



CONVENTION COLLECTIVE ENTRE:

L'ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DE MONTREAL ET DU QUEBEC,
POUR ET AU NOM DE SES MEMBRES FABRICANTS DE
MARBRE, TUILE ET TERRAZZO,

Ci-après appelée "L'Association Patronale",

- ET -



L'UNION INTERNATIONALE DES CARRELEURS ET
AUTRES TRAVAILLEURS DE METIERS OU EMPLOIS CONNEXES,
LOCAL NO. 1, (F.T.Q. - C.T.C.),

Ci-après appelée "Le Syndicat".

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

Les buts de la présente convention sont les suivants:

- a) maintenir des relations normales entre l'employeur, l'association patronale, le syndicat et les salariés;
- b) sauvegarder la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés;
- c) accroître la sécurité d'emploi des salariés;
- d) établir un système efficace pour le règlement des mécontentes qui pourraient survenir entre les parties;
- e) déterminer les conditions de travail et la rémunération des salariés ainsi que les autres bénéfices auxquels ils ont droit.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- a) L'association patronale et l'employeur reconnaissent le syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le représentant unique de tous les salariés compris dans l'unité de négociation du syndicat.
- b) Le syndicat reconnaît l'association patronale comme l'agent négociateur de tous les employeurs qui sont membres de ladite association ou qui y adhéreront après la signature des présentes.
- c) La présente convention s'applique mutatis mutandis à tous les employeurs signataires, qu'ils soient membres de l'association patronale ou non.

- d) Les signataires de la présente convention ont été dûment autorisés à la signer par l'association patronale et le syndicat, en conformité avec la constitution et les règlements de l'une et de l'autre respectivement.

ARTICLE 3 DEFINITIONS

- a) Employeur: Tout employeur qui est membre de l'association patronale ou qui y adhère après la signature des présentes et dont les salariés sont membres du syndicat.
- b) Salarié d'atelier: Tout salarié qui participe aux opérations dans une carrière, un entrepôt ou un atelier de l'industrie du marbre; dans un atelier où l'on travaille le marbre de construction; dans un atelier où l'on fabrique le granito (terrazzo) coulé d'avance de toutes catégories et pour tout usage; dans un atelier où l'on recouvre des panneaux de béton précoulés (precast) de quelque épaisseur qu'ils soient, d'un carrelage céramique ou de marbre; dans un atelier où l'on travaille l'ardoise, les dalles monolithes en amiante-ciment, le steatite ou tout autre produit similaire.
- c) Apprenti: Un salarié qui apprend un métier couvert par la présente convention.
- d) Mesures disciplinaires: Exclusivement le congédiement, la suspension ou la réprimande écrite.

- e) Salarié: Tout salarié compris dans l'unité de négociation.
- f) Unité de négociation: Groupe de salariés dont le travail est réglementé par la présente convention.
- g) Jour ouvrable: Tout jour à l'exception des samedis, dimanches, jours fériés et de la période de vacances d'un salarié.

ARTICLE 4 DROITS DE LA GERANCE

- a) Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, l'employeur a le droit de diriger, d'administrer et d'organiser son entreprise, de réprimander, suspendre ou congédier un salarié pour une cause juste et suffisante et de contrôler le travail de ses salariés ainsi que d'établir des règlements raisonnables régissant la conduite des salariés.
- b) Dans l'exercice de ses droits, l'employeur devra user de justice et de modération envers ses salariés.

ARTICLE 5 DISCRIMINATION

- a) Aucune discrimination ne doit être exercée contre un salarié à cause de sa race, sa couleur, sa nationalité, sa langue, son origine, sa religion, son sexe, son âge, son statut social, ses opinions politiques ou son orientation sexuelle.

- b) Il est entendu que ni le travail du salarié ni celui de ses confrères ne sera affecté par les opinions politiques ou par l'orientation sexuelle du salarié.

ARTICLE 6 SECURITE SYNDICALE: ATELIER FERME

- a) L'employeur n'engagera que des membres en règle du syndicat. Il devra s'assurer que ce salarié est et demeure un membre en règle et en particulier exiger qu'il exhibe sa carte de membre avant d'être embauché.
- b) Tous les employeurs seront avisés par le syndicat de la suspension ou de l'exclusion d'un salarié des rangs du syndicat.
- c) Lorsqu'il aura besoin de main-d'oeuvre, l'employeur pourra s'adresser au syndicat pour en obtenir.
- d) Au cas de rareté de main-d'oeuvre, le syndicat s'engage à fournir cette main-d'oeuvre aux employeurs régis par les présentes, de préférence à tout autre employeur.

ARTICLE 7 RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE

- a) L'employeur retiendra sur la première paie que chacun de ses salariés reçoit au cours du mois, pour tout le mois courant, un montant égal à la cotisation mensuelle fixée par le syndicat.

- b) L'employeur doit remettre au syndicat, entre le 1er et le 15e jour de chaque mois, les sommes qu'il a ainsi perçues le mois précédent, avec une liste des salariés sur la paie de qui la retenue a été faite.

ARTICLE 8 GRIEFS ET ARBITRAGE

- a) Pour les fins de la présente convention, le mot "grief" signifie "toute mécontente concernant les conditions de travail, le taux ou le paiement du salaire ou l'application ou l'interprétation de la présente convention collective".
- b) Le syndicat peut formuler un grief sans le consentement et même malgré l'opposition du ou des salariés qui sont affectés par la violation de la convention.
- c) Les griefs de même nature formulés par deux ou plusieurs salariés contre un employeur sont considérés comme un grief collectif et, à ce titre, peuvent être joints ensemble et poursuivis comme un grief unique.
- d) Pour être recevable, un grief doit être formulé par écrit dans les quinze jours qui suivent la connaissance des faits qui en sont l'occasion.
- e) Une erreur technique dans la soumission du grief n'en entraînera pas l'annulation. Le défaut d'observer les délais ne constituera pas une erreur technique.
- f) Procédure de griefs
Tout grief doit être réglé selon la procédure suivante:

1ère étape

Le grief est soumis par le salarié, seul ou accompagné par un représentant du syndicat, ou uniquement par un représentant du syndicat au supérieur immédiat du salarié.

2ième étape

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du salarié ou du syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa présentation au représentant de l'employeur à la 1ère étape, il pourra être soumis à la direction de l'entreprise laquelle aura dix (10) jours ouvrables pour donner sa réponse. Un grief relatif à une suspension ou à un congédiement sera soumis directement à la 2ième étape de la procédure de grief.

3ième étape: Arbitrage

- a) Au cas de désaccord entre la partie patronale et la partie syndicale à la 2ième étape, le grief pourra être soumis à l'arbitrage d'un arbitre unique choisi par les deux parties. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, le ministère du Travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties, le nommera d'office.
- b) La sentence de l'arbitre sera finale et liera les parties; l'arbitre n'aura en aucun cas et pour aucun motif le droit de modifier ou de remplacer, en tout ou en partie, le texte de la présente convention.
- c) Les frais de l'arbitrage et les honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties.
- d) L'employeur doit libérer de son travail tout salarié qui a fait le grief ou qui peut servir de témoin devant l'arbitre pendant tout le temps où sa présence est nécessaire devant l'arbitre, et ce sans solde.

- e) Tout règlement écrit et signé d'un grief intervenu entre l'association patronale et le syndicat lie les employeurs et les salariés régis par la présente convention.
- f) En cas de désaccord entre les parties quant au sens de la décision, l'une ou l'autre des parties peut demander à l'arbitre de clarifier la décision rendue.
- g) Les parties pourront faire appel à leurs témoins à toute étape de la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage. De plus, toutes mesures raisonnables seront prises en vue de permettre aux parties en cause, ou à l'arbitre, l'accès des locaux de l'employeur, afin d'examiner les conditions de travail pertinentes au règlement du grief.
- h) En cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour la modifier, l'annuler ou la confirmer. Il peut également décider de tout remboursement, en tout ou en partie, des argents, avantages et bénéfices perdus à cause d'une mesure disciplinaire ainsi que rendre tout autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances et ce dans tout grief.

ARTICLE 9 ANCIENNETE

L'ancienneté se calcule à compter du jour où le salarié est entré au service d'un employeur.

L'ancienneté se perd dans les circonstances suivantes:

- a) Lorsque le salarié est congédié pour une cause juste et suffisante.

- b) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.
- c) Lorsqu'il est mis à pied pendant plus de six (6) mois.
- d) Lorsqu'il refuse ou néglige de se présenter au travail sans justification, plus de deux (2) jours ouvrables suivant la date où un avis de son employeur à cet effet se sera rendu par courrier recommandé à sa dernière adresse connue.

e) Mise à pied

Dans les cas de mise à pied, l'employeur procédera de la façon suivante:

1. Les apprentis et les manoeuvres seront mis à pied dans leur classification respective en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite jusqu'au dernier en autant que celui qui demeure puisse effectuer le travail de façon normale.
2. Les hommes de métier seront mis à pied dans leur classification respective de la façon décrite ci-haut.

f) Rappel au travail et embauchage de nouveaux salariés

Lorsque l'employeur a besoin de main-d'oeuvre, il pourra s'adresser au syndicat pour en obtenir et dans ce cas, l'employeur se verra offrir par le syndicat de retenir les services des salariés dans l'ordre où ils sont inscrits sur la liste des sans travail du syndicat, selon les critères suivants:

1. La préférence sera accordée au salarié qui a la plus grande ancienneté au service de l'employeur concerné.
2. A égalité d'ancienneté, la préférence sera accordée au salarié qui a la plus grande compétence.
3. La préférence due à l'ancienneté ne sera pas accordée à un salarié s'il est démontré qu'il n'est pas apte à effectuer le travail de façon normale.

ARTICLE 10 ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

- a) Après entente avec le représentant syndical, l'employeur accordera un congé sans solde à tout salarié qui désire s'absenter de son travail pour se livrer à des activités syndicales.
- b) L'employeur ne sera obligé d'accorder un tel congé pour plus d'un salarié par cinq (5) salariés à son emploi, et il devra avoir été prévenu par le syndicat au moins une semaine à l'avance, et la durée d'un congé sera d'au plus cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 11 AGENTS D'AFFAIRES ET AGENTS DE GRIEFS

- a) Agents d'affaires:
Le syndicat aura le droit de nommer un ou plusieurs agents d'affaires qui représenteront le syndicat auprès de l'employeur et de l'association patronale.
- b) Ces représentants et leurs mandataires auront libre accès aux ateliers de l'employeur pour faire enquête sur toute affaire qui relève de l'application de la présente convention.
- c) Agents de griefs (shop steward):
Les salariés de chaque atelier pourront choisir entre eux, en présence d'agents d'affaires du syndicat, sur les lieux de travail et pendant les heures de travail, sans perte de salaire, ou à un autre endroit de leur choix, en dehors des heures de travail, un agent de griefs (shop steward) pour veiller à la bonne observance de la présente convention.

- d) Ils feront connaître sans délai le nom de cet agent de griefs à l'employeur.
- e) L'agent de griefs peut, pendant les heures de travail, sans perte de salaire, enquêter sur toute matière couverte par la présente convention et en discuter avec l'employeur sans qu'il subisse aucune discrimination et sans que ses relations individuelles avec l'employeur en souffrent de quelque façon que ce soit.

ARTICLE 12 DUREE NORMALE DU TRAVAIL

- a) Les heures de travail des salariés sont les suivantes:
neuf (9) heures par jour étalées entre 07h00 et 17h30 du lundi au jeudi inclusivement et huit (8) heures étalées entre 07h00 et 16h30 le vendredi, le tout devant constituer une durée maximale hebdomadaire de quarante-quatre (44) heures.
- b) Cependant, la durée maximale de travail des tailleurs de marbre et des apprentis tailleurs de marbre est de huit (8) heures par jour étalées entre 08h00 et 17h00 du lundi au vendredi inclusivement, le tout formant un total de quarante (40) heures par semaine. De même, il n'y a aucune limitation quotidienne de la durée du travail pour les gardiens mais le maximum hebdomadaire est de soixante (60) heures.
- c) Tout salarié qui se présente au travail sans avoir été prévenu à l'avance que ses services n'étaient pas requis ou dont la durée du travail est inférieure à quatre (4) heures a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures de travail.

- d) L'employeur doit installer une horloge de pointage dans l'atelier; le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail chaque jour; le salarié est payé pour les heures de travail pointées, diminuées du temps consacré au repas.
- e) Tout salarié a droit à cinq (5) minutes payées immédiatement avant la fin de sa journée de travail pour se laver et se changer. Toutefois, aucun salarié ne doit pointer sa carte de temps avant la fin de sa journée de travail.
- f) Tout salarié, rappelé à son travail en dehors de ses heures régulières de travail, aura droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux des heures supplémentaires. Son temps de travail inclura le temps nécessaire de déplacement à compter du départ de son domicile jusqu'au moment où il rentre directement chez lui.

ARTICLE 13 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- a) Tout travail supplémentaire c'est-à-dire celui qui est exécuté en supplément du nombre d'heures régulières de travail, entraîne une majoration de salaire de cinquante pour cent (50%).
- b) Tout travail supplémentaire exécuté entre 20h00 et 07h00 le lendemain entraîne une majoration de salaire de cent pour cent (100%), excepté dans le cas de l'équipe de nuit prévue à l'article 14.
- c) Tout travail exécuté les jours de fêtes (article 15), les jours fériés, les samedis et les dimanches ainsi que pendant la période de vacances entraîne une majoration de salaire de cent pour cent (100%).

ARTICLE 14 EQUIPE DE NUIT

Les heures normales de travail de l'équipe de nuit sont de neuf (9) heures étalées entre 17h00 et 07h00 le lendemain, sauf le vendredi où elles sont de huit (8) heures étalées entre 17h00 et 6h00.

L'employeur doit garantir à tout salarié affecté à l'équipe de nuit neuf (9) heures de travail (sauf le vendredi) au taux normal de salaire majoré de \$0.50.

Tout salarié affecté à l'équipe de nuit qui exécute du travail en temps supplémentaire reçoit son taux normal de salaire majoré de cent pour cent (100%). Toutefois, la prime de \$0.50 dont il est fait mention au paragraphe précédent ne s'applique pas dans ce cas.

ARTICLE 15 JOURS FERIES CHOMES

- a) L'employeur reconnaît les jours suivants comme fériés et chômés: le Vendredi Saint, le lundi de Pâques, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâce, ainsi que tout autre jour proclamé fête légale par le gouvernement fédéral ou provincial ou par l'administration municipale.
- b) Lorsqu'un ou plusieurs des jours fériés précités tombent un samedi ou un dimanche, sans qu'il y ait proclamation les reportant à une autre date, le lundi et/ou mardi suivants seront considérés comme étant fériés aux fins de la présente convention.

ARTICLE 16 CONGES ANNUELS PAYES

a) Tout salarié bénéficie chaque année de quatre (4) semaines de congé annuel obligatoire qu'il prend de la façon suivante:

- été: l'usine fermera ses portes de 0h 1 minute le 16 juillet 1982 au 1er août 1982 à 24h et entre 0h 1 minute le 15 juillet 1983 et le 31 juillet 1983 à 24h.

- hiver: selon le décret relatif à l'industrie de la construction.

b) Dans les cas de nécessité urgente et dont la preuve incombe à l'employeur, tout travail exécuté pendant ces semaines de congés entraîne une majoration de salaire de cent pour cent (100%). Tout employeur doit en aviser le Comité conjoint des matériaux de construction et le syndicat.

c) Indemnité de congés

A la fin de chaque semaine, l'employeur doit créditer à chacun de ses salariés, à titre d'indemnités de congés annuels et de jours fériés chômés, une somme égale à dix pour cent (10%) du salaire gagné durant cette semaine.

Cette indemnité de congés doit être versée par l'employeur au Comité conjoint avant le 15 de chaque mois. Ce dernier doit alors le transmettre à l'Office de la Construction du Québec, lequel doit l'administrer et la remettre aux salariés de la façon déterminée dans le décret relatif à l'industrie de la construction.

ARTICLE 17 PREAVIS

- a) Dans un cas de licenciement ou de mise à pied pour au moins six (6) mois un salarié qui justifie chez l'employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit d'une (1) semaine et si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.
- b) Dans le cas de mise à pied pour moins de six (6) mois ou dans le cas où le salarié ne justifie pas d'au moins trois (3) mois de service continu, alors le préavis applicable est de dix-huit (18) heures ouvrables pour autant que ces heures soient travaillées.
- c) Sauf dans les cas de fautes graves du salarié ou de cas fortuit, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.
- d) Si un employeur néglige de remettre à un salarié dont l'emploi est terminé son relevé d'emploi ou de lui remettre sa paie le jour normal de paie suivant la fin de son emploi, il doit indemniser ce salarié pour la perte de son temps subie en lui payant une indemnité égale à quatre (4) heures de travail par jour d'attente.

ARTICLE 18 SECURITE, HYGIENE ET BIEN-ETRE

L'employeur doit se conformer aux lois et règlements applicables dans l'usine. Il doit de plus fournir tout équipement nécessaire au travail, c'est-à-dire bottes, gants et tabliers de caoutchouc.

ARTICLE 19 APPRENTISSAGE

Le présent article doit être conforme aux dispositions de la Loi 49.

- a) La période d'apprentissage pour le métier de tailleur de marbre est de quatre (4) années et celle des préposés au fonctionnement des machines à carborundum, des polisseurs à la machine et à la main et des mouleurs de terrazzo est dix-huit (18) mois d'emploi ininterrompu.
- b) Un employeur ne peut employer plus d'un (1) apprenti par trois (3) compagnons de chaque catégorie de métiers mentionnés dans la présente section; cependant, il est permis d'employer un (1) apprenti pour chaque compagnon tailleur de marbre à la main.
- c) Aucun apprenti ne peut commencer sa période d'apprentissage avant d'avoir atteint l'âge de seize (16) ans révolus.
- d) Conformément aux dispositions de la Loi 49, le Comité conjoint doit délivrer des certificats d'apprentissage aux candidats sur recommandation d'un employeur.

e) Les apprentis tailleurs de marbre doivent subir un examen par un organisme habilité à le faire à la fin de chaque année d'apprentissage. S'ils échouent cet examen, ils sont tenus de recommencer la même année d'apprentissage ou invités à subir un nouveau test d'orientation.

Lorsqu'un apprenti termine sa 4i^{ème} année, il doit passer un dernier examen par l'organisme habilité à le faire. Le certificat de compagnon lui est décerné uniquement s'il passe avec succès son examen. S'il échoue, il doit subir un nouvel examen après une nouvelle période de six (6) mois.

En ce qui concerne les apprentis préposés aux machines à carborundum et apprentis polisseurs, sur demande de leur employeur, il recevra un permis d'essai temporaire d'un (1) mois. Sur accord de l'employeur après ce mois d'essai, un certificat d'apprentissage lui sera accordé. Un certificat de compagnon peut lui être délivré après l'examen prévu par la Loi.

ARTICLE 20 PAIEMENT DU SALAIRE

a) Le salaire doit être payé par chèque pendant les heures de travail le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi est un jour férié, la paie doit être distribuée de la même manière le mercredi précédent.

b) L'employeur doit remettre à tout salarié un bulletin de paie qui porte les mentions suivantes:

1. le nom de l'employeur;
2. le nom et le prénom du salarié;
3. l'identification de l'emploi du salarié;

4. le nombre d'heures normales;
5. le nombre d'heures de travail majorées ou comportant une prime ou un supplément;
6. les taux horaires de salaire;
7. le montant du salaire brut;
8. le montant de l'indemnité versé pour les congés annuels et les jours fériés chômés;
9. la nature et le montant de chacune des contributions versées par l'employeur;
10. la nature et le montant des retenues opérées, y compris la retenue syndicale;
11. le montant du salaire net;
12. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement.

c) L'employeur doit adresser au salarié au plus tard en même temps que l'exemplaire des formules "T4" et "TP4" un état des sommes versées au Comité conjoint pendant l'année précédente pour le fonds de sécurité sociale, les congés payés annuels et les jours fériés chômés et payés et les cotisations syndicales.

ARTICLE 21 TRAVAIL A CONTRAT

- a) Tout travail à la pièce, à contrat ou à prix fixe résultant d'une entente entre un employeur et un ou plusieurs salariés est défendu.
- b) Respect des conditions de travail:
Sans restreindre le droit de toute personne d'exécuter des travaux pour elle-même ou pour d'autres, à titre bénévole dont la preuve lui incombe, aucun employeur signataire de cette convention ne peut fournir de travail à son salarié et aucun salarié ne peut exécuter de travail pour son employeur à moins que toutes les conditions de travail prévues à la présente convention ne soient respectées.

ARTICLE 22 DISPOSITIONS GENERALES

- a) Le polissage à la main doit être fait par un ouvrier qualifié et, en aucun cas, être exécuté par un manoeuvre. En aucun cas un manoeuvre ne peut travailler seul sur une machine sans être accompagné de l'ouvrier qualifié.
- b) Un atelier n'ayant qu'un ouvrier qualifié ne peut engager plus de deux (2) manoeuvres ordinaires. Si l'ouvrage qu'il y a à exécuter nécessite plus d'ouvriers, il doit y avoir au moins deux (2) ouvriers qualifiés pour pouvoir engager d'autres manoeuvres.
- c) Périodes de repos:
Tout salarié a droit à une période de quinze (15) minutes de repos au milieu de chaque période de quatre (4) heures de travail.

ARTICLE 23 AVANTAGES SOCIAUX

- a) L'employeur et le salarié contribueront au régime d'avantages sociaux décrit dans le décret relatif à l'industrie de la construction du Québec et ce, aux mêmes conditions et obligations.
- b) Ces sommes doivent être versées au Comité conjoint des matériaux de construction, lequel doit les transmettre à l'Office de la Construction du Québec de la même façon et à la même date que pour les congés payés et les jours fériés chômés.

- c) Aux fins des présentes, les dispositions relatives aux avantages sociaux prévus dans le régime d'avantages sociaux de l'industrie de la construction (fonds de pension, assurance-vie, assurance accident-maladie), les conditions et bénéfiques qui s'y rattachent pour les carreleurs s'appliquent mutatis mutandis comme si elles étaient répétées au long.

ARTICLE 24 CONGES SOCIAUX ET AUTRES CONGES

- a) Tout salarié régulier (un an de service chez l'employeur) d'un employeur a droit à une absence de deux (2) jours de congé payés à l'occasion:
1. de son mariage;
 2. du décès ou funérailles de son conjoint, son père, sa mère, son enfant, son beau-frère, sa belle-soeur, son frère ou sa soeur.
- b) L'employeur fera tout ce qui est possible pour accorder un congé à tout salarié qui le demande pour raisons personnelles. Telle demande devrait inclure les motifs et la durée prévue du congé.

ARTICLE 25 TRAVAIL INTERDIT

- a) L'employeur ne peut exécuter ou faire exécuter des travaux régis par les présentes lors d'un jour férié et chômé, les dimanches et durant les périodes de vacances annuelles, ces jours étant considérés comme non-ouvrables.

b) Cependant, dans le cas de nécessité urgente ou lorsque la sécurité publique est en jeu, tout employeur peut exécuter ou faire exécuter des travaux après avoir avisé le Comité conjoint en indiquant l'heure et l'endroit où les travaux sont exécutés. La preuve de la livraison d'un tel avis incombe à celui qui le donne. Dans un tel cas, tout travail exécuté est rémunéré au taux de salaire majoré de cent pour cent (100%).

ARTICLE 26 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Les différentes classifications et les salaires qui sont applicables dans l'industrie du marbre, tuile et terrazzo sont ceux qui apparaissent à l'annexe.


ARTICLE 27 DUREE DE LA CONVENTION

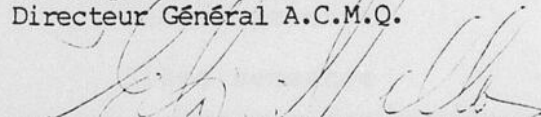
- a) La présente convention entre en vigueur le 1er mai 1982 et se termine le 30 avril 1984.
- b) Toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à son renouvellement à l'exception des salaires et avantages sociaux lors d'une grève ou d'un lock-out.

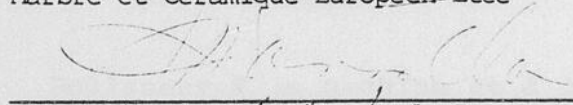
SIGNEE A MONTREAL, LE 4 JUIN 1982.

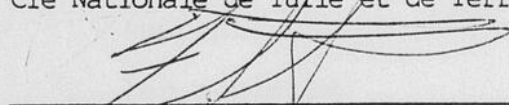
ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DE MONTREAL
ET DU QUEBEC, POUR ET AU NOM DE SES MEMBRES
FABRICANTS DE MARBRE, TUILE ET TERRAZZO


L'UNION INTERNATIONALE DES CARRELEURS
ET AUTRES TRAVAILLEURS DE METIERS OU
EMPLOIS CONNEXES, LOCAL No. 1,
C.T.C. - F.T.Q.

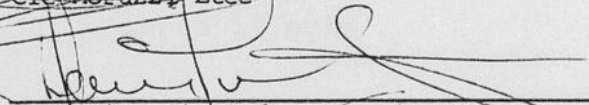

Me Jacques Théoret,
Directeur Général A.C.M.Q.

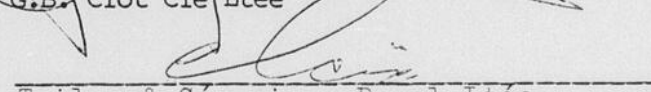

Marbre et Céramique Européen Ltée


Cie Nationale de Tuile et de Terrazzo Ltée


John Vacchino Canada Inc.


Cie Moruzzi Ltée


G.B. Ciot Cie Ltée


Tuiles & Céramique Royal Ltée.



A N N E X E

TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATIONS

	<u>1er mai 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>
Tailleur de marbre à la main	11.40	12.54
Apprenti tailleur de marbre		
1ère année	9.81	10.79
2ième année	10.33	11.36
3ième année	10.56	11.62
Conducteur de machines à carborundum ou à diamant	11.51	12.66
Apprenti		
1er semestre	10.24	11.26
2ième semestre	10.66	11.73
3ième semestre	11.23	12.35
Après 18 mois	11.51	12.66
Polisseur à la machine et à la main	11.51	12.66
Apprenti		
1er semestre	10.24	11.26
2ième semestre	10.66	11.73
3ième semestre	11.23	12.35
Après 18 mois	11.51	12.66

A N N E X E (suite)

TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATIONS

	<u>1er mai 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>
Mouleur de terrazzo (granito)	11.51	12.66
Apprenti		
1er semestre	10.24	11.26
2ième semestre	10.66	11.73
3ième semestre	11.23	12.35
Après 18 mois	11.51	12.66
Conducteur de compresseurs	10.90	11.99
Ajusteur de scie	10.90	11.99
Aide et manoeuvre	10.24	11.26
Conducteur de scie à châssis		
1er semestre	10.01	11.01
Après 6 mois	10.90	11.99
Polisseur de face	10.90	11.99
Polisseur de bouts	10.90	11.99
Grutier	10.90	11.99
Gardien	404.83	445.31