

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

Certificat accordé Dépôt refusé 065839

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25129-01
Date	Signature: 84-08-21	Réception: 84-10-19	
	Durée	Du: 84-07-01	Au: 87-06-30
		Nombre de salariés régis par la convention collective: 13	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Pro. Chi. et Ouv. Alliés loc. 178 (aff. à la Frat. Int. des Rou. Chauff. Hom. d'Entre. et Aides d'Amérique) Att: P. Chaput, prés. 4920 O. De Maisonneuve, ste 202 Montréal, QC. H3Z 1N1	<input type="checkbox"/> Déposant Les Granits Montval division de: Groupe Granitcon Inc 935 rue Lippman Parc Industriel Chomedey, Laval, QC. H7S 1G3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 3530 (5) Affiliation: 10

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

1. La signature de l'association n'est pas valide

2. La signature de l'association n'est pas valide

3. La signature de l'association n'est pas valide

4. La signature de l'association n'est pas valide

5. La signature de l'association n'est pas valide

6. La signature de l'association n'est pas valide

7. La signature de l'association n'est pas valide

8. La signature de l'association n'est pas valide

9. La signature de l'association n'est pas valide

10. La signature de l'association n'est pas valide

11. La signature de l'association n'est pas valide

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-10-31

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

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre les parties plus haut mentionnées en vertu du code du travail de la Province de Québec, (S.R.Q. 1964, chapitre 141)

25129-01
6583-9.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

'84 SEP 14 13:52

MR

Les Granits Montval
Division de: Groupe Granitcon Inc.,
935, rue Lippmann,
Laval, Qué.
H7S 1G3

SCGT
MONTREAL
MESSENGER

Ci-appelé

l'employeur

et

L'union des produits chimiques et ouvriers alliés, local 178, ayant
son siège social à 4920 ouest, boul. de Maisonneuve, chambre 202,
2ième étage, Montréal, P.Q. H3Z 1N1

Ci-après appelé

l'union

1984 OCT 19 14 51

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre les parties plus haut mentionnées
en vertu du code du travail de la Province de Québec, (S.R.Q. 1964, chapitre 141)

S O M M A I R E

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
ARTICLE I - JURIDICTION	1
ARTICLE II - RECONNAISSANCE	1
ARTICLE III - BUTS DE LA CONVENTION	1
ARTICLE IV - COOPERATION	1
ARTICLE V - DROITS DE GERANCE	2
ARTICLE VI - MONITEUR D'ATELIER	3
ARTICLE VII - VISITE DE L'USINE	4
ARTICLE VIII - REGIME SYNDICAL	4
ARTICLE IX - COT. SYNDICALES ET DROITS D'INITIATION	5
ARTICLE X - ACTIVITES SYNDICALES	6
ARTICLE XI - GREVE ET LOCK-OUT	7
ARTICLE XII - TABLEAUX D'AFFICHAGE	7
ARTICLE XIII - PROCEDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	8
ARTICLE XIV - CONGEDIEMENT ET SUSPENSION	10
ARTICLE XV - ANCIENNETE	11
ARTICLE XVI - PERTE D'ANCIENNETE	12
ARTICLE XVII - SALAIRE	13
ARTICLE XVIII - PROMOTION	14
ARTICLE XIX - AFFICHAGE DES TÂCHES	15
ARTICLE XX - TRANSFERTS	16
ARTICLE XXI - VACANCES	17
ARTICLE XXII - CONGES CHÔMES ET PAYÉS	19
ARTICLE XXIII - TRAVAIL SUPPLEM. ET HEURES DE TRAVAIL	20
ARTICLE XXIV - JOURNEE DE TRAVAIL IMCOMPLETE	22
ARTICLE XXVI - CONGES SOCIAUX	23
ARTICLE XXVII - DEVOIR DE JURE	23
ARTICLE XXVIII - COMITE DE NEGOCIATION	23
ARTICLE XXIX - COMITE DE SECURITE	24
ARTICLE XXX - ACCIDENT DE TRAVAIL	24
ARTICLE XXXI - SECURITE ET SANTE	25
ARTICLE XXXII - MESURES DISCIPLINAIRES	26
ARTICLE XXXIII - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	27
ARTICLE XXXIV - STATIONNEMENT	27
ARTICLE XXXVI - CORRESPONDANCE	28
ARTICLE XXXVII - GENERAL	29
ARTICLE XXXVIII - DATE EFFECTIVE ET DUREE DE LA CONVENTION	30

ARTICLE 1 - JURIDICTION

1.01 Conformément à l'accréditation émise le 6 mai 1981, la présente convention collective régit:

"Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et des acheteurs."

ARTICLE II - RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît l'union comme le seul et unique agent négociateur pour tous les salariés visés par les dispositions de cette Convention et aucun contrat individuel ne sera conclu entre les salariés et l'employeur.

ARTICLE III - BUTS DE LA CONVENTION

3.01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses salariés, d'établir des standards désirables relativement aux conditions de travail, en maintenant un niveau d'efficacité dans les opérations et de promouvoir ainsi la paix industrielle.

ARTICLE IV - COOPERATION

4.01 L'employeur traitera ses salariés avec considération et l'union encouragera les salariés à fournir un travail honnête et loyal.

ARTICLE V - DROITS DE GERANCE

- 5.01 L'union reconnaît le droit pour l'employeur d'exploiter et de gérer ses affaires en conformité avec ses engagements et ses responsabilités. Il est du ressort de l'employeur de prendre toute décision relative à l'emplacement des installations, la direction de la main-d'oeuvre, l'établissement des programmes de production, les méthodes et les procédés de productions ainsi que de décider du nombre d'employés requis et du choix de méthodes, machines et équipements améliorés ou modifiés. De plus, l'employeur a une juridiction sur l'ensemble de l'exploitation de l'équipement technique, de l'outillage.
- 5.02 L'union reconnaît à l'employeur le droit de gérance et des décisions pour ce qui concerne l'embauchage, les épreuves de contrôle, les cours de formation et le transfert des salariés.
- 5.03 L'employeur aura également le droit d'établir, de temps à autre, des règles et règlements que doivent observer les salariés, le tout en conformité des dispositions de la présente convention.
- 5.04 L'union reconnaît que l'employeur a le droit de suspendre, discipliner, ou congédier des salariés pour juste cause le tout en conformité des dispositions de la présente convention et sujet à la procédure des griefs.
- 5.05 Pendant la durée de la présente convention, aucun travail normalement destiné aux salariés faisant partie de l'unité de négociations ne sera confié aux contremaîtres.

ARTICLE VI - MONITEUR D'ATELIER

- 6.01 L'union nommera parmi les salariés un (1) moniteur d'atelier dont les fonctions seront de représenter les salariés dans l'application des dispositions de cette convention, pourvu que le salarié ainsi nommé ait au moins un (1) an de service avec la compagnie.
- 6.02 Le moniteur d'atelier, n'aura pas autorité pour altérer, amender, violer ou autrement changer toutes parties de cette convention.
- 6.03 En cas de mise-à-pied de salariés, la compagnie en informera le moniteur par écrit avant la mise-à-pied; le moniteur devra aussi être informé de tout changement dans le personnel, y compris l'embauchage de nouveaux salariés.
- 6.04 On accordera au moniteur d'atelier, un temps raisonnable d'absence pendant ses heures régulières de travail pour aider dans le cas de grief.
- 6.05 Un moniteur d'atelier travaillant sur l'équipe de nuit et qui est requis d'assister à une réunion convoquée par la compagnie pour faire subir une étape à un grief d'un salarié en conformité avec les articles 13.03 et 13.04 ou pour le temps consacré à cette réunion, sera rémunéré au taux régulier de son salaire de base.
- 6.06 Dans le cas de mise-à-pied seulement, le moniteur aura, une ancienneté supérieure à tous les autres salariés.

ARTICLE VII - VISITE DE L'USINE

- 7.01 Les représentants permanents de l'union auront le privilège de visiter les lieux de la compagnie après avoir avisé préalablement la direction de leur intention.

ARTICLE VIII - REGIME SYNDICAL

- 8.01 Comme condition d'emploi, tous les salariés visés par cette convention devront devenir et rester membres en règle de l'union.
- 8.02 Dans les soixante (60) jours de la première date de leur emploi avec la compagnie, tous les nouveaux salariés visés par cette convention devront, comme condition d'emploi, devenir et rester membres en règle de l'union.

ARTICLE IX - COTISATIONS SYNDICALES ET DROITS D'INITIATION

- 9.01 La compagnie déduira mensuellement de la paie des salariés incluant les étudiants, les cotisations syndicales, au montant établi par le comité exécutif de l'union et en accord avec les règlements de l'union. Une déduction mensuelle s'effectue le premier jour de paie de chaque mois.
- 9.02 La compagnie déduira les droits d'initiation de la paie d'un nouveau salarié après que tel salarié aura complété soixante (60) jours de calendrier suivant son premier jour d'emploi avec la compagnie au montant établi par le comité exécutif de l'union et en accord avec les règlements de l'union.
- 9.03 La compagnie, expédiera toutes, telles déductions au bureau de l'union, accompagnées d'une liste de tous les salariés avec indication du montant déduit pour chacun et de la raison du défaut de déduction dans le cas des salariés non-déduits. Si pour une raison quelconque, les cotisations syndicales d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, la somme sera alors déduite de la paie suivante. L'envoi de telle liste et des montants se fera par courrier postal au bureau de l'union au plus tard le quinzième (15ième) jour de chaque mois.
- 9.04 La compagnie, devra, lors de l'embauchage d'un nouveau salarié lui faire signer sa carte d'adhésion syndicale et une formule de retenue syndicale, et expédier la carte d'adhésion au bureau de l'union.
- 9.05 L'employeur s'engage à fournir à chaque salarié sur les formules T4 et TP4, le relevé cumulatif des cotisations syndicales déduites de la paie pendant l'année.

ARTICLE X - ACTIVITES SYNDICALES

- 10.01 . Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'employeur, l'union et leurs représentants respectifs ou leur membres contre tout employé, à cause de ses activités syndicales, de sa race, croyance, couleur, sexe, nationalité d'origine.
- 10.02 Il est également entendu qu'il n'y aura aucune sollicitation syndicale sur la propriété de l'employeur, sauf avec la permission de l'employeur.
- 10.03 La compagnie peut accorder une permission d'absence sans paie à tout salarié qui en fera la demande pour des raisons justifiées et acceptables par la compagnie. Telle permission d'absence sans paie doit être demandée par écrit par le salarié et accordée par écrit par la compagnie. Pendant la durée d'une telle absence, le salarié devra payer ses cotisations syndicales pour demeurer membre en règle du syndicat.
- 10.04 La compagnie peut accorder une permission d'absence sans paie à un salarié pour une durée maximum de six (6) mois pour des affaires syndicales. L'union rencontrera la compagnie pour discuter une telle demande. L'ancienneté du salarié sera protégée pendant une telle permission d'absence, sujet à cette convention.

ARTICLE XI - GREVE ET LOCK-OUT

11.01 A cause de la procédure méthodique établie par la présente convention pour le règlement des griefs qui pourraient survenir durant son existence, l'employeur convient de ne pas faire de lock-out total ou partiel et l'union convient qu'il n'y aura pas de grève, ni de ralentissement d'activités destiné à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter, de réduire ou d'entraver le travail ou la production.

11.02 Les termes "grève" et "lock-out" ou "ralentissement" d'activités destinés à limiter la production, employés dans le présent article auront le sens qu'ont ces mêmes termes d'après les dispositions du code du travail de la province de Québec.

ARTICLE XII - TABLEAUX D'AFFICHAGE

12.01 La compagnie fournira, aux endroits mutuellement satisfaisants, des tableaux d'affichage pour permettre à l'union d'afficher seulement des avis d'activités syndicales, préalablement approuvés par un représentant autorisé par la compagnie.

ARTICLE XIII - PROCEDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 13.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Un salarié n'aura pas de grief avant d'avoir soumis son cas à son contre-maître immédiat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avènement de l'incident à l'origine du cas.
- 13.02 Durant la période d'approbation d'un salarié, tel que défini à l'article 15.02, ce dernier ne pourra se pourvoir des procédures de griefs et d'arbitrage.
- 13.03 Si le cas n'est pas réglé à la satisfaction du salarié en dedans de trois (3) jours ouvrables, celui-ci pourra alors soumettre son grief par écrit au chef de service concerné qui répondra par écrit en dedans de trois (3) jour ouvrables de la date de la réception du grief écrit.
- 13.04 Si la réponse du chef de service n'est pas satisfaisante, le grief peut-être soumis au directeur général de la compagnie ou à la personne désignée par lui, qui rencontrera le représentant permanent de l'union et le moniteur d'atelier. En dedans de cinq (5) jours ouvrables de la date de la rencontre, le directeur général ou son représentant donnera une réponse écrite.
- 13.05 Si la réponse du directeur général ou de son représentant n'amène pas le règlement du grief à la satisfaction des deux parties, alors l'une ou l'autre des parties, peut dans les quinze (15) jours référer le cas à l'arbitrage.
- 13.06 La partie qui désire soumettre un cas à l'arbitrage est tenue d'aviser l'autre partie de son intention par écrit. Dans le cas où les parties ne peuvent s'entendre sur la nomination d'un arbitre en dedans de cinq (5) jours, l'arbitre sera alors nommé par le ministre du travail de la province de Québec, tel que prévu par le code du travail.

- 13.06 b) L'arbitre est sans autorité pour rendre une décision qui puisse modifier, changer ou autrement amender les dispositions de la présente convention.
- c) Les procédures d'arbitrage seront hâtées par les parties à la présente et la décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties.
- d) Les parties à la présente partageront à part égale les honoraires et/ou dépenses de l'arbitre à savoir; tous les frais et/ou dépenses encourus par l'arbitre, en conformité avec l'arrêté en conseil no 2683, daté du 15 juillet 1970 ou avec tout autre arrêté en conseil qui pourrait être passé à l'avenir.
- 13.07 Une entente mutuelle permet de prolonger tout délai prévu dans cet article. Néanmoins, aucune prolongation ne dépassera quatre (4) semaines complètes de calendrier.
- 13.08 En tant que parties principales à cette convention collective de travail, l'union et la compagnie peuvent déposer un grief relatif à tout désaccord ou à l'interprétation de la manière suivant laquelle l'une des parties remplit ses obligations envers l'autre. Si tel grief n'est pas réglé à la satisfaction des deux parties, il peut alors être référé à l'arbitrage, tel que prévu ci-dessus.
- 13.09 Dès la soumission d'un grief, la compagnie convient de ne faire aucun arrangement directement ou indirectement avec les salariés impliqués, sans le consentement de l'union.
- 13.10 Après la soumission d'un grief de congédiement ou de suspension, le fardeau de la preuve reposera seulement sur la compagnie.
- 13.11 Les parties énonceront par écrit tout règlement ou arrangement conclu au sujet d'un grief.

ARTICLE XIV - CONGEDIEMENT ET SUSPENSION

- 14.01 Si un salarié croit qu'il a été injustement congédié ou suspendu, ce dernier pourra soumettre par écrit en dedans de quinze (15) jours un grief spécial au directeur général et/ou aux autres personnes que la compagnie peut désigner. La disposition d'un grief de congédiement ou suspension se fera dans un délai de dix (10) jours ouvrables de sa réception par la compagnie sauf quand tel grief est référé à l'arbitrage en conformité avec l'article 13.05 ci-dessus.
- 14.02 Si un salarié est trouvé injustement congédié ou suspendu, l'arbitre peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. L'arbitre aura aussi l'autorité pour déterminer le montant du salaire perdu par le salarié et peut compenser le salarié en partie ou au complet pour le temps et/ou le salaire perdu, sujet aux montants reçus par le salarié d'autres sources.
- 14.03 On informera le moniteur d'atelier du nom de tout salarié congédié sans avis. Le salarié aura le droit de rencontrer son moniteur d'atelier avant de quitter les lieux de la compagnie.

ARTICLE XV - ANCIENNETE

- 15.01 L'ancienneté est définie comme étant la durée du temps au service de l'employeur, depuis la dernière date d'embauchage du salarié.
- 15.02 L'ancienneté de tout nouveau salarié sera rétroactive à sa date d'embauchage après qu'il aura complété une période de probation de soixante (60) jours de calendrier.
- 15.03 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature du contrat, une liste d'ancienneté sera affichée. Cette liste sera révisée à tous les six (6) mois, et une copie de cette liste sera remise à l'union.
- 15.04 Si, à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour l'employeur de réduire son personnel, les salariés ayant acquis le moins d'ancienneté seront mis-à-pied les premiers, à condition que ceux qui ont accumulés le plus d'ancienneté aient la compétence pour remplir les exigences normales de la tâche.
- 15.05 Les salariés seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied, pourvu qu'ils aient la compétence pour remplir les exigences normales de la tâche.
- 15.06 Les salariés mis-à-pied sont avisés individuellement par écrit, au moins soixante-douze (72) heures avant la mise-à-pied. Une copie de cet avis est donné à l'union en même temps.

ARTICLE XVI - PERTE D'ANCIENNETE

16.01 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants;

1. Abandon volontaire de son emploi;
2. Congédiement pour juste cause;
3. Absence sans autorisation ou sans raison majeure pendant trois (3) jours consécutifs de travail;
4. Refus ou négligence du salarié mis-à-pied de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables. Le rappel devra se faire par courrier recommandé, à la dernière adresse connue de l'employeur;
5. Mise-à-pied excédant douze (12) mois;
6. Absence par suite d'une maladie, ou d'un accident douze (12) mois;
7. Absence par suite d'un accident de travail chez l'employeur vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE XVII - SALAIRE

- 17.01 Les taux de salaire ne seront pas moindre que ceux énoncés à la cédule "A", qui restera en vigueur pendant la durée de cette convention, sujet aux droits de la compagnie tel qu'énoncé au sous-paragraphe 17.02 de cet article.
- 17.02 Si, pendant la durée de cette convention, la compagnie crée une nouvelle tâche ou fait un changement substantiel dans les devoirs d'une tâche existante, le taux de salaire minimum pour la tâche nouvelle ou changée sera établi par la compagnie, après consultation avec l'union dans le contexte des taux de salaires existants tel qu'énoncé à la cédule "A" et l'union maintient que le taux de salaire minimum est incorrect, elle avisera la compagnie et l'affaire sera jugée être un grief sujet à la procédure prévue à l'article (13) de cette convention.
- 17.03 Sauf entente au contraire entre la compagnie et l'union, les salairesseront payés par chèque le jeudi suivant la semaine dans laquelle les salaires ont été gagnés. Si, un congé reconnu à l'article 22, tombe un jeudi, la compagnie paiera le mercredi à moins d'une raison majeure, dans un tel cas, la compagnie paiera le vendredi.

ARTICLE XVIII - PROMOTIONS

18.01 En choisissant un salarié pour remplir une tâche affichée suivant les dispositions de cette convention, la compagnie en rendant sa décision, considérera les facteurs suivants;

- a) la compétence, l'habileté, l'expérience et les aptitudes;
- b) l'ancienneté.

Dans le cas où les facteurs de compétence, d'habileté, d'expérience, et d'aptitudes sont identiques entre deux (2) salariés ou plus, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

ARTICLE XLX - AFFICHAGE DES TACHES

- 19.01 Les avis d'ouvertures de tâches autres que les ouvertures temporaires indiquant en autant que possible la date approximative de l'ouverture seront affichés sur un tableau d'affichage à la porte d'entrée des salariés pendant trois (3) jours ouvrables pendant lesquels les salariés éligibles pourront faire application par écrit pour les tâches.
- 19.02 Le nom du candidat choisi sera affiché au tableau d'affichage trois (3) jours ouvrables après la fermeture des applications.
- 19.03 Si, la Compagnie n'est pas satisfaite du rendement du candidat choisi, il retournera à son ancienne tâche avant soixante (60) jours de calendrier.
- 19.04 Rien dans cet article n'empêchera la compagnie de remplir, sans cet avis affiché, les ouvertures n'excèdent pas soixante (60) jours de calendrier. Cependant telles ouvertures seront offertes aux salariés conformément à l'ancienneté, pourvu qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail. Si telles ouvertures deviennent permanentes, elles seront affichées conformément aux dispositions de l'article 19.01 et le temps passé sur la tâche ne sera pas interprété comme un critère de choix aux fins de l'article 18.01.

ARTICLE XX - TRANSFERTS

- 20.01 Lorsqu'un salarié est transféré temporairement pour une journée complète ou plus à une tâche ayant un taux horaire plus élevé que celui auquel il est alors payé, il sera payé au taux minimum le plus élevé applicable pendant qu'il accomplit cette tâche.
- 20.02 Lorsqu'un salarié est transféré temporairement à une tâche ayant un taux horaire moindre, il continuera à recevoir le taux de sa tâche régulière.

ARTICLE XXI - VACANCES

- 21.01 Il est entendu entre les parties que les périodes de vacances seront comme suit:
1. Les deux dernières semaines civiles complètes du mois de juillet;
 2. Une semaine lors de la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An. Les dates seront établies après entente entre les parties.
 3. Les périodes de vacances pour fin de calcul de l'indemnité seront comme suit:
Pour la période des fêtes: du premier (1er) juillet au
31 octobre
Pour la période estivale: du premier (1er) novembre au
30 juin.
- 21.02 Le salarié qui, au premier (1er) juillet de chaque année, n'a pas complété une année de service continu pour l'employeur, a droit à une journée de vacances par mois de service, rémunéré à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné. Le nombre des journées de vacances sera cependant limité à dix (10) jours;
- 21.03 Tout salarié régulier qui, au premier (1er) juillet de chaque année, a complété une année de service continu pour l'employeur, a droit à deux (2) semaines, dix (10) jours de vacances de quatre pour cent (4%) du salaire gagné;
- 21.04 Tout salarié régulier qui, au premier (1er) juillet de chaque année, a complété trois (3) années de service continu pour l'employeur, a droit à deux (2) semaines, dix (10) jours de vacances payés, rémunérés à raison de cinq pour cent (5%) du salaire gagné;
- 21.05 Tout salarié régulier qui au premier (1er) juillet de chaque année, a complété cinq (5) années de service continu pour l'employeur, a droit à trois (3) semaines, quinze (15) jours de vacances payés, rémunérés à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné;

- 21.06 Tout salarié régulier qui, au premier (1er) juillet de chaque année, a complété neuf (9) années de service continu pour l'employeur, a droit à trois (3) semaines, quinze (15) jours de vacances payés, rémunérés à raison de sept pour cent (7%) du salaire gagné;
- 21.07 Tout salarié régulier qui, au premier (1er) juillet de chaque année, a complété quinze (15) années de service continu pour l'employeur, a droit à quatre (4) semaines, vingt (20) jours de vacances payés, rémunérés à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné;
- 21.08 Les paies de vacances seront remises aux salariés le jeudi, précédent le départ pour vacances des salariés à moins d'une raison majeure, dans un tel cas, la compagnie paiera le vendredi.
- 21.09 Advenant le départ d'un salarié, l'employeur lui remettra l'indemnité de vacances accumulée du premier (1er) juillet précédent jusqu'à la date de son départ, au pro rata du pourcentage auquel il a droit.

ARTICLE XXII - CONGES CHÔMES ET PAYES

- 22.01 Durant la présente convention, tout salarié aura droit à neuf (9) jours de congés chômés et payés par année.
- 1- Le premier (1er) de l'an
 - 2- Le Vendredi-Saint
 - 3- La fête de la Reine
 - 4- La Saint-Jean Baptiste
 - 5- Le jour du Canada
 - 6- La fête du travail
 - 7- Le jour de l'Action de grâces
 - 8- Le jour de Noël
 - 9- Le lendemain de Noël
- 22.02 Si un des congés énumérés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche tel congé sera observé le vendredi précédent ou le lundi suivant, tel que désigné par la compagnie.
- 22.03 Tout salarié dont les services sont requis à l'un des jours de fêtes mentionnés à l'article 22.01 doit être rénuméré pour son travail ce jour-là au taux de son salaire horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%), en plus de toucher l'indemnité du jour férié.
- 22.04 Tout salarié aura droit à ces congés chômés et payés pourvu qu'il ait travaillé sa journée régulière de travail précédent immédiatement, et sa journée régulière de travail suivant le jour férié, à moins que le salarié puisse prouver et justifier son absence pour cause de maladie ou d'accident, jusqu'à un maximum de dix (10) semaines d'absence.

ARTICLE XXIII - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ET HEURES DE TRAVAIL

23.01 A compter de la signature de la convention, la semaine régulière de travail sera de quarante quatre (44) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement.

23.02 Les heures régulières de travail se répartissent de la façon suivante avec un temps déterminé non-rémunéré pour le dîner, vers le milieu de la journée:

HEURES DE TRAVAIL DU LUNDI AU JEUDI

7h30 A.M. à 12h00 P.M.
12h30 P.M. à 17h00 P.M.

HEURES DE TRAVAIL POUR LE VENDREDI

7h30 A.M. à 12h00 P.M.
12h30 P.M. à 16h00 P.M.

23.03 Une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail est allouée à chaque salarié, à l'exception des opérateurs de scie à câble.

23.04 Les salariés auront droit à cinq (5) minutes avant la fin de leur quart pour se laver et poinçonner.

23.05 Tout travail autorisé, exécuté par un salarié à l'heure, en plus de la semaine régulière de travail ou de sa journée de travail, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de son salaire horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%).

23.06 Lorsque le temps supplémentaire dure plus de quatre (4) heures après la fin des heures régulières de travail des salariés, il leur sera permis d'arrêter pour une période de repas payée de trente (30) minutes.

23.07 La compagnie paiera une prime de \$0.15 l'heure à tous les salariés, qui font partie d'équipes rotatives.

- 23.08 Tout travail exécuté du lundi au vendredi, après quatre (4) heures par jour de temps supplémentaire, est rémunéré au taux double.
- 23.09 Tout travail accompli le samedi sera payé au taux de temps et demi et tout travail accompli le dimanche sera payé au taux de temps double.
- 23.10 Le surtemps sera sur base volontaire. Mais, les salariés qui auront manifesté leur désir de travailler en dehors des heures normales de travail pourront faire part de ce désir personnel en apposant leur nom sur une liste à cette fin. La liste ainsi constituée des salariés désirant faire du surtemps sera renouvelée à tous les trois (3) mois. Le nom du salarié qui aura apposé sa signature sur cette liste et qui aura refusé deux (2) fois de faire du surtemps sera biffé.
- 23.11 Dans l'hypothèse où aucun salarié n'a accepté de faire du temps supplémentaire l'employeur pourra exiger du salarié ayant le moins d'ancienneté parmi ceux aptes à exécuter le travail supplémentaire à se présenter au travail.

ARTICLE XXIV - JOURNEE DE TRAVAIL INCOMPLETE

- 24.01 Dans le cas où un salarié se rapporte à temps pour son quart régulier cédulé et n'a pas été avisé auparavant, avant la fin de la journée ouvrable précédente, de ne pas se rapporter au travail, on lui trouvera au moins deux (2) heures de travail à son taux de base régulier. Cette disposition ne s'applique pas si aucun travail n'est disponible dû à un cas d'urgence hors de contrôle de la compagnie.
- 24.02 Tout salarié appelé à travailler en dehors de ses heures régulières de travail, après avoir quitté les lieux de la compagnie, sera payé trois (3) heures à temps régulier ou au taux de temps supplémentaire applicable, celui des deux qui sera le plus élevé, pourvu que la garantie de trois (3) heures à temps régulier ne s'applique pas lorsqu'on exige qu'un tel employé continue à travailler jusqu'au début de sa prochaine période régulière de travail.

ARTICLE XXVI - CONGES SOCIAUX

- 26.01 Tout salarié pourra bénéficier d'un congé payé, dans les cas suivants:
- a) L'employeur accordera à tout salarié un maximum de quatre (4) jours de congé chômés et payés au taux de salaire régulier du salarié lors du décès du conjoint ou de l'enfant;
 - b) Dans le cas du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du beau-frère ou de la belle-soeur, l'employeur accordera trois (3) jours de congé chômés et payés au taux de salaire régulier du salarié;
 - c) A l'occasion de son mariage une (1) journée au maximum.
- 26.02 Un salarié pourra aussi s'absenter de son travail, mais sans rémunération, le jour des noces d'un de ses enfants.
- 26.03 Le salarié doit soumettre une preuve satisfaisante de décès à l'employeur, si ce dernier l'exige.

ARTICLE XXVII - DEVOIR DE JURE

- 27.01 Un salarié qui a reçu une sommation de se présenter comme juré sera payé la différence entre son honoraire de juré et sa paie régulière pour cette journée, telle différence ne sera pas payée à moins que le salarié ne produise un certificat de présence comme juré pour la journée concernée et ne se présente pas au travail s'il est à même de le faire.

ARTICLE XXVIII - COMITE DE NEGOCIATIONS

- 28.01 Le nombre de salariés formant le comité de négociations de l'union sera limité à un (1) et pour le temps consacré par ce salarié pour assister aux séances de négociations pendant ses jours réguliers de travail, la compagnie convient de payer les gains qu'il aurait normalement gagné à temps régulier au cours de ces heures.

ARTICLE XXIX - COMITE DE SECURITE

- 29.01 Les parties (union et direction) sont d'accord pour former un comité composé d'un représentant de chaque partie dans le but de considérer et développer des standards de sécurité pour les endroits en opération de la compagnie.
- 29.02 Le comité devra se rencontrer une fois par mois, sur le temps de la compagnie afin de discuter des problèmes qui sont survenus durant la période intérimaire.

ARTICLE XXX - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 30.01 Un salarié blessé à la suite d'un accident de travail se verra payer ses heures régulières pour la journée dans laquelle l'accident est survenu uniquement si un médecin certifie qu'il lui est impossible de retourner au travail.

ARTICLE XXXI - SECURITE ET SANTE

31.01 Les facilités et le matériel de premiers soins aux accidentés seront disponibles en tout temps pour tous les salariés, le tout conformément à la réglementation adoptée sous l'empire de la loi des établissements industriels et commerciaux. (1964 S.R.O. Chap. 105)

Tout examen médical requis par l'employeur est à ses frais.

31.02 L'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés durant les heures de travail. Les facilités de chauffage, de ventilation, et de toilettes seront conformes aux exigences de la loi.

31.03 L'employeur fournira lavabos, eau courante, toilette, salle de repos pour ses salariés.

ARTICLE XXXII - MESURES DISCIPLINAIRES

32.01 L'exercice du pouvoir disciplinaire appartient à l'employeur et à cette fin, il peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante; sauf dans le cas d'offenses graves nécessitant une action immédiate, l'employeur convient dans l'application des mesures disciplinaires, de suivre la procédure suivante:

PREMIERE (1ière) OFFENSE: Un avertissement verbal accompagné d'un avertissement écrit; l'avertissement écrit sera inséré au dossier du salarié. (Copie au syndicat)

DEUXIEME (2ième) OFFENSE: Un avertissement écrit plus un jour de congé disciplinaire sans paie; une copie de la sanction sera insérée au dossier du salarié. (Copie au syndicat)

TROISIEME (3ième) OFFENSE: Dernier avertissement écrit plus trois (3) jours de congé disciplinaire sans paie. L'avertissement doit indiquer qu'une infraction additionnelle entraîne le congédiement. (Copie au syndicat)

QUATRIEME (4ième) OFFENSE: CONGEDIEMENT. Le salarié peut être suspendu en attendant la décision finale. Le cas doit être révisé à fond en tenant compte des mesures disciplinaires prises antérieurement ainsi que tout les éléments qui ont conduit au congédiement. (Avis au syndicat)

Une décision finale doit être prise en dedans de quarante-huit (48) heures ouvrables, afin d'aviser l'employé concerné. (Avis au syndicat)

32.02 Toute mesure disciplinaire versée au dossier du salarié sera considérée rayée de ce dossier et ne pourra être invoquée contre le salarié après une période de douze (12) mois suivant la mesure disciplinaire, à condition qu'il n'y ait pas eu de récidive durant cette période.

ARTICLE XXXIII - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

33.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, l'employeur devra faciliter aux salariés affectés, l'adaptation aux nouvelles tâches à condition que ceux-ci aient la compétence, l'habileté et les aptitudes pour remplir les exigences de la nouvelle tâche.

33.02 Il est entendu que si une période d'entraînement est nécessaire à la suite de ces améliorations ou modifications, l'employeur donnera cet entraînement spécial aux salariés affectés, à condition que ceux-ci aient la compétence, l'habileté et les aptitudes pour remplir les exigences de la nouvelle tâche.

ARTICLE XXXIV - STATIONNEMENT

34.01 L'employeur mettra à la disposition des salariés un terrain de stationnement près de l'usine pour chacun de ses salariés et à l'entretenir sans aucune responsabilité pour le vol, feu, vandalisme, collision ou dommages causés autrement.

ARTICLE XXXVI - CORRESPONDANCE

36.01 Sauf s'il en est autrement prévu dans d'autres dispositions de la présente convention, les communications officielles, sous forme de correspondance, entre l'employeur et le syndicat seront faites et adressées comme suit:

A l'employeur, pour tout document:

Les Granits Montval,
Division de: Groupe Granitcon Inc.,
935, rue Lippmann,
Laval, Qué.
H7S 1G3

Au syndicat, au moniteur ou à

L'union des produits chimiques et ouvriers alliés.
local 178
4920 ouest, boul. de Maisonneuve,
suite 202
Montréal, Qué.
H3Z 1N1

Les parties conviennent de s'échanger dans la mesure du possible les communications et avis concernant l'application de la convention collective à l'exception des avis d'assemblée du syndicat et des avis d'appel de temps supplémentaire par l'employeur.

ARTICLE XXXVII - GENERAL

37.01

L'employeur fournira à chaque salarié une copie de la convention collective de travail;

L'employeur fournira les habits-pluie, combinaisons, casques, lunettes selon la nature des opérations et l'employé en sera responsable.

L'employeur paiera une allocation jusqu'à un montant de vingt cinq (\$25.00) dollars par année pour l'achat de bottines de sécurité. Le port de celles-ci sera obligatoires. De plus l'employé devra fournir une preuve d'achat pour recevoir son remboursement.

L'employeur s'engage pendant la durée de la présente convention de ne pas confier de travaux à sous-contrat qui entraînerait le licenciement de salariés titulaires d'occupations ou de tâches régulières;

En autant que l'interprétation de cette convention est concernée, le texte français est officiel;

Les mots "employés" ou "salariés" quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation annexé aux présentes sous la cote Cédule "A";

Pour les fins d'application et d'interprétation de la présente convention collective, le masculin comprend et inclut le féminin, en tenant compte du contexte.

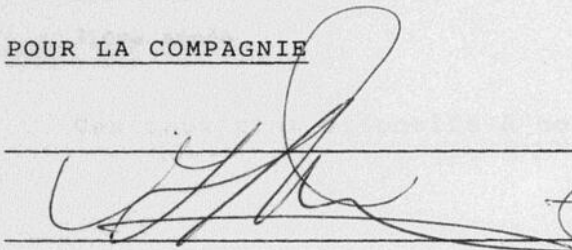
ARTICLE XXXVIII - DATE EFFECTIVE ET DUREE DE LA CONVENTION

- 38.01 Cette convention sera et demeurera en vigueur du premier (1er) juillet 1984 au trente (30) juin 1987 inclusivement.
- 38.02 Un avis à l'effet que l'on veut amender cette convention ou y mettre fin peut-être donné par l'une ou l'autre des parties, pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours et de pas moins de soixante (60) jours avant la date de son expiration.
- 38.03 Si tel avis n'est pas donné, cette convention restera en vigueur d'année et année, jusqu'à ce que tel avis soit donné.
- 38.04 Si une partie donne un avis écrit pour mettre fin ou en vue d'amender la convention, les négociations commenceront dans les quinze (15) jours suivant la réception d'un tel avis.
- 38.05 Pendant la période de telles négociations, toutes les dispositions de cette convention continueront d'être en vigueur et d'avoir effet.

Signée à Montréal, Québec ce 21 ième jour du mois de *Nov.* 1984.

POUR LA COMPAGNIE

POUR L'UNION



André B.
Philippe Legendre

CEDULE "A"

SALAIRE HORAIRE

1. Les taux sont basés sur une augmentation de soixante-quinze cents (\$0.75) l'heure générale pour la première (1ière) année, avec des ajustements par tâche.

Pour la deuxième (2ième) et la troisième (3ième) année, trois pourcent (3%) d'augmentations générales par année.

2. TAUX DE BASE:

	<u>1ière année</u>	<u>2ième année</u>	<u>3ième année</u>
Tailleur	9.90	10.20	10.50
Opérateur de scie à câble	9.70	10.00	10.30
Opérateur de scie à diamant	9.70	10.00	10.30
Opérateur-planeur	9.70	10.00	10.30
Opérateur-polisseur	9.70	10.00	10.30
Opérateur-chalumeau	9.70	10.00	10.30
Général	7.15	7.35	7.60
Apprenti-opérateur			
1ière année	7.15	7.35	7.60
2ième année	8.00	8.25	8.50
3ième année	8.85	9.10	9.40

Ces taux sont effectifs à compter du 06 août 1984.

CEDULE "B"

AOUT 1984

LISTE DES EMPLOYES - ANCIENNETE - OCCUPATION

	<u>DATE D'ENGAGEMENT</u>	<u>OCCUPATION</u>
18. LACROIX, Roger	03/01/75	Tailleur-polisseur
19. LAVOIE, Roger	24/11/75	Opérateur de scie à câble
12. FORTIN, Bertrant	16/12/75	Tailleur
16. HUSEREAU, Serge	06/08/79	Opérateur scie à diamant
03. BERUBE, André	07/02/80	Polisseur-chalumeau
13. GAGNON, Louis	11/02/80	Opérateur scie à diamant
14. GAGNON, Réal	10/03/80	Opérateur -scie à câble -planeur
20. LEVESQUE, Maurice	10/09/81	Opérateur scie à diamant (troisième année)
25. CHARTRAND, Benoit	05/03/84	Opérateur scie à diamant (débutant)
30. LEVESQUE, Daniel	30/04/84	Opérateur scie à diamant (débutant)
35. CHARTRAND, Daniel	16/06/84	Général
07. BOURQUE, Pierre	26/06/84	Opérateur scie à diamant (troisième année)
36. CHARTRAND, Gilles	04/07/84	Général
37. CAMPEAU, Clermont	30/07/84	Opérateur scie à diamant

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

065839

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25129-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-08-21	84-10-19		84-07-01	87-06-30	13

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Pro. Chi. et Ouv. Alliés loc. 178 (aff. à la Frat. Int. des Rou. Chauff. Hom. d'Entre. et Aides d'Amérique) Att: P. Chaput, prés. 4920 O. De Maisonneuve, ste 202 Montréal, QC. H3Z 1N1	<input type="checkbox"/> Déposant Les Granits Montval division de: Groupe Granitcon Inc 935 rue Lippman Parc Industriel Chomedey, Laval, QC. H7S 1G3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région ——— 06-06 ——— Activité ——— 3530 (5) ——— Affiliation ——— 10 ———

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

Remarques

1. La signature de l'association n'est pas valide

2. La signature de l'association n'est pas valide

3. La signature de l'association n'est pas valide

4. La signature de l'association n'est pas valide

5. La signature de l'association n'est pas valide

6. La signature de l'association n'est pas valide

7. La signature de l'association n'est pas valide

8. La signature de l'association n'est pas valide

9. La signature de l'association n'est pas valide

10. La signature de l'association n'est pas valide

11. La signature de l'association n'est pas valide

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-10-31

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

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre les parties plus haut mentionnées en vertu du code du travail de la Province de Québec, (S.R.Q. 1964, chapitre 141)

25129-01
6583-9.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

'84 SEP 14 13:52

MR

Les Granits Montval
Division de: Groupe Granitcon Inc.,
935, rue Lippmann,
Laval, Qué.
H7S 1G3

SCGT
MONTREAL
MESSENGER

Ci-appelé

l'employeur

et

L'union des produits chimiques et ouvriers alliés, local 178, ayant
son siège social à 4920 ouest, boul. de Maisonneuve, chambre 202,
2ième étage, Montréal, P.Q. H3Z 1N1

Ci-après appelé

l'union

1984 OCT 19 14 51

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre les parties plus haut mentionnées
en vertu du code du travail de la Province de Québec, (S.R.Q. 1964, chapitre 141)

S O M M A I R E

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
ARTICLE I - JURIDICTION	1
ARTICLE II - RECONNAISSANCE	1
ARTICLE III - BUTS DE LA CONVENTION	1
ARTICLE IV - COOPERATION	1
ARTICLE V - DROITS DE GERANCE	2
ARTICLE VI - MONITEUR D'ATELIER	3
ARTICLE VII - VISITE DE L'USINE	4
ARTICLE VIII - REGIME SYNDICAL	4
ARTICLE IX - COT. SYNDICALES ET DROITS D'INITIATION	5
ARTICLE X - ACTIVITES SYNDICALES	6
ARTICLE XI - GREVE ET LOCK-OUT	7
ARTICLE XII - TABLEAUX D'AFFICHAGE	7
ARTICLE XIII - PROCEDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	8
ARTICLE XIV - CONGEDIEMENT ET SUSPENSION	10
ARTICLE XV - ANCIENNETE	11
ARTICLE XVI - PERTE D'ANCIENNETE	12
ARTICLE XVII - SALAIRE	13
ARTICLE XVIII - PROMOTION	14
ARTICLE XIX - AFFICHAGE DES TÂCHES	15
ARTICLE XX - TRANSFERTS	16
ARTICLE XXI - VACANCES	17
ARTICLE XXII - CONGES CHÔMES ET PAYÉS	19
ARTICLE XXIII - TRAVAIL SUPPLEM. ET HEURES DE TRAVAIL	20
ARTICLE XXIV - JOURNEE DE TRAVAIL IMCOMPLETE	22
ARTICLE XXVI - CONGES SOCIAUX	23
ARTICLE XXVII - DEVOIR DE JURE	23
ARTICLE XXVIII - COMITE DE NEGOCIATION	23
ARTICLE XXIX - COMITE DE SECURITE	24
ARTICLE XXX - ACCIDENT DE TRAVAIL	24
ARTICLE XXXI - SECURITE ET SANTE	25
ARTICLE XXXII - MESURES DISCIPLINAIRES	26
ARTICLE XXXIII - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	27
ARTICLE XXXIV - STATIONNEMENT	27
ARTICLE XXXVI - CORRESPONDANCE	28
ARTICLE XXXVII - GENERAL	29
ARTICLE XXXVIII - DATE EFFECTIVE ET DUREE DE LA CONVENTION	30

ARTICLE 1 - JURIDICTION

1.01 Conformément à l'accréditation émise le 6 mai 1981, la présente convention collective régit:

"Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et des acheteurs."

ARTICLE II - RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît l'union comme le seul et unique agent négociateur pour tous les salariés visés par les dispositions de cette Convention et aucun contrat individuel ne sera conclu entre les salariés et l'employeur.

ARTICLE III - BUTS DE LA CONVENTION

3.01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses salariés, d'établir des standards désirables relativement aux conditions de travail, en maintenant un niveau d'efficacité dans les opérations et de promouvoir ainsi la paix industrielle.

ARTICLE IV - COOPERATION

4.01 L'employeur traitera ses salariés avec considération et l'union encouragera les salariés à fournir un travail honnête et loyal.

ARTICLE V - DROITS DE GERANCE

- 5.01 L'union reconnaît le droit pour l'employeur d'exploiter et de gérer ses affaires en conformité avec ses engagements et ses responsabilités. Il est du ressort de l'employeur de prendre toute décision relative à l'emplacement des installations, la direction de la main-d'oeuvre, l'établissement des programmes de production, les méthodes et les procédés de productions ainsi que de décider du nombre d'employés requis et du choix de méthodes, machines et équipements améliorés ou modifiés. De plus, l'employeur a une juridiction sur l'ensemble de l'exploitation de l'équipement technique, de l'outillage.
- 5.02 L'union reconnaît à l'employeur le droit de gérance et des décisions pour ce qui concerne l'embauchage, les épreuves de contrôle, les cours de formation et le transfert des salariés.
- 5.03 L'employeur aura également le droit d'établir, de temps à autre, des règles et règlements que doivent observer les salariés, le tout en conformité des dispositions de la présente convention.
- 5.04 L'union reconnaît que l'employeur a le droit de suspendre, discipliner, ou congédier des salariés pour juste cause le tout en conformité des dispositions de la présente convention et sujet à la procédure des griefs.
- 5.05 Pendant la durée de la présente convention, aucun travail normalement destiné aux salariés faisant partie de l'unité de négociations ne sera confié aux contremaîtres.

ARTICLE VI - MONITEUR D'ATELIER

- 6.01 L'union nommera parmi les salariés un (1) moniteur d'atelier dont les fonctions seront de représenter les salariés dans l'application des dispositions de cette convention, pourvu que le salarié ainsi nommé ait au moins un (1) an de service avec la compagnie.
- 6.02 Le moniteur d'atelier, n'aura pas autorité pour altérer, amender, violer ou autrement changer toutes parties de cette convention.
- 6.03 En cas de mise-à-pied de salariés, la compagnie en informera le moniteur par écrit avant la mise-à-pied; le moniteur devra aussi être informé de tout changement dans le personnel, y compris l'embauchage de nouveaux salariés.
- 6.04 On accordera au moniteur d'atelier, un temps raisonnable d'absence pendant ses heures régulières de travail pour aider dans le cas de grief.
- 6.05 Un moniteur d'atelier travaillant sur l'équipe de nuit et qui est requis d'assister à une réunion convoquée par la compagnie pour faire subir une étape à un grief d'un salarié en conformité avec les articles 13.03 et 13.04 ou pour le temps consacré à cette réunion, sera rémunéré au taux régulier de son salaire de base.
- 6.06 Dans le cas de mise-à-pied seulement, le moniteur aura, une ancienneté supérieure à tous les autres salariés.

ARTICLE VII - VISITE DE L'USINE

- 7.01 Les représentants permanents de l'union auront le privilège de visiter les lieux de la compagnie après avoir avisé préalablement la direction de leur intention.

ARTICLE VIII - REGIME SYNDICAL

- 8.01 Comme condition d'emploi, tous les salariés visés par cette convention devront devenir et rester membres en règle de l'union.
- 8.02 Dans les soixante (60) jours de la première date de leur emploi avec la compagnie, tous les nouveaux salariés visés par cette convention devront, comme condition d'emploi, devenir et rester membres en règle de l'union.

ARTICLE IX - COTISATIONS SYNDICALES ET DROITS D'INITIATION

- 9.01 La compagnie déduira mensuellement de la paie des salariés incluant les étudiants, les cotisations syndicales, au montant établi par le comité exécutif de l'union et en accord avec les règlements de l'union. Une déduction mensuelle s'effectue le premier jour de paie de chaque mois.
- 9.02 La compagnie déduira les droits d'initiation de la paie d'un nouveau salarié après que tel salarié aura complété soixante (60) jours de calendrier suivant son premier jour d'emploi avec la compagnie au montant établi par le comité exécutif de l'union et en accord avec les règlements de l'union.
- 9.03 La compagnie, expédiera toutes, telles déductions au bureau de l'union, accompagnées d'une liste de tous les salariés avec indication du montant déduit pour chacun et de la raison du défaut de déduction dans le cas des salariés non-déduits. Si pour une raison quelconque, les cotisations syndicales d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, la somme sera alors déduite de la paie suivante. L'envoi de telle liste et des montants se fera par courrier postal au bureau de l'union au plus tard le quinzième (15ième) jour de chaque mois.
- 9.04 La compagnie, devra, lors de l'embauchage d'un nouveau salarié lui faire signer sa carte d'adhésion syndicale et une formule de retenue syndicale, et expédier la carte d'adhésion au bureau de l'union.
- 9.05 L'employeur s'engage à fournir à chaque salarié sur les formules T4 et TP4, le relevé cumulatif des cotisations syndicales déduites de la paie pendant l'année.

ARTICLE X - ACTIVITES SYNDICALES

- 10.01 . Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'employeur, l'union et leurs représentants respectifs ou leur membres contre tout employé, à cause de ses activités syndicales, de sa race, croyance, couleur, sexe, nationalité d'origine.
- 10.02 Il est également entendu qu'il n'y aura aucune sollicitation syndicale sur la propriété de l'employeur, sauf avec la permission de l'employeur.
- 10.03 La compagnie peut accorder une permission d'absence sans paie à tout salarié qui en fera la demande pour des raisons justifiées et acceptables par la compagnie. Telle permission d'absence sans paie doit être demandée par écrit par le salarié et accordée par écrit par la compagnie. Pendant la durée d'une telle absence, le salarié devra payer ses cotisations syndicales pour demeurer membre en règle du syndicat.
- 10.04 La compagnie peut accorder une permission d'absence sans paie à un salarié pour une durée maximum de six (6) mois pour des affaires syndicales. L'union rencontrera la compagnie pour discuter une telle demande. L'ancienneté du salarié sera protégée pendant une telle permission d'absence, sujet à cette convention.

ARTICLE XI - GREVE ET LOCK-OUT

11.01 A cause de la procédure méthodique établie par la présente convention pour le règlement des griefs qui pourraient survenir durant son existence, l'employeur convient de ne pas faire de lock-out total ou partiel et l'union convient qu'il n'y aura pas de grève, ni de ralentissement d'activités destiné à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter, de réduire ou d'entraver le travail ou la production.

11.02 Les termes "grève" et "lock-out" ou "ralentissement" d'activités destinés à limiter la production, employés dans le présent article auront le sens qu'ont ces mêmes termes d'après les dispositions du code du travail de la province de Québec.

ARTICLE XII - TABLEAUX D'AFFICHAGE

12.01 La compagnie fournira, aux endroits mutuellement satisfaisants, des tableaux d'affichage pour permettre à l'union d'afficher seulement des avis d'activités syndicales, préalablement approuvés par un représentant autorisé par la compagnie.

ARTICLE XIII - PROCEDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 13.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Un salarié n'aura pas de grief avant d'avoir soumis son cas à son contre-maître immédiat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avènement de l'incident à l'origine du cas.
- 13.02 Durant la période d'approbation d'un salarié, tel que défini à l'article 15.02, ce dernier ne pourra se pourvoir des procédures de griefs et d'arbitrage.
- 13.03 Si le cas n'est pas réglé à la satisfaction du salarié en dedans de trois (3) jours ouvrables, celui-ci pourra alors soumettre son grief par écrit au chef de service concerné qui répondra par écrit en dedans de trois (3) jour ouvrables de la date de la réception du grief écrit.
- 13.04 Si la réponse du chef de service n'est pas satisfaisante, le grief peut-être soumis au directeur général de la compagnie ou à la personne désignée par lui, qui rencontrera le représentant permanent de l'union et le moniteur d'atelier. En dedans de cinq (5) jours ouvrables de la date de la rencontre, le directeur général ou son représentant donnera une réponse écrite.
- 13.05 Si la réponse du directeur général ou de son représentant n'amène pas le règlement du grief à la satisfaction des deux parties, alors l'une ou l'autre des parties, peut dans les quinze (15) jours référer le cas à l'arbitrage.
- 13.06 La partie qui désire soumettre un cas à l'arbitrage est tenue d'aviser l'autre partie de son intention par écrit. Dans le cas où les parties ne peuvent s'entendre sur la nomination d'un arbitre en dedans de cinq (5) jours, l'arbitre sera alors nommé par le ministre du travail de la province de Québec, tel que prévu par le code du travail.

- 13.06 b) L'arbitre est sans autorité pour rendre une décision qui puisse modifier, changer ou autrement amender les dispositions de la présente convention.
- c) Les procédures d'arbitrage seront hâtées par les parties à la présente et la décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties.
- d) Les parties à la présente partageront à part égale les honoraires et/ou dépenses de l'arbitre à savoir; tous les frais et/ou dépenses encourus par l'arbitre, en conformité avec l'arrêté en conseil no 2683, daté du 15 juillet 1970 ou avec tout autre arrêté en conseil qui pourrait être passé à l'avenir.
- 13.07 Une entente mutuelle permet de prolonger tout délai prévu dans cet article. Néanmoins, aucune prolongation ne dépassera quatre (4) semaines complètes de calendrier.
- 13.08 En tant que parties principales à cette convention collective de travail, l'union et la compagnie peuvent déposer un grief relatif à tout désaccord ou à l'interprétation de la manière suivant laquelle l'une des parties remplit ses obligations envers l'autre. Si tel grief n'est pas réglé à la satisfaction des deux parties, il peut alors être référé à l'arbitrage, tel que prévu ci-dessus.
- 13.09 Dès la soumission d'un grief, la compagnie convient de ne faire aucun arrangement directement ou indirectement avec les salariés impliqués, sans le consentement de l'union.
- 13.10 Après la soumission d'un grief de congédiement ou de suspension, le fardeau de la preuve reposera seulement sur la compagnie.
- 13.11 Les parties énonceront par écrit tout règlement ou arrangement conclu au sujet d'un grief.

ARTICLE XIV - CONGEDIEMENT ET SUSPENSION

- 14.01 Si un salarié croit qu'il a été injustement congédié ou suspendu, ce dernier pourra soumettre par écrit en dedans de quinze (15) jours un grief spécial au directeur général et/ou aux autres personnes que la compagnie peut désigner. La disposition d'un grief de congédiement ou suspension se fera dans un délai de dix (10) jours ouvrables de sa réception par la compagnie sauf quand tel grief est référé à l'arbitrage en conformité avec l'article 13.05 ci-dessus.
- 14.02 Si un salarié est trouvé injustement congédié ou suspendu, l'arbitre peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. L'arbitre aura aussi l'autorité pour déterminer le montant du salaire perdu par le salarié et peut compenser le salarié en partie ou au complet pour le temps et/ou le salaire perdu, sujet aux montants reçus par le salarié d'autres sources.
- 14.03 On informera le moniteur d'atelier du nom de tout salarié congédié sans avis. Le salarié aura le droit de rencontrer son moniteur d'atelier avant de quitter les lieux de la compagnie.

ARTICLE XV - ANCIENNETE

- 15.01 L'ancienneté est définie comme étant la durée du temps au service de l'employeur, depuis la dernière date d'embauchage du salarié.
- 15.02 L'ancienneté de tout nouveau salarié sera rétroactive à sa date d'embauchage après qu'il aura complété une période de probation de soixante (60) jours de calendrier.
- 15.03 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature du contrat, une liste d'ancienneté sera affichée. Cette liste sera révisée à tous les six (6) mois, et une copie de cette liste sera remise à l'union.
- 15.04 Si, à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour l'employeur de réduire son personnel, les salariés ayant acquis le moins d'ancienneté seront mis-à-pied les premiers, à condition que ceux qui ont accumulés le plus d'ancienneté aient la compétence pour remplir les exigences normales de la tâche.
- 15.05 Les salariés seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied, pourvu qu'ils aient la compétence pour remplir les exigences normales de la tâche.
- 15.06 Les salariés mis-à-pied sont avisés individuellement par écrit, au moins soixante-douze (72) heures avant la mise-à-pied. Une copie de cet avis est donné à l'union en même temps.

ARTICLE XVI - PERTE D'ANCIENNETE

16.01 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants;

1. Abandon volontaire de son emploi;
2. Congédiement pour juste cause;
3. Absence sans autorisation ou sans raison majeure pendant trois (3) jours consécutifs de travail;
4. Refus ou négligence du salarié mis-à-pied de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables. Le rappel devra se faire par courrier recommandé, à la dernière adresse connue de l'employeur;
5. Mise-à-pied excédant douze (12) mois;
6. Absence par suite d'une maladie, ou d'un accident douze (12) mois;
7. Absence par suite d'un accident de travail chez l'employeur vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE XVII - SALAIRE

- 17.01 Les taux de salaire ne seront pas moindre que ceux énoncés à la cédule "A", qui restera en vigueur pendant la durée de cette convention, sujet aux droits de la compagnie tel qu'énoncé au sous-paragraphe 17.02 de cet article.
- 17.02 Si, pendant la durée de cette convention, la compagnie crée une nouvelle tâche ou fait un changement substantiel dans les devoirs d'une tâche existante, le taux de salaire minimum pour la tâche nouvelle ou changée sera établi par la compagnie, après consultation avec l'union dans le contexte des taux de salaires existants tel qu'énoncé à la cédule "A" et l'union maintient que le taux de salaire minimum est incorrect, elle avisera la compagnie et l'affaire sera jugée être un grief sujet à la procédure prévue à l'article (13) de cette convention.
- 17.03 Sauf entente au contraire entre la compagnie et l'union, les salairesseront payés par chèque le jeudi suivant la semaine dans laquelle les salaires ont été gagnés. Si, un congé reconnu à l'article 22, tombe un jeudi, la compagnie paiera le mercredi à moins d'une raison majeure, dans un tel cas, la compagnie paiera le vendredi.

ARTICLE XVIII - PROMOTIONS

18.01 En choisissant un salarié pour remplir une tâche affichée suivant les dispositions de cette convention, la compagnie en rendant sa décision, considérera les facteurs suivants;

- a) la compétence, l'habileté, l'expérience et les aptitudes;
- b) l'ancienneté.

Dans le cas où les facteurs de compétence, d'habileté, d'expérience, et d'aptitudes sont identiques entre deux (2) salariés ou plus, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

ARTICLE XLX - AFFICHAGE DES TACHES

- 19.01 Les avis d'ouvertures de tâches autres que les ouvertures temporaires indiquant en autant que possible la date approximative de l'ouverture seront affichés sur un tableau d'affichage à la porte d'entrée des salariés pendant trois (3) jours ouvrables pendant lesquels les salariés éligibles pourront faire application par écrit pour les tâches.
- 19.02 Le nom du candidat choisi sera affiché au tableau d'affichage trois (3) jours ouvrables après la fermeture des applications.
- 19.03 Si, la Compagnie n'est pas satisfaite du rendement du candidat choisi, il retournera à son ancienne tâche avant soixante (60) jours de calendrier.
- 19.04 Rien dans cet article n'empêchera la compagnie de remplir, sans cet avis affiché, les ouvertures n'excèdent pas soixante (60) jours de calendrier. Cependant telles ouvertures seront offertes aux salariés conformément à l'ancienneté, pourvu qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail. Si telles ouvertures deviennent permanentes, elles seront affichées conformément aux dispositions de l'article 19.01 et le temps passé sur la tâche ne sera pas interprété comme un critère de choix aux fins de l'article 18.01.

ARTICLE XX - TRANSFERTS

- 20.01 Lorsqu'un salarié est transféré temporairement pour une journée complète ou plus à une tâche ayant un taux horaire plus élevé que celui auquel il est alors payé, il sera payé au taux minimum le plus élevé applicable pendant qu'il accomplit cette tâche.
- 20.02 Lorsqu'un salarié est transféré temporairement à une tâche ayant un taux horaire moindre, il continuera à recevoir le taux de sa tâche régulière.

ARTICLE XXI - VACANCES

- 21.01 Il est entendu entre les parties que les périodes de vacances seront comme suit:
1. Les deux dernières semaines civiles complètes du mois de juillet;
 2. Une semaine lors de la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An. Les dates seront établies après entente entre les parties.
 3. Les périodes de vacances pour fin de calcul de l'indemnité seront comme suit:
Pour la période des fêtes: du premier (1er) juillet au
31 octobre
Pour la période estivale: du premier (1er) novembre au
30 juin.
- 21.02 Le salarié qui, au premier (1er) juillet de chaque année, n'a pas complété une année de service continu pour l'employeur, a droit à une journée de vacances par mois de service, rémunéré à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné. Le nombre des journées de vacances sera cependant limité à dix (10) jours;
- 21.03 Tout salarié régulier qui, au premier (1er) juillet de chaque année, a complété une année de service continu pour l'employeur, a droit à deux (2) semaines, dix (10) jours de vacances de quatre pour cent (4%) du salaire gagné;
- 21.04 Tout salarié régulier qui, au premier (1er) juillet de chaque année, a complété trois (3) années de service continu pour l'employeur, a droit à deux (2) semaines, dix (10) jours de vacances payés, rémunérés à raison de cinq pour cent (5%) du salaire gagné;
- 21.05 Tout salarié régulier qui au premier (1er) juillet de chaque année, a complété cinq (5) années de service continu pour l'employeur, a droit à trois (3) semaines, quinze (15) jours de vacances payés, rémunérés à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné;

- 21.06 Tout salarié régulier qui, au premier (1er) juillet de chaque année, a complété neuf (9) années de service continu pour l'employeur, a droit à trois (3) semaines, quinze (15) jours de vacances payés, rémunérés à raison de sept pour cent (7%) du salaire gagné;
- 21.07 Tout salarié régulier qui, au premier (1er) juillet de chaque année, a complété quinze (15) années de service continu pour l'employeur, a droit à quatre (4) semaines, vingt (20) jours de vacances payés, rémunérés à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné;
- 21.08 Les paies de vacances seront remises aux salariés le jeudi, précédent le départ pour vacances des salariés à moins d'une raison majeure, dans un tel cas, la compagnie paiera le vendredi.
- 21.09 Advenant le départ d'un salarié, l'employeur lui remettra l'indemnité de vacances accumulée du premier (1er) juillet précédent jusqu'à la date de son départ, au pro rata du pourcentage auquel il a droit.

ARTICLE XXII - CONGES CHÔMES ET PAYES

- 22.01 Durant la présente convention, tout salarié aura droit à neuf (9) jours de congés chômés et payés par année.
- 1- Le premier (1er) de l'an
 - 2- Le Vendredi-Saint
 - 3- La fête de la Reine
 - 4- La Saint-Jean Baptiste
 - 5- Le jour du Canada
 - 6- La fête du travail
 - 7- Le jour de l'Action de grâces
 - 8- Le jour de Noël
 - 9- Le lendemain de Noël
- 22.02 Si un des congés énumérés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche tel congé sera observé le vendredi précédent ou le lundi suivant, tel que désigné par la compagnie.
- 22.03 Tout salarié dont les services sont requis à l'un des jours de fêtes mentionnés à l'article 22.01 doit être rénuméré pour son travail ce jour-là au taux de son salaire horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%), en plus de toucher l'indemnité du jour férié.
- 22.04 Tout salarié aura droit à ces congés chômés et payés pourvu qu'il ait travaillé sa journée régulière de travail précédent immédiatement, et sa journée régulière de travail suivant le jour férié, à moins que le salarié puisse prouver et justifier son absence pour cause de maladie ou d'accident, jusqu'à un maximum de dix (10) semaines d'absence.

ARTICLE XXIII - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ET HEURES DE TRAVAIL

23.01 A compter de la signature de la convention, la semaine régulière de travail sera de quarante quatre (44) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement.

23.02 Les heures régulières de travail se répartissent de la façon suivante avec un temps déterminé non-rémunéré pour le dîner, vers le milieu de la journée:

HEURES DE TRAVAIL DU LUNDI AU JEUDI

7h30 A.M. à 12h00 P.M.
12h30 P.M. à 17h00 P.M.

HEURES DE TRAVAIL POUR LE VENDREDI

7h30 A.M. à 12h00 P.M.
12h30 P.M. à 16h00 P.M.

23.03 Une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail est allouée à chaque salarié, à l'exception des opérateurs de scie à câble.

23.04 Les salariés auront droit à cinq (5) minutes avant la fin de leur quart pour se laver et poinçonner.

23.05 Tout travail autorisé, exécuté par un salarié à l'heure, en plus de la semaine régulière de travail ou de sa journée de travail, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de son salaire horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%).

23.06 Lorsque le temps supplémentaire dure plus de quatre (4) heures après la fin des heures régulières de travail des salariés, il leur sera permis d'arrêter pour une période de repas payée de trente (30) minutes.

23.07 La compagnie paiera une prime de \$0.15 l'heure à tous les salariés, qui font partie d'équipes rotatives.

- 23.08 Tout travail exécuté du lundi au vendredi, après quatre (4) heures par jour de temps supplémentaire, est rémunéré au taux double.
- 23.09 Tout travail accompli le samedi sera payé au taux de temps et demi et tout travail accompli le dimanche sera payé au taux de temps double.
- 23.10 Le surtemps sera sur base volontaire. Mais, les salariés qui auront manifesté leur désir de travailler en dehors des heures normales de travail pourront faire part de ce désir personnel en apposant leur nom sur une liste à cette fin. La liste ainsi constituée des salariés désirant faire du surtemps sera renouvelée à tous les trois (3) mois. Le nom du salarié qui aura apposé sa signature sur cette liste et qui aura refusé deux (2) fois de faire du surtemps sera biffé.
- 23.11 Dans l'hypothèse où aucun salarié n'a accepté de faire du temps supplémentaire l'employeur pourra exiger du salarié ayant le moins d'ancienneté parmi ceux aptes à exécuter le travail supplémentaire à se présenter au travail.

ARTICLE XXIV - JOURNEE DE TRAVAIL INCOMPLETE

- 24.01 Dans le cas où un salarié se rapporte à temps pour son quart régulier cédulé et n'a pas été avisé auparavant, avant la fin de la journée ouvrable précédente, de ne pas se rapporter au travail, on lui trouvera au moins deux (2) heures de travail à son taux de base régulier. Cette disposition ne s'applique pas si aucun travail n'est disponible dû à un cas d'urgence hors de contrôle de la compagnie.
- 24.02 Tout salarié appelé à travailler en dehors de ses heures régulières de travail, après avoir quitté les lieux de la compagnie, sera payé trois (3) heures à temps régulier ou au taux de temps supplémentaire applicable, celui des deux qui sera le plus élevé, pourvu que la garantie de trois (3) heures à temps régulier ne s'applique pas lorsqu'on exige qu'un tel employé continue à travailler jusqu'au début de sa prochaine période régulière de travail.

ARTICLE XXVI - CONGES SOCIAUX

- 26.01 Tout salarié pourra bénéficier d'un congé payé, dans les cas suivants:
- a) L'employeur accordera à tout salarié un maximum de quatre (4) jours de congé chômés et payés au taux de salaire régulier du salarié lors du décès du conjoint ou de l'enfant;
 - b) Dans le cas du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du beau-frère ou de la belle-soeur, l'employeur accordera trois (3) jours de congé chômés et payés au taux de salaire régulier du salarié;
 - c) A l'occasion de son mariage une (1) journée au maximum.
- 26.02 Un salarié pourra aussi s'absenter de son travail, mais sans rémunération, le jour des noces d'un de ses enfants.
- 26.03 Le salarié doit soumettre une preuve satisfaisante de décès à l'employeur, si ce dernier l'exige.

ARTICLE XXVII - DEVOIR DE JURE

- 27.01 Un salarié qui a reçu une sommation de se présenter comme juré sera payé la différence entre son honoraire de juré et sa paie régulière pour cette journée, telle différence ne sera pas payée à moins que le salarié ne produise un certificat de présence comme juré pour la journée concernée et ne se présente pas au travail s'il est à même de le faire.

ARTICLE XXVIII - COMITE DE NEGOCIATIONS

- 28.01 Le nombre de salariés formant le comité de négociations de l'union sera limité à un (1) et pour le temps consacré par ce salarié pour assister aux séances de négociations pendant ses jours réguliers de travail, la compagnie convient de payer les gains qu'il aurait normalement gagné à temps régulier au cours de ces heures.

ARTICLE XXIX - COMITE DE SECURITE

29.01 Les parties (union et direction) sont d'accord pour former un comité composé d'un représentant de chaque partie dans le but de considérer et développer des standards de sécurité pour les endroits en opération de la compagnie.

29.02 Le comité devra se rencontrer une fois par mois, sur le temps de la compagnie afin de discuter des problèmes qui sont survenus durant la période intérimaire.

ARTICLE XXX - ACCIDENT DE TRAVAIL

30.01 Un salarié blessé à la suite d'un accident de travail se verra payer ses heures régulières pour la journée dans laquelle l'accident est survenu uniquement si un médecin certifie qu'il lui est impossible de retourner au travail.

ARTICLE XXXI - SECURITE ET SANTE

31.01 Les facilités et le matériel de premiers soins aux accidentés seront disponibles en tout temps pour tous les salariés, le tout conformément à la réglementation adoptée sous l'empire de la loi des établissements industriels et commerciaux. (1964 S.R.O. Chap. 105)

Tout examen médical requis par l'employeur est à ses frais.

31.02 L'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés durant les heures de travail. Les facilités de chauffage, de ventilation, et de toilettes seront conformes aux exigences de la loi.

31.03 L'employeur fournira lavabos, eau courante, toilette, salle de repos pour ses salariés.

ARTICLE XXXII - MESURES DISCIPLINAIRES

32.01 L'exercice du pouvoir disciplinaire appartient à l'employeur et à cette fin, il peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante; sauf dans le cas d'offenses graves nécessitant une action immédiate, l'employeur convient dans l'application des mesures disciplinaires, de suivre la procédure suivante:

PREMIERE (1ière) OFFENSE: Un avertissement verbal accompagné d'un avertissement écrit; l'avertissement écrit sera inséré au dossier du salarié. (Copie au syndicat)

DEUXIEME (2ième) OFFENSE: Un avertissement écrit plus un jour de congé disciplinaire sans paie; une copie de la sanction sera insérée au dossier du salarié. (Copie au syndicat)

TROISIEME (3ième) OFFENSE: Dernier avertissement écrit plus trois (3) jours de congé disciplinaire sans paie. L'avertissement doit indiquer qu'une infraction additionnelle entraîne le congédiement. (Copie au syndicat)

QUATRIEME (4ième) OFFENSE: CONGEDIEMENT. Le salarié peut être suspendu en attendant la décision finale. Le cas doit être révisé à fond en tenant compte des mesures disciplinaires prises antérieurement ainsi que tout les éléments qui ont conduit au congédiement. (Avis au syndicat)

Une décision finale doit être prise en dedans de quarante-huit (48) heures ouvrables, afin d'aviser l'employé concerné. (Avis au syndicat)

32.02 Toute mesure disciplinaire versée au dossier du salarié sera considérée rayée de ce dossier et ne pourra être invoquée contre le salarié après une période de douze (12) mois suivant la mesure disciplinaire, à condition qu'il n'y ait pas eu de récidive durant cette période.

ARTICLE XXXIII - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

33.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, l'employeur devra faciliter aux salariés affectés, l'adaptation aux nouvelles tâches à condition que ceux-ci aient la compétence, l'habileté et les aptitudes pour remplir les exigences de la nouvelle tâche.

33.02 Il est entendu que si une période d'entraînement est nécessaire à la suite de ces améliorations ou modifications, l'employeur donnera cet entraînement spécial aux salariés affectés, à condition que ceux-ci aient la compétence, l'habileté et les aptitudes pour remplir les exigences de la nouvelle tâche.

ARTICLE XXXIV - STATIONNEMENT

34.01 L'employeur mettra à la disposition des salariés un terrain de stationnement près de l'usine pour chacun de ses salariés et à l'entretenir sans aucune responsabilité pour le vol, feu, vandalisme, collision ou dommages causés autrement.

ARTICLE XXXVI - CORRESPONDANCE

36.01 Sauf s'il en est autrement prévu dans d'autres dispositions de la présente convention, les communications officielles, sous forme de correspondance, entre l'employeur et le syndicat seront faites et adressées comme suit:

A l'employeur, pour tout document:

Les Granits Montval,
Division de: Groupe Granitcon Inc.,
935, rue Lippmann,
Laval, Qué.
H7S 1G3

Au syndicat, au moniteur ou à

L'union des produits chimiques et ouvriers alliés.
local 178
4920 ouest, boul. de Maisonneuve,
suite 202
Montréal, Qué.
H3Z 1N1

Les parties conviennent de s'échanger dans la mesure du possible les communications et avis concernant l'application de la convention collective à l'exception des avis d'assemblée du syndicat et des avis d'appel de temps supplémentaire par l'employeur.

ARTICLE XXXVII - GENERAL

37.01

L'employeur fournira à chaque salarié une copie de la convention collective de travail;

L'employeur fournira les habits-pluie, combinaisons, casques, lunettes selon la nature des opérations et l'employé en sera responsable.

L'employeur paiera une allocation jusqu'à un montant de vingt cinq (\$25.00) dollars par année pour l'achat de bottines de sécurité. Le port de celles-ci sera obligatoires. De plus l'employé devra fournir une preuve d'achat pour recevoir son remboursement.

L'employeur s'engage pendant la durée de la présente convention de ne pas confier de travaux à sous-contrat qui entraînerait le licenciement de salariés titulaires d'occupations ou de tâches régulières;

En autant que l'interprétation de cette convention est concernée, le texte français est officiel;

Les mots "employés" ou "salariés" quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation annexé aux présentes sous la cote Cédule "A";

Pour les fins d'application et d'interprétation de la présente convention collective, le masculin comprend et inclut le féminin, en tenant compte du contexte.

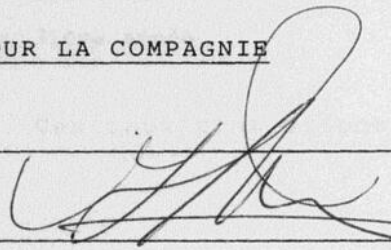
ARTICLE XXXVIII - DATE EFFECTIVE ET DUREE DE LA CONVENTION

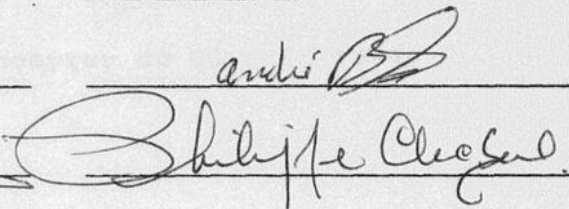
- 38.01 Cette convention sera et demeurera en vigueur du premier (1er) juillet 1984 au trente (30) juin 1987 inclusivement.
- 38.02 Un avis à l'effet que l'on veut amender cette convention ou y mettre fin peut-être donné par l'une ou l'autre des parties, pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours et de pas moins de soixante (60) jours avant la date de son expiration.
- 38.03 Si tel avis n'est pas donné, cette convention restera en vigueur d'année et année, jusqu'à ce que tel avis soit donné.
- 38.04 Si une partie donne un avis écrit pour mettre fin ou en vue d'amender la convention, les négociations commenceront dans les quinze (15) jours suivant la réception d'un tel avis.
- 38.05 Pendant la période de telles négociations, toutes les dispositions de cette convention continueront d'être en vigueur et d'avoir effet.

Signée à Montréal, Québec ce 21 ième jour du mois de *Nov.* 1984.

POUR LA COMPAGNIE

POUR L'UNION



André B.


CEDULE "A"

SALAIRE HORAIRE

1. Les taux sont basés sur une augmentation de soixante-quinze cents (\$0.75) l'heure générale pour la première (1ière) année, avec des ajustements par tâche.

Pour la deuxième (2ième) et la troisième (3ième) année, trois pourcent (3%) d'augmentations générales par année.

2. TAUX DE BASE:

	<u>1ière année</u>	<u>2ième année</u>	<u>3ième année</u>
Tailleur	9.90	10.20	10.50
Opérateur de scie à câble	9.70	10.00	10.30
Opérateur de scie à diamant	9.70	10.00	10.30
Opérateur-planeur	9.70	10.00	10.30
Opérateur-polisseur	9.70	10.00	10.30
Opérateur-chalumeau	9.70	10.00	10.30
Général	7.15	7.35	7.60
Apprenti-opérateur			
1ière année	7.15	7.35	7.60
2ième année	8.00	8.25	8.50
3ième année	8.85	9.10	9.40

Ces taux sont effectifs à compter du 06 août 1984.

CEDULE "B"

AOÛT 1984

LISTE DES EMPLOYÉS - ANCIENNETÉ - OCCUPATION

	<u>DATE D'ENGAGEMENT</u>	<u>OCCUPATION</u>
18. LACROIX, Roger	03/01/75	Tailleur-polisseur
19. LAVOIE, Roger	24/11/75	Opérateur de scie à câble
12. FORTIN, Bertrant	16/12/75	Tailleur
16. HUSEREAU, Serge	06/08/79	Opérateur scie à diamant
03. BERUBE, André	07/02/80	Polisseur-chalumeau
13. GAGNON, Louis	11/02/80	Opérateur scie à diamant
14. GAGNON, Réal	10/03/80	Opérateur -scie à câble -planeur
20. LEVESQUE, Maurice	10/09/81	Opérateur scie à diamant (troisième année)
25. CHARTRAND, Benoit	05/03/84	Opérateur scie à diamant (débutant)
30. LEVESQUE, Daniel	30/04/84	Opérateur scie à diamant (débutant)
35. CHARTRAND, Daniel	16/06/84	Général
07. BOURQUE, Pierre	26/06/84	Opérateur scie à diamant (troisième année)
36. CHARTRAND, Gilles	04/07/84	Général
37. CAMPEAU, Clermont	30/07/84	Opérateur scie à diamant