

NO

2643-12

NOM

Marive Industries Ltd



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	310273678	107113

IDENTITE

Boîte 3035

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	MARINE INDUSTRIE LITEE	8404308	107103	270
A2				Employeur
A3	TRACY RICHELIEU	A08 No. C.C. maîtresse		
		A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés	
		M02643012	0000295	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND. empl. BUREAU CHANTIERS	3270		
A5	MARITIMES SOBEL	Convention		

Statut de la convention	Type d'acte de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 011	A14 011	A15 08	A16 644	A17 5210	A18 062	A19 1	A20 00	A21 111	A22 1	A23 33
01 Renouvellement 02 Première 03 Supplémentaire (au premier) 04 Supplémentaire (au deuxième) 05 Supplémentaire (au troisième) 06 Autre disposition	01 Acte employeur (au niveau de l'employeur) 02 Acte employeur (au niveau de l'employeur) 03 Acte employeur (au niveau de l'employeur) 04 Acte employeur (au niveau de l'employeur) 05 Acte employeur (au niveau de l'employeur) 06 Plus d'un acte employeur 07 Plus d'un acte employeur 08 Plus d'un acte employeur 09 Plus d'un acte employeur 10 Plus d'un acte employeur 11 Plus d'un acte employeur 12 Plus d'un acte employeur 13 Plus d'un acte employeur 14 Plus d'un acte employeur 15 Plus d'un acte employeur 16 Plus d'un acte employeur 17 Plus d'un acte employeur 18 Plus d'un acte employeur 19 Plus d'un acte employeur 20 Plus d'un acte employeur 21 Plus d'un acte employeur 22 Plus d'un acte employeur 23 Plus d'un acte employeur 24 Plus d'un acte employeur 25 Plus d'un acte employeur 26 Plus d'un acte employeur 27 Plus d'un acte employeur 28 Plus d'un acte employeur 29 Plus d'un acte employeur 30 Plus d'un acte employeur 31 Plus d'un acte employeur 32 Plus d'un acte employeur 33 Plus d'un acte employeur 34 Plus d'un acte employeur 35 Plus d'un acte employeur 36 Plus d'un acte employeur 37 Plus d'un acte employeur 38 Plus d'un acte employeur 39 Plus d'un acte employeur 40 Plus d'un acte employeur 41 Plus d'un acte employeur 42 Plus d'un acte employeur 43 Plus d'un acte employeur 44 Plus d'un acte employeur 45 Plus d'un acte employeur 46 Plus d'un acte employeur 47 Plus d'un acte employeur 48 Plus d'un acte employeur 49 Plus d'un acte employeur 50 Plus d'un acte employeur 51 Plus d'un acte employeur 52 Plus d'un acte employeur 53 Plus d'un acte employeur 54 Plus d'un acte employeur 55 Plus d'un acte employeur 56 Plus d'un acte employeur 57 Plus d'un acte employeur 58 Plus d'un acte employeur 59 Plus d'un acte employeur 60 Plus d'un acte employeur 61 Plus d'un acte employeur 62 Plus d'un acte employeur 63 Plus d'un acte employeur 64 Plus d'un acte employeur 65 Plus d'un acte employeur 66 Plus d'un acte employeur 67 Plus d'un acte employeur 68 Plus d'un acte employeur 69 Plus d'un acte employeur 70 Plus d'un acte employeur 71 Plus d'un acte employeur 72 Plus d'un acte employeur 73 Plus d'un acte employeur 74 Plus d'un acte employeur 75 Plus d'un acte employeur 76 Plus d'un acte employeur 77 Plus d'un acte employeur 78 Plus d'un acte employeur 79 Plus d'un acte employeur 80 Plus d'un acte employeur 81 Plus d'un acte employeur 82 Plus d'un acte employeur 83 Plus d'un acte employeur 84 Plus d'un acte employeur 85 Plus d'un acte employeur 86 Plus d'un acte employeur 87 Plus d'un acte employeur 88 Plus d'un acte employeur 89 Plus d'un acte employeur 90 Plus d'un acte employeur 91 Plus d'un acte employeur 92 Plus d'un acte employeur 93 Plus d'un acte employeur 94 Plus d'un acte employeur 95 Plus d'un acte employeur 96 Plus d'un acte employeur 97 Plus d'un acte employeur 98 Plus d'un acte employeur 99 Plus d'un acte employeur	01 Sans objet 02 FAT-OUT 03 FAT-GO/CTC 04 FAT 05 CE2 06 COG 07 CSO 08 DSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant interne 12 Indépendant national 13 Indépendant privé 14 Indépendant social 15 Autre disposition	Inscrire le code de la relation à une fédération en référence à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la locale en référence au renseignement des municipalités de 052	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay - Est 030 Québec 040 Montérégie - Ouest 050 Estrie 060 Montérégie 070 Montréal 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouvelle-Québec Plusieurs régions 960 Inter-régionale 970 Provinciale 980 Inter-provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Non-Public 4 Secteur privé 5 Autre disposition	00 Sans objet 01 Casiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs à vitres 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicules 06 Mécaniciens emp. garage 07 Hommes d'entretien 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Intendants 13 Policiers municipaux 14 Plombiers et mécaniciens 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 19 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Inter-régional 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentaire 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 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 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date		Verificateur						
A6 008	100	810908		102						

hd
81 JUL 13 11 14
PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

M 2643-12

ENTRE

MARINE INDUSTRIE LIMITEE

Corporation ayant un bureau dans la ville de Tracy,
Comté Richelieu, Province de Quebec,
ci-après appelée: "LA COMPAGNIE"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
DES CHANTIERS MARITIMES DE SOREL

Syndicat constitué en vertu de la loi des Syndicats profession-
nels, ayant un bureau dans la ville de Tracy, Comté Richelieu,
Province de Québec, ci-après appelé: "LE SYNDICAT".



ARTICLE 1.-

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

1.02

Le Syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

1.03

Aucun salarié n'est exclu de l'unité de négociation seulement par un changement de titre ou de liste de paie ou de méthode de paie.

1.04

La Compagnie reconnaît le syndicat comme le
seul agent autorisé à effectuer au nom des
salariés toute transaction collective rela-
tive aux conditions de travail et aux dispo-
sitions de la convention.

1.05 a)

A moins d'entente contraire écrite entre les parties et sauf pour fins de formation, les employés de la Compagnie exclus de l'unité de négociation n'ont pas le droit d'accomplir des travaux relevant de l'unité de négociation. Il est entendu que la présente disposition n'a pas pour effet d'empêcher les employés de la Compagnie exclus de l'unité de négociation d'utiliser l'équipement nécessaire pour fins de supervision et de contrôle.

b)

Advenant le non respect du paragraphe a) par la Compagnie, le Syndicat peut formuler un grief et l'arbitre peut s'il y a infraction imposer un dédommagement de \$15.00 l'heure, pour chaque heure travaillée par des employés exclus de l'unité de négociation.

- 1.06 - a) Sans tenir compte de l'ancienneté, la Compagnie peut nommer des chefs d'équipe.
- b) Le rôle du chef d'équipe consiste à transmettre les instructions de son supérieur au personnel qui lui est attribué, d'en vérifier l'exécution tout en exécutant lui-même sa propre tâche.

Le chef d'équipe n'a aucune responsabilité ou juridiction pour embaucher, suspendre, congédier ou imposer toutes autres mesures disciplinaires à tout membre de son groupe, de déterminer les "cédules" spécifiques du travail, d'autoriser le travail en temps supplémentaire, d'établir les taux de salaire ou primes, etc., de représenter la Compagnie pour recevoir ou régler les griefs des salariés ou d'engager la Compagnie dans l'administration formelle des dispositions de la convention collective.

1.07

Toute entente particulière concernant les conditions de travail, entre un salarié et la Compagnie, n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

ARTICLE 2.-

SOUS-TRAITANT

2.01

La Compagnie utilise ses propres salariés, incluant ceux qui sont sur la liste de rappel en vertu de la liste d'ancienneté, pour accomplir du travail relevant de l'unité de négociation pourvu que la Compagnie ait l'équipement nécessaire et que ses salariés soient compétents pour accomplir le travail, dans les limites de temps prévues pour la réalisation du projet.

Advenant le cas où du travail relevant de l'unité de négociation doit être exécuté par un ou des sous-traitants, la Compagnie convient d'en informer le Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance à moins d'entente entre les parties.

ARTICLE 3.- BUT ET COOPERATION

3.01

Le but de la convention est d'établir les meilleures conditions de travail possibles aux salariés, protéger leur santé, assurer leur bien-être et faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre la Compagnie et les salariés régis par la présente.

3.02

La Compagnie s'engage à traiter ses salariés avec considération et le Syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

3.03

La Compagnie et le Syndicat conviennent
qu'il n'y aura aucune discrimination en-
vers les salariés quant à la race, la cou-
leur, le sexe, la religion, l'ascendance
nationale ou l'origine sociale.

3.04

Le Syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des salariés de la Compagnie, au cours de leur travail.

3.05

Les parties conviennent de respecter la Charte de la langue française en ce qui a trait à la langue de travail.

Pour le reste de la convention collective, la grève et la contre-grève (lock-out) sont prohibés de même que tout relâchement ou interruption de travail.

ARTICLE 4.- GREVE ET CONTRE-GREVE

4.01

Pour la durée de la convention collective,
la grève et la contre-grève (lock-out) sont
prohibés de même que tout ralentissement ou
interruption de travail.

ARTICLE 5.- INTERPRETATION

5.01

Les dispositions de la présente convention
doivent être lues et interprétées dans leur
ensemble.

5.02

Toute disposition de la convention collective qui pourrait être contraire à la loi est nulle et non avenue. Cependant, la nullité d'une ou de plusieurs dispositions n'affecte en rien la validité de la convention collective.

5.03

A moins que la convention collective ne contienne une disposition contraire, rien dans son contenu ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou une obligation, de la Compagnie, des salariés ou du Syndicat, en vertu d'une loi ou d'un règlement présent ou futur, qu'il soit fédéral, provincial ou municipal.

ARTICLE 6.- AFFICHAGE D'AVIS

6.01

Les avis signés par le responsable syndical peuvent être affichés sur les lieux de travail, sur des tableaux fermés à clef, mis à la disposition du Syndicat par la Compagnie, aux endroits désignés par entente mutuelle.

ARTICLE 7.- REPRESENTATION

7.01

La Compagnie reconnaît, comme représentants officiels du Syndicat, un Comité exécutif composé de sept (7) membres et les délégués choisis par le Syndicat dans chacun des groupements tels que déterminés à l'Annexe "B". Le Syndicat remet à la Compagnie cette liste de représentants.

7.02

En tout temps, le délégué peut se faire accompagner au Bureau du Personnel par un membre du Comité exécutif et/ou un représentant extérieur.

... leur travail respectif, avertir leur supérieur immédiat de la nature et de la durée probable de leur absence ainsi que de l'endroit où ils sont.

6)

Pour des raisons jugées urgentes par le Syndicat, un délégué peut, sur les lieux de travail, réunir les membres de son groupe dans le but de régler un problème, mais en accord avec le Directeur de l'Atelier de Travail ou son représentant autorisé.

7.03 a)

Les délégués, ou un membre du Comité exécutif, en cas d'absence, exercent leurs fonctions dans le territoire de leur juridiction. Dans l'exercice de leurs fonctions de délégués, ils doivent, avant de s'absenter de leur travail respectif, avertir leur supérieur immédiat de la raison et de la durée probable de leur absence ainsi que de l'endroit ou des endroits où ils vont.

b)

Pour des raisons jugées urgentes par le Syndicat, un délégué peut, sur les lieux de travail, réunir les membres de son groupement dans le but de régler un problème, mais en accord avec le Directeur des Relations de Travail ou son représentant autorisé.

7.04

Si le Syndicat requiert les services d'un représentant extérieur, la Compagnie s'engage à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, comme représentant officiel du Syndicat.

Les officiers du Syndicat et les délégués peuvent s'absenter pour assister aux congrès, journées d'études, présentation de mémoires des organisations auxquelles le Syndicat est affilié mais sans solde pour la perte de temps encourue. Ils doivent cependant aviser la Compagnie de leur absence si possible cinq (5) jours (minimum deux (2) jours) ouvrables à l'avance.

Les membres délégués par le Syndicat peuvent se prévaloir du même privilège après entente avec le Directeur des Relations de Travail ou son représentant autorisé.

7.06

Un officier du Syndicat peut s'absenter pour activités syndicales de moins de vingt-quatre (24) heures mais sans solde pour la perte de temps encourue, en avisant le Directeur des Relations de Travail ou son représentant autorisé.

7.07

La Compagnie convient de recevoir, sur demande, le Comité exécutif du Syndicat.

7.08

Les officiers et les délégués du Syndicat seront rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps consacré aux assemblées avec la Compagnie, pourvu que lesdits officiers et/ou délégués aient normalement travaillé pendant la durée de ces rencontres. Si ces rencontres ont lieu en dehors des heures régulières de travail, il n'y aura aucune compensation de la part de la Compagnie.

7.09

Si lors d'une rencontre avec un représentant de la Compagnie, un salarié se croit lésé dans ses droits, il peut demander une deuxième rencontre en présence d'un représentant syndical. Seul le compte-rendu de cette deuxième rencontre est considéré comme représentant les faits.

à tous les problèmes qui lui sont soumis par l'une ou l'autre partie. A cette fin, il peut par entente écrite modifier ou interpréter la convention collective.

c) Le comité siège régulièrement une fois par mois et sur demande, au besoin.

7.10 a)

Le Syndicat et l'Employeur maintiennent un comité conjoint de relations de travail composé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants du Syndicat.

b)

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 par entente écrite modifier ou interpréter la convention collective.

c)

Le comité siège régulièrement une fois par mois et sur entente, au besoin.

ARTICLE 8.- SECURITE SYNDICALE

8.01

Le salarié, comme condition d'emploi, doit adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.

8.02

Tous les salariés couverts par la présente convention qui ne sont pas actuellement membres du Syndicat et tous les salariés qui à l'avenir seraient refusés ou suspendus par le Syndicat, doivent quand même, comme condition du maintien de leur emploi, autoriser la Compagnie par écrit à déduire de leurs gages l'équivalent de la cotisation syndicale régulière fixée par résolution.

8.03

Tout nouveau salarié doit autoriser la Compagnie par écrit à déduire de ses gages l'équivalent de la cotisation syndicale régulière fixée par résolution et ce, à partir de la date de son embauchage.

8.04

La Compagnie convient de déduire des gages
de ses salariés leur contribution au Syndicat.

8.05

La Compagnie convient d'effectuer ces déductions, chaque semaine et d'en remettre la somme au représentant désigné par le Syndicat, dans la semaine qui suit le prélèvement, avec une liste des cotisants.

8.06

Les formules T-4 et TP-4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

Les formules relatives à l'interprétation
de l'application de la présente convention
peuvent donner lieu à la formulation
d'un avis.

ARTICLE 9.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

9.01

Toute mécontente relative à l'interprétation
ou à l'application de la présente convention
collective peut donner lieu à la formulation
d'un grief.

Les griefs peuvent être présentés durant les heures de travail et doivent être soumis par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date où ledit grief a pris naissance. Si la connaissance d'un fait donnant lieu à un grief a été retardée dû au manquement de la Compagnie et hors de la connaissance du Syndicat et des salariés concernés, la date de naissance en est reportée d'autant.

Première étape

Le salarié accompagné de son délégué soumet le grief par écrit. (règle générale sur formule appropriée) à son supérieur immédiat. Toutefois si le salarié n'est pas à l'usine, il peut autoriser son délégué à présenter le grief à sa place.

Le délégué accompagné d'au maximum deux (2) salariés peut présenter au supérieur immédiat un grief impliquant deux (2) salariés ou plus qui ont le même grief à formuler. Le Syndicat fournit, le cas échéant, avant l'étape prévue pour l'arbitrage, la liste de tous les salariés concernés.

Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, le grief est présenté par écrit par le salarié et/ou son délégué au Chef de service ou au Directeur selon le cas dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Ces personnes doivent se rencontrer pour essayer de solutionner le grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la date de la réception par le Chef de service ou le Directeur, du grief écrit du délégué du Syndicat ou de son substitut.

- A) Si le Chef de service ou le Directeur ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision, le grief est présenté par écrit par le délégué et/ou un membre du Comité exécutif au Directeur des Relations de Travail ou à son représentant autorisé dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Ces personnes doivent se rencontrer pour essayer de solutionner le grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la date de la réception par le Directeur des Relations de Travail ou son représentant autorisé, du grief écrit du délégué du Syndicat ou de son substitut. Le Directeur des Relations de Travail doit rendre une décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception du grief.
- B) Il est entendu que le Syndicat ou la Compagnie peut formuler un grief de nature générale, sujet aux dispositions de la convention commençant à la troisième étape. Le Syndicat ou la Compagnie accepte de ne pas utiliser la procédure de grief de nature générale comme moyen de contourner la procédure de grief décrite ci-haut.

Quatrième étape

Si le salarié ou le Syndicat dans le cas d'un grief de groupe, n'est pas satisfait de la décision du Directeur des Relations de Travail ou de son représentant autorisé, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'Article 10.

9.07

Une erreur technique et/ou typographique
dans la présentation écrite d'un grief n'en-
traîne pas automatiquement l'annulation de
ce grief.

9.08

Si entente il y a, à quelque étape que ce soit dans la procédure de règlement des griefs, l'entente obtenue doit être donnée par écrit et signée par les parties.

9.09

Si la Compagnie néglige de donner une réponse au Syndicat dans la limite prévue à la troisième étape, le grief est considéré comme étant réglé suivant la demande du Syndicat.

9.10

Tous les délais mentionnés dans cet article sont de rigueur mais peuvent être extensionnés du consentement mutuel et écrit des parties.

Le présent article s'applique à tous les contrats de travail à durée déterminée conclus avant le 31 décembre 1999. En cas de renouvellement de ces contrats, le présent article s'applique à compter de la date de renouvellement. Les parties s'entendent par le choix d'un arbitre.

Le Ministre du Travail est désigné au surcroît de ce qui précède par les parties de s'entendre par le choix d'un arbitre.

ARTICLE 10.- ARBITRAGE

- 10.01 - A) Pour la durée de cette convention, si une partie entend recourir à l'arbitrage, elle en avise l'autre partie dans un délai de trente (30) jours ouvrables après la troisième étape, en lui suggérant le nom d'une ou plusieurs personnes pour agir comme arbitre et dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de cet avis, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre.
- B) Le Ministère du Travail en désigne un sur demande à défaut par les parties de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

10.02

L'arbitre entend le grief et délibère sur le cas dans le plus bref délai; l'arbitre rend une décision dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition du grief; cette décision est finale, elle lie les parties et les salariés visés, et elle est exécutoire dans les quinze (15) jours suivant la signification aux parties.

10.03

L'arbitre n'a pas juridiction pour modifier
quoi que ce soit dans la présente convention.

10.04

Dans le cas de mise-à-pied, congédiement ou de suspension d'un salarié l'arbitre a autorité pour décider du maintien de la sanction décrétée, de la réintégration du salarié visé ou de l'abolition ou de la réduction de la sanction appliquée, ainsi que du montant des pertes de salaire, s'il y a lieu.

10.05

Dans le cas de réajustements de salaires, si l'arbitre donne raison à un ou aux salariés la rétroactivité est toujours calculée à compter de la date du grief et ne peut rétroagir au-delà de quarante (40) jours ouvrables de cette date.

10.06

Tous les délais mentionnés dans cet article peuvent être extensionnés du consentement mutuel et écrit des parties.

10.07 a)

Pour fins d'arbitrage un officier, un délégué ou un salarié partie au grief ou témoin, peut s'absenter de son travail, mais sans paie pour la perte de temps encourue. Un représentant autorisé du Syndicat doit aviser le Directeur des Relations de Travail ou son représentant autorisé, au moins un (1) jour à l'avance.

b)

Chaque partie assume ses propres frais, les honoraires et les dépenses de ses témoins ainsi que de son représentant; chaque partie défraie, à parts égales, les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

10.08

S'il y a objection préliminaire, elle doit être vidée et décision sur cette objection préliminaire doit être rendue par écrit et ce, avant que l'arbitre ne procède au fond du litige, à moins que les parties en conviennent autrement.

ARTICLE 11. - SALAIRES

11.01 A) Le salarié a droit, selon sa tâche et sa classification, au taux de salaire prévu à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de cette convention.

B) Indexation

1) Si l'augmentation du coût de la vie (I.P.C. Canada 1971 : 100) dépasse 7.5% entre l'indice d'avril 1982 (publié en mai 1982) et l'indice d'avril 1983 (publié en mai 1983), le salarié recevra un montant forfaitaire équivalent au pourcentage (%) de l'excédent de 7.5% jusqu'à un maximum de 2% de ses gains reçus entre

le 1er jour du mois suivant celui pendant lequel le coût de la vie dépassera 7.5% et le 30 avril 1983. A compter du 1er mai 1983, l'augmentation du coût de la vie d'avril 1982 à avril 1983, supérieure à 7.5% (maximum 2%), sera intégrée aux taux de salaires (Annexe "C").

11.01 B) 2) A compter du 1er mai 1983 et après intégration du
(suite) montant d'indexation calculé selon 1), les taux de
salaires (Annexe "C") seront augmentés de 11%. Si
l'augmentation du coût de la vie dépasse 9% entre
l'indice d'avril 1983 (publié en mai 1983) et l'indice
d'avril 1984 (publié en mai 1984) le salarié recevra
un montant forfaitaire équivalent au pourcentage (%)
de l'excédent de 9% jusqu'à un maximum de 2% de ses
gains reçus entre le 1er jour du
mois suivant celui pendant lequel le coût de la vie
dépassera 9% et le 30 avril 1984.

A compter du 1er mai 1984, l'augmentation du coût
de la vie d'avril 1983 à avril 1984, supérieure à
9% (maximum 2%), sera intégrée aux taux de salaires
(Annexe "C").

11.02

Les salariés sont payés par chèque chaque semaine, le jeudi avant-midi pour la semaine finissant le samedi précédent. Les chèques sont distribués aux salariés sur le temps de la Compagnie durant les heures régulières de travail. Les salariés affectés sur les équipes régulières de soir ou de nuit sont payés le mercredi soir et jeudi dans la nuit respectivement.

11.03

Les taux de salaires actuels plus élevés que les taux prévus par la convention ne sont pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention à moins qu'il y ait changement de tâche.

11.04

La semaine de paie commence le dimanche à
00.01 heure et se termine le samedi à 24.00
heures.

11.05

Si la Compagnie désire payer les salariés selon des modes de rémunération non prévus par la présente convention, elle doit au préalable discuter et s'entendre avec le Syndicat pour les conditions à établir.

11.06

Là où, dans l'échelle de salaire à l'Annexe "C", aucune classification n'est prévue pour une tâche, la Compagnie peut en créer au cours de la convention après négociation entre les parties; s'il n'y a pas entente dans les trente (30) jours de calendrier, la Compagnie peut procéder et le Syndicat peut présenter un grief selon la procédure prévue à cette convention.

11.07

Le salaire doit être payé à la semaine et est divisé par le nombre d'heures prévues pour chaque tâche régulière, afin d'établir l'équivalent du salaire horaire de chaque salarié.

- A) Tout remplacement ou affectation temporaire sur une tâche à classification supérieure ou comportant une prime, d'une durée d'au moins une demi-journée ($\frac{1}{2}$), doit se faire à l'intérieur du même service au sein du même groupement, à tour de rôle par ancienneté parmi les salariés qui peuvent effectuer le travail dans son ensemble et tel salarié reçoit l'équivalent d'au moins (1) échelon supérieur ou la prime appropriée, avec un minimum de paie d'une (1) journée de salaire.
- B) Cette période de remplacement ou d'affectation ne peut excéder vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou toute accumulation jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables à moins d'entente contraire entre la Compagnie et le Syndicat. Il est entendu que cette majoration de salaire n'est pas considérée comme une promotion.
- C) Au retour à sa tâche régulière, tel salarié a droit aux mêmes avantages que s'il n'avait pas été affecté sur un remplacement ou une affectation temporaire.
- D) Lorsqu'il s'agit d'un remplacement temporaire sur une tâche exclue de l'unité de négociation, le salarié affecté est payé comme suit: - au moins l'équivalent de deux (2) échelons supérieurs à sa classification.
- E) Toute affectation ou remplacement temporaire de la tâche de dessinateur à la tâche d'estimateur ou de projeteur pour une durée d'au moins une demi-journée ($\frac{1}{2}$), doit s'effectuer conformément aux paragraphes A, B. et C ci-haut en respectant toutefois la discipline technique

11.08

E) pour laquelle l'affectation ou le remplacement temporaire est requis et en excluant de la rotation les juniors.

11.09

De la même façon prévue à 11.08 ci-haut, lorsqu'un salarié est appelé à remplir une tâche d'une classification inférieure à la sienne pour une période temporaire, tel salarié est payé à son taux régulier.

Une absence d'une durée de vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou moins dans le cas d'une mise à pied ou une absence de cinq (5) mois consécutifs de calendrier pour cause d'accident, maladie, congé de maternité, vacances annuelles, n'interrompt pas les périodes de travail pour fins de majoration automatique des taux de salaire correspondant aux divers échelons de chacune des classifications prévues à l'Annexe "C".

Epargne

La Compagnie convient de déduire de la paie hebdomadaire de chaque salarié, régi par la présente convention et qui a signé et remis une formule d'autorisation à cet effet, le montant hebdomadaire y indiqué.

Ces sommes sont remises, à toutes les semaines, à la Caisse d'Economie Marie-Victorin, pour être portées au compte de chacun des salariés participants.

La Caisse d'Economie fait parvenir au paie maître de la Compagnie, chaque semaine, tous changements dûment autorisés quant aux autorisations, modifications ou annulations. Cependant l'avis de tels changements doit parvenir au plus tard le vendredi précédant la semaine de leur mise en application.

11.12

Lorsqu'il se produit une erreur dans la paie d'un salarié dont la cause est imputable à la Compagnie, ladite erreur est rectifiée dans la même semaine.

ARTICLE 12.-

DEPLACEMENTS

12.01

Les salariés peuvent postuler sur une tâche vacante en utilisant la formule appropriée et en l'adressant au Conseiller en dotation de la Compagnie qui en fera parvenir une copie au Syndicat.

- 12.02 A) Si une tâche devient vacante, la Compagnie l'affiche sur les tableaux désignés à cet effet durant huit (8) jours ouvrables, en donnant une description sommaire de la tâche, le secteur, le taux de salaire maximal ainsi que les exigences normales attachées à cette tâche. Durant cette période, la Compagnie peut remplir la tâche vacante sur une base temporaire. Advenant que de l'avis du Syndicat, le contenu d'un affichage lui semble exagéré ou non conforme, il pourra contester tel contenu et la Compagnie aura le fardeau de la preuve.
- B) Par la suite, la Compagnie sélectionne, en premier lieu, le candidat qui possède le plus d'ancienneté dans le groupement concerné, en deuxième lieu, dans le bloc de groupements approprié ou, à défaut, dans l'unité d'accréditation. Il est entendu que le salarié doit satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- C) La Compagnie peut, pour ne pas nuire à la bonne marche des opérations, retarder le déplacement d'un salarié pour une période maximale de vingt (20) jours ouvrables si un remplaçant adéquat n'est pas disponible.
- D) Il est entendu que les nominations "chef d'équipe" sont accordées sur une base occupationnelle à l'intérieur d'un secteur.

12.03 a) Dans le cas d'une promotion en conformité avec la clause 12.02, dès sa nomination à sa nouvelle tâche, le salarié reçoit le plus haut des deux (2) montants suivants:- soit son salaire majoré d'un échelon ou le taux minimum correspondant à sa nouvelle classification.

b) Si un salarié postule sur une tâche dont le maximum de l'échelle salariale est égal au sien, tel salarié conserve son salaire.

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin d'un affichage, la Compagnie fait connaître son choix (par écrit avec copie au Syndicat) parmi les candidats qui ont postulé. A défaut de postulants ou de candidats compétents, la Compagnie dispose d'un délai supplémentaire de vingt-cinq (25) jours ouvrables pour faire du recrutement à l'extérieur du chantier. Après quoi, tel affichage est considéré comme annulé si la Compagnie n'a pas fait connaître son choix.

12.05

Le salarié absent pour maladie, accident, vacances ou cours de formation, a cinq (5) jours ouvrables lors de son retour au travail pour consulter les affichages qui se sont produits en son absence et pour poser sa candidature sur la tâche qui l'intéresse.

ARTICLE 13.- MESURES DISCIPLINAIRES

13.01 Le salarié congédié ou suspendu pour cause dont la preuve incombe à la Compagnie, doit recevoir avis écrit du motif de son congédiement ou suspension en présence du délégué concerné ou de son substitut si le salarié est au travail. Le Syndicat reçoit copie de cet avis la journée même.

13.02

Aucun rapport défavorable n'est inscrit au dossier du salarié sans qu'il en ait été averti par écrit avec copie au Syndicat, dans les sept (7) jours ouvrables du prétendu manquement de sa part ou de la constatation des faits dans le cas de faute lourde (ex.: fraude, atteinte à la propriété, etc.) Tout salarié qui a été, pour une période de six (6) mois de travail, sans rapport ou mesure disciplinaire inscrit à son dossier, annule, de ce fait, toutes telles mentions antérieures à son endroit et lesdits rapports ou mesures ne peuvent être invoqués contre lui par la suite. Tout rapport ou mesure disciplinaire pour lequel un salarié aurait eu gain de cause est rayé de son dossier.

13.03

Règle générale, les salariés reçoivent leurs instructions de leur supérieur immédiat. Dans l'éventualité d'un conflit d'instructions, le salarié n'est pas sujet à une mesure disciplinaire pour avoir suivi les dernières instructions reçues d'un supérieur.

13.04

Un salarié peut, s'il le désire, consulter son dossier personnel, en présence d'un représentant du Bureau du Personnel.

14.01

La semaine régulière de travail est de cinq jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement, répartie de la façon suivante:

- A) Les salariés des groupements pour fins d'ancienneté suivants: - 1, 2, 3, 4, 5, 5A, 6, 6A, 11, 12, 13, 14 et 16 (à l'exception des salariés préposés aux services d'usine et des téléphonistes):- trente-sept (37) heures et cinq (5) minutes.
- B) Les salariés des groupements pour fins d'ancienneté suivants:- 7, 8, 9, 10, 15 et 17 et les salariés préposés aux services d'usine du groupement 11:- quarante (40) heures.
- C) Les téléphonistes: - une moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine sur une base de deux (2) semaines.

La journée de travail de l'équipe régulière de jour est répartie de la façon suivante:-

- A) i) Pour les salariés mentionnés à la clause 14.01A), sept (7) heures et vingt-cinq (25) minutes réparties de la façon suivante:-

De 8:00 heures à 12:00 heures

De 13:05 heures à 16:30 heures

- ii) Par exception, les opérateurs de terminal lourd et les opérateurs d'ordinateur ont une deuxième équipe:

De 16:30 heures à 0.55 heures incluant une (1) heure de lunch non payée. Ces heures peuvent varier selon les besoins des opérations.

- B) Les équipes régulières de travail pour les salariés mentionnés à la clause 14:01B), sont celles établies pour les employés du chantier payés à l'heure comme tel.

- C) La journée régulière des téléphonistes est établie sur une base de deux (2) équipes qui alternent de semaine en semaine, établie de la façon suivante:-

1ère équipe:- du lundi au vendredi:-
8:00 heures à 11:45 heures
13:00 heures à 16:30 heures

2ième équipe:- du lundi au vendredi:-
9:15 heures à 13:00 heures
14:15 heures à 17:15 heures

- D) Les opérateurs de terminal lourd, les opérateurs d'ordinateur ainsi que les programmeurs peuvent par entente mutuelle avoir des horaires de travail autres que ceux ci-haut mentionnés ne comportant pas une durée de plus de sept (7) heures et vingt-cinq (25) minutes par jour.

14.02

D) s'échelonnant entre 7.00 heures et 17.00 heures.

E) Les horaires de travail de la réceptionniste sont les suivants:-

De 9:00 heures à 12:30 heures
De 13.35 heures à 17:30 heures

- A)
- 1) La Compagnie peut établir des horaires de travail après entente avec le Syndicat pour les salariés faisant l'objet de la clause 14:02 a) i) qui seraient affectés sur une base régulière à du travail de nuit.
 - 2) Le salarié faisant l'objet de la clause 14:02 B) affecté, sur une base régulière, aux différentes équipes de nuit, suit les horaires de travail déjà établis pour ces différentes équipes pour les employés payés à l'heure.
 - 3) Le salarié préposé aux équipes de nuit, telles que mentionnées ci-haut, reçoit comme prime de nuit, vingt (\$20.00) dollars (1er mai 1982: \$22.00, 1er mai 1983: \$24.00) additionnels par semaine complète de travail. Le minimum est de deux (\$2.00) dollars (1er mai 1982: \$2.20, 1er mai 1983: \$2.40) par demi-journée.
- B) Le salarié ayant quinze (15) ans d'ancienneté et plus, un officier du Syndicat, de même qu'un délégué du Syndicat, a le privilège de demeurer sur l'équipe de jour, en autant que la Compagnie juge que les exigences de la production le permettent et, dans ce cas, doit, au préalable, discuter cette décision avec le représentant du Syndicat. De même que les anciens officiers ou délégués du Syndicat sont mis à la fin de la liste pour fins de rotation sur les équipes.
- C) Tout salarié appelé à changer d'équipe après avoir commencé sa semaine régulière, est payé en temps supplémentaire pour les heures de la première équipe qui suit chaque changement de cette nature dans une même semaine.

- C) Cependant, cette disposition ne s'applique pas si un deuxième changement dans une même semaine, a pour effet de réintégrer le salarié à son équipe régulière avec un minimum de repos de huit (8) heures entre les deux équipes. Il est aussi entendu que, dû à ce fait, le salarié en cause ne subit aucune perte de salaire de sa semaine régulière de travail.
- D) Le salarié qui a accumulé quatre (4) semaines sur une des équipes de nuit a le privilège, en autant que les exigences de la production le permettent, de retourner à l'équipe de jour, priorité pour ce faire étant donnée à ceux qui, à ce moment, ont accumulé, dans la dernière période ininterrompue, le plus de temps sur une des équipes de nuit. A moins d'urgence ou d'exigences de la production, tel salarié ainsi retourné à l'équipe de jour n'est pas requis de travailler sur une des équipes de nuit avant que tous les salariés du groupe ou département concerné, à l'exception des cas prévus à 14.03B), n'aient à leur tour complété une période équivalente de quatre (4) semaines sur une des équipes de nuit pour un travail de classification et tâche égales.

Pour fins de rotation sur les équipes, le temps passé en mise à pied est considéré comme ayant été travaillé. Cependant, les salariés affectés sur les équipes de nuit, dans un même département, pourront, après entente entre salariés, changer d'équipe à chaque semaine en avisant la Compagnie une (1) semaine à l'avance.

14.04

Tous les salariés couverts par cette convention ont droit à une période d'arrêt de dix (10) minutes pendant la première partie de la journée et de dix (10) minutes pendant la seconde partie de la journée régulière de travail. Ces périodes d'arrêt doivent être prises de façon à ne pas nuire aux opérations normales de la Compagnie.

14.05

La Compagnie s'engage à ne pas réduire la semaine régulière de travail. Si cependant, elle le fait, le salaire hebdomadaire régulier des salariés concernés n'est pas réduit.

Les salariés qui sont affectés aux opérations continues des collecteurs en cause, seraient assujettis aux mêmes conditions d'horaires et de prime prévues aux présentes conventions ainsi que le reste de la prime d'incitation de fait des salariés horaires.

14.06

Advenant le cas où la clause 19.06 B) de la convention collective de travail à l'heure venait à s'appliquer (équipes continues de travail), après entente avec le Syndicat, les salariés régis par la présente convention faisant l'objet de 14.01 B) dont les fonctions sont nécessaires aux opérations continues des secteurs en cause, seraient assujettis aux mêmes conditions d'horaires et de primes propres aux équipes continues ainsi que le taux de la prime d'équipe de nuit des employés horaires.

14.07

Les horaires de travail faisant l'objet de cet article ne peuvent être changés qu'après entente écrite et signée par les parties.

Les horaires de travail peuvent être flexibles en autant, qu'ils soient établis pour une période minimale d'un (1) mois, qu'ils ne fassent varier les heures de travail de plus d'une ($\frac{1}{2}$) demi-heure avant ou après les heures régulières et qu'il y ait entente pour qu'un minimum de service soit maintenu sur les heures régulières.

A) Le samedi: taux et demi pour tout travail effectué sur les deux premières journées.

B) Le dimanche: taux et demi pour les trois (3) premières heures et taux double pour tout travail subséquent.

C) Le dimanche: taux double.

Article 15.-

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01

Tout salarié requis de travailler en dehors de ses heures régulières stipulées à l'article 14.- est rémunéré de la façon suivante:

- A) Du lundi au vendredi: taux et demi pour les deux (2) premières heures et taux double pour tout travail subséquent dans la même journée.
- B) Le samedi: taux et demi pour les trois (3) premières heures et taux double pour tout travail subséquent.
- C) Le dimanche: taux double.

15.02

Tout temps supplémentaire est considéré
comme volontaire.

1) L'employé qui travaille un travail spécifique
dans le cadre de la loi est autorisé à travailler sur le
premier qui lui est demandé à condition qu'il ne soit
pas rémunéré.

2) Si l'employé travaille sur un travail, le droit de
travailler sur les tâches des tâches habituelles de
l'extérieur du service au titre de son emploi (comme
- recevoir - réception de commandes, salle d'at-
tention, prix de revient, etc...)

3) Si l'employé travaille sur un travail, le droit de
travailler sur les tâches des tâches habituelles de
ce type de travail.

4) Si la Compagnie ne peut obtenir le service habituel
habituel, la Compagnie a le droit de...

5) Le travailleur a le droit de travailler sur le travail habituel
habituel des tâches habituelles de la Compagnie, à condition
qu'il ne soit pas rémunéré. Si la Compagnie ne peut
le faire fonctionner, elle a le droit de travailler sur
les tâches habituelles de la Compagnie. L'employé qui travaille
ce temps supplémentaire est payé comme s'il travaillait sur
son travail habituel. Si la Compagnie ne peut
le faire fonctionner, elle a le droit de travailler sur
les tâches habituelles de la Compagnie. L'employé qui travaille
ce temps supplémentaire est payé comme s'il travaillait sur
son travail habituel.

Handwritten scribble or signature at the bottom of the page.



A) Tout travail supplémentaire est distribué équitablement et se fait parmi les salariés dans les tâches requises de la façon suivante:-

- 1) Lorsqu'il s'agit de continuer un travail spécifique déjà commencé, le salarié affecté à ce travail est le premier à qui l'on demande d'accomplir du temps supplémentaire.
- 2) Si d'autres salariés sont nécessaires, le choix se fait parmi les salariés des tâches impliquées à l'intérieur du secteur au sein du même groupement (exemple: - secteur: - réception et expédition, salle d'impression, prix de revient, etc...)
- 3) Si d'autres salariés sont encore nécessaires, le choix se fait parmi les salariés des tâches concernées au sein du même groupement.
- 4) Si la Compagnie ne peut obtenir le ou les salariés requis, la clause 1.05 cesse de s'appliquer.

B) Le salarié à qui on ne confie pas le temps supplémentaire selon les modalités stipulées au paragraphe a) peut formuler un grief à cet effet. Si la Compagnie reconnaît le bien-fondé du grief, elle fournit au salarié dans les trente (30) jours qui suivent, l'occasion de reprendre ce temps supplémentaire ainsi perdu, sinon le salarié peut poursuivre son grief. Si la Compagnie reconnaît que le surtemps a été effectué par un salarié d'un autre groupement que celui concerné, le salarié lésé a droit à une indemnité équivalente.

Si un salarié est requis par la Compagnie pour revenir à l'usine pour exécuter du travail supplémentaire, il est rémunéré comme tel. Quel que soit le temps fourni, tel salarié reçoit au moins l'équivalent de quatre (4) heures de travail à taux simple. De plus, les frais de transport sont à la charge de la Compagnie si ce rappel au travail s'effectue entre minuit et 6:00 heures.

A) Travail sur période de repas d'une (1) heure

- 1) Lorsqu'un salarié travaille pendant sa période normale de repas (1 heure), il est rémunéré à taux et demi pour le temps travaillé durant telle période et il conserve le droit à une période d'une (1) heure de repas; cette dernière période étant rémunérée pour la partie qui se situe en dehors de sa période normale de repas.
- 2) Les mêmes normes que dans A-1) sont appliquées au salarié qui n'a pas été avisé avant le début de son équipe régulière qu'il avait à travailler durant sa période normale de repas, à l'exception qu'il est rémunéré à taux double pour le temps travaillé durant cette période.
- 3) Si le salarié n'a pas pris une période de repas avant ou après sa période normale de repas et a travaillé durant toute sa période normale de repas, il est rémunéré à taux double pour le temps travaillé durant l'heure suivante, à la suite de laquelle la Compagnie fait en sorte que le salarié dispose d'une période rémunérée d'un minimum d'une ($\frac{1}{2}$) demi-heure pour prendre un repas.

B) Travail sur période de repas d'une demi ($\frac{1}{2}$) heure

Lorsqu'un salarié travaille pendant sa période normale de repas ($\frac{1}{2}$), il est rémunéré à taux et demi pour le temps travaillé durant telle période et il conserve le droit à une période de repas d'une demi ($\frac{1}{2}$) heure rémunérée.

- C) 1) Le salarié appelé à continuer à travailler immédiatement à la suite de sa journée régulière de travail est rémunéré à taux et demi pour la première heure et à taux double pour la deuxième heure. Si le travail doit se poursuivre au-delà de la deuxième heure, la Compagnie lui remet une allocation de repas de \$5.00 (1er mai 1982: \$5.50, 1er mai 1983: \$6.00) pour prendre un repas sur le temps de la Compagnie. Par la suite la Compagnie applique le taux et demi pour l'heure subséquente suivie du taux double pour les heures suivantes et tel salarié a droit à une autre allocation de repas à toutes les quatre (4) heures.
- 2) Le salarié appelé à travailler en temps supplémentaire avant le début de son équipe régulière de travail est rémunéré à taux et demi pour la première heure travaillée et taux double pour la deuxième heure. A la fin de la deuxième heure, qui correspond avec l'heure du début de son équipe régulière, le salarié a droit à une demi-heure rémunérée pour prendre un lunch.
- D) Le salarié qui travaille en temps supplémentaire a droit à une allocation de repas de \$5.00, (1er mai 1982: \$5.50, 1er mai 1983: \$6.00) à toutes les quatre (4) heures consécutives.

15.06

Le temps payé en temps supplémentaire est celui approuvé par le chef de section autorisé.

15.07

La Compagnie remet, chaque semaine, au Syndicat
la liste par tâche de ceux qui ont effectué
du temps supplémentaire dans la semaine écoulée.

15.08

Le salarié qui n'a pas eu un repos de huit (8) heures consécutives durant les quinze (15) heures précédant immédiatement le début de son équipe normale est payé à taux double tant et aussi longtemps que l'on ne l'a pas avisé de prendre cette période de huit (8) heures de repos. Un salarié ne perd pas de ce fait le paiement des heures régulières de travail correspondant à cette période de repos.

15:09

A) Le salarié à qui on a demandé et qui a accepté de faire du temps supplémentaire, reçoit au moins l'équivalent de une (1) heure à taux simple si, par la suite et ce après avoir quitté le chantier, il est avisé que le travail est contremandé.

B) Le salarié qui accepte de faire du temps supplémentaire après ses heures régulières après en avoir été avisé au moins une (1) heure avant le début de son équipe régulière et que, par la suite, ce temps supplémentaire est annulé, reçoit une somme de \$5.00 (1er mai 1982: \$5.50, 1er mai 1983: \$6.00) pour défrayer le coût de son repas.

Lorsqu'un salarié accomplit du travail en temps supplémentaire, il pourra, s'il le désire, prendre l'équivalent des heures effectivement travaillées en congé sans solde, lorsque le surcroît de travail sera terminé. Le salarié doit donner à son supérieur immédiat un préavis de cinq (5) jours ouvrables avant de prendre un tel congé.

	mercredi le 24 juin 1982
fête du Canada	vendredi le 3 juillet 1982
fête mobile	vendredi le 17 juillet 1982
fête du Travail	lundi le 7 septembre 1982
fête de l'Action de Grâce	lundi le 12 octobre 1982
fête mobile	mercredi le 22 décembre 1982
fête mobile	jeudi le 24 décembre 1982
jeudi	jeudi le 25 décembre 1982
fête mobile	jeudi le 29 décembre 1982
fête mobile	jeudi le 31 décembre 1982
jour de l'An	vendredi le 1er janvier 1983
Vendredi-Saint	vendredi le 7 avril 1983
jeudi de Pâques	jeudi le 12 avril 1983
Du 1er mai 1982 au 31 mai 1982	
jeudi de Pâques	jeudi le 27 avril 1982
fête du Canada	vendredi le 3 juillet 1982
fête mobile	vendredi le 17 juillet 1982
fête du Travail	lundi le 6 septembre 1982
fête de l'Action de Grâce	lundi le 12 octobre 1982

Article 16.-

CONGES FERIES

16.01

Les jours de congés suivants sont payés comme une journée régulière de travail en plus d'être chômeés, sans tenir compte d'aucune prime.

Du 1er mai 1981 au 30 avril 1982

St-Jean-Baptiste	mercredi le 24 juin 1981
Fête du Canada	vendredi le 3 juillet 1981
Fête mobile	vendredi le 17 juillet 1981
Fête du Travail	lundi le 7 septembre 1981
Fête de l'Action de Grâces	lundi le 12 octobre 1981
Fête mobile	mercredi le 23 décembre 1981
Fête mobile	jeudi le 24 décembre 1981
Noel	vendredi le 25 décembre 1981
Fête mobile	mercredi le 30 décembre 1981
Fête mobile	jeudi le 31 décembre 1981
Jour de l'An	vendredi le 1er janvier 1982
Vendredi-Saint	vendredi le 9 avril 1982
Lundi de Pâques	lundi le 12 avril 1982

Du 1er mai 1982 au 30 avril 1983

St-Jean-Baptiste	jeudi le 24 juin 1982
Fête du Canada	vendredi le 2 juillet 1982
Fête mobile	vendredi le 16 juillet 1982
Fête du Travail	lundi le 6 septembre 1982
Fête de l'Action de Grâces	lundi le 11 octobre 1982

Article 16.-

CONGES FERIES

16:01

Fête mobile	mercredi le 22 décembre 1982
Fête mobile	jeudi le 23 décembre 1982
Noël	vendredi le 24 décembre 1982
Fête mobile	mercredi le 29 décembre 1982
Fête mobile	jeudi le 30 décembre 1982
Jour de l'An	vendredi le 31 décembre 1982
Vendredi-Saint	vendredi le 1er avril 1983
Lundi de Pâques	lundi le 4 avril 1983

Du 1er mai 1983 au 30 avril 1984

St-Jean-Baptiste	vendredi le 24 juin 1983
Fête du Canada	vendredi le 1er juillet 1983
Fête mobile	vendredi le 15 juillet 1983
Fête du Travail	lundi le 5 septembre 1983
Fête de l'Action de Grâces	lundi le 10 octobre 1983
Fête mobile	jeudi le 22 décembre 1983
Noël	vendredi le 23 décembre 1983
Fête mobile	lundi le 26 décembre 1983
Fête mobile	jeudi le 29 décembre 1983
Jour de l'An	vendredi le 30 décembre 1983
Fête mobile	lundi le 2 janvier 1984
Vendredi-Saint	vendredi le 20 avril 1984
Lundi de Pâques	lundi le 23 avril 1984
Anniversaire du salarié	

16.01

S'il y a travail un des jours ci-haut mentionnés la rémunération est taux double en plus du paiement de huit (8) heures à l'exception du jour anniversaire du salarié qui est payé à taux régulier s'il travaille, plus huit (8) heures pour le paiement de la fête.

Le jour de congé de l'anniversaire de naissance du salarié peut être pris à son choix durant la semaine qui coïncide avec son anniversaire de naissance.

Dans un tel cas, le salarié doit avertir son supérieur une semaine à l'avance.

16.02

Pour avoir droit à la paie des jours de congé énumérés ci-haut, le salarié doit avoir travaillé sa dernière équipe normale précédant immédiatement ou celle qui suit le congé, sauf avec permission obtenue d'avance de son chef de section. Cependant, tout salarié qui, par son droit d'ancienneté devrait normalement être au travail un de ces jours de congé, a droit au paiement de tels congés, s'il est absent de la Compagnie depuis moins de six (6) mois pour cause de maladie ou d'accident et depuis moins de 18 semaines en congé de maternité, ou si le salarié ayant des droits d'ancienneté est mis à pied moins de sept (7) jours ouvrables avant tel congé.

16.03

Les périodes de fermeture pour les dimanches, Jour de Noël et Jour de l'An sont de vingt-quatre (24) heures, de minuit à minuit et pour les autres congés fériés, du début de l'équipe au début de l'équipe suivante.

17.01

Le salarié a droit à des crédits de maladie jusqu'à concurrence de six (6) jours ouvrables par année civile, ces jours étant établis sur la base d'une demi-journée par mois d'emploi.

17.02

Toutefois, les crédits de maladie déjà accumulés sont maintenus.

B)

Ces jours de crédit peuvent également être utilisés pour d'autres raisons à condition qu'ils n'entrent pas en conflit avec les autres dispositions de la présente convention et que le supérieur cadre médical en soit avisé au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

17.03 - A) Dans les cas d'absences pour maladie du conjoint, de ses enfants, le salarié a le privilège d'utiliser ses crédits de maladie.

B) Ces jours de crédit peuvent également être utilisés pour d'autres raisons à condition qu'elles n'entrent pas en conflit avec les autres dispositions de la présente convention et que le supérieur cadre immédiat du salarié en cause en soit avisé dûment par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

17.04

Ces crédits sont cumulatifs jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours.

17.05

La Compagnie paie au salarié à son taux régulier tout excédant de quatre-vingt-dix (90) jours ainsi accumulés à raison de six (6) jours maximum par année.

17.06

Toutefois, après avoir accumulé vingt (20) jours de crédit, le salarié a le privilège, chaque année, de se faire payer à son taux régulier l'excédent de vingt (20) jours de crédit.

17.07

Le salarié absent pour maladie ou accident qui n'a pas avisé le payeur du contraire, reçoit son plein salaire pour les cinq (5) premiers jours ouvrables; par la suite, il reçoit demi-traitement jusqu'à l'épuisement de ses crédits de maladie.

17.08

Pour utiliser ses crédits, le salarié doit aviser
ou faire aviser son chef de section au début de la
journée, à moins d'impossibilité physique.

17.09

En cas de maladie ou accident, la Compagnie peut exiger un certificat médical attestant l'incapacité de travailler du salarié. La Compagnie peut, à ses frais, exiger un examen médical de contrôle par un médecin choisi par elle.

17.10

Ces crédits de maladie ne sont pas utilisables durant les jours de congé ou de vacances payés ou pendant qu'un salarié reçoit une compensation en vertu de la loi de la santé et de la sécurité du travail.

17.11

A) Au départ du salarié les crédits de maladie non utilisés sont payés au salarié ou à ses héritiers légaux en cas de décès.

B) En cas de mise à pied, le salarié affecté a le choix de retirer ou non ses crédits de maladie, jusqu'à concurrence de ses droits de rappel au travail en vertu de son ancienneté mais n'excédant pas un (1) an.

Article 18

CONGES SOCIAUX

18.01

Congé de deuil

Tout salarié a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs payé à son taux régulier à compter du jour du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint. Le samedi et le dimanche n'interrompent pas la période de cinq (5) jours.

18.02

Tout salarié éprouvé par le décès d'un proche parent, a droit à un congé payé à son taux régulier, en autant que ce congé coïncide avec un jour ouvrable, dans les cas suivants:

- A) Maximum de trois (3) jours de congé entre le jour du décès et le jour des funérailles inclus, dans le cas du décès d'un frère, d'une soeur, d'un demi-frère, d'une demi-soeur.
- B) Un (1) jour de congé au choix du salarié, entre le jour du décès et le jour des funérailles inclus, dans le cas du décès des grands-parents du salarié ou de son conjoint, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru et des petits-enfants.

18.03

Congé de maternité ou de paternité

Un (1) jour de congé est payé dans le cas de naissance, adoption ou fausse couche. De plus, le salarié impliqué pourra à ses frais prendre un congé de cinq (5) jours ouvrables.

18.04

Devoir de juré ou témoin

Le salarié qui est appelé à servir comme juré ou qui fait partie d'un jury ou qui est appelé comme témoin par subpoena, doit être payé sur la base régulière hebdomadaire à son taux normal de salaire, déduction faite de la somme qu'il reçoit du gouvernement. Le salarié doit se rendre au travail lorsque ses services ne sont pas requis comme juré ou témoin.

18.05

Toute salariée qui est enceinte se verra accorder un congé d'absence, sans solde, qui débutera et prendra fin au moment déterminé par son médecin. Cependant, telle salariée devra aviser quinze (15) jours ouvrables à l'avance de sa date de départ et de retour.

GENERALITE

19:01

La Compagnie convient de remettre, après un an de travail comme tel, un bon d'achat de souliers de sécurité d'une valeur de quarante (\$40.00) dollars à chaque salarié dont la tâche l'oblige à circuler dans les ateliers de production.

Le nouveau salarié, occupant une tâche l'obligeant à circuler dans les ateliers de production, reçoit le bon d'achat une fois sa période de probation terminée.

19.02

Les salariés travaillant ou pouvant être en contact avec des sources radioactives ont droit, à tous les six (6) mois, à une analyse de sang aux frais de la Compagnie et sans perte de salaire régulier. Les résultats de cette analyse sont transmis au salarié concerné.

19:03

Durant la saison froide, un salarié travaillant régulièrement à l'intérieur ne sera pas requis de travailler à l'extérieur s'il n'en a pas été averti avant son départ de sa demeure, afin de s'habiller en conséquence.

19:04

Comme par le passé, la Compagnie fournit gratuitement les appareils et les équipements de protection de nature non personnelle, couramment en usage et servant au maintien de l'hygiène, à la protection de la santé et à la sécurité en milieu industriel. La Compagnie en demeure propriétaire alors que les salariés doivent en faire un usage convenable.

Article 20.- TACHES NOUVELLES, TACHES MODIFIEES

20.01

Si, après la signature de la présente convention, des tâches nouvelles sont ajoutées ou si les tâches existantes dans la présente convention sont modifiées de façon substantielle et permanente, les taux de salaire pour les tâches ajoutées ou modifiées sont négociées entre les parties, en tenant compte des exigences et du taux de salaire des tâches ajoutées ou modifiées, comparativement aux exigences des autres tâches prévues dans cette convention. La Compagnie avise le Syndicat des changements projetés ci-dessus au moins dix (10) jours ouvrables avant l'implantation desdites tâches.

20.02 - A) S'il n'y a pas entente dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'avis de la Compagnie, cette dernière, accorde le taux de salaire proposé par elle, et le Syndicat peut faire un grief en vertu de la clause 9.02. La décision de l'arbitre est rétroactive à partir du moment où la tâche ajoutée ou modifiée a été mise en vigueur.

B) Advenant qu'il y ait eu entente entre les parties et que dans les douze (12) semaines qui suivent, il s'avère que les exigences établies au moment de l'implantation de cette nouvelle tâche ou tâche modifiée ne sont pas conformes à la réalité et de ce fait, ont été préjudiciables à un salarié d'une part, ce dernier peut formuler un grief durant ce délai mais sans rétroactivité précédant la formulation du grief et, d'autre part, la tâche est reclassifiée en conséquence.

20.03

Dans les cas mentionnés à la clause 20.01, la compagnie donne au salarié ayant le plus d'ancienneté dans le groupement concerné, le temps convenu entre la Compagnie et le Syndicat pour apprendre la nouvelle tâche ou la tâche modifiée, pourvu que le salarié possède les qualifications de base et qu'il n'ait pas refusé par écrit. Pendant cette période de temps, le salaire de tel salarié n'est pas réduit, mais dès que ladite période est terminée, tel salarié est payé au taux fixé pour cette nouvelle tâche ou tâche modifiée.

20.04

Après entente avec le Syndicat, telle tâche ajoutée
ou modifiée est classifiée dans un groupement d'anci-
enneté en tenant compte des exigences de la production
ou du service.

Le conseil d'administration a le plaisir de vous adresser
ce le mardi 24 mai 1966 au gref et la déci-
sion de l'arbitre dans ce cas est exécutoire
dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la
réception de la décision de l'arbitre.



20.05

S'il n'y a pas entente, la Compagnie classifie la tâche concernée dans le groupement d'ancienneté proposé par elle; le syndicat ou le salarié peut faire un grief et la décision de l'arbitre dans ce cas est exécutoire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.

20.06

Changements technologiques

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit de faire des changements technologiques qu'elle juge nécessaires aux opérations. Cependant, dans une période de vingt (20) jours ouvrables avant l'implantation de tels changements, la compagnie explique au syndicat les changements prévus. Quand des changements technologiques se produisent, la compagnie fait tous les efforts possibles pour entraîner et/ou transférer un salarié déplacé à un travail convenable.

21.01 A) Tout salarié régi par la présente convention, a droit à des vacances basées sur les années d'ancienneté qu'il a au premier juillet de chaque année, à son taux horaire et au prorata du temps travaillé et/ou alloué dans l'année de référence (douze (12) mois qui précèdent le 1er juillet de l'année en cours), de la façon suivante: (Il est entendu qu'aux fins du présent article les premiers six (6) mois d'une absence pour cause de maladies et/ou accidents ou pour une absence de trois (3) mois consécutifs due à un congé de maternité n'interrompent pas le temps travaillé).

Moins d'un an	au prorata du temps travaillé sur une base de 13 jours par année
1 et 2 ans	13 jours ouvrables
3 et 4 ans	15 jours ouvrables
5 à 9 ans	20 jours ouvrables
10 à 14 ans	23 jours ouvrables
15 à 19 ans	25 jours ouvrables
20 à 24 ans	28 jours ouvrables
25 à 29 ans	30 jours ouvrables
30 ans et plus	32 jours ouvrables

Il est convenu que quelles que soient les allocations de vacances auxquelles un salarié aurait droit, le montant global de telles allocations dans aucun cas n'est inférieur à 4% du salaire brut gagné de juillet à juillet, année de référence.

21:01

B) Un boni de vacances de cinq (\$5.00) dollars
(1er juillet 1982: \$6.00, 1er juillet 1983:
\$9.00) par jour ouvrable de vacances est alloué
à chaque salarié qui a travaillé un minimum d'une
journée dans l'année de référence.
Le boni de vacances est remis avant la fermeture
pour les vacances d'été. (Art. 21.02)

Pour fins de vacances, le chantier ferme ses portes de la façon suivante: -

Deux semaines l'été aux dates suivantes: -

En 1981, du dimanche 19 juillet au samedi 1er août.

En 1982, du dimanche 18 juillet au samedi 31 juillet.

En 1983, du dimanche 17 juillet au samedi 30 juillet.

Par contre, la Compagnie se réserve le droit pour des exigences de production de reporter ou d'avancer lesdites vacances de deux (2) semaines mais dans ce cas, les salariés doivent en être informés six (6) mois à l'avance.

En plus des périodes susmentionnées, les salariés assujettis à 14.01B) quarante (40) heures ainsi que tous les salariés attachés directement au service de la production (magasins, planification, etc.) sont considérés en vacances durant la période pendant laquelle les employés à l'heure sont en vacances entre le 22 décembre d'une année et le 10 janvier de l'année suivante.

Cette fermeture du chantier n'est pas considérée comme une mise à pied au sens de la présente convention.

Le salarié qui, à la demande de la Compagnie, accepte de travailler durant cette période, a le choix de ses vacances en dehors de cette période.

21.03

Il est convenu que le salarié, avant son départ pour vacances, reçoit une paie de vacances correspondant au nombre de jours qu'il sera effectivement en vacances, en autant qu'il en ait avisé le payemaitre une semaine à l'avance.

21.04

A son départ définitif ou à l'occasion d'une mise-à-pied, le salarié reçoit, en guise de vacances, une rémunération au prorata de la période travaillée depuis le 1er juillet, en plus des vacances accumulées non prises.

21.05

Le salarié qui travaille durant les vacances est rémunéré comme à l'habitude.

21.06

Le choix des périodes de vacances auxquelles aurait droit un salarié en dehors des périodes de fermeture du chantier et/ou de bureau est fait compte tenu:-

- i) que 50% des salariés demeurent au travail, si les besoins du service l'exigent.
- ii) des droits d'ancienneté des salariés, en autant que ceux-ci aient arrêté leur choix au moins deux (2) mois à l'avance.

Cependant, le salarié qui, à la demande de la Compagnie, accepte de déplacer ses vacances, peut les reporter à la date de son choix.

21.07

Dans aucun cas, des vacances ne doivent être
remplacées par une paie de vacances.

Il n'est pas permis de remplacer des vacances
annulées ou reportées par une paie de vacances à une
date ultérieure à la période de formation
d'une priorité pour travailler.

21.08

S'il y a lieu de maintenir au travail du personnel durant telle fermeture, les salariés dûment qualifiés n'ayant pas droit à des vacances ou ayant droit à des vacances d'une durée inférieure à ladite période de fermeture, ont priorité pour travailler.

21.09

En cas de mise-à-pied, le salarié affecté
peut s'il le désire, recevoir sa paie de
vacances seulement à la période de vacances
normales qui suit cette mise-à-pied.

ARTICLE 22.-

ESSAIS (bateaux, turbines ou autres)

22.01

Les salariés qui sont appelés sur un voyage d'essai pour une journée ou moins, sont payés du départ du chantier de Tracy au retour et aux conditions régulières en plus des repas.

22.02

Pour les voyages d'essai de plus d'une journée, c'est-à-dire lorsque les salariés doivent coucher à bord ou en escale à l'extérieur de la région de Sorel pour une journée ou plus, les conditions suivantes s'appliquent:

Pour les huit (8) premières heures:

- 1) Lundi au vendredi inclusivement: quinze (15) heures;
- 2) Le samedi: vingt (20) heures;
- 3) Le dimanche et les jours de fête: vingt-quatre (24) heures;
- 4) Les fêtes payées sont en plus.

22.03

Tout travail dépassant huit (8) heures dans la
journée est payé: *à la charge de la Compagnie.*

- 1) Du lundi au samedi inclusivement: taux et demi
- 2) Dimanche et fêtes: taux double.

22.04

Il est entendu que les repas et les couchers, ainsi que le transport, sont à la charge de la Compagnie.

22.05

La Compagnie convient de fournir au Syndicat, quelques jours à l'avance, la liste des salariés requis pour un tel voyage.

Article 23.-

TRAVAIL EN DEHORS DU CHANTIER OU DU BUREAU

23.01

Le salarié qui travaille en dehors du chantier ou du bureau dans les limites du grand Sorel est transporté de façon convenable aux lieux du travail aux frais et sur le temps de la Compagnie.

23.02

Si le travail n'est pas terminé le premier jour,
il est entendu que le salarié doit se rendre direc-
tement à cet endroit aux heures régulières du bureau
ou du chantier jusqu'à ce que le travail soit terminé.

23.03

Les salariés requis de travailler en dehors du chantier et de ses terrains adjacents, reçoivent une majoration de salaire comme compensation pour tel travail, établie comme suit:

- A) Dans la région de Sorel (rayon de dix (10) milles):
0.15 cents l'heure,
- B) En dehors de la région de Sorel: 0.50 cents l'heure,
- C) Si une présence est requise vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre (24), les conditions de paiement de la clause 22.02 s'appliquent.

23.04

Tel salarié qui, normalement, aurait travaillé au chantier ne subit aucune perte de salaire. Les frais de transport aller/retour ainsi que les frais de chambre et pension sont assumés par la Compagnie.

23.05

Le salarié appelé à voyager en dehors des heures régulières de travail est rémunéré pour ces mêmes heures au taux prévu par la convention de travail mais en aucun temps, cette rémunération ne doit être pour plus d'une journée régulière de travail par jour incluant toute prime applicable.

23.07

Le salarié requis de travailler en dehors de la région de Sorel, l'obligeant à demeurer à l'extérieur de la région, est rémunéré pour la première fin de semaine, un minimum de paie de huit (8) heures par jour à taux simple, plus la majoration de taux applicable pour travail à l'extérieur du chantier.

23.06

Le salarié appelé à travailler en dehors du chantier pour une période de plus d'un mois a droit, une fois par mois, de venir visiter sa famille en fin de semaine et les frais de transport sont assumés par la Compagnie.

23.08

Le travail à l'extérieur de la région de Sorel est fait sur une base volontaire, à moins que ledit travail soit inhérent à la tâche. Ces assignations sont faites de façon rotative dans la tâche concernée.

ARTICLE 24.-

ANCIENNETE

24.01

L'ancienneté désigne la date d'embauchage d'un salarié ou de réembauchage d'un ancien salarié qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage.

24.02

La date ou l'année qui désigne le droit d'ancienneté de tout salarié qui apparaît sur la liste d'ancienneté au moment de la signature de la présente convention, est considérée comme officielle et définitive, à moins d'erreurs reconnues par les deux parties ou à moins qu'il ne perde ses droits d'ancienneté par la suite, en vertu de la clause 24.04 de la présente convention.

L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de douze (12) semaines effectivement travaillées dans un ou plusieurs groupements d'ancienneté, tel que prévu à l'Annexe "A", et, durant cette période de probation, un salarié peut être renvoyé sans qu'il puisse invoquer son droit d'ancienneté. Après cette période de probation, l'ancienneté du salarié est rétroactive à sa date d'embauchage ou de réembauchage, suivant le cas. Toutefois, le salarié réembauché dans un groupement d'ancienneté donné qui a déjà complété dans ce groupement au moins six (6) semaines de service et qui a été mis à pied avant d'avoir complété sa période de probation, récupère sa première période de service pour établir ses droits d'ancienneté, pourvu que sa mise à pied n'ait pas excédé la durée de son service antérieur. Il est entendu qu'un salarié qui est transféré d'un groupement à un autre après que sa période de probation est complétée n'a pas à subir une autre période de probation dans son nouveau groupement pour commencer à acquérir de l'ancienneté.

Le droit d'ancienneté se perd dans les cas suivants:-

- A) Départ volontaire.
- B) Renvoi pour juste cause.
- C) 1) A la suite d'une mise à pied excédant la durée de l'ancienneté du salarié au service de la Compagnie au moment de cette mise à pied jusqu'à un maximum de quarante-huit (48) mois.

2) Advenant la fermeture d'une section, le salarié affecté conserve son ancienneté pour une période égale à son ancienneté au service de la Compagnie mais ce, jusqu'à une période maximum de soixante (60) mois de la date de fermeture de la section.
- D) Lorsqu'il atteint l'âge de la retraite en vertu du régime privé.
- E) A moins de raisons incontrôlables, si le salarié ne prévient pas le Directeur des Relations de Travail ou son représentant autorisé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'envoi d'une lettre enregistrée à la dernière adresse connue du salarié l'avisant d'un rappel au travail dans son groupe d'ancienneté ou si après avoir prévenu qu'il se présenterait au travail, il ne donne pas suite à cet avis de rappel dans les dix (10) jours ouvrables suivant tel rappel en autant que ce rappel soit en conformité avec la clause 24.05.

Le salarié peut refuser un (1) rappel au travail dans son groupement d'ancienneté sans perdre son droit d'ancienneté si le travail à faire n'est pas celui normalement exécuté par celui-ci ou si telle offre de travail est d'une durée jugée par la Compagnie de moins de trois (3) mois, sans préjudice à cause de ce jugement. Par contre, ce refus est considéré par la Compagnie comme final tant et aussi longtemps que le salarié n'avise pas la Compagnie de son désir d'accepter une telle offre et à compter d'un tel avis, la Compagnie est tenue de rappeler ce salarié à la prochaine offre d'emploi, pour le groupement concerné.

Le service militaire obligatoire ainsi que les absences à la suite d'accident, de maladie, ou de cas de maternité ne font pas perdre de ce fait, au salarié, son droit d'ancienneté. Le salarié peut reprendre son travail dès qu'il est capable de satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

24.07

Il incombe au salarié de faire connaître toute nouvelle
adresse au conseiller en dotation de la Compagnie. Un
avis de réception lui est remis ainsi qu'au Syndicat.

24.08

Pour des raisons jugées valables par la Compagnie, le salarié peut après en avoir reçu la permission d'avance du Directeur des Relations de Travail ou de son représentant autorisé, s'absenter de son travail pour une période maximum de deux (2) mois sans solde et continue à accumuler ses droits d'ancienneté.

Le salarié qui, à la demande de la Compagnie, accepte d'être prêté pour une période déterminée, n'excédant pas sa période d'ancienneté mais en aucun cas plus de vingt-quatre (24) mois, à tout autre employeur ou projet non régi par la présente unité de négociation, ne perd pas, de ce fait, son droit d'ancienneté. Le Syndicat est avisé au préalable de toute permission ainsi accordée.

Application

L'ancienneté s'applique sur une base de groupements d'ancienneté et à cette fin, les tâches sont réparties en groupements particuliers, tel que défini à l'Annexe "A", qui fait partie intégrante de la présente convention.

Le salarié a des droits d'ancienneté exclusivement dans le groupement dans lequel il travaille. Toutefois, le salarié transféré d'un groupement à un autre ou réembauché dans un groupement où il n'a pas de droit, récupère tous ses droits d'ancienneté antérieurs, dans ce nouveau groupement, douze (12) mois après son transfert ou son réembauchage. Pendant ce délai de douze (12) mois, ses droits d'ancienneté continuent de s'accumuler dans son groupement originel, en autant qu'il n'aurait pas été mis à pied. Il jouit cependant d'une ancienneté temporaire dans son ou ses nouveaux groupements, au même titre qu'un nouveau salarié tant qu'il ne retourne pas à son groupement originel ou qu'il n'a pas accumulé un (1) an d'ancienneté dans son nouveau groupement.

NOTE:-

Il est entendu qu'un salarié déplacé de sa tâche à cause d'une réduction du personnel peut faire valoir ses droits d'ancienneté dans un autre groupement s'il en possède déjà et conserve son droit de rappel sur cette tâche d'où il a été déplacé, jusqu'à concurrence de ses droits d'ancienneté dans ce groupement. Cependant, advenant un rappel, tel salarié doit retourner à cette tâche, sans quoi il perd tout droit d'ancienneté dans ce groupement.

A) En cas de mise à pied, rétrogradation, réembauchage, le salarié ayant le plus d'ancienneté dans le groupement concerné a priorité, pourvu qu'il ait la compétence et puisse accomplir les exigences normales de la tâche. Quand les facteurs ci-haut mentionnés sont égaux, la priorité est accordée aux charges familiales telles que déclarées au Bureau du Personnel par chacun des salariés. Si, à la suite de l'application de cette modalité, il s'avère dans un cas donné que les charges familiales étaient erronées, la Compagnie fait la correction dans un délai raisonnable et ce, sans préjudice à l'endroit des parties.

B) Toutefois, un salarié qui a moins de huit (8) ans (1er mai 1982: 9 ans, 1er mai 1983: 10 ans) d'ancienneté dans un groupement, pourra être déplacé par un salarié ayant plus d'ancienneté dans les blocs de groupements ci-dessous mentionnés, pourvu que ce dernier rencontre les exigences normales de la tâche:

- Groupements 1 à 6A inclusivement
- Groupements 7 à 10 inclusivement
- Groupements 11 à 17 inclusivement

Tel salarié récupère son ancienneté de l'unité à compter d'un (1) an dans ce nouveau groupement.

C) Lorsqu'en application du paragraphe B) ci-haut un salarié de moins de huit (8) ans (1er mai 1982: 9 ans, 1er mai 1983: 10 ans) d'ancienneté est susceptible d'être déplacé alors que de l'avis de l'employeur tel salarié est considéré comme essentiel pour les besoins de production, compte tenu

de ses qualifications et/ou expériences exceptionnelles, tel salarié est alors considéré comme détenant une ancienneté protégée et il ne peut être déplacé. Dans un tel cas, sous réserve du paragraphe D) ci-après, le salarié qui autrement aurait déplacé tel salarié protégé ne subit de ce fait aucun préjudice et est considéré comme ayant effectivement déplacé tel salarié.

- D) Le salarié qui s'est prévalu de son ancienneté pour déplacer (ou qui est considéré comme ayant effectivement déplacé) un salarié de moins de huit (8) ans (1er mai 1982: 9 ans, 1er mai 1983: 10 ans) d'ancienneté dans un bloc de groupements, pourra lui-même être déplacé par un autre salarié ayant plus d'ancienneté dans ce même bloc de groupements.

Si dans un groupement donné, une fois que les règles applicables d'ancienneté ont été respectées, la Compagnie requiert les services de salariés additionnels, elle comble ces postes parmi les salariés alors mis à pied aptes à remplir les exigences normales de la tâche et détenant encore des droits d'ancienneté avant d'embaucher de nouveaux salariés.

existe, due -

à la seule différence de salaire causée par la sanction de travail de quarante (40) heures au lieu de trente-sept (37) heures.

2) À une promotion temporaire ou à une nomination de chef d'équipe.

Le salarié accomplissant une tâche dont le taux de salaire maximal prévu est supérieur en vertu de l'Annexe "C", ne peut être déplacé tant et aussi longtemps qu'il occupe cette tâche, par un salarié accomplissant une tâche dont le taux de salaire maximal prévu est inférieur en vertu de la même annexe. Cependant, on ne peut invoquer cette clause si la différence de salaire existe, due:-

- 1) A la seule différence de salaire causée par la semaine de travail de quarante (40) heures au lieu de trente-sept (37) heures.
- 2) A une promotion temporaire ou à une nomination de chef d'équipe.

- A) Tout salarié qui a été muté à une position exclue de l'unité de négociation (Cadres ou unité des employés à l'heure), conserve l'ancienneté dans l'unité de négociation et ce, tel que défini d'après une liste acceptée par les parties et arrêtées au 1er mai 1981.
- B) Tout salarié qui, à compter du 1er mai 1981, est muté à une position exclue de l'unité de négociation (cadres ou unité des employés à l'heure), conserve l'ancienneté globale qu'il détient au moment de sa mutation ainsi que celle de son dernier groupement.
- C) Tout employé des Cadres de la Compagnie possédant de l'ancienneté, d'après A) ou B) ci-haut, et qui revient dans l'unité de négociation, doit rembourser au Syndicat une cotisation hebdomadaire régulière supplémentaire, en compensation pour le temps passé en dehors de l'unité de négociation mais ce, jusqu'à concurrence de cinquante (50) semaines.

- A) Un préavis écrit de sept (7) jours ouvrables avant une mise à pied doit être donné au salarié et au délégué du groupement concerné par le chef du service ou par un représentant autorisé de la Compagnie, à l'exception du salarié qui n'a pas terminé sa période de probation, le salarié réembauché temporairement pour remplacement de maladie ou accident ou pour une période préalablement déterminée, qui peut être avisé la journée même de son départ.
- B) Cependant pour les mises à pied de six (6) mois et plus, ledit préavis sera donné de la façon suivante:
- Sept (7) jours ouvrables si le salarié possède moins d'un (1) an d'ancienneté.
 - Deux (2) semaines si le salarié possède d'un (1) an à cinq (5) ans d'ancienneté.
 - Quatre (4) semaines si le salarié possède cinq (5) à dix (10) ans d'ancienneté.
 - Huit (8) semaines si le salarié possède dix (10) et plus d'ancienneté.
- C) Par exception dans le cas où l'employeur suspend totalement ses opérations en raison d'un cas de force majeure, (feu, inondation, panne, tempête, grève, etc....) aucun préavis n'est donné sauf que le 1er jour de l'évènement, la Compagnie convient de confier un travail quelconque, pour une durée d'une ($\frac{1}{2}$) demi-journée, s'apparentant aux fonctions faisant l'objet de la présente convention, à tout salarié qui se présente au travail aux heures normales d'entrée, s'il n'a pas été au préalable (au moins une (1) heure) prévenu personnellement ou publiquement par les média d'information (C.J.S.O.)

24.16
(suite)

- D) Par exception, dans le cas où l'employeur suspend partiellement ses opérations en raison d'un cas de force majeure, (feu, inondation, panne, tempête, grève ... etc.) à l'égard des salariés visés, l'employeur applique pour la première journée de l'évènement la procédure prévue au paragraphe C) ci-haut. De plus, le salarié visé, dont l'ancienneté aurait pu lui permettre de déplacer un autre salarié non affecté par l'évènement, est rémunéré pour toutes les heures régulières de travail perdues avant son rappel au travail.
- E) Le Syndicat est avisé de tout transfert de salariés d'un service à un autre.

24.17

Le salarié qui, par suite d'une mise-à-pied, refuse
une tâche comportant une rémunération inférieure ne
perd pas de ce fait son droit d'ancienneté.

24.18

Tout salarié peut obtenir un congé sans solde pour activités syndicales à plein temps durant une période égale au nombre de mois d'ancienneté acquis au moment de ce congé sans perdre de ce fait son droit d'ancienneté.

24.19

La Compagnie remet au Syndicat, à tous les trois mois, sept (7) copies de la liste à jour des salariés couverts par la convention, par ordre d'ancienneté de groupement avec la date de leur embauche, leur nom, prénoms, tâche, taux de salaire.

24.20

La Compagnie fournit, chaque semaine, au Syndicat:-

- A) Cinq (5) copies de l'avis d'embauche ou de réembauchage des salariés avec leur adresse, leur tâche et le taux de salaire payé.
- B) Cinq (5) copies de l'avis des départs et des transferts, les changements de taux des salariés et leur tâche nouvelle.

Les officiers du Syndicat et les délégués jouissent d'une ancienneté supérieure à celle de tous les salariés de leur groupement d'ancienneté respectif pour le cas de mises-à-pied, de rétrogradation, de réembauchage, pourvu qu'ils soient capables de faire le travail disponible d'une façon satisfaisante. Cette préférence accordée aux officiers du Syndicat et aux délégués le sera conformément à l'ordre hiérarchique soumis par le Syndicat.

Handwritten mark

Faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page.



ANNEXE "A"

LISTE DE GROUPEMENTS POUR FINS D'ANCIENNETE

SALLES A DESSIN

(Dessinateurs - Projeteurs (Designers) - Estimateurs)

1. Projets et Estimés Navals.
2. Mécanique.
3. Coque.
4. Electrique
5. Wagons
- 5A. Demandes d'Achats, Projets & Estimés: Wagons
6. Hydro-Electrique et Machinerie Lourde
- 6A. Demandes d'Achats, Projets & Estimés: Hydro-Electrique et Machinerie Lourde

PRODUCTION, BUREAU D'ETUDE, PLANIFICATION, ASSURANCE-QUALITE
(Techniciens - Inspecteurs)

7. Mécanique.
Bureau d'Etude Mécanique Usinage,
Bureau d'Etude Mécanique Extérieure,
Assurance-Qualité Inspection Dimensionnelle, (Mécano-Soudage,
Usinage, Métrologie).
8. Electrique.
Bureau d'Etude: Atelier Electrique,
Essais,
Réparation Navale (Electrique).
9. Générale.
Bureau d'Etude Acier, Planification Ateliers, Assurance-Qualité.
Ateliers: Panneaux, Montage, Tôles, Lits d'Assemblage Extérieurs
(Face-Plate), Montage Final, Armement, Buffer Store, Planification
Générale Navale, Planification Générale Hydro-Electrique, Contrôle
Naval des Coûts et Matériaux, Assurance-Qualité - Réception-Expédition,
Expédition Hydro-Electrique, Essais des Navires, Ateliers: Ferblanterie,
Menuiserie, Manutention, Sécurité, Tuyauterie, Réparations Navales,
Renflouement, Services d'usine, Production des Wagons, Atelier Sablage
et Peinture, Plate-Forme de Lancement, Industriel.

10. Métallurgie
Bureau d'Etude Soudure, Laboratoire, Assurance-Qualité (Essais Non Destructifs).

SALAIRES CLERICAUX

11. Tous les salariés cléricaux et les commis-techniques attachés aux Services Techniques, aux Ventes Industrielles, au Bureau du Personnel, aux Services d'Usine ainsi que les téléphonistes, le commis grade I aux fournitures de bureau et le préposé aux fournitures de bureau et imprimerie et les salariés non couverts par d'autres groupements.
12. Mécanographie.
13. Achats.
14. Comptabilité.
15. Magasiniers, Réception et Expédition, Commis attachés à la Production, aux Bureaux d'Etude, Planification, Assurance-Qualité.
16. Messagers et Préposés d'Index.
17. Premiers Soins.

ANNEXE "B"
LISTE DES DELEGUES

	Nombre
Groupements 1 - 2 - 3- 4	1
Groupements 5 - 5A	1
Groupements 6 - 6A	1
Groupements 7 - 8 - 10	1
Groupement 9	2
Groupement 11	1
Groupement 12 - 13 - 14	1
Groupements 15 - 16 - 17	<u>1</u>
TOTAL:	9

S'il arrive que la Compagnie requiert les services de dix (10) salariés ou plus en dehors du chantier pour un même travail, y compris les voyages d'essai, le Syndicat peut alors se choisir un délégué parmi ces salariés pour la durée d'un tel travail.

ANNEXE "C"

ECHELLE DES SALAIRES

La classification d'une tâche est identifiée par un numéro.

Salariés cléricaux

37 h. et 5 min. par semaine

Classification	Tâche	Salaires	
		01-05-81	01-05-82
2)	Messenger.	Début: 276.10	299.60
	Classeur malle et plans.	6 mois: 287.00	311.40
	Préposé au coupage et pliage des plans.	12 mois: 297.60	322.90
	Opérateur de machine Xerox.		
	Préposé d'index.		
	Opération et entretien de machines simples.		
	Opérateur de machines à imprimer les plans.		
3)	Préposé au contrôle de l'approbation des plans. Opérateur Senior de machines Xerox.	Début: 287.00	311.40
		6 mois: 297.60	322.90
		12 mois: 308.40	334.60
4)	Préposé au courrier.	Début: 297.60	322.90
		6 mois: 308.40	334.60
		12 mois: 319.30	346.40
4A)	Dactylo Intermédiaire (ouvrage général de bureau, travail répétitif, correspondance par formule, copie rapports, listes de matériel, traite de banque, commandes d'achats, réquisitions, ...etc.).	Début: 287.00	311.40
		6 mois: 297.60	322.90
		12 mois: 308.40	334.60
		18 mois: 319.30	346.40
5)	Chef opérateur de machine à imprimer les plans. Dactylo Senior (ouvrage général de bureau, dactylographie compliquée où le bon jugement et l'initiative sont requis pour le montage et la planification du travail, dactylographie correspondance, prépare rapports,...etc.)	Début: 308.40	334.60
		6 mois: 319.30	346.40
		12 mois: 330.70	358.80

ANNEXE "C" (suite)

Salariés cléricaux37 h. et 5 min. par semaine

<u>Classification</u>	<u>Tâche</u>	<u>Salaires</u>		
		<u>01-05-81</u>	<u>01-05-82</u>	
6)	Sténo-dactylo. (ouvrage général de bureau	Début:	308.40	334.60
		6 mois:	319.30	346.40
		12 mois:	330.70	358.80
		18 mois:	342.00	371.10
6A)	Commis-dactylo au prix de revient. Commis junior (Devient Commis "Grade I" Début à 12 mois).	Début:	319.30	346.40
		6 mois:	330.70	358.80
		12 mois:	342.00	371.10
7)	Téléphoniste. Réceptionniste-télex.	Début:	330.70	358.80
		6 mois:	342.00	371.10
		12 mois:	353.40	383.40
8)	Secrétaire sans sténo. Secrétaire senior sans sténo	Début:	319.30	346.40
		6 mois:	330.70	358.80
		12 mois:	342.00	371.10
		24 mois:	353.40	383.40
		36 mois:	364.50	395.50
8A)	Commis "Grade I". Aux comptes payables. A la réception et expédition. Au bureau des salles à dessins. Préposé à l'imprimerie générale, au bureau des achats. Opérateur junior de terminal lourd (Devient opérateur Début à 12 mois). A l'embauchage. (Devient 10) Début à 12 mois). Opérateur de poinçonneuses. Opérateur de flexowriter. Aux fournitures de bureau. Préposé junior aux accidents de travail. Devint 10) Début à 12 mois, soit Commis "Grade 3". Préposé aux fournitures de bureau.	Début:	342.00	371.10
		6 mois:	353.40	383.40
		12 mois:	364.50	395.50

ANNEXE "C" (suite)

Salariés cléricaux

37 h. et 5 min. par semaine

Classification	Tâche	Salaires	
		01-05-81	01-05-82
8B)	Stagiaire-Commis Comptabilité (D.E.C.).	Début: 330.70 6 mois: 342.00 12 mois: 353.40 18 mois: 364.50	358.80 371.10 383.40 395.50
	Après 18 mois, classifié selon la tâche exécutée.		
9)	Secrétaire avec sténo.	Début: 330.70 6 mois: 342.00 12 mois: 353.40 24 mois: 364.50	358.80 371.10 383.40 395.50
	Secrétaire senior avec sténo	36 mois: 376.20	408.20
9A)	Commis "Grade 2". A la comptabilité générale. Au bureau des achats.	Début: 353.40 6 mois: 364.50 12 mois: 376.20	383.40 395.50 408.20
10)	Commis "Grade 3". Aux achats. Au contrôle des réquisitions de salles à dessins. Préposé aux accidents de travail. Vérificateur des factures d'achats. Préposé à la compilation des coûts (prix de revient). Opérateur de terminal lourd. A la trésorerie. A l'embauchage. Préposé aux fournitures de bureau et imprimerie.	Début: 364.50 6 mois: 376.20 12 mois: 387.30	395.50 408.20 420.20
11)	Commis "Grade 4". Au bordereau de paie. Au service d'usine et à la location d'équipement. Préposé senior aux accidents de travail. Commis au budget. Préposé aux opérations bancaires. A la vérification des factures d'achats.	Début: 376.20 6 mois: 387.30 12 mois: 398.60	408.20 420.20 432.50

ANNEXE "C" (suite)

Salariés cléricaux

37 h. et 5 min. par semaine

Classification	Tâche	Salaires		
		01-05-81	01-05-82	
12)	Commis "Grade 5". Comptabilité générale. Au prix de revient. Préposé aux douanes. Acheteur-Expéditeur Junior. (Devient 13A) Début après 6 mois).	Début:	387.30	420.20
		6 mois:	398.60	432.50
		12 mois:	409.90	444.70
13)	Commis-technique. Commis-technique senior	Début:	376.20	408.20
		6 mois:	387.30	420.20
		12 mois:	398.60	432.50
		24 mois:	409.90	444.70
		36 mois:	421.50	457.30
13A)	Commis "Grade 6" A la facturation des ventes. Opérateur d'ordinateur. Magnétothécaire. Acheteur-Expéditeur	Début:	398.60	432.50
		6 mois:	409.90	444.70
		12 mois:	421.50	457.30
14)	Technicien en Informatique. (Devient programmeur - Début après 24 mois).	Début:	364.50	395.50
		6 mois:	376.20	408.20
		12 mois:	387.30	420.20
		18 mois:	398.60	432.50
19)	Assistant-chef - employés de bureau. (Incluant prime prévue à 11:08). Commis-comptable-prix de revient. Acheteur-Expéditeur senior. Commis-Comptabilité financière. Programmeur.	Début:	409.90	444.70
		6 mois:	421.50	457.30
		12 mois:	432.50	469.30
		24 mois:	443.70	481.40
		36 mois:	466.40	506.00
		48 mois:	490.50	532.20
20)	Programmeur système.	Début:	505.60	548.60
		12 mois:	529.30	574.30
		24 mois:	553.50	600.50

Dessinateurs

17)	Dessinateur junior. Expérience minimum	Début:	330.70	358.80	
		"	6 mois:	342.00	371.10
		"	12 mois:	353.40	383.40
		"	18 mois:	364.50	395.50

ANNEXE "C" (suite)

Dessinateurs

37 h. et 5 min. par semaine

SalairesClassification Tâche01-05-8101-05-82

17)	Dessinateur intermédiaire. Capable d'exécuter sans surveillance immédiate les travaux secondaires de dessin, de projet et d'estimation, dans sa spécialité.			
	Expérience minimum	24 mois:	376.20	408.20
	" "	30 mois:	387.30	420.20
	" "	36 mois:	398.60	432.50
	" "	42 mois:	409.90	444.70
	" "	48 mois:	421.50	457.30
	Dessinateur senior	54 mois:	432.50	469.30
		60 mois:	445.80	483.70
		72 mois:	459.40	498.40
		84 mois:	473.10	513.30

Commis et employés attachés à la production

40 h. par semaine

6)	Préposé aux premiers soins.	Début:	353.00	383.00
		6 mois:	365.30	396.40
9)	Commis-dactylo junior. (Deviens intermédiaire - Début après 18 mois).	Début:	341.00	370.00
		6 mois:	353.00	383.00
		12 mois:	365.30	396.40
9A)	Commis-dactylo intermédiaire. (Copie des rapports, correspondance, fait réquisitions avec spécification travail répétitif et routinier). Infirmière.	Début:	377.70	409.80
		6 mois:	389.60	422.70
		12 mois:	402.00	436.20
13)	Commis-dactylo senior. (Travail compliqué, correspondance générale, exécution demandant une expérience et connaissance approfondie de la matière, contrôle du travail exécuté, initiative personnelle, etc.)	Début:	413.90	449.10
		12 mois:	425.90	462.10
		24 mois:	438.70	476.00
		36 mois:	450.60	488.90
14)	Chef magasinier. Chef contrôleur de matériel.	Début:	425.90	462.10
		6 mois:	438.70	476.00
		12 mois:	450.60	488.90
		18 mois:	462.50	501.80

ANNEXE "C" (suite)

Inspecteurs ou Techniciens

40 h. par semaine

Salaires

<u>Classification</u>	<u>Tâche</u>		<u>01-05-81</u>	<u>01-05-82</u>
17)	Inspecteur ou technicien junior.	Début:	353.00	383.00
	Expérience minimum	6 mois:	365.30	396.40
	"	12 mois:	377.70	409.80
	"	18 mois:	389.60	422.70
	Inspecteur ou technicien intermédiaire.			
	Expérience minimum	24 mois:	402.00	436.20
	"	30 mois:	413.90	449.10
	"	36 mois:	425.90	462.10
	"	42 mois:	438.70	476.00
	"	48 mois:	450.60	488.90
	Inspecteur ou technicien senior	54 mois:	462.50	501.80
		60 mois:	476.70	517.20
		72 mois:	491.40	533.20
		84 mois:	506.10	549.10

Majoration de salaire

En plus des salaires de base ci-haut mentionnés,

- a) pour tout travail exécuté tel que demandes d'achats, ou à titre d'estimateur et/ou concepteur, le salaire de base sera majoré de \$15.00 par semaine,
- b) pour tout travail exécuté par la méthode "Autokon", le salaire de base sera majoré de \$10.00 par semaine,
- c) les chefs d'équipe, non autrement mentionnés dans cette Annexe "C" et qui ont la charge de deux (2) salariés ou plus, recevront une majoration de salaire de \$12.00 par semaine.

Définition

Estimateur: Préparer des estimations de coût des matériaux, établir le poids, les heures requises, ainsi que les substituts aux devis dans le but de préparer une soumission devant être présentée à un client éventuel pour une réparation, conversion ou construction.

ANNEXE "C" (suite)

Projeteur
(designer): Préparer devis, dessin et diagrammes préliminaires pour nouveaux projets. Préparer pour chaque nouveau contrat les dessins de base et faire les calculs nécessaires pour la mise en marche des dessins de détail.

ANNEXE "D"

DIVERS

1.- PAIE DES OFFICIERS SYNDICAUX

La Compagnie convient de maintenir la paie hebdomadaire régulière des officiers syndicaux, même si ceux-ci doivent s'absenter de leur travail pour activités syndicales.

Cependant, la Compagnie facturera mensuellement le Syndicat, pour le temps payé et non travaillé.

2.- LOCAL DU SYNDICAT

La Compagnie convient de mettre un local à la disposition du Syndicat, à l'étage de l'administration dans la bâtisse 69.- afin de permettre aux représentants syndicaux de rencontrer leurs membres au besoin. Le lieu peut être changé après entente entre les parties.

3.- HYGIENE

Il est convenu que la Compagnie met à la disposition de ceux qui en ont besoin des survêtements ou autre équipement couramment en usage servant au maintien de l'hygiène. La Compagnie en demeure propriétaire alors que les salariés doivent en faire un usage convenable.

4.- TECHNICIENS - ESSAIS NON DESTRUCTIFS

En vue de reconnaître par une compensation monétaire les cours suivis en vue de l'obtention de cartes de compétence en ce qui regarde: Radiographe Junior, Ultra-Son, Particules Magnétiques Junior ainsi que Pénétrant Junior, les parties s'entendent pour établir ce qui suit:

A) Un échelon supérieur sera octroyé aux techniciens qui obtiendront une carte de compétence dans l'une ou l'autre des quatre (4) spécialités ci-haut énumérées.

B) Les techniciens qui obtiendront ces cartes verront leur augmentation devancée à l'obtention desdites cartes et le six (6) mois recommencera à la date de l'obtention de l'augmentation.

C) Les techniciens qui voudraient obtenir des cartes de Radiographie Senior et Ultra-Son Senior pourront le faire mais il n'y aura pas d'augmentation salariale à l'obtention desdites cartes.

D) Cette entente est en vigueur depuis le 6 novembre 1978.

5. ETUDE DE RAPPORTS DE TEMPS

Après entente entre le Syndicat et la Compagnie, il est entendu que les rapports de temps remplis par les salariés ne seront pas utilisés pour récriminer personnellement un salarié ou pour appliquer certaine mesure disciplinaire dû à une différence de rendement entre deux salariés.

6. PRE-REQUIS - SERVICE DE LA COMPTABILITE

Les parties reconnaissent un D.E.C. ou un C.E.C. comme pré-requis minimum pour accéder à la tâche de Commis Grade 4, Commis Grade 5 et Commis Grade 6 au Service de la Comptabilité.

24.22

Tout employé de Marine Industrie Limitée muté dans l'unité de négociation alors qu'il n'y détient pas de droit d'ancienneté, jouit d'une ancienneté globale avec la Compagnie égale à sa date d'embauchage ou de réembauchage, suivant le cas, et à compter de son transfert commence à accumuler de l'ancienneté dans le groupement d'ancienneté dans lequel il a été muté. En aucun temps, l'ancienneté dans un groupement d'ancienneté donné ne doit être antérieure à la date du transfert dans l'unité de négociation.

Lors d'une mise-à-pied, un salarié peut, par l'entremise du Syndicat, présenter, au moins quarante-huit (48) heures avant une mise-à-pied, une demande écrite pour être mis-à-pied au lieu d'un salarié du même groupement et de la même tâche ayant moins d'ancienneté si ce dernier consent. Le salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui veulent exercer ce choix à la priorité. Ce privilège vaut jusqu'au prochain rappel dans le même groupement et la même tâche sous réserve de ses droits de rappel. Si le salarié refuse le rappel, il perd ses droits d'ancienneté.

Après six (6) mois de mise-à-pied, tel salarié peut, sur préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables, se prévaloir de ses droits d'ancienneté afin de retourner à sa tâche. Si tel salarié décide de ne pas se prévaloir de ce droit, à partir de l'expiration du délai de 6 mois, il n'accumule plus d'ancienneté mais la conserve.

Par entente mutuelle, les parties peuvent convenir d'un délai moindre que celui de quarante-huit (48) heures dans des cas particuliers.

Article 25.-

COURS DE PERFECTIONNEMENT

25.01

Le salarié qui à la demande de la Compagnie accepte de suivre un cours de perfectionnement sera remboursé pour le salaire perdu, si tel cours se donne durant ses heures régulières de travail. Les frais de cours approuvés incluant les manuels obligatoires seront remboursés ainsi que les frais de transport.

Le salarié qui désire suivre des cours de perfectionnement peut faire une demande à la Compagnie, d'une aide financière aux conditions suivantes:-

- A) Si cette dernière approuve le cours projeté, elle rembourse au salarié les frais de cours approuvés incluant les manuels obligatoires. Les frais de transport sont remboursés selon la politique de la Compagnie pour le salarié qui suit le cours en dehors de ses heures régulières de travail.
- B) Le salarié doit fournir les preuves à l'effet qu'il a suivi les cours et obtenu un succès convenable lors des examens.
- C) Les études en question doivent porter sur des matières qui sont en relation directe avec l'une ou l'autre des diverses tâches existantes au sein de la Compagnie.
- D) Si la Compagnie décide de ne pas accorder d'aide financière, une permission d'absence sans solde d'une durée n'excédant pas deux (2) ans sera accordée.

25.03

Le salarié qui bénéficie d'un congé de perfectionnement selon 25.01 ou 25.02 continue d'accumuler son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) ans d'ancienneté.

25.04

Une absence de 6 mois consécutifs de calendrier pour suivre un cours de perfectionnement en conformité avec 25.01 et 25.02 n'interrompt pas les périodes de travail pour fins de majoration automatique des taux de salaire correspondant aux divers échelons de chacune des classifications prévues à l'Annexe "C".

25.05

A la suite de cours de perfectionnement réussis de la part d'un salarié, la Compagnie et le Syndicat se rencontrent pour discuter de la possibilité de compenser monétairement tel salarié pour le surplus de compétence acquis par ces cours, que ce soit sur le plan salarial ou autre.

ARTICLE 26.-

CAISSE DE RETRAITE

26.01

Contribution "service futur"

- 1) De la part du salarié un montant égal à 3% de son salaire hebdomadaire, à chaque semaine où il est inscrit au bordereau de paie.
- 2) D'une contribution équivalente et correspondante de la Compagnie.

Avantages "service passé"

Pour avoir droit aux avantages rattachés au service passé, un salarié devra avoir au 1er juillet 1977, au moins un (1) an d'ancienneté d'usine. Au moment de l'implantation du régime, on établit pour chaque salarié participant, le nombre de semaines auxquelles son ancienneté d'usine lui donne droit. Le rachat du "service passé", entièrement défrayé par la Compagnie se fait à raison de \$8.00 versé à cet effet, au fur et à mesure, et en fonction de chaque semaine de contribution du salarié vis-à-vis de son "service futur" et ce, durant toutes les semaines à venir jusqu'à concurrence du nombre de semaines maximum à son crédit pour le "service passé", lors de l'implantation du régime.

26.03

En autant que le salarié verse sa cotisation, la Compagnie continue à verser, pour une période maximum de six (6) mois, les cotisations pour service passé et pour service courant pour les salariés qui sont absents par suite d'un accident, d'une maladie ou d'un congé de maternité.

26.04

Le tout en conformité avec le régime privé de retraite
des salariés de bureau et amendements convenus entre
les parties.

Article 27.-

ASSURANCE-VIE-SANTE

27.01

Comme participation à un plan d'assurance-collective, vie et santé, administré par le Syndicat, la Compagnie verse au Syndicat, à toutes les semaines, la somme de \$2.25 (\$2.75 à compter du 1er mai 1982 et \$3.50 à compter du 1er mai 1983) par semaine pour chaque salarié couvert par cette convention, en autant qu'il soit dû à tel salarié l'équivalent de deux jours et demi (2½) de salaire (incluant les journées payées pour crédit de maladie, d'après l'article 17.-)

27.02

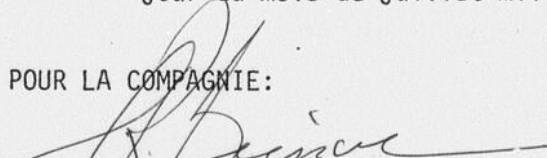
Une fois par semaine, la Compagnie convient de déduire des gages du salarié, pour la remettre au Syndicat, sa contribution à ce régime d'assurance collective, après avoir reçu de chaque salarié concerné, une autorisation écrite à cet effet.

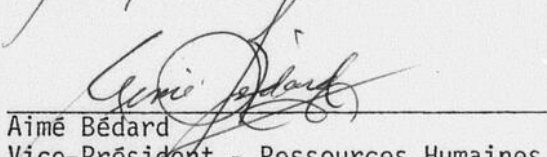
27.03

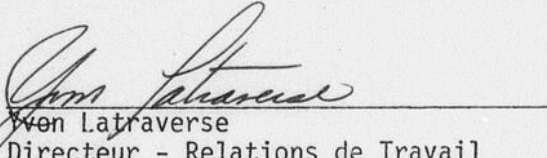
Il est entendu que tout salarié couvert par cette convention, a le privilège d'adhérer à ce régime d'assurance collective, sans discrimination en raison de son affiliation, ou de sa non affiliation au Syndicat.

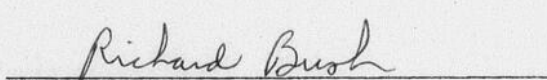
28.03 EN FOI DE QUOI, les parties contractantes apposent leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à Tracy, Province de Québec, ce 10ième jour du mois de juillet mil neuf cent quatre-vingt un.

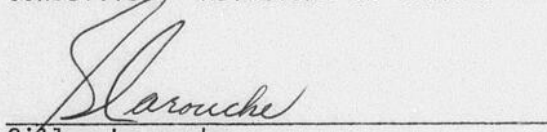
POUR LA COMPAGNIE:


Jean-Roch Brisson
Président et Directeur Général

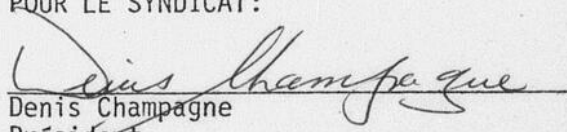

Aimé Bédard
Vice-Président - Ressources Humaines

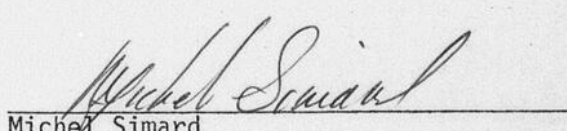

Yvon Latraverse
Directeur - Relations de Travail



Richard Bush
Conseiller - Relations de Travail

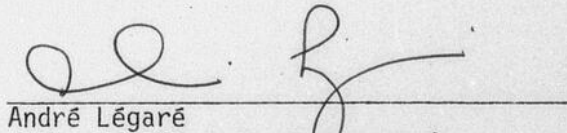

Gilles Larouche
Chef - Assurance-Qualité
Hydro-Electrique

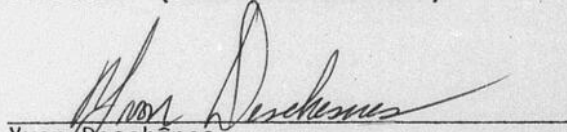
POUR LE SYNDICAT:

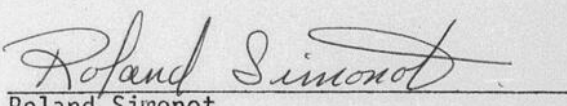

Denis Champagne
Président

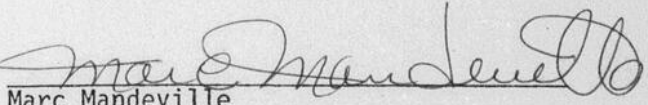

Michel Simard
Secrétaire


Marc Sarkis
Trésorier


André Légaré
Directeur (Commis de Bureaux)


Yvon Deschênes
Directeur (Dessinateurs)


Roland Simonot
Directeur (Techniciens)


Marc Mandeville
Directeur (Commis de Production)


Maurice Langevin
Conseiller Technique (CSN)

28.02

Sous réserve de l'exercice par l'une des parties de son droit de grève ou de lock-out, pendant la période qui s'écoule entre la fin de la présente convention et la signature d'une nouvelle convention, il est entendu que la présente continue à s'appliquer.

Article 28.-

DUREE DE LA CONVENTION

28:01

La présente convention collective entre en vigueur
le 6 juillet 1981 . et se termine le 30 avril
1984.

L'application des taux de salaires prévus à l'Annexe
"C" est toutefois rétroactive au 1er mai 1981 sur les
heures payées.