Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 07 291

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 01303-7

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	~~Q 5191-02~~ Q1519-02

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-06-20	84-06-22		84-06-20	87-02-28	17

Association	Employeur
[X] Déposant LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION 73, rue Arthur Hamel sud Chicoytimi, QC G7H 3M9	[ ] Déposant Granit national Ltée 450, Route du Lac Alma, QC
[X] Déposant, si autre que les parties FEDERATION DE LA METALLURGIE 73, rue Arthure Hamel sud Chicoutimi QC G7H 3M9 Att: M. Alain Beaudoin	Région 02-0 Activité 0831 Affiliation CSN (1)

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Thérèse Demers — Date: 19 juillet 84

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

003 (113)

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

'84 JUN 22 14:35
B.C.G.T.
QUÉBEC

ENTRE:

"LE GRANIT NATIONAL LTEE".,

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR",

- ET -

"LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'INDUSTRIE DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION
(CSN)" (Section Granit National Ltée),

ci-après appelé: "LE SYNDICAT".

CSN

ARTICLE 1.00 DEFINITIONS

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

1.01 "EMPLOYEUR": le Granit National Limitée.

1.02 "SYNDICAT": Le Syndicat des Travailleurs de l'Industrie des Matériaux de Construction (Section Granit National Limitée) (CSN).

1.03 "SALARIES": Les salariés de l'Employeur couverts par le certificat d'accréditation.

1.04 "SALARIE REGULIER": désigne tout salarié qui a complété sa période d'essai définie à l'Article 24.02.

1.05 "SALARIE A L'ESSAI": désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période d'essai définie à l'Article 24.02.

1.06 "SALARIE SURNUMERAIRE": 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.

1.07 Le salarié exclu de l'unité de négociation n'accomplit aucun travail couvert par le certificat d'accréditation. Cependant, le contremaître peut effectuer du travail couvert par le certificat d'accréditation en autant que cela n'a pas pour effet d'occasionner la mise à pied de salariés ou empêcher le rappel au travail de salariés en mise à pied.

1.08 "CHEF D'EQUIPE": 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

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

2.02 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 bonnes conditions de travail à tous les salariés.

ARTICLE 2.00 CHAMP D'APPLICATION ET ACCREDITATION...

2.03 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.

2.04 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 différends, conformément aux articles du Code du travail.

ARTICLE 3.00 RECONNAISSANCE

3.01 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

4.01 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

5.01 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.

5.02 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

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

ARTICLE 7.00 AFFICHAGE

7.01 Le Syndicat bénéficie de tableaux d'affichage à la salle de repos afin d'y afficher des informations d'intérêt syndical.

7.02 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

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

ARTICLE 8.00 REGIME SYNDICAL...

8.02 L'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.

8.03 L'Employeur prélève sur les gains du salarié chaque semaine, la cotisation syndicale adoptée par le Syndicat.

8.04 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.

8.05 Le Syndicat doit faire connaître à la partie patronale, par écrit, le montant de la cotisation syndicale à être prélevée.

8.06 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé 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

9.01 Les délégués et officiers du Syndicat peuvent s'absenter pour un total de 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. Deux (2) salariés à la fois peuvent s'absenter après avis de trois (3) jours ouvrables, de manière à ce que les contremaîtres en soient avertis.

9.02 Les délégués et officiers qui s'absentent pour activités syndicales continuent de recevoir leur paie et autres avantages prévus à la convention.

9.03 COMITE DE NEGOCIATION: 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.

9.04 Le Syndicat rembourse l'Employeur quand ce dernier lui fait parvenir la facture de salaires ainsi avancés pour les absences pour activités syndicales et Comité de négociation.

ARTICLE 10.00 DELEGUES SYNDICAUX

10.01 L'Employeur reconnaît les délégués syndicaux et les substituts.

10.02 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.

10.03 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

11.01 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.

11.02 Tout salarié, ou le Syndicat, ou un représentant syndical ou 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.

11.03 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.

11.04 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le Syndicat peut faire un grief collectif.

11.05 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.

11.06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales entre le Syndicat et l'Employeur.

11.07 L'arbitre désigné, suivant le clause 11.05, ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective ou y ajouter quoi que ce soit.

11.08 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.

11.09 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.

ARTICLE 11.00 MECANISME DE GRIEF ET D'ARBITRAGE...

11.10 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.

11.11 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.

11.12 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

12.01 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.

12.02 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur, dans le cas d'un grief de nature disciplinaire.

12.03 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur donne au salarié concerné un avis écrit et motivé et en remet copie à un représentant du Syndicat. Tel avis doit être donné dans les six (6) jours après l'offense ou sa connaissance par l'Employeur au salarié et au Syndicat. Seul l'avis dûment communiqué par écrit au salarié avec copie au Syndicat, peut être mis en preuve lors d'un arbitrage. Dans cet avis, l'Employeur peut se réserver le droit de communiquer la sanction au plus tard dix (10) jours après l'offense ou sa connaissance.

12.04 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

13.01 Les salaires visés par la présente convention sont ceux apparaissant à l'Annexe "A".

13.02 Si, pendant la durée de la convention, survient 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 différends conformément au Code du Travail.

ARTICLE 13.00 SALAIRE...

13.03 Période d'apprentissage

La période d'apprentissage est de dix-huit (18) mois. Le nouveau salarié reçoit quatre-vingt-cinq (85) pourcent du salaire prévu à la convention pendant les premiers six (6) mois, quatre-vingt-dix (90) pourcent les six (6) mois suivants et quatre-vingt-quinze (95) pourcent les six (6) mois suivants pour atteindre le salaire régulier à compter de dix-huit (18) mois.

ARTICLE 14.00 HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures.

14.02 Les heures régulières de travail en usine sont les suivantes:-

a) EQUIPE DE JOUR

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

Les salariés de l'équipe de jour bénéficient d'une période d'une (1) 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 8h:00 pour se terminer aux mêmes heures que les autres. Ces salariés auront droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) 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) EQUIPE DE NUIT

16h:30 à 1h:30, du lundi au jeudi,
16h:00 à minuit et 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.

14.03 TRIPLE EQUIPE

a) Lorsque la production nécessite la formation de trois (3) équipes, les heures régulières doivent être établies de la façon suivante du lundi au samedi matin inclusivement:-

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

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.

ARTICLE 14.00 HEURES DE TRAVAIL...

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

ARTICLE 15.00 PERIODE DE REPOS

15.01 L'Employeur accorde aux salariés travaillant sur une ou deux équipes un repos équivalant à quinze (15) minutes par demi-journée de travail dont la durée minimum est de quatre heures et demie ($4\frac{1}{2}$) et un repos équivalant à dix (10) minutes par demi-journée de travail d'une durée inférieure à quatre heures et demie ($4\frac{1}{2}$).

Ces périodes de repos seront normalement prises comme suit:-

1ère équipe: entre 9h:00 et 9h:15 et entre 15h:00 et 15h:10
2ième équipe: entre 20h:00 et 20h:15 et entre 22h:00 et 22h:10.

Le vendredi après-midi, la période de repos sera prise à 14h:50. Cependant, lorsque l'Employeur convoquera une assemblée d'information pour la fin de l'après-midi du vendredi, la période de repos sera déplacée à l'intérieur du temps fixé pour cette assemblée.

Lorsqu'il y aura trois (3) équipes, une entente sera négociée entre l'Employeur et le Syndicat pour fixer la seule période de repos.

ARTICLE 16.00 REDUCTION DE TRAVAIL

16.01 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

17.01 Tout travail exécuté en plus des heures régulières prévues à l'Article 14.00 est rémunéré au taux et demi du salaire payé.

17.02 Tout travail supplémentaire est volontaire.

17.03 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de salaire effectivement payé, majoré de 100%.

17.04 L'Employeur pourra s'entendre avec le salarié pour reprendre du temps perdu en dehors des heures régulières au taux simple.

ARTICLE 18.00 MINIMUM DE PAIE

18.01 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.

18.02 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.

ARTICLE 18.00 MINIMUM DE PAIE...

18.03 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.

18.04 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

19.01 A compter de la signature, une prime de nuit de $ 0.40 l'heure est accordée à tout salarié pour les heures travaillées sur une ou des équipes de nuit.

ARTICLE 20.00 JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

20.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés:-

- le 1er janvier,
- le 2 janvier,
- le Lundi de Pâques,
- le 1er mai, Fête des Travailleurs,
- le 24 juin, Fête du Québec,
- le 1er juillet, Confédération,
- la Fête du Travail,
- l'Action de Grâces,
- le 25 décembre,
- le 26 décembre.

De plus, un congé flottant ou deux (2) demi-congés pourront être pris au cours de l'année après entente entre le salarié et son contremaître relativement à la date. Le droit au congé flottant est acquis après que le salarié a complété une année de service.

De plus, à compter du 1er janvier 1986, les salariés de plus de dix (10) ans d'ancienneté pourront bénéficier d'un deuxième congé flottant ou de deux (2) demi-congés flottants additionnels.

20.02 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.

20.03 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 trois (3) semaines.

20.04 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.

ARTICLE 20.00 JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES...

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

20.06 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 PAIE

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

1. le nom et le 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

22.01 Tout salarié régi par les présentes a droit aux vacances qui suivent:-

ANCIENNETE	DUREE	TAUX
Moins de deux (2) ans	2 sem.	4%
Plus de deux (2) ans, moins de quatre (4)	2 sem.	5½%
Plus de quatre(4) ans, moins de six (6)	2 sem.	6%
Plus de six (6) ans, moins de dix (10)	3 sem.	7%
Plus de dix (10) ans, moins de treize (13)	3 sem.	7½%
Plus de treize (13) ans, moins de dix-huit(18)	3 sem.	8%
Plus de dix-huit (18) ans, moins de vingt (20)	4 sem.	8½%
Plus de vingt (20) ans	4 sem.	9%

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

22.03 La période de service donnant droit à telles vacances s'établit du 1er janvier au 31 décembre d'une même année.

22.04 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 salariés dont il a besoin pour la réparation et l'entretien de l'entreprise.

22.05 Les vacances doivent être données dans les douze (12) mois de la date à laquelle le droit aux vacances est acquis. Si deux (2) salariés 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. Le salarié a le droit de connaître au moins quatre (4) semaines à l'avance la période de ses vacances.

ARTICLE 22.00 VACANCES ANNUELLES PAYEES...

22.06 Le salarié 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 le salarié a droit pour l'année financière en cours.

22.07 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer sa rémunération de vacances.

22.08 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.

22.09 Nonobstant toute disposition au contraire, le salarié 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

23.01 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) à cinq (5) jours, dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant;

b) à trois (3) jours dans le cas du décès de son père, sa mère, son frère ou sa soeur;

c) à deux (2) jours dans le cas du décès de son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère ou sa belle-soeur;

d) à 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 et un (1) jour dans le cas du décès du gendre ou de la bru.

ARTICLE 24.00 ANCIENNETE

24.01 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 jours.

24.02 a) Tout nouveau salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté doit accomplir cent (100) jours de travail au taux régulier à l'intérieur d'une période de huit (8) mois de calendrier au service de l'Employeur. Lorsque cette période est terminée, l'ancienneté est comptée à partir de la première journée d'embauchage qui a servi au calcul de la période d'essai.

b) Pendant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujetti à toutes les dispositions de la convention, sauf qu'il n'a aucun droit d'ancienneté. L'Employeur pourra congédier ce salarié sans avoir à fournir d'explication s'il s'estime insatisfait et ce, n'importe quand au cours de la période d'essai.

ARTICLE 24.00 ANCIENNETE...

24.03 Un salarié promu à un poste en dehors de l'unité de négociation maintient son ancienneté accumulée à la date de sa promotion, mais cesse d'accumuler de l'ancienneté tant qu'il demeure hors de l'unité de négociation sous réserve de son ancienneté accumulée, ce salarié pourra réintégrer l'unité de négociation dans les cas suivants:-

a) si le poste hors de l'unité de négociation est discontinué pour un deuxième (2e) poste de contremaître;

b) si le salarié concerné désire retourner à l'unité de négociation et que son remplaçant est choisi parmi les membres de l'unité de négociation;

c) si le salarié concerné désire retourner à l'unité de négociation et que tous les membres de l'unité de négociation refusent de le remplacer.

24.04 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 salarié 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.

24.05 L'Employeur peut accorder un congé à un salarié à sa demande pour une période d'un (1) 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.

24.06 Si les salariés surnuméraires sont rappelés au travail, les salariés réguliers ont la garantie de faire leur journée complète de travail.

24.07 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 deux premiers mois au cours d'une mise à pied, pour les salariés ayant moins de six (6) ans d'ancienneté et les six (6) premiers mois pour les salariés ayant plus de six (6) ans d'ancienneté au moment de la mise à pied;

e) les périodes de suspension;

f) les six (6) premiers mois d'absence pour maladie ou accident autre que maladie ou accident industriel pour les salariés ayant moins de six (6) ans d'ancienneté et les 15 premiers mois pour les salariés ayant plus de six (6) ans d'ancienneté;

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

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

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 le salarié 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 salarié 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 pendant 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

26.01 L'ancienneté s'applique dans tous les cas 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.

26.02 Advenant une diminution du personnel, le salarié qui a le moins d'ancienneté est retiré 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 sa période d'essai. S'il est prouvé que ni l'un ni l'autre des deux remplaçants ne peut remplir le poste adéquatement, après chacun un essai, l'Employeur aura droit de rappeler le salarié ayant complété sa période d'essai et le salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les autres au travail sera mis à pied.

26.03 Lorsque l'Employeur doit rappeler les salariés au travail, les postes sont remplis dans l'ordre inversé des mises à pied.

26.04 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.

26.05 Les salariés prendront leur retraite selon la loi.

ARTICLE 27.00 ATTRIBUTION DE POSTES

27.01 Lorsqu'un poste deviendra disponible à l'intérieur d'une des deux classifications, l'Employeur l'affichera pendant deux (2) jours et l'attribuera à l'un des salariés ayant inscrit son nom en fonction de la compétence, de l'habileté et du rendement. Cependant, à compétence, habileté et rendement relativement égaux, entre deux ou plusieurs salariés, le poste sera comblé par celui ayant le plus d'ancienneté. Si aucun salarié ne manifeste le désir ou n'est en mesure d'occuper le poste, l'Employeur pourra l'attribuer au salarié de son choix en tenant compte de la compétence, de l'habileté et du rendement des salariés disponibles, ou en engageant un salarié capable d'accomplir le travail requis. Tout salarié qui exerce son droit d'application à un poste, a droit à une période d'adaptation raisonnable juste et objective.

27.02 Parmi les postes déjà comblés, s'il est démontré clairement que la compétence, l'habileté et le rendement d'un salarié sont déficients, il pourra être déplacé vers un poste pour lequel il sera plus apte et remplacé selon la méthode prévue à l'article 27.01.

27.03 L'Employeur pourra affecter temporairement, c'est-à-dire pour une période de moins de quinze (15) jours, des salariés à différents travaux.

ARTICLE 28.00 MESURES DE SECURITE

28.01 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.

28.02 L'Employeur s'engage à:

a) assumer tous frais d'examens pulmonaire et d'ouïe annuels et obligatoires à tous les salariés concernés par la prévention de la silicose, selon une cédule établie par l'Employeur;

b) à 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) à installer des dépouissièreurs 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;

ARTICLE 28.00 MESURES DE SECURITE...

28.02 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;

k) fournir les rubans à mesurer et les remplacer s'ils sont brisés et que les vieux rubans sont retournés;

l) fournir un maximum d'une paire de gants par mois, en autant que les vieux gants sont retournés;

m) fournir une paire de bottes de caoutchouc par année.

28.03 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. L'Employeur paiera les heures non travaillées pour compléter la journée normale de travail d'un salarié qui subit un accident de travail et qui doit s'absenter pour le reste de la journée. En cas d'absence temporaire, seules les heures réellement perdues et justifiées sont remboursées.

28.04 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 de la Santé et de la Sécurité du Travail.

28.05 Eau potable:

L'Employeur doit fournir gratuitement aux salariés l'eau potable fraîche et propre, disposée dans un contenant propre, protégé de la poussière et facile d'accès, ou une ligne d'eau courante.

28.06 Travail dangereux:

Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit en état d'être utilisé avec sécurité jusqu'à ce que cette machine, outil ou autre équipement ne soit remis en état normal d'opération. La présente clause s'interprète en fonction des dispositions de la loi sur la santé et sécurité du travail.

28.07 L'Employeur défraiera les coûts suivants:-

Le coût de trois (3) habits de pluie par année pour chaque scieur à câbles. Le vieil habit devra être remis lors de l'échange ou lors du départ du salarié.

ARTICLE 28.00 MESURES DE SECURITE...

28.08 Les parties conviennent de former un Comité composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Le but de ce Comité sera d'étudier tous les problèmes se rapportant à la sécurité et de faire les recommandations qui s'imposent à l'Employeur ou vice-versa. Ce Comité se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Si les réunions du Comité ont lieu pendant les heures de travail, les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire.

ARTICLE 29.00 ASSURANCE-GROUPE

29.01 Le régime d'assurance-groupe comprendra les clauses suivantes:-

Assurance-vie: $ 24,000. - salarié
5,000. - épouse
3,000. - enfant.

Mort accidentelle et démembrement: $ 24,000.-salarié

Assurance-salaire hebdomadaire:

1er jour accident
1er jour hospitalisation
8ième jour - maladie
26 semaines d'indemnités
66 2/3 du salaire.

Assurance-santé:

Chambre semi-privée, soins para-médicaux, médicaments à $ 25.00 de franchise, 80% co-assurance, sans maximum.

29.02 Les primes sont payées à raison de cinquante pourcent (50%) par l'Employeur et cinquante pourcent (50%) par le salarié.

29.03 Les nouveaux participants doivent travailler pendant trois (3) mois consécutifs pour pouvoir adhérer au régime.

29.04 Pour toute absence de trois (3) mois ou moins, l'Employeur paie au complet la prime d'assurance et il retient sur la paie du salarié ou sur sa rémunération de vacances la part que celui-ci aurait dû payer lors de son retour au travail.

29.05 La police est émise conjointement au nom de l'Employeur et du Syndicat.

ARTICLE 30.00 TRAVAIL A FORFAIT

30.01 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.

ARTICLE 31.00 ORGANIGRAMME DE L'EMPLOYEUR

31.01 L'Employeur doit afficher la liste des contremaîtres de chaque département de même que les changements subséquents.

31.02 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

32.01 Cette convention entre en vigueur à la date de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 28 février 1987.

32.02 Après la date de son expiration, cette convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

32.03 Les annexes ci-jointes font partie intégrante de cette convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 20 ième JOUR DU MOIS DE juin

_____ 1984.

LE GRANIT NATIONAL LTEE.

Alain Nault

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION (Section Granit National Ltée.) (CSN)

Bernard Marcotte

Marc Barrette

Jacques Marcotte

ANNEXE "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	SIGNATURE	01-03-85	01-03-86
1. Tailleur, polisseur à la main, préposé à l'entretien, vérificateur, inspecteur.	$ 9.45	$ 10.00	$ 10.50
2. Polisseur à la machine, raboteur au feu, opérateur de jet de verre, scieur toute catégorie, gruitier et treuilliste, aide et manoeuvre, opérateur de monte charge, préposé à l'emballage, opérateur de guillotine	9.25	9.80	10.30

NOTE: Lorsqu'un salarié sera appelé à graisser un "derrick", une prime d'une heure à temps régulier lui sera accordée.

NOUVEAUX SALARIES

Les taux de salaires des salariés en période d'apprentissage sont ceux prévus à l'article 13.03.

ETUDIANTS: $ 3.00 l'heure de moins qu'un aide et manoeuvre.

PRIME DE CHEF D'EQUIPE: $ 0.25 l'heure.

PRIME DE 40 ANS D'ANCIENNETE: $ 0.35 l'heure.