

No.

1519-02

NOM

Granit National Ltee

810-21

d-1519-02

31 NOV 13 13 42

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

LE GRANIT NATIONAL LIMITEE

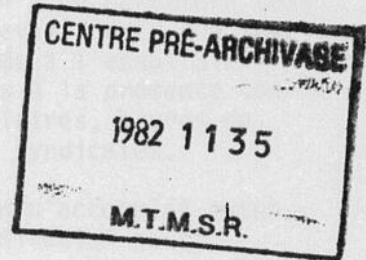
ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE

DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION

(SECTION GRANIT NATIONAL LIEE)

(C.S.N.)



ARTICLE 1.00 DEFINITIONS:

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants désignent:

- .01 Employeur: Le Granit National Limitée.
- .02 Syndicat: Le Syndicat des travailleurs de l'industrie des matériaux de construction (section Granit National Ltée).
- .03 Salariés: Les salariés de l'employeur couverts par le certificat d'accréditation.
- .04 Salarié régulier désigne tout salarié qui a complété sa période d'essai définie à l'article 24.02.
- .05 Salarié à l'essai désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période d'essai définie à l'article 24.02.
- .06 Salarié surnuméraire désigne les étudiants engagés pendant la période des vacances d'été et tout salarié qui est engagé pour accomplir un travail spécifique qui n'est pas habituellement accompli par les salariés réguliers et qui a un caractère temporaire. Ces salariés sont appelés au travail après que tous les salariés réguliers et tous les salariés à l'essai aient été rappelés et ils ne sont pas assujettis à la présente convention sauf en ce qui se rapporte aux salaires, heures de travail, temps supplémentaire et retenues syndicales.
- .07 Le salarié exclu de l'unité de négociation n'accomplit aucun travail couvert par le certificat d'accréditation sauf:
 - a) Dans les cas d'urgence où la santé et la sécurité des salariés est en cause;
 - b) Dans les cas d'entraînement des salariés pour une période raisonnable;
 - c) Dans les carrières, les contremaîtres peuvent exécuter certains travaux temporaires à condition que cela ne cause aucune mise à pied des salariés et que cela n'ait pas pour effet de restreindre la juridiction du certificat d'accréditation.
- .08 Chef d'équipe désigne tout salarié qui, en plus de son métier, exerce des fonctions de surveillance et de coordination d'un ou plusieurs autres salariés selon les instructions d'un contremaître ou de l'employeur.

ARTICLE 2.00 CHAMP D'APPLICATION ET ACCREDITATION:

- .01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique représentant et mandataire des salariés pour fins de négociier et conclure une convention collective de même que pour toutes matières découlant des conditions de travail prévues à la convention collective.
- .02 L'employeur traite ses salariés avec justice et collabore avec le syndicat à prévenir les accidents, à assurer la sécurité et à promouvoir la santé des salariés.

L'exécution des obligations et l'exercice des droits établis dans cette convention par et pour chacune des parties, auront pour but et objectif la bonne marche des opérations pour l'employeur et le maintien de bonne condition de travail à tous les salariés.

ARTICLE 2.00 (SUITE):

- .03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.
- .04 Dans l'éventualité de changements technologiques ou de mouvements de main-d'oeuvre, les parties s'entendent pour négocier ces points; à défaut d'entente, le différend doit être soumis à un conseil d'arbitrage de différend, conformément aux articles du code du travail.

ARTICLE 3.00 RECONNAISSANCE:

- .01 L'employeur reconnaît que le syndicat a dûment été accrédité par la Commission des Relations du Travail de la Province de Québec conformément au certificat de reconnaissance syndicale émis le 11 novembre 1964.

ARTICLE 4.00 DROIT DE GERANCE:

- .01 Le syndicat reconnaît à l'employeur les droits habituels de gestion et de bonne administration sous réserve des dispositions de cette convention.

ARTICLE 5.00 INTERPRETATION:

- .01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, fédérale ou provinciale.
- .02 Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 6.00 ACTIVITES SYNDICALES:

- .01 L'employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous dans ses bureaux, les représentants du syndicat, ses conseillers syndicaux, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel. L'employeur leur fournit les informations et documents pertinents.

ARTICLE 7.00 AFFICHAGE:

- .01 Le syndicat bénéficie de tableaux d'affichage à la salle de repos afin d'y afficher des informations d'intérêt syndical.
- .02 L'employeur autorise le syndicat à distribuer toute information d'intérêt syndical durant les périodes de repos dans la salle prévue à cette fin.

ARTICLE 8.00 REGIME SYNDICAL:

- .01 Tous les salariés doivent, comme condition de leur emploi, être membre en règle du syndicat pendant la durée de la convention.

ARTICLE 8.00 (SUITE):

- .02 Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
 - a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.
- .03 L'employeur prélève sur les gains du salarié chaque semaine, la cotisation syndicale adoptée par le syndicat.
- .04 L'employeur remet le total des sommes ainsi perçues au syndicat dans les quinze (15) jours du mois suivant celui de la perception. Lors de cette remise, l'employeur y annexe une liste des salariés établie à la date de la déduction sur la liste de paie pour laquelle remise est faite.
- .05 Le syndicat doit faire connaître à la partie patronale, par écrit, le montant de la cotisation syndicale à être prélevée
- .06 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevée est changé par le syndicat, celui-ci doit aviser l'employeur par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de l'employeur à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par l'employeur.

ARTICLE 9.00 ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES:

- .01 Les délégués et officiers du syndicat peuvent s'absenter trente (30) jours ouvrables par année de calendrier pour activités syndicales, soit au congrès de la C.S.N., de la Fédération, du Conseil Central, soit à un cours ou session d'étude organisée par l'un ou l'autre de ces organismes, soit à une réunion d'une instance syndicale. Trois salariés de fonctions différentes peuvent s'absenter après avis de trois (3) jours ouvrables de manière à ce que les contremaîtres en soient avertis.
- .02 Les délégués et officiers qui s'absentent pour activités syndicales continuent de recevoir leur paie et autres avantages prévus à la convention.
- .03 Comité de négociation: Trois (3) salariés nommés par le syndicat pour siéger sur le comité de négociation peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire pour la négociation de leur convention collective.
- .04 Le syndicat rembourse l'employeur quand ce dernier lui fait parvenir la facture des salaires ainsi avancés pour les absences pour activités syndicales et comité de négociation.

ARTICLE 10.00 DELEGUES SYNDICAUX:

- .01 L'employeur reconnaît les délégués syndicaux et les substituts.
- .02 Le syndicat transmet par écrit à l'employeur le nom des salariés choisis comme délégués ainsi que le nom des substituts.

Les noms des délégués et des substituts sont affichés au tableau d'affichage.

ARTICLE 10.00 (SUITE):

- .03 Les délégués ou les substituts peuvent rencontrer l'employeur ou les salariés concernés sur les heures de travail sans perte de salaire, afin de prévenir ou régler tout grief pouvant survenir, relatif à l'application ou à l'interprétation de la présente convention.

ARTICLE 11.00 MECANISME DE GRIEF ET D'ARBITRAGE:

- .01 Dans le cas de griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention, qui surviennent entre l'employeur, le syndicat et un salarié, on procède à leur règlement de la façon suivante:
- .02 Tout salarié, ou le syndicat, ou un représentant syndical et l'employeur, qui désire soumettre un grief, doit d'abord soumettre le grief par écrit au représentant de l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance.
- .03 Si dans les dix (10) jours suivant sa présentation à l'autre partie, le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties, il est soumis à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.
- .04 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le syndicat peut faire un grief collectif.
- .05 Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, les parties conviennent de respecter la procédure d'arbitrage des griefs prévue au Code du travail, L.R.Q. "1977", c. C.-27 et amendements. La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.
- .06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à part égale entre le syndicat et l'employeur.
- .07 L'arbitre désigné, suivant la clause 11.05 ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective ou y ajouter quoi que ce soit.
- .08 L'arbitre doit tenir l'audition dans les trente (30) jours de sa nomination et rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'audition, à moins d'entente contraire entre les parties.
- .09 Toutes décisions constatées par écrit, que peuvent prendre le syndicat et l'employeur, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, sont finales, exécutoires et lient l'employeur, le syndicat et le salarié autant que si telles décisions avaient été rendues par l'arbitre.
- .10 Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié pourrait avoir droit.
- .11 Témoin à l'arbitrage:
Tout salarié qui n'est pas partie au litige, appelé par l'employeur ou le syndicat à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage et qui est appelé à rendre témoignage, peut s'absenter sans salaire mais conserve les autres avantages prévus à la convention, en autant que son témoignage soit requis pendant ses heures normales de travail. Chaque partie assume le salaire de ses témoins.

ARTICLE 11.00 (SUITE):

- .12 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La procédure de grief et d'arbitrage est cependant de rigueur et les délais y indiqués sont de rigueur.

ARTICLE 12.00 DISCIPLINE:

- .01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.
- .02 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur, dans le cas d'un grief de nature disciplinaire.
- .03 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur donne à l'employé concerné un avis écrit et motivé et en remet copie à un représentant du syndicat. Tel avis doit être donné six (6) jours après l'offense à l'employé et au syndicat. Seul l'avis dûment communiqué par écrit à l'employé avec copie au syndicat, peut être mis en preuve lors d'un arbitrage.
- .04 Toute réprimande, avis ou sanction ne peuvent être invoqués contre un salarié s'ils datent de plus de cinq (5) mois.

ARTICLE 13.00 SALAIRE:

- .01 Les salaires visés par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "A".
- .02 Aucun taux de salaire qui existait avant la signature de la convention ne peut être réduit du fait de la mise en vigueur de la convention ou pendant sa durée, pourvu que le salarié occupe la même fonction pour laquelle ce taux de salaire lui a été versé.
- .03 Tout salarié qui doit accomplir le travail d'une ou plusieurs autres classifications que la sienne reçoit le taux de salaire correspondant au travail fait dans sa classification habituelle pour les deux (2) premières journées.
- Après les deux premières journées de travail, le taux de salaire effectivement payé ne sera jamais inférieur à celui correspondant à la classification à laquelle lui donne droit son ancienneté.
- .04 Si, pendant la durée de la convention survient une nouvelle occupation qui requiert une nouvelle classification, l'employeur et le syndicat doivent se réunir pour discuter des conditions de travail et de salaire de cette nouvelle classification. A défaut d'entente, le différend doit être soumis à un conseil d'arbitrage de différend conformément au Code du travail.
- .05 Périodes d'apprentissage:
- a) La période d'apprentissage est de deux (2) ans pour l'occupation un (1) de la classification des emplois.
- b) La période d'apprentissage est de un (1) an pour les occupations deux (2) et trois (3).
- c) La période d'apprentissage est de six (6) mois pour les occupations 4 à 9 et 12.
- d) La période d'apprentissage est de trois (3) mois pour les occupations 10, 14, 16, 17 et 18.
- e) Aucune période d'apprentissage n'est requise pour les occupations 11, 13 et 15.

ARTICLE 13.00 (SUITE):

- .06 Les taux de salaire des apprentis sont calculés en déduisant dix cents (\$0.10) l'heure du taux de salaire d'ouvrier pour chaque trois (3) mois d'apprentissage qu'il reste à écouler avant l'obtention du statut d'ouvrier.

ARTICLE 14.00 HEURES DE TRAVAIL:

- .01 La semaine normale de travail est de quarante-trois (43) heures à compter du 16 octobre 1981 et de quarante-deux (42) heures à compter du 1er septembre 1982.
- .02 Les heures régulières de travail en usine sont les suivantes:

a) Equipe de jour-usine:

Pour la période du 16 octobre 1981 au 31 août 1982:

7:00 heures à 17:00 heures, les lundis, mardis.
7:00 heures à 16:30 heures, les mercredis, jeudis.
7:00 heures à 16:00 heures, les vendredis.

Pour la période du 1er septembre 1982 au 28 février 1984:

7:00 heures à 16:30 heures, du lundi au jeudi.
7:00 heures à 16:00 heures, les vendredis.

Les salariés de l'équipe de jour bénéficient d'une période d'une heure sans salaire pour prendre leur repas.

Cependant, les heures de travail des opérateurs de scies à câbles et des machines de production continue commenceront à 8:00 heures pour se terminer aux mêmes heures que les autres. Ces salariés auront droit à une demi-heure sans perte de salaire pour leurs repas qui devront, ainsi que toute période de repos, être pris de façon à ne pas interrompre la production et de façon à maintenir une surveillance adéquate à leurs machines.

b) Epuie de nuit-usine:

Pour la période du 16 octobre 1981 au 31 août 1982:

17:00 heures à 2:30 heures, les lundis, mardis.
16:30 heures à 1:30 heure, les mercredis, jeudis.
16:00 heures à 0:30 heure, les vendredis.

Pour la période du 1er septembre 1982 au 28 février 1984:

16:30 heures à 1:30 heure, du lundi au jeudi.
16:00 heures à minuit trente, les vendredis.

Les salariés de l'équipe de nuit bénéficient d'une période d'une demi-heure sans salaire pour leur repas.

Les opérateurs de scies à câbles et des machines de production continue termineront leur quart une demi-heure plus tôt car ils auront droit à une demi-heure sans perte de salaire pour leurs repas qui devront, ainsi que toute période de repos, être pris de façon à ne pas interrompre la production et de façon à maintenir une surveillance adéquate de leurs machines.

- .03 Les heures régulières de travail dans les carrières sont les suivantes:

a) Equipe de jour-carrières:

Pour la période du 16 octobre 1981 au 31 août 1982:

7:00 heures à 16:30 heures, les lundis et mardis.
7:00 heures à 16:00 heures, les mercredis et jeudis.
7:00 heures à 15:30 heures, les vendredis.

ARTICLE 14:00 (SUITE):

.03 suite:

a) Equipe de jour-carrières:

Pour la période du 1er septembre 1982 au 28 février 1984:

7:00 heures à 16:30 heures, du lundi au jeudi.
7:00 heures à 15:30 heures, les vendredis.

Les salariés de l'équipe de jour bénéficient d'une période d'une demi-heure sans salaire pour leur repas du midi.

b) Equipe de nuit-carrières:

Pour la période du 16 octobre 1981 au 31 août 1982:

16:30 heures à 2:00 heures, les lundis et mardis.
16:00 heures à 1:00 heure, les mercredis et jeudis.
15:30 heures à minuit, les vendredis.

Pour la période du 1er septembre 1982 au 28 février 1984:

16:00 heures à 1:00 heure, du lundi au jeudi.
15:30 heures à minuit, les vendredis.

.04 Triple équipe:

a) Lorsque la production nécessite la formation de trois équipes, les heures régulières doivent être établies de la façon suivante du lundi au samedi matin inclusivement:

1ère équipe:	8:00 heures à 16:00 heures
2ième équipe:	16:00 heures à minuit
3ième équipe:	Minuit à 8:00 heures.

b) Tous les salariés travaillant sur le système de la triple équipe ont droit à une demi-heure pour leur repas sans perte de salaire. Cependant, afin de ne pas interrompre la production, ces repas seront pris par rotation selon un échéancier établi par l'employeur et le syndicat.

c) Des ententes seront prises avec les salariés impliqués afin de distribuer les salaires de façon constante.

ARTICLE 15.00 PERIODE DE REPOS:

.01 L'employeur accorde aux salariés travaillant sur une ou deux équipes un repos équivalant à quinze minutes par demi-journée de travail dont la durée minimum est de quatre heures et demi (4 1/2) et un repos équivalant à dix (10) minutes par demi-journée de travail d'une durée inférieure à quatre heures et demi (4 1/2).

Ces périodes de repos seront normalement prises comme suit:

1ère équipe:	entre 9:00 et 9:15 et entre 15:00 et 15:10
2ième équipe:	entre 20:00 et 20:15 et entre 22:00 et 22:10
carrières:	entre 9:30 et 9:45 et entre 2:30 et 2:40.

Cependant, lorsqu'une entente entre l'employeur et le syndicat pourra être obtenue, ces repos pourront être déplacés ou pris par rotation. Dans le cas de non entente, les périodes indiquées primeront.

Pour trois équipes à l'intérieur de l'usine, une entente sera négociée entre l'employeur et le syndicat pour fixer la période.

ARTICLE 16.00 REDUCTION DE TRAVAIL:

- .01 L'employeur ne réduit pas les heures de travail des salariés, mais réduit plutôt le nombre de salariés de manière à ce que les salariés qualifiés ayant le plus d'ancienneté complètent leur semaine régulière de travail.

ARTICLE 17.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

- .01 Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières prévues à l'article 14, est rémunéré au taux et demi du salaire payé.
- .02 Tout travail supplémentaire est volontaire.
- .03 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de salaire effectivement payé, majoré de 100%.

ARTICLE 18.00 MINIMUM DE PAIE:

- .01 Tout salarié rappelé de chez-lui au travail, en dehors de ses heures régulières, est rémunéré à raison de taux et demi de son salaire régulier avec un minimum de trois (3) heures de paie par rappel à taux simple.
- .02 Tout salarié qui se rapporte au travail normalement, quand l'employeur a oublié de l'aviser de ne pas se présenter, doit recevoir une rémunération équivalente à trois (3) heures à son taux régulier.
- .03 Tout salarié qui est requis par l'employeur d'être à la disposition de celui-ci au lieu de travail a droit à son taux de salaire même s'il ne travaille pas.

Tout salarié qui est requis d'être en disponibilité pour appel les fins de semaines ou jour de fête, a la garantie de recevoir un minimum de quatre (4) heures de paie à taux simple par journée de disponibilité.
- .04 Si l'employeur désire faire une mise à pied, il doit aviser le salarié concerné au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance sauf en cas de force majeure. A défaut de ce faire, il doit payer à tel salarié, au taux de salaire effectif, une indemnité représentant une (1) journée normale de travail.

ARTICLE 19.00 PRIME DE NUIT:

- .01 A compter de la signature, une prime de nuit de \$0.25 l'heure est accordée aux opérateurs de scies à câbles et de machines à production continue, alors qu'une prime de \$0.35 l'heure est accordée à tout autre salarié pour les heures travaillées sur une ou des équipes de nuit.

ARTICLE 20.00 JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES:

- .01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés:
 - 1er Janvier
 - 2 Janvier
 - Lundi de Pâques
 - 1er Mai, Fête des Travailleurs
 - 24 Juin, Fête du Québec
 - 1er Juillet, Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de Grâce
 - 25 Décembre
 - 26 Décembre.

ARTICLE 20.00 JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES:

.01 (Suite)

De plus, un congé flottant pourra être pris au cours de l'année après entente entre le salarié et son contremaître relativement à la date.

.02 Si un jour de fête chômé et payé tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant; si le lundi est un jour déjà chômé, le jour de fête est reporté au vendredi précédent.

Cependant, si le gouvernement provincial ou fédéral reporte un de ces congés à une autre date, les parties conviennent d'appliquer la loi.

.03 Pour avoir droit au congé chômé et payé, le nom du salarié qui a acquis son ancienneté, doit apparaître sur la liste de paie de la semaine qui précède ou qui coïncide avec le congé chômé et payé, à moins que cette absence ne soit justifiée par maladie ou accident de moins de 3 semaines.

.04 Dans le cas de jours de congés payés et chômés qui tombent sur semaine et qui ne sont pas normalement reportés, selon la loi, ils peuvent être reportés au lundi ou vendredi suivant ou précédent, selon le cas, après entente entre l'employeur et le syndicat.

.05 Le paiement d'un jour de fête chômé et payé est basé sur le remboursement d'une journée normale de travail au taux régulier.

.06 Tout travail exécuté durant l'un de ces jours de congé payé est rémunéré au taux de salaire double basé sur le salaire effectivement gagné, plus le montant du congé payé.

ARTICLE 21.00 PAYE:

.01 La paye est distribuée toutes les semaines, au plus tard le jeudi. Si le jour de paye est un jour férié, la paye est distribuée le jour précédent. Les détails suivants sont alors communiqués aux salariés:

1. Le nom et prénom du salarié;
2. la date et la période de paie;
3. le taux de salaire;
4. le temps supplémentaire;
5. les déductions faites;
6. le montant net payé.

ARTICLE 22.00 VACANCES ANNUELLES PAYEES:

.01 Tout employé régi par les présentes a droit aux vacances qui suivent:

<u>Ancienneté</u>	<u>Durée</u>	<u>Taux</u>
Moins de deux ans	2 sem.	4%
Plus de deux ans, moins de quatre	2 sem.	5 1/2%
Plus de quatre ans, moins de six	2 sem.	6%
Plus de six ans, moins de dix	2 sem.	7%
Plus de dix ans, moins de treize	3 sem.	7 1/2%
Plus de treize ans, moins de dix-huit	3 sem.	8%
Plus de dix-huit ans, moins de vingt	3 sem.	8 1/2%
Plus de vingt ans	4 sem.	9%

.02 Les vacances seront accordées et choisies par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 22.00 (SUITE):

- .03 La période de service donnant droit à telles vacances s'établit du 1er janvier au 31 décembre d'une même année.
- .04 L'employeur convient d'arrêter tous les travaux de production afin de permettre aux salariés de prendre des vacances au cours de la troisième semaine de juillet de chaque année.
- Cependant, durant la période obligatoire des vacances, l'employeur peut obtenir les services des employés qu'il a besoin pour la réparation et l'entretien de l'entreprise.
- .05 Les vacances doivent être données dans les douze (12) mois de la date à laquelle le droit aux vacances est acquis. Si deux (2) employés ou plus désirent prendre leurs vacances au même moment, celui qui a le plus d'ancienneté aura la préférence pour le choix de la période en question. L'employé a le droit de connaître au moins quatre (4) semaines à l'avance la période de ses vacances.
- .06 L'employé qui quitte le service de l'employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés conformément aux dispositions des alinéas précédents plus les vacances accumulées selon la proportion des vacances auxquelles l'employé a droit pour l'année financière en cours.
- .07 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'employeur doit lui payer sa rémunération de vacances.
- .08 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une des périodes de vacances, ce congé est ajouté à ses vacances et payé à son taux de salaire régulier.
- .09 Nonobstant toute disposition au contraire, l'employé malade qui a épuisé ses crédits, soit de la C.S.S.T., C.A.C., ou assurance-maladie, peut alors prendre ses vacances annuelles.

ARTICLE 23.00 CONGES SPECIAUX:

- .01 Tout salarié ayant complété sa période d'essai a droit, sans perte de salaire, aux congés suivants, s'il s'agit de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles:
- a) quatre (4) jours dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant;
 - b) trois (3) jours dans le cas du décès de son père, sa mère, son frère ou sa soeur;
 - c) deux (2) jours dans le cas du décès de son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère ou sa belle-soeur;
 - d) un (1) jour dans le cas de la naissance ou de l'adoption d'un enfant si l'évènement survient lors d'un jour ouvrable.

ARTICLE 24.00 ANCIENNETE:

- .01 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié depuis son dernier embauchage. Le service est considéré comme continu dans tous les cas où il y a accumulation de l'ancienneté suivant le paragraphe 24.07. L'ancienneté sera exprimée en année, mois et jour.
- .02 A) Tout nouveau salarié pour acquérir le droit d'ancienneté doit accomplir soixante (60) jours de travail à l'intérieur d'une période de six (6) mois de calendrier, au service de l'employeur, dans l'unité de négociation. Lorsque cette période est terminée, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et comptée depuis sa date d'embauchage.

ARTICLE 24.00 (SUITE):

- .02 B) Pendant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la convention, sauf qu'il n'a aucun droit d'ancienneté.

Toutefois, en regard du congédiement du salarié en période d'essai, le syndicat ne peut faire un grief que s'il appert que l'employeur a congédié la personne sans cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe, pour le motif unique qu'il veut l'empêcher d'acquérir son droit d'ancienneté.

- .03 Un salarié promu à un poste en dehors de l'unité de négociation accumule son ancienneté pour une période de dix-huit (18) mois, après ce temps, il perd son ancienneté à moins d'une entente avec le syndicat. Cette période est également accordée et s'applique à tous les contremaîtres actuels de la compagnie et entre en vigueur le premier septembre 1981.
- .04 L'employeur s'engage à fournir au syndicat une liste complète de ses salariés, en spécifiant la durée de service de chacun et sa classification selon les dispositions de cette convention, le nom, le numéro de téléphone, la classification, la durée de service de chaque employé selon les dispositions de cette convention. La liste d'ancienneté sera remise au syndicat le premier janvier et le premier juillet d'une même année.
- .05 L'employeur peut accorder un congé à un salarié à sa demande pour une période d'un an ou moins sans que ce salarié ne perde son droit d'ancienneté si ce congé est nécessaire pour suivre des cours de perfectionnement. Dans ce cas, il doit en aviser par écrit le syndicat. Un congé d'une durée maximale d'un an peut également être accordé pour cas spéciaux lorsque convenu entre l'employeur et le syndicat. Un salarié qui bénéficie d'un tel congé n'accumule pas d'ancienneté pendant ce congé.

- .06 A) Si les salariés surnuméraires sont rappelés au travail, les salariés réguliers ont la garantie de faire leur journée complète de travail.

B) S'il y a mise à pied dans l'usine ou les carrières, les salariés réguliers de l'un ou l'autre département pourront, s'ils le désirent, déplacer les salariés à l'essai dans l'autre département pourvu qu'ils puissent accomplir le travail de la fonction disponible après une période d'essai juste et objective, mais seulement jusqu'à ce que l'employeur leur offre un autre emploi dans le département originaire. Il est entendu que toute ancienneté accumulée ainsi sera considérée comme applicable dans le département originaire seulement.

- .07 Accumulation d'ancienneté:

Un salarié continue d'accumuler de l'ancienneté pendant:

- a) absence pour activités syndicales;
- b) les vacances annuelles et les congés chômés, payés;
- c) les absences permises par l'employeur ne dépassant pas trente (30) jours ouvrables;
- d) les six (6) premiers mois au cours d'une mise à pied;
- e) les périodes de suspension;
- f) les quinze (15) premiers mois d'absence pour maladie ou accident autre que maladie ou accident industriel;
- g) dans le cas de maladie industrielle et d'accident de travail, le salarié conserve et continue d'accumuler son ancienneté pendant la durée de la maladie ou de l'accident.

ARTICLE 25.00 PERTE D'ANCIENNETE:

- .01 Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent:

ARTICLE 25.00 (SUITE):

- .01 a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause;
- c) s'il ne se rapporte pas au travail dans les deux (2) jours ouvrables de la date de réception de la lettre recommandée envoyée par l'employeur à sa dernière adresse connue; si l'employé est à l'extérieur de la région, il bénéficie d'une période de cinq (5) jours ouvrables à moins d'entente contraire avec l'employeur;
- d) s'il est mis à pied pour manque de travail pour une période égale à son ancienneté jusqu'à concurrence de quinze (15) mois de calendrier. Cependant, pour un employé ayant accumulé moins de quinze (15) mois d'ancienneté, et qui a déjà perdu son ancienneté par suite de mise à pied plus longue que son ancienneté et qui serait réengagé à l'intérieur des quinze (15) mois suivant sa mise à pied, la période initiale d'ancienneté perdue sera alors rajoutée;
- e) s'il est malade (sauf dans le cas d'une maladie industrielle) ou accidenté (sauf dans le cas d'un accident de travail) pour une période excédant soixante (60) mois. L'employeur peut exiger un certificat médical de ce salarié;
- f) s'il est absent du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables, à moins d'autorisation de l'employeur, ou de raison majeure hors des contrôles du salarié. Le salarié qui s'absente du travail doit avertir l'employeur aussitôt qu'il peut le faire.

ARTICLE 26.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE:

.01 Règle générale:

L'ancienneté générale ou départementale s'applique dans tous les cas de promotions, rétrogradation, transfert, de poste vacant, de nouvelle occupation, de mise à pied et de rappel au travail en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation et suivant les règles ci-après établies. Tout salarié qui exerce ses droits d'ancienneté a droit à une période d'adaptation raisonnable juste et objective.

.02 L'ancienneté accumulée par les employés de la Carrière Péribonka sera acceptée à l'emploi de la Granit National Ltée et toute telle ancienneté, accumulée à la signature de la présente, est reconnue par les parties ci-impliquées, et est automatiquement ajoutée à la liste d'ancienneté de "Le Granit National Ltée".

.03 Les employés des carrières seront considérés comme un département et ceux de l'usine comme un autre département.

.04 Tous les droits de déplacement et de rappel stipulés à l'article 26.00 demeureront indépendants entre chaque département. C'est donc dire qu'un salarié mis à pied d'un département ne pourra déplacer un salarié qui a moins d'ancienneté que lui dans l'autre département et vice-versa.

.05 Promotion et poste vacant:

Dans tous les cas de promotion ou de poste vacant, la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait une demande, à condition qu'il réponde aux exigences normales de la fonction concernée, et qu'il puisse accomplir le travail requis après une période d'adaptation juste et objective.

.06 A la demande de l'employeur, le salarié qui change de fonction doit, si nécessaire, entraîner le nouveau salarié et ce pour une période juste et raisonnable. Un autre salarié pourra alors temporairement, remplir le poste vacant jusqu'à ce que le salarié ayant droit au poste, ait complété la période d'entraînement.

ARTICLE 26.00 (SUITE):

- .07 Des mutations temporaires et volontaires entre deux salariés consentants pourront se faire sans qu'il soit nécessaire d'afficher les postes. Cependant, un droit de veto inconditionnel est accordé au syndicat et à l'employeur qui pourront mettre fin à la mutation en tout temps sur avis écrit donné à l'autre partie.
- .08 Lorsqu'il se produit une promotion ou un poste vacant, il est affiché pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs afin de permettre aux salariés intéressés de solliciter telle fonction. Si aucun salarié concerné ne fait application ou ne peut remplir les conditions nécessaires, l'employeur placera à cette fonction le salarié de son choix. Si l'employeur ne peut remplir le poste vacant de la façon plus haut mentionnée, il pourra assigner le salarié qui a le moins d'ancienneté parmi ceux qui ont déjà occupé cette fonction. Si ce salarié refuse il pourra assigner le suivant et ainsi de suite. Dans tous les cas de promotion ou de poste vacant, l'employeur prendra tous les moyens pour que chacun des salariés soit mis au courant de l'affichage.
- .09 Mise à pied et rappel au travail:
Lors de mise à pied et de rappel au travail, les parties conviennent de reconnaître deux (2) départements, soient: l'usine et les carrières.
- .10 Advenant une diminution du personnel, dans l'un ou l'autre des départements, le salarié qui a le moins d'ancienneté est retiré du département à condition que les salariés qui restent au travail puissent accomplir le travail qui leur est assigné.
Cependant, il est entendu que deux salariés seulement auront droit d'essai en remplacement du salarié mis à pied qui avait complété son apprentissage. S'il est prouvé que ni l'un ni l'autre des deux remplaçants ne peut remplir le poste adéquatement après chacun un essai, la compagnie aura droit de rappeler le salarié ayant complété son apprentissage et le salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les autres au travail sera mis à pied.
- .11 Lorsque l'employeur doit rappeler les salariés au travail, les postes sont remplis dans l'ordre inverse des mises-à-pied.
- .12 Lorsqu'un salarié occupe une nouvelle fonction et qu'il désire reprendre son ancienne occupation, il doit le faire dans les trente (30) jours suivant son transfert.
- .13 Ne sont pas considérés comme des postes vacants au sens de cette convention:
a) Les postes vacants à la suite de maladie ou d'accident, ne dépassant pas une période de six (6) mois.
b) Les postes vacants pour moins de quinze (15) jours cependant, lorsque le poste devient vacant par un départ permanent, la période est réduite à cinq (5) jours.
Cependant, les postes rendus vacants à la suite de maladie ou d'accident seront remplis de façon temporaire et lors du retour au travail du titulaire régulier, le salarié qui a occupé la fonction temporairement retourne à son ancienne occupation.
- .14 Advenant le cas où un salarié ne serait plus apte à remplir les exigences de sa fonction, l'employeur et le syndicat s'engagent à faire tout leur possible pour qu'il soit transféré à une fonction où il peut remplir les exigences.
- .15 L'employeur pourra affecter temporairement, c'est-à-dire pour une période de moins de quinze (15) jours, des salariés à différents travaux.
- .16 Les salariés qui ont atteint l'âge de 65 ans et qui ont droit à leur pension fédérale et provinciale doivent prendre leur retraite.

ARTICLE 27.00 MESURES DE SECURITE:

- .01 Il incombe à l'employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les Lois de la Province et les règlements passés en vertu d'icelles de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.
- .02 L'employeur s'engage à:
- a) Assumer tout frais d'examen pulmonaire et d'ouïe annuel et obligatoire à tous les salariés concernés par la prévention de la silicose, selon une cédule établie par l'employeur.
 - b) A faire venir sur les lieux des travaux, la clinique mobile et d'informer les salariés, par avis écrit affiché, de la date et de la teneur de l'examen pulmonaire.
 - c) A installer des dépoussiéreurs spécialisés aux polisseurs à sec et au poste de tailleur, à considérer toutes suggestions syndicales en ce qui a trait au problème du contrôle des poussières et à consulter les Ministères des Richesses Naturelles et de l'Environnement si nécessaire.
 - d) Interdire aux salariés l'usage de l'air comprimé pour l'enlèvement des poussières; les mesures nécessaires doivent être prises pour empêcher cet usage.
 - e) Fournir aux "Tailleurs de Pierre" les outils à la condition que le salarié lui remette le vieil outil ou qu'il paie s'il l'a perdu; ces outils demeurent la propriété de l'employeur et doivent lui être remis lorsque le salarié cesse ses services.
 - f) Fournir aux salariés les lunettes de sécurité. Les lunettes seront remplacées par l'employeur si elles ont été brisées au travail et si le salarié remet les lunettes brisées à l'employeur.
 - g) Chauffer tout département entre cinquante-cinq (55) et soixante-cinq (65) degrés.
 - h) Modifier l'éclairage des départements suivant les dispositions de la Loi des Etablissements Industriels et Commerciaux.
 - i) Aménager un endroit convenable où les salariés puissent prendre leurs repas.
 - j) Aménager une toilette et deux urinoirs et en entretenir les lieux au moins deux (2) fois par semaine.
- .03 Accident:
- Tout salarié subissant une blessure légère, doit se présenter pour pansements immédiatement au "Préposé aux premiers soins". Celui-ci demande un médecin si l'état du salarié le nécessite. Le transport du blessé est aux frais de l'employeur.
- .04 Rapports d'accidents:
- Tous les accidents industriels doivent être reportés immédiatement au "Préposé aux premiers soins" ou au contremaître, par le blessé s'il le peut, ou par tout témoin. L'employeur fait le rapport nécessaire à la Commission des Accidents du Travail du Québec.
- .05 Eau potable:
- L'employeur doit fournir gratuitement aux salariés l'eau potable fraîche et propre, disposée dans un contenant propre, protégée de la poussière et facile d'accès, ou une ligne d'eau courante.

ARTILCE 29.00 TRANSPORT:

- .01 Les employés de la carrière qui désirent se rendre à leur travail dans le véhicule que la compagnie utilise normalement pour les fins de ses opérations, pourront le faire gratuitement en se rendant sur le parcours suivi par ledit véhicule. La préférence sera donnée aux plus anciens employés en tenant compte de ceux qui sont les plus éloignés.

ARTILCE 30.00 TRAVAIL A FORFAIT:

- .01 L'employeur convient de maintenir sa politique passée en ce qui regarde l'octroi de sous-contrats, lesquels n'auront pas pour effet de restreindre la juridiction du certificat d'accréditation.

ARTILCE 31.00 ORGANIGRAMME DE L'EMPLOYEUR:

- .01 L'employeur doit afficher la liste des contremaîtres de chaque département de même que les changements subséquents.
- .02 Un organigramme complet et à jour de la structure administrative de l'usine est affiché et copie en est remise au syndicat.

ARTICLE 32.00 DUREE DE LA CONVENTION:

- .01 La présente convention collective entre en vigueur le 14 octobre 1981 et demeurera en vigueur jusqu'au 28 février 1984.
- .02 Après la date de son expiration, cette convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.
- .03 Les annexes ci-jointes font partie intégrante de cette convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont apposé leur signature par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à Quia ce 11 jour du mois de Novembre 1981.

LE GRANIT NATIONAL LTEE:

Alain St. Laurent
Jean Paul Cocherre

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION (SECTION GRANIT NATIONAL LTEE) (CSN):

Claude Boudreau
Marc Barrette
René Minger

A N N E X E "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS:

	<u>14-10-81</u>	<u>1-09-82</u>	<u>1-09-83</u>
1.- Tailleur de granit	7.87	8.95	9.55
2.- Forgeron	7.70	8.78	9.38
3.- Préposé à l'entretien	7.70	8.78	9.38
4.- Aide préposé à l'entretien	7.55	8.63	9.23
5.- Polisseur	7.65	8.73	9.33
6.- Meuleur au carborundum opérateur de niveleuse	7.55	8.63	9.23
7.- Rabotage au feu	7.55	8.63	9.23
8.- Opérateur de jet de verre	7.55	8.63	9.23
9.- Scieur toutes catégories	7.55	8.63	9.23
10.- Gruitier treuilliste	7.45	8.53	9.13
11.- Carrier-foreur au marteau perforateur et boute-feu	7.45	8.53	9.13
12.- Brûleur de carrière	7.50	8.58	9.18
13.- Aide et manoeuvre	7.30	8.38	8.98
14.- Opérateur de monte-charge	7.45	8.53	9.13
15.- Conducteur de camion	7.40	8.48	9.08
16.- Préposé aux ancrages	7.45	8.53	9.13
17.- Préposé à l'emballage	7.45	8.53	9.13
18.- Opérateur de guillotine	7.45	8.53	9.13

Note: Lorsqu'un employé sera appelé à graisser un derrick, une prime d'une heure de salaire à temps régulier lui sera accordée.

NOUVEAUX SALAIRES:

Les taux des nouveaux salariés seront réduits comme suit:

Moins de 60 jours: 1.00 de moins que les taux de la convention.
Plus de 60 jours, moins d'un an: 0.50 de moins que le taux de la convention.

Plus d'un an, moins de 18 mois: 0.25 de moins que le taux de la convention.

Plus de 18 mois: le taux de la convention.

Etudiant: \$5.25.

Prime de chef d'équipe: 0.25.

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DES MATERIAUX
DE CONSTRUCTION (SECTION GRANIT NATIONAL LTEE) C.S.N.

ET: LE GRANIT NATIONAL LTEE

Les parties ci-haut mentionnées conviennent que l'arrêt de travail en cours prendra fin le 16 octobre 1981 aux conditions suivantes:

1. Tous les employés qui étaient au travail pour GRANIT NATIONAL LTEE avant l'arrêt de travail, doivent être rappelés au travail sans exception au plus tard le 19 octobre 1981.
2. L'ancienneté et tous les droits qui en découlent et qui reviennent à chaque employé sont conservés. L'ancienneté elle-même se trouve accrue pendant la période qu'a duré le présent conflit.
3. La Compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou des employés en raison de l'arrêt de travail, des événements découlant de celui-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail.
4. La Compagnie et le Syndicat renoncent à l'avance à toutes actions, injonctions, poursuites, plaintes ou procédures légales quelconque qu'elle ou qu'ils pourraient tenter devant toute Cour ou Commission contre l'une ou l'autre des parties et/ou contre tout officier du Syndicat ou du Comité de négociation, agent ou représentant de la C.S.N., agent et/ou membres des autres parties relativement à cet arrêt de travail ou événement découlant de celui-ci, du rôle qu'ils ont joué et en général, de toutes actions ou omissions de leur part rattachées à l'arrêt de travail et pareillement, chacune des parties déclare de plus, qu'elle se désiste immédiatement, sans frais, de l'un ou quelconque des recours ci-haut prévus au cas où il y en aurait actuellement, pendant, devant toute Cour ou Commission contre l'autre partie.
5. Les parties, leurs membres ou représentants se donnent quittance complète, finale et générale de tout dommage quelqu'il soit qui aurait pu survenir à l'occasion, par le fait, avant ou durant l'arrêt de travail.
6. Le Syndicat et la Compagnie reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente à *Alma*, ce 15^{ième} jour du mois de *octobre* 1981.

LA COMPAGNIE:

Jean Paul Oschese
Winn P. Smith

LE SYNDICAT:

Claude Bouchéault
Marc Barrette
René Hanger