un sous-contrat	
B01	*	5.03	...	
B24	*	9.04	Mise à pied en mois (?)	
C09	9	7.059	pour les salariés ne ayant pas 6 mois de service on code 4006 et aucune autre précision	
D12	9	17.012 ^d	2 ajustements (annuels) sur une convention d'une durée de trois (3) ans.	
E08				
E03	**	11.04,7c	code 300 000 000 pour un licencié qui sont immédiatement en jours de congé.	
F01	9	16.02,1	Aucune précision sur l'accumulation	
F14 F	99010399	12.01	en 81: du 2 ^e décembre au 1 ^{er} janvier = 10 jrs	
F15	autre	12.01	en 82: du 20 " au 31 décembre = 10 jrs	
			en 83: du 16 " au 6 janvier = 10 jrs	
L09 F14	*	5.02	509 en échec.	
F-11	99	16.03	deux (2) semaines identiques pour tous les salariés et aucune précision pour les autres semaines.	



CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	8915
40 CREATION 41 RENOUELEMENT	1 40 3 0,7,7,3,3,9	9 8,2,0,9,2,1	Synd. Trav. Chantier Naval Langlois inc

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHÉSION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PIQUETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGES ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT			
				PRÉVUE	NOMBRE MAX LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVUE	REMUNÉRATION DU CONGE	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS
17 2	18 2	22	23 9,9	25 0	26	28	29	30 1	31 3	32 1	33 1
B01 4.01	B02 6.04	B03	B04 8.06,4	B05	B06	B07	B08	B09 5.03 5.01c	B10	B11	B12

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE		PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS				PROCÉDURE ACCELERÉE				DÉLAI/ SENTENCE		ARBITRAGE																		
PRÉVUE	REMUNÉRATION DES CONGES	NORME / NOMBRE	CONGES REMUNÉRÉS	1ère ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NB D'ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	SYND	COLL	CONG	URG	PATR	SUSP	EV	E	M	OS	AL	TR	ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS EMPLOYEURS	RETRAIT DES MENTIONS	COMPOSITION DU TRIBUNAL	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR				
34 0	35	36	38 72	41 1	43	44 0,3	46 2	48 1	50 0	51												60 12	61 6,1	65 2	66 0	67 1,2	72 1,9,8	73 3	74 0,5,0	
B13 6.01	B14	B15	B16 5.01-9.01	B17	B18	B19 9.01	B20 →	B21 →	B22	B23	B24	B25 7.04*	B26 7.03	B27 7.13	B28 7.03	B29 7.06	B30 9.11													

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				PREAVIS	MAINTIEN DES DROITS	ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	ÉVALUATION DES EMPLOIS	ÉVALUATION DES NIVEAUX POSTES	
		CONSERVATION DE L'ÉTAT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PREAVIS	MAINTIEN DES DROITS												
17 5	18 0,0,3	22	23 3	24 2	25 3	27 1	28 2	29 0,1,5	32 9	33 9	34 0,0	35 0,0	36 0,0	37 0,0	38 2	39 0,0,3	40	41 0	42 1	43
C01	C02 6.06	C03	C04 8.04	C05 8.04	C06 8.04	C07 8.06,2	C08 8.06,2	C09 7.05	C10	C11	C12	C13 8.00	C14 2.0,0,3	C15 8.03	C16	C17	C18	C19	C20	C21 17,3

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ				INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE			
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT CENTS IPC	
17	18	19	20 0	21	22	23 0	24	25 1	26 3	27 2	28
D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09 17.01	D10 →	D11	D12

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI			ÉVÉNEMENTS(D18)					PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE				
FRÉQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	PLACEMENT	RENDEMENT	DEBIT	RETRAITÉ	DE RÉSILIATION	ALIM	NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE
34 9	35 2	36 0	37 0	38	42	44					50	52 0	53	54	58 0
D12 →	D13 →	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27

G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PRÉVUS	REOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SECURITE D'EMPLOI	PREAVIS AU SYNDICAT	DUREE DU PREAVIS	COMITE CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
17	19	21	25	29	33	37	42	47	51
1	1	1	1	1	1800,0	1	1	1	2
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10
17.02									17.02

H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIE

CONGES DE MALADIE					REGIME D'ASSURANCE SALAIRE							PRESTATION ASS INVALIDITE	
PREVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGES DE MALADIE			ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DEPART	REMBOURSEMENT A LA RETRAITE	PREVU	DUREE DU DELAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGES DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PERIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM	
17	18	21	24	27	28	33	37	42	47	52	55	61	
1	9,9,5	0,5,0	9,9,7	2	0,2	1	1800,0	2	10,0,0,0	9,9,8	8	000,000	
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12		
13.01					20.02								

I - REGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLEMENTAIRE

COMITE CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	REGIME DE RETRAITE				REGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE				CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU REGIME COLLECTIF COMPLEMENTAIRE				
	PREVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PREVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLEMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS. MALADIE	SOINS DENTAIRES		
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61		
3	0				1	1,0,0,0,0	9,9,9,9,8	0	0	0	1,000,000	1,000,000	
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12		
21.02					20.02								

J - PERIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PERIODES DE REPOS JOURNALIER PAYEES	DUREE DE LA PERIODE DE REPAS	PERIODES DE REPAS PAYEES			PERIODES DE NETTOYAGE PAYEES	PREAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES	HORAIRE FLEXIBLE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMEE
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS			PREVUES	CIRCONSTANCES	DUREE TEMPS SUPPLEMENTAIRE				
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68
0,1	0,6	9,7,7,3	3,0,0,0	9,9,9,2	0,6,0,0	2,0,3,0	1,2,0	0				1	0	0
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15
	11.01					11.02	11.01					11.01		

K - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

PREVU	COMITE CONJOINT	CONGE POUR SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL			DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX								FORMATION	ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE				
		PREVU	SALARIES LIBERES	REMUNERATION DU CONGE	PREVU	AUC DISP	AUC PREC	SALA RIE	SYN DICAT	DEL SYN	COM PAR	AUTRE		MESURES DISCIPLINAIRES	REMUNERATION	REINTEGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL	REMUNERATION AU RETOUR
17	18	19	20	22	23	24							31	32	33	34	35	36
1	4	1	9,6	1	X								1	1	1	1	1	1
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13						
3.02	30.02																	

L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

ETENDUE DE L'OPERATION DE L'ORGANISATION	EQUIPEMENT DE SECURITE DU SALAIRE	PREVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES	UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT				GARDERIES SUR LES LIEUX	REOUVERTURE DES NEGOCIATIONS	PROLONGATION	APPLICATION TEMPS PARTIEL	PRESENCE DE DISCRIMINATION						
			PREVUS	COUT D'ACHAT	COUT D'ENTRETIEN	PREVUS	COMITE CONJOINT	AIDE FINANCIERE	AVC DISP					REP SYND	REG ANC	DUREE P.P.	HRES SUP	COOT R.R.	HO. RAIRE	ECH. CAL
17	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		
0	0	0	0	1	1	0,5	0				1	3	X							
L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19		
						5.02		*			23.01	6.12								

Codificateur ⁶⁷ 0,7,1 *Denis Duchene* Date ⁷⁰ 0,3,0,6,2,9 Vérificateur ⁷⁶ 0,7,0 *Denis Duchene*

