

No.

20732-10

NOM

Société des Travailleurs du
Québec Riv. Bas St-Louis
Banque Sadoune/Bas St-Catherine

32 SEP 29 13 50



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DES TRAVERSIERS DU QUÉBEC

DIVISION BAS SAINT-LAURENT

POUR

LA TRAVERSE TADOUSSAC/BAIE-SAINTE-CATHERINE

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES MARINS CANADIENS (S.I.M.C.)

TRAVERSE TADOUSSAC/BAIE-SAINTE-CATHERINE

Ci-après appelé : "LE SYNDICAT"

Intervenue à Québec,
ce 23 septembre 1982

SOMMAIRE

<u>NO D'ARTICLE</u>	<u>TITRES</u>	<u>PAGES</u>
1	But de la convention	1
2	Champ d'application	1
3	Reconnaissance et droits des parties.	1 - 2 - 3 - 4
4	Affaires syndicales	4
5	Pratiques interdites	4 - 5
6	Heures de travail	5 - 6
7	Salaires	7
8	Versement du salaire	8
9	Travail supplémentaire	8
10	Jours de fête chômés et payés	9
11	Vacances	10 - 11
12	Congés sociaux	12 - 13
13	Régime d'assurance salaire	13 - 14 - 15
14	Régime de retraite	15
15	Sécurité au travail	16
16	Ancienneté et promotion	16- 17
17	Mutation et promotion	18
18	Mise à pied et rappel au travail	18
19	Sécurité d'emploi	18
20	Vêtements	18 - 19
21	Allocations de pension et déplacement	19
22	Périodes de repas et pause café	19
23	Procédure de règlement de griefs ...	20
24	Arbitrage	21
25	Congé sans solde	21
26	Annexes et lettres d'entente	22
27	Rétroactivité	22
28	Durée	22
	Signature	22
	Annexe A	23 - 24
	Annexe B	25 - 26
	Annexe C	27
	Annexe D	28
	Lettre d'entente no 1	29

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01

La présente convention collective a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer des conditions de travail qui, tout en assurant l'opération rationnelle des navires de l'employeur, sont justes et équitables pour les salariés, d'établir des conditions qui assurent la sécurité physique et le bien-être des salariés, et de favoriser les bonnes relations entre l'employeur et ses salariés de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et ses salariés.

ARTICLE 2

CHAMP D'APPLICATION

2.01

La présente convention régit tous les salariés visés par le certificat d'accréditation mentionné à la clause 3.01 des présentes.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE ET DROITS DES PARTIES

3.01

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre du Québec conformément à la décision du commissaire du Travail rendue le quatorze (14) avril 1982.

3.02

a) Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction du personnel et de gestion de son entreprise, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

De plus, le syndicat reconnaît que l'employeur ou son représentant, qui peut être le capitaine, a le droit exclusif de diriger l'équipage, de promouvoir, rétrograder, transférer, suspendre ou congédier les salariés pour cause. Les salariés doivent se conformer à tous les ordres légitimes de leur supérieur et le refus d'un salarié de travailler selon les directives reçues est cause de renvoi ou de suspension.

ARTICLE 3

(suite)

b) En ce qui a trait au huileur, le chef mécanicien a le pouvoir de recommander à l'employeur que ce dernier prenne les dispositions prévues au paragraphe précédent.

- 3.03 Le capitaine peut lorsqu'il le juge opportun exiger de tout salarié présent au travail, sa participation aux exercices de sauvetage ou autres exercices d'urgence.
- 3.04 Tout travail nécessaire pour la sécurité du navire, des passagers, de l'équipage, de la cargaison ou tout travail nécessaire pour sauver ou venir en aide à d'autre navire, vie, propriété ou cargaison est effectué en tout temps par tous les salariés, sur appel immédiat et malgré toute stipulation d'interprétation contraire de cette convention collective. En aucun cas, le temps supplémentaire n'est payé pour le travail effectué relativement à de tels devoirs d'urgence dont le capitaine est le seul juge.
- 3.05 Sauf en cas d'urgence, dans la mesure où le permettent les opérations, tous les salariés doivent faire le travail et accomplir les fonctions normalement attribuées à leur rang, suivant les usages et pratiques en vigueur chez l'employeur, pour les membres d'équipages à bord du navire.
- 3.06 Le droit d'un membre de prendre emploi avec l'employeur dépend de ce que le membre soit dans un état de santé qui lui permet de remplir les devoirs de son emploi et l'employeur peut, en tout temps exiger l'examen médical d'un salarié. Tel examen est payé par l'employeur.

3.07 RECRUTEMENT

L'employeur reconnaît le syndicat comme étant la source d'approvisionnement de tous les salariés régis par les présentes, et embauche lesdits salariés par l'entremise des bureaux d'embauche du syndicat, tel que requis.

ARTICLE 3

(suite)

Si le syndicat manque à cet engagement ou est incapable de remplir la position vacante par un salarié possédant les qualifications requises dont l'employeur a besoin, ou lorsqu'un tel salarié n'est pas disponible dans les six (6) heures de la demande initiale de l'employeur, ce dernier est libre d'embaucher un salarié possédant les qualifications requises autrement que par l'entremise des bureaux d'embauche du syndicat.

3.08 Si le salarié fourni par le syndicat, tel qu'indiqué à la clause 3.07, est jugé par l'employeur comme étant non satisfaisant, l'employeur peut le refuser en donnant par écrit la raison de ce refus au syndicat.

3.09 Un salarié qui est régi par la présente convention collective et qui n'est pas membre du syndicat au moment où il est engagé doit, dans les trente (30) jours suivant son engagement soumettre et faire accepter une demande d'adhésion au syndicat et doit rester en règle avec le syndicat pendant la durée des présentes.

L'employeur ne peut être tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

3.10 L'employeur n'est tenu de congédier un salarié en accord avec les dispositions du paragraphe précédent que lorsque le syndicat lui aura trouvé un remplaçant satisfaisant.

ARTICLE 3

(suite)

- 3.11 Le syndicat s'engage à garantir l'employeur et à prendre fait et cause pour lui contre toute poursuite, réclamation, demande ou responsabilité découlant de ou en raison de toute action prise par ou contre l'employeur dans l'intention de se conformer aux dispositions du présent article ou en faisant suite à tout avis lui ayant été communiqué en vertu de l'une ou l'autre de ces dispositions.
- 3.12 À compter du 1er août 1982 et pour la durée de la présente convention, l'employeur paie au syndicat la somme de vingt cinq cents (0,25 \$) par salarié par jour (minimum trente (30) jours par mois). Cette somme sert afin que le syndicat puisse prendre les mesures nécessaires pour fournir des salariés compétents à l'employeur.

ARTICLE 4

AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 L'employeur accorde à l'officier accrédité du syndicat la permission de monter à bord de ses navires dans le but de consulter les salariés, sous réserve de stipulations contenues dans les laissez-passer émis à cette fin par l'employeur audit officier accrédité pour la durée de la présente convention collective.
- Le syndicat soumet les noms et détails pertinents à l'employeur.
- 4.02 L'officier accrédité du syndicat ne viole aucune des dispositions de cette convention, ne nuit pas aux officiers et ne retarde pas le travail du navire sous peine de révocation de son laissez-passer.

ARTICLE 5

PRATIQUES INTERDITES

- 5.01 Il n'y aura aucune grève ni arrêt de travail ou autres interruptions concertées de travail pendant la durée de cette convention collective.

ARTICLE 5

(suite)

- 5.02 Il n'y a ni discrimination, ni ingérence, ni contrainte ou coercition exercée par l'employeur à l'endroit de tout salarié du fait qu'il est membre du syndicat. Le syndicat consent à ne pas intimider, réprimer ou menacer des salariés de quelque façon qui pourrait nuire ou faire obstacle à l'application efficace de cette convention collective et des principes qui y sont contenus, et s'engage à coopérer avec les capitaines et les dirigeants de l'employeur pour le maintien de la discipline à bord des navires. Sujet aux limites imposées par la Loi, le syndicat s'engage pour la durée de cette convention collective, à prévenir l'ingérence de toute autre organisation ouvrière dans les relations de travail entre l'employeur et ses salariés.

ARTICLE 6

HEURES DE TRAVAIL

- 6.01 À compter de la mise en service d'un deuxième navire en saison estivale, jusqu'au retrait du service de ce navire, la semaine normale de travail des salariés est de quarante (40) heures en moyenne par période de vingt-huit (28) jours de calendrier.
- 6.02 Au terme de la période prévue au paragraphe précédent, jusqu'à la remise en service du deuxième navire lors de la prochaine saison estivale, la semaine normale des salariés est de quarante-deux (42) heures en moyenne par période de vingt-huit (28) jours de calendrier, répartie comme suit:
- 1ère période: 7 jours de travail consécutifs suivis de 2 jours de congés consécutifs;
- 2^e période : 7 jours de travail consécutifs suivis de 2 jours de congés consécutifs;
- 3^e période: 7 jours de travail consécutifs suivis de 3 jours de congés consécutifs.
- 6.03 Aux fins d'application des clauses 6.01 et 6.02, le travail des salariés s'effectue en rotation suivant des quarts de huit (8) heures consécutives.

ARTICLE 6

(suite)

- 6.04 Si un salarié néglige de se rapporter à son poste régulier au commencement de son service, celui qui est de faction ou de service demeure à son poste jusqu'à ce qu'on obtienne un remplaçant.
- 6.05 Les salariés affectés à l'opération du navire en service vingt-quatre (24) heures par jour, douze (12) mois par année ne seront pas tenu de faire le burinage, le grattage, l'écaillage ou le peinturage entre huit (8) heures le samedi et huit (8) heures le lundi, et entre dix-sept (17) heures et huit (8) heures les jours de la semaine et les jours de fête chômés et payés. S'ils sont requis de le faire, ils sont rémunérés selon les dispositions de l'article 9.
- 6.06 Tout salarié rappelé au travail alors qu'il a quitté la propriété de l'employeur se voit garantir quatre (4) heures de travail et/ou de salaire.

ARTICLE 6

VERSEMENT DU SALAIRE

6.01

Le versement des salaires s'effectue à tous les deux (2) jours.

ARTICLE 7

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

ARTICLE 7

SALAIRES

7.01

Les taux horaires de salaire des salariés régis par la présente convention sont les suivants:

	<u>1er avril 1982</u>	<u>1er juillet 1982</u>
Homme d'entretien (matelot, gardien, préposé à l'entretien)	\$ 7,92	\$ 8,86
Huileur	7,92	8,86

7.02

Les taux de salaire en vigueur le 1er juillet 1982 seront réajustés le 1er janvier 1983 selon les mêmes modalités applicables aux taux de salaire en vigueur à la traverse Ile aux Coudres/Saint-Joseph-de-la-Rive aux mêmes dates.

7.03

Tout salarié requis de travailler le dimanche est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de vingt-cinq (25) pour cent (%). Ce taux majoré ne s'applique cependant pas lorsque le salarié est rémunéré à taux de temps supplémentaire.

7.04

Les salariés bénéficient d'une prime horaire pour tout travail requis effectué après seize (16) heures et avant huit (8) heures, en autant que le salarié n'est pas rémunéré à temps supplémentaire:

1er avril 1982

1er juillet 1982

0,45 \$

0,47 \$

ARTICLE 8

VERSEMENT DU SALAIRE

- 8.01 Le versement des salaires s'effectue à tous les deux (2) jeudis.

ARTICLE 9

TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 9.01 Chaque fois qu'un salarié est requis par l'employeur de travailler en surplus des heures régulières de la journée de travail ou de la semaine régulière de travail, il est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%), sauf en ce qui a trait à l'article 3.04.
- 9.02 Un salarié travaillant en temps supplémentaire pour une période de moins d'une (1) heure a droit au paiement minimum d'une (1) heure de temps supplémentaire. Toute demi-heure (1/2) subséquente ou partie de demi-heure (1/2) est rémunérée pour une demi-heure (1/2).
- 9.03 S'il s'avère nécessaire pour les salariés durant leur semaine normale de travail, de faire le nettoyage manuel à l'intérieur des réservoirs d'huile ou de faire le nettoyage des "bilges" dans la chambre des machines ou à faire du travail sous les plaques de fond dans la chambre des machines alors que les hommes doivent travailler en dessous des plaques de fond, ils sont rémunérés à leur taux de salaire régulier, majoré de 100% (soit 200%), avec un minimum d'une (1) heure à ce taux et à trois fois son taux horaire régulier (300%), s'ils sont appelés à faire les dits travaux en dehors des heures régulières de travail. Toutefois, tout travail effectué en vertu du présent article doit être préalablement autorisé par le chef mécanicien.
- 9.04 Un salarié appelé à effectuer du nettoyage à l'intérieur de la boîte sanitaire est rémunéré conformément aux clauses 9.01 et 9.02 pour la durée de ce travail.

ARTICLE 10

JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

- 10.01 Tout salarié bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants:
- Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de la Reine ou de Dollard
 - Fête de la Saint-Jean-Baptiste
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Fête de l'Action de Grâces
 - La Toussaint
 - Jour du Souvenir
 - Immaculé Conception
 - Noël
 - Lendemain de Noël
 - Veille du Jour de l'An
- 10.02 Le salarié dont un congé hebdomadaire coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fête mentionnés à la clause 10.01 reçoit pour ce jour le salaire équivalent à une (1) journée régulière de travail.
- 10.03 Tout salarié requis de travailler l'un de ces jours est rémunéré au taux de temps supplémentaire en plus du paiement de la fête.
- 10.04 Tout salarié a droit au paiement de ces jours de fête chômés et payés, à la condition qu'il ait travaillé selon son horaire le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant la fête, à moins qu'il ne soit absent pour une des raisons prévues à la présente convention ou qu'il n'ait été autorisé par l'employeur.

ARTICLE 11

VACANCES

- 11.01 La période de service continu donnant droit aux vacances annuelles payées s'établit du premier janvier d'une année au 31 décembre de la même année.
- 11.02 Le salarié qui a moins d'un (1) an de service continu au 31 décembre dans une ou des fonctions régulières a droit à un jour et demi (1 1/2) ouvrable de vacances payé par mois de service jusqu'à un maximum de dix-huit (18) jours ouvrables par année.
- Le salarié qui a un (1) an et plus de service continu au 31 décembre dans une ou des fonctions régulières a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés par année.
- Le salarié qui a quinze (15) ans et plus de service continu au 31 décembre dans une ou des fonctions régulières a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payé additionnel pour chaque période de deux (2) ans de service continu au-delà de quinze (15) ans jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés par année.
- 11.03 Chaque salarié reçoit à titre de paie de vacances quatre dixième de un pour-cent (4/10 de 1 %) de son salaire brut gagné au cours de l'année précédente par jour ouvrable de vacances auquel il a droit.
- 11.04 L'indemnité de vacances prévue aux clauses précédentes est payée au cours du mois de janvier de chaque année, sur un chèque séparé, pour les salariés travaillant douze (12) mois par année, ou à la demande écrite du salarié au moment où il prend ses vacances. Pour ceux qui ne travaillent pas douze (12) mois par année, la paie de vacances leur est versée dans les sept (7) jours de leur cessation d'emploi.

ARTICLE 11

(suite)

- 11.05 Un salarié qui désire prendre une période de vacances durant l'année en cours, choisit sa période de vacances et en notifie son supérieur immédiat au moins quinze (15) jours avant son départ. Si plus d'un salarié, de la même classification, choisit la même période, celui qui a le plus d'ancienneté a la préférence.
- 11.06 Un salarié peut prendre ses vacances si l'employeur peut le remplacer. Le remplacement se fait selon la clause 3.07 de la présente convention.
- 11.07 Le salarié qui quitte le service de l'employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés à la date de son départ conformément aux clauses précédentes. Au cas du décès du salarié, les sommes accumulées sont remises à ses ayants droit.
- 11.08 Toute absence d'un salarié, occasionné par maladie ou accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail pour l'employeur alors qu'il vient prendre son travail ou qu'il le quitte, toute absence autorisée par la présente convention collective, de même qu'une mise à pied durant la saison hivernale ne constituent pas une interruption de service continu pour les fins de calcul de vacances annuelles payées.
- 11.09 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours d'une période de vacances, ce congé est, au choix du salarié, soit ajouté à ses vacances, soit payé à son taux de salaire régulier ou reporté à une date ultérieure après entente avec l'employeur.

ARTICLE 12

CONGÉS SOCIAUX

12.01

Le salarié a droit à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes :

a) Son mariage

Sept (7) jours consécutifs, y compris le jour du mariage.

b) Le mariage de ses fils ou fille (s)

Le jour du mariage, à la condition qu'il y assiste.

c) Le décès de son conjoint

Cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles.

d) Le décès de ses père, mère, fils, fille, frère, soeur, bru, gendre, beau-père, belle-mère

Trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles.

e) Le décès de ses beau-frère, belle-soeur, grand-mère, grand-père

Le jour des funérailles

12.02

Les congés mentionnés au paragraphe précédent ne sont pas payés s'ils coïncident avec des jours de congé ou de vacances prévus à la présente convention.

12.03

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Cependant, le salarié peut prendre dans les quatre (4) mois qui suivent le jour de l'accouchement, un (1) de ces cinq (5) jours pour le baptême de l'enfant.

ARTICLE 12

(suite)

- 12.04 Dans tous les cas, le salarié doit en faire la demande à son supérieur immédiat, avant son départ. Sur demande, le salarié concerné doit fournir la preuve ou l'attestation des faits qu'il invoque.
- 12.05 Cet article s'applique aux salariés ayant quarante-cinq (45) jours de service chez l'employeur.

ARTICLE 13

RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

- 13.01 Sujet aux dispositions des présentes, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail, à partir du sixième (6e) jour ouvrable depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence maximum de treize (13) semaines, au salaire de sa classification déduction faite de toute contribution qui lui est versée en vertu du " Plan de bien-être des marins canadiens ".
- 13.02 Lors d'absence d'une durée inférieure à six (6) jours, pour maladie ou accident autre qu'accident de travail, l'employeur maintient le salaire régulier du salarié durant le délai de carence jusqu'à concurrence de 9,6 jours par année.
- 13.03 Le paiement par l'employeur de la prestation dont il est fait mention au paragraphe 13.01 est et demeure subordonné en tout temps au paiement de la contribution, qui est due au salarié en vertu du " Plan de bien-être des marins canadiens ".
- 13.04 Lorsque le salarié reçoit la contribution qui lui est due en vertu du " Plan de bien-être des marins canadiens", l'employeur lui verse les cinq (5) premiers jours ouvrables qui lui ont été retenus en vertu de la clause 13.01.

ARTICLE 13

(suite)

- 13.05 Le salaire du salarié aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de base de l'échelle applicable au salarié à la date où commence le paiement de la prestation.
- 13.06 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement, jusqu'au premier (1er) jour de grève ou de lock-out.
- 13.07 Le versement des prestations payables à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur, mais subordonné à la présentation par le salarié des pièces justificatives raisonnablement exigibles.
- 13.08 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou son représentant peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 13.09 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 13.07; l'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration du salarié ou de son médecin traitant; il peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, mais le coût de l'examen n'est pas à la charge du salarié.
- 13.10 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Advenant que le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du salarié, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 13.11 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

ARTICLE 13

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

ARTICLE 13

(suite)

- 13.12 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.
- 13.13 Les paragraphes 13.01 à 13.13 inclusivement s'appliquent aux salariés ayant soixante (60) jours de service continu chez l'employeur.
- 13.14 L'employeur consent à contribuer pour un montant équivalent à 1,30 \$ par salarié par jour de travail au " Plan de bien-être des marins canadiens " ou à tout autre plan alors en vigueur. Ces montants doivent être payables au " Plan de bien-être des marins canadiens ", et doivent être remis au bureau du " Plan de bien-être des marins canadiens " à Montréal, mensuellement.
- 13.15 "Jour de travail" est ici interprété aussi comme journée de congé, congés statutaires, vacances annuelles ou tout jour à l'occasion duquel un salarié est rémunéré par l'employeur.
- 13.16 Les jours de congé aux fins de maladie mentionnés à la clause 13.02 et non utilisés au 31 décembre de chaque année sont payés au cours du mois de janvier suivant, au salarié qui a soixante jours de service continu chez l'employeur, sur un chèque séparé et ce pour un maximum de 9,6 jours de huit (8) heures chacun. Le salarié accumule 0,8 jour par mois de travail jusqu'à un maximum de 9,6 jours par année.

ARTICLE 14

RÉGIME DE RETRAITE

- 14.01 Les salariés sont assujettis au régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (chapitre 12 des lois de 1973, sanctionné le 22 décembre 1973) - RREGOP.

ARTICLE 16

(suite)

16.03

AVIS AU SALARIE

Selon les conditions de la convention collective entre le syndicat et l'employeur, vous avez le droit de retourner au navire que vous avez déséquipé, ou si vous le désirez d'accompagner votre capitaine ou chef mécanicien à un autre navire de l'employeur à la condition qu'un emploi soit disponible.

Cet avis ne constitue pas une promesse d'emploi si le navire que vous avez déséquipé n'est pas remis en service par l'employeur. Votre avis de rappel en service vous sera expédié par télégramme. Vous devez accuser réception dudit télégramme dans les vingt-quatre (24) heures de sa livraison. Votre défaut d'accuser réception constitue votre indisponibilité au service. Cet avis est annulé advenant toute réponse explicite ou implicite démontrant qu'un salarié s'avère indisponible à servir à l'heure du rappel, compte tenu des allocations raisonnables de temps pour le transport.

16.04

Il est convenu que pour toute promotion, mise à pied et réembauchage, l'employeur choisit les salariés sur la base d'habileté et d'efficacité. Ces qualités étant égales, la préférence va aux salariés jouissant de la plus grande ancienneté avec l'employeur. Quand une (1) équipe est mise à pied, la préférence au rappel va aux plus anciens salariés de l'employeur.

Il est entendu que les salariés d'une autre unité de négociation ne peuvent recourir à la procédure de déplacement "bumping", pour déplacer un salarié visé par la présente.

16.05

"Ancienneté": désigne la durée totale en années, en mois et en jours de service continu dans une fonction régulière couverte par la convention.

L'ancienneté de chaque salarié visé par la présente apparaît en annexe "B".

ARTICLE 17

MUTATION ET PROMOTION

- 17.01 La mutation et la promotion sont accordées par l'employeur aux salariés, selon la compétence, l'habileté et l'efficacité. A qualités égales la priorité est accordée aux salariés qui ont acquis le plus d'ancienneté au service de l'employeur.

ARTICLE 18

MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 18.01 La mise à pied et le rappel au travail se font selon la base de compétence, d'habileté, d'efficacité. A ces qualités égales, l'ancienneté prévaut.
- 18.02 Si un salarié d'un navire est mis à pied pour une période de moins de sept (7) jours consécutifs, il ne souffrira d'aucune perte de salaire régulier à cause de telle mise à pied.

ARTICLE 19

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 19.01 L'employeur s'engage à garantir de l'emploi durant douze (12) mois par année aux salariés affectés au navire opérant douze (12) mois par année. Pour les employés affectés au deuxième navire, l'employeur s'engage à leur garantir de l'emploi pour la durée de l'opération dudit navire.

ARTICLE 20

VÊTEMENTS

- 20.01 L'employeur fournit gratuitement à ses salariés tout uniforme dont il exige le port et tout vêtement spécial d'été et d'hiver exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 20.02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur, de même que les gants de travail, habits de pluie, salopettes etc., demeurent sa propriété et leur remplacement n'en peut être fait que sur remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

ARTICLE 20 (suite)

- 20.03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des salariés, excepté dans le cas des vêtements spéciaux qui comme les sarraux, tabliers et autres de même nature sont utilisés sur les lieux et pour fins de travail.
- 20.04 La liste des uniformes à être fournis par l'employeur se retrouve à l'annexe "C".
- 20.05 Les paragraphes 20.01 à 20.04 s'appliquent seulement aux employés réguliers affectés au navire en opération douze (12) mois par année.

ARTICLE 21 ALLOCATIONS DE PENSION ET DÉPLACEMENT

- 21.01 Lorsque l'employeur fait appel au syndicat pour obtenir les services d'un salarié, l'employeur verse au salarié ainsi désigné un montant de 0,24 \$ le kilomètre pour ses frais de déplacement entre Québec et Baie-Sainte-Catherine.
- 21.02 Malgré ce qui précède, si l'employeur doit déplacer ses salariés de leur lieu de travail habituel, les frais de transport, de logement et de repas sont remboursés selon la politique de frais de déplacement de l'employeur.

ARTICLE 22 PÉRIODES DE REPAS ET PAUSE CAFÉ

- 22.01 En autant que cela n'affecte pas les opérations du navire les salariés ont droit à une période raisonnable pour prendre leur repas.
- 22.02 En autant que la chose est possible, des pauses de quinze (15) minutes sont accordées quotidiennement par le capitaine pour prendre le café vers le milieu du quart de travail.

Des pauses sont accordées durant la nuit pour le café et des collations sont disponibles aux équipages changeant de quart et à ceux qui sont appelés à faire du surtemps.

ARTICLE 23

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

23.01

L'employeur et ses salariés désirent régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif aux salaires et conditions de travail prévus aux présentes; par conséquent, les parties conviennent de se conformer à la procédure suivante:

23.02

Première (1ère) étape:

- a) Tout salarié qui se croit lésé peut, seul ou aidé de son représentant, soumettre son grief par écrit à l'employeur dans les dix (10) jours de l'avènement ou de la prise de connaissance du fait qui a donné naissance au grief.
- b) L'employeur doit donner sa réponse par écrit au plaignant dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.
- c) Si l'employeur néglige de donner sa réponse dans les délais prévus, ou si le salarié et le syndicat ne sont pas satisfaits de la réponse, ces derniers peuvent recourir à l'étape suivante.

23.03

Deuxième (2e) étape:

- a) Le syndicat demande, par écrit, dans les dix (10) jours qui suivent la réponse de l'employeur, une rencontre avec ce dernier, en ayant soin d'exposer tous les faits entourant le grief.
- b) L'employeur rencontre le syndicat dans les dix (10) jours suivant la date de la demande écrite et ensemble ils tentent de trouver un règlement équitable dans les quinze (15) jours qui suivent.
- c) S'il s'avère impossible d'en arriver à une entente dans le délai prévu à l'alinéa précédent, le salarié et le syndicat peuvent recourir à la procédure d'arbitrage dans les trente (30) jours subséquents de calendrier.

ARTICLE 24

ARBITRAGE

- 24.01 A) Les parties s'entendent pour confier l'arbitrage de leurs mécontentes à un arbitre unique. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au ministre du Travail et de la Main d'oeuvre de le nommer d'office.
- B) En aucun cas l'arbitre n'a le droit de modifier, corriger ou amender le texte de la présente convention.
- 24.02 Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre sont défrayés par la partie qui a été déclarée en défaut par la décision de l'arbitre. Si l'arbitre juge qu'aucune partie n'est entièrement dans son droit, il peut déterminer le partage des coûts entre les parties, proportionnellement à la part de responsabilités de chacune.
- 24.03 Dans tous les cas, la sentence arbitrale est finale et exécutoire et lie les parties concernées.
- 24.04 La sentence arbitrale doit se limiter aux points soulevés par le grief en cause. La décision de l'arbitre ne doit changer ni enfreindre ni dévier d'aucune des conditions de cette convention.

ARTICLE 25

CONGÉ SANS SOLDE

- 25.01 L'employeur peut, pour un motif valable, accorder au salarié régulier qui en fait la demande par écrit au moins un (1) mois à l'avance, un congé sans solde.
- 25.02 La durée d'un tel congé n'excède pas douze (12) mois.
- 25.03 À l'expiration du congé, le salarié reprend la fonction qu'il détenait à son départ ou une fonction comparable.
- 25.04 Le salarié bénéficiant d'un tel congé peut se prévaloir des régimes d'assurances collectives et régime de retraite en assumant le coût total lui-même.

ARTICLE 26 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

26.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 27 RÉTROACTIVITÉ

27.01 La rétroactivité est versée sur:

- primes dominicale et de nuit
- taux de salaire

ARTICLE 28 DURÉE

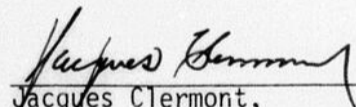
28.01 La présente convention collective prend effet le 1er avril 1982 et se termine le 31 mars 1983.

28.02 Chaque partie aux présentes qui désire reviser, amender ou modifier cette convention collective peut le faire en donnant un avis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de terminaison de la convention collective prévue au paragraphe précédent.

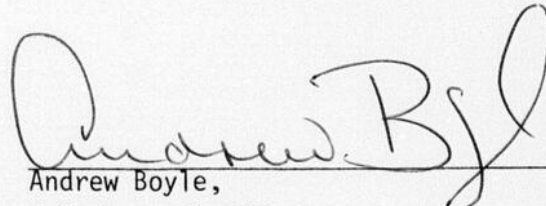
EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Québec, ce 23e jour de septembre 1982.

SOCIÉTÉ DES TRAVERSIERS DU QUÉBEC

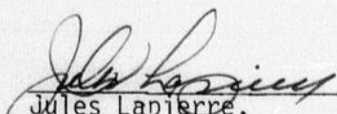
SYNDICAT INTERNATIONAL DES MARINS CANADIENS



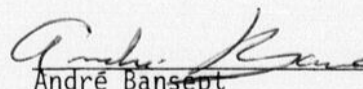
Jacques Clermont,
Président-directeur général



Andrew Boyle,
Adjoint exécutif



Jules Lapière,
Directeur du personnel et des relations de travail



André Bansept
Vice-président, Québec

ANNEXE "A"

Attendu que le régime d'assurance collective de la compagnie London Life se termine le 11 septembre 1982, les parties conviennent que:

1. L'article 13 de la présente convention collective - régime d'assurance salaire - n'entre en vigueur que le 11 septembre 1982.
2. Les jours de maladie accumulés par les employés jusqu'au 11 septembre 1982, en vertu de la convention collective précédente, et dont la liste est à la présente annexe, demeurent au crédit des employés et peuvent être utilisés de la façon suivante:
 - a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque le salarié a épuisé au cours d'une année ses 9,6 jours de congés maladie prévus à la clause 13.16;
 - b) aux fins de pré-retraite;
 - c) au départ du salarié, les jours de congés-maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés-maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée ouvrable accumulée jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum des jours monnayables au départ du salarié ne peut excéder en aucun cas quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

ANNEXE " A " (suite)

JOURNÉES DE MALADIE ACCUMULÉES

<u>NOMS</u>	<u>JOURS</u>
LAPOINTE, Jean-Baptiste	217
DESBIENS, Patrice	128
MARQUIS, Gilles	115
NICOLAS, Yvon	128
GAGNON, Marcel	101
BOULIANNE, Marcel	9
BRISSON, Jean-Yves	78
THERRIEN, Sylvain	91
MARQUIS, Roger	91
GRAVEL, Bertrand	91
NICOLAS, André	91
GAUTHIER, Rosaire	24
HOVINGTON, Richard	91
NICOLAS, Philippe	91
HARVEY, Jean	66
GAUDREAU, Auguste	82
FOSTER, Gérard	42
TREMBLAY, Louis	6
BOULIANNE, Jean-Paul	61
THERRIEN, Zacharie	56
HARVEY, Jean-Yves	51
POITRAS, Lionel	23
DALLAIRE, Raymond-Marie	18
SAVARD, Jean-Claude	23
GAUTHIER, Jenny	23
GRAVEL, Jean-Pierre	24
ROCHFORT, Gérard	23
SAVARD, Réjean	23
MARQUIS, René	23
BOULIANNE, Réjean	14
PERRON, Maurice	23
MARTIN, Luc	23
GAUDREAU, Serge	8
GAUDREAU, Mario	12
LAPOINTE, Jean	9
DESBIENS, Martin	9

ANNEXE " B "

ANCIENNETÉ

LAPOINTE, Jean-Baptiste	1964-05-01
DESBIENS, Patrice	1971-10-01
MARQUIS, Gilles	1971-10-03
NICOLAS, Yvon	1971-10-12
GAGNON, Marcel	1973-06-24
BOULIANNE, Marcel	1973-11-05
BRISSON, Jean-Yves	1973-11-05
THERRIEN, Sylvain	1974-10-28
MARQUIS, Roger	1974-10-28
GRAVEL, Bertrand	1974-10-28
NICOLAS, André	1974-10-28
GAUTHIER, Rosaire	1974-10-28
HOVINGTON, Richard	1974-10-28
NICOLAS, Philippe	1974-10-28
HARVEY, Jean	1975-04-25
GAUDREULT, Auguste	1975-06-15
FOSTER, Gérard	1975-06-15
TREMBLAY, Louis	1976-06-15
BOULIANNE, Jean-Paul	1977-04-15
THERRIEN, Zacharie	1977-10-01
HARVEY, Jean-Yves	1977-10-15
POITRAS, Lionel	1977-10-16
DALLAIRE, Raymond Marie	1977-10-17
SAVARD, Jean-Claude	1977-10-18
GAUTHIER, Jenny	1978-06-10
GRAVEL, Jean-Pierre	1980-05-06
ROCHFORT, Gérard	1980-05-18
SAVARD, Réjean	1980-05-25
MARQUIS, René	1980-06-15 (8 h)
BOULIANNE, Réjean	1980-06-15 (16 h)
PERRON, Maurice	1980-06-22 (8 h)
MARTIN, Luc	1980-06-22 (16 h)
GAUDREULT, Serge	1980-06-28
GAUDREULT, Mario	1980-06-29
LAPOINTE, Jean	1980-07-08
DESBIENS, Martin	1980-07-13

ANNEXE " B " (suite)

GAUTHIER, Sylvain	1980-07-13
SAVARD, Gérard	1980-07-14
COTÉ, Normand	1980-07-15
COTÉ, Benoit	1980-07-16
DALLAIRE, Larry	1980-07-17
PERRON, Ernest	1980-08-22
HARVEY, André	1980-08-25
DUCHESNE, Marc	1980-12-04
BOULIANNE, Vincent	1980-12-13
SAVARD, Carol	1980-12-15
HOVINGTON, Dave	1980-12-18
BOULIANNE, Normand	1980-12-22
TREMBLAY, Sylvain	1980-12-24
MARQUIS, Luc	1981-04-03
GUÉRIN, Johnny	1981-04-17
GINGRAS, Fabienne	1981-07-12
SAVARD, Camil	1981-08-27
DELPORTE, Gérard	1981-08-28
MARTIN, Jean	1981-08-31

ANNEXE " C "

UNIFORMES

	<u>QUANTITÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>
Coupe-vent	1	1 an
Pantalon d'été	1	1 an
Pantalon d'hiver	1	1 an
Chemise (manches longues)	1	1 an
Chemise (manches courtes)	1	1 an
Parka	1	2 ans

LETTRE D'AVIS N° 2

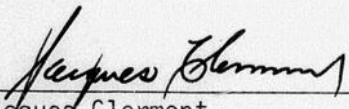
ANNEXE " D "

Malgré les termes de la clause 6.02 l'employeur verse à chaque période de paye une heure additionnelle au taux de salaire régulier pour chaque période de quarante-deux (42) heures régulières/moyenne effectivement travaillées.

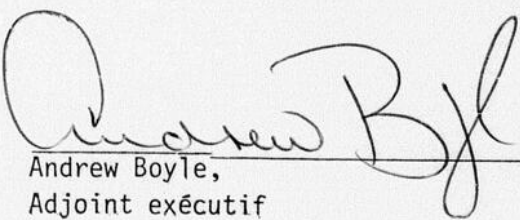
LETTRE D'ENTENTE NO 1

Advenant le cas où la gratuité à la traverse Tadoussac/Baie-Sainte-Catherine soit abolie et que la S.T.Q. requiert les services de personnel supplémentaire à bord des navires pour la vente ou la perception des billets, les dits employés seront couverts par la présente convention collective.

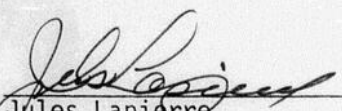
De plus, la S.T.Q. convient de maintenir les effectifs tels que requis par la Garde côtière canadienne, conformes à ceux déjà existants pour la durée de la présente convention collective.



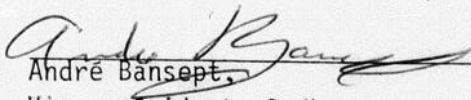
Jacques Clermont,
Président-directeur général



Andrew Boyle,
Adjoint exécutif



Jules Lapière,
Directeur du personnel et des
relations de travail



André Baussept,
Vice-président, Québec