



1734-3

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

01734-3

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		Q 15626
Date	Signature 85-05-11	Reception 85-06-28	Durée	Du 85-03-01	À 87-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 60

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES SALARIES DE LA METALLURGIE DE THETFORD MINES (CSB) 74, Notre-Dame Nord Thetford-Mines	<input type="checkbox"/> Déposant APALACHE INDUSTRIES LIMITEE BOUL. Smith Thetford-Mines
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties FEDERATION DEMOCRATIQUE DE LA METALLURGIE DES MINES ET DES PRODUITS CHIMIQUES (CSD) 6, Ave. de L'Ermitage Victoriaville, Qué. G6P 1J5 Att.;; M. Marcel Bilodeau.	Région <u>03-05</u> Activité <u>3242-05</u> Affiliation <u>05 CSD</u>

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

Egalement inclus le protocole d'entente de retour au travail.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Therese Demers</i>	Date 85-07-15

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

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: APALACHE INDUSTRIES LIMITÉE

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"
d'une part

ET: SYNDICAT DÉMOCRATIQUE DES
SALARIÉS DE LA MÉTALLURGIE
DE THETFORD (C.S.D.)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"
d'autre part

85 JUN 28 13:50

DURÉE DE LA CONVENTION:

Du 1er mars 1985 au 31 mars 1987
inclusivement.

G.
MB

ARTICLE 1

PRINCIPES GÉNÉRAUX

1.01

Cette convention collective ci-après appelée "convention" s'applique à tous les employés de la compagnie à l'exception de:

- a) Le personnel de bureau;
- b) les surintendants et les contre-mâtres.

ARTICLE 2

BUT

2.01

Dans l'intention des parties, la présente convention a pour but de favoriser entre elles des relations harmonieuses et de permettre l'exploitation efficace de l'usine afin que les intérêts réciproques des parties soient pleinement protégés.

G.

M/S

2...

ARTICLE 3

COOPÉRATION

3.01

L'employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et le syndicat s'engage à favoriser et encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

3.02

Dans les cas d'absence ou de retard à se rapporter au travail, l'employé doit aviser son contremaître immédiat ou son remplaçant le plus tôt possible.

3.03

Le syndicat s'engage à coopérer avec l'employeur afin que les règlements de la compagnie qui apparaissent à l'Annexe "B" de la convention soient respectés par tous les employés.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

4.01

L'employeur reconnaît le Syndicat Démocratique des Salariés de Thetford (C.S.D.) comme le seul agent autorisé en vertu du certificat émis le 11 décembre 1973 par le Ministère du travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec et à négocier au nom des employés visés par la présente convention.

CW
MB

3...

ARTICLE 5

DROITS DE L'EMPLOYEUR

5.01

Le syndicat reconnaît que la compagnie détient tous les pouvoirs, fonctions et responsabilités reconnus comme appartenant habituellement à la gérance et qui ne sont pas restreints, modifiés ou délégués par des stipulations de cette convention.

5.02

La compagnie utilise ses propres salariés, incluant ceux qui sont mis à pied et qui ont des droits d'ancienneté pour le travail régulier de production, d'entretien et de service à la production pourvu que la compagnie ait les outils et l'équipement nécessaires et que ces salariés puissent rencontrer les exigences normales pour accomplir le travail dans les limites de temps prévues pour la réalisation du travail en cause.

G.
MS

4...

ARTICLE 6

GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

6.01

Sous réserve des articles du Code du Travail qui traite de la grève et du lock-out, les parties conviennent que pendant la durée de la présente convention:

- a) l'employeur n'imposera pas le lock-out;
- b) Il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journées d'études, ni autres actions similaires de la part des employés.

ARTICLE 7

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

7.01

L'employeur et le syndicat s'engagent à coopérer étroitement pour prévenir les accidents, pour assurer les conditions d'hygiène dans l'usine et pour protéger la santé des salariés.

G.
M/S

5....

ARTICLE 7

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

7.01
(suite)

- b) L'employeur et le syndicat acceptent de former un comité de santé et sécurité comprenant deux (2) représentants de chacune des parties. Le comité aura pour fonction de promouvoir la santé et la sécurité dans les opérations de l'employeur et de ses équipements, le tout conformément à la loi sur la santé et la sécurité du travail.
- c) Le comité se réunit au moins une (1) fois par mois. Un procès-verbal des discussions faites lors de ces réunions est dressé par l'employeur et remis à chaque représentant sur le comité dans les deux (2) semaines qui suivent chaque réunion.

Une copie de ce procès-verbal est affichée sur le tableau près de l'horloge de poinçon.

G.
MB

6...

ARTICLE 7

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

7.02

L'employeur fournit gratuitement aux salariés et entretient, à ses frais, tous vêtements spéciaux et uniformes à l'équipement sécuritaire dont il exige le port et l'usage.

Le remplacement de tels vêtements spéciaux ou équipements sécuritaires se fait aux frais de l'employeur.

7.03

Lorsqu'un employé se blesse au travail, il doit aviser son supérieur immédiat sur le champ. Si la blessure nécessite que l'employé s'absente immédiatement de son travail, il recevra son plein salaire pour la balance de la journée entière de son accident en fournissant à l'employeur, une attestation médicale.

6.
H.S.

7...

ARTICLE 8

ATELIER SYNDICAL

8.01

- a) Tout salarié assujetti à la présente convention qui est actuellement membre du syndicat ou qui le deviendra doit comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre pour la durée de la présente convention.
- b) Tout nouveau salarié doit adhérer au syndicat et payer sa cotisation dès sa première paie et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.
- c) Tout salarié qui ne se conforme pas aux stipulations des paragraphes a) et b) qui précèdent, est, sur un avis écrit du syndicat à l'employeur avec copie au salarié concerné, immédiatement informé de son congédiement, qui devient effectif le vendredi qui suit la réception normale par courrier (la poste) de l'avis par l'employeur à moins que pendant ce délai, un tel salarié se conforme aux stipulations ci-devant prescrites.

8.02

Nonobstant les dispositions du paragraphe 8.01, l'employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié que le syndicat refuse d'intégrer dans ses rangs ou que le syndicat a suspendu ou exclu de ses rangs. La compagnie continuera cependant d'effectuer la retenue syndicale prescrite.

G,
MS

8...

ARTICLE 9

COTISATION SYNDICALE

9.01

L'employeur doit, pour la durée de cette convention retenir sur les gages de tous les employés membres de l'unité de négociation, une somme égale aux cotisations syndicales.

Le trésorier du syndicat devra aviser la compagnie, par écrit, du montant de la cotisation syndicale ainsi que de tout changement qui y sera apporté par la suite.

9.02

Le syndicat dégage la compagnie advenant des poursuites intentées par un employé concernant l'application de l'article 9.01.

9.03

La compagnie fait la remise des cotisations au syndicat sous forme de chèque à tous les deuxième lundi de chaque mois. Pour tout retard à effectuer la remise des cotisations syndicales, le montant dû est majoré de deux pourcent (2%) par mois de retard.

CS
MCS

9...

ARTICLE 10

ACTIVITÉS SYNDICALES

10.01

Si le syndicat requiert les services d'un représentant, l'employeur, à la demande du syndicat, s'engage à reconnaître ce représentant et à le recevoir dans ses bureaux pour le règlement des griefs, et pour la négociation, comme représentant extérieur du syndicat.

10.02

Les délégués ou officiers du syndicat jusqu'à un maximum de trois (3) venant de département différent, peuvent s'absenter de l'usine pour accomplir des fonctions syndicales. L'employé qui désire un permis d'absence pour les motifs prévus, doit en faire la demande au moins deux (2) jours à l'avance, à son contremaître.

Le permis d'absence ne peut être refusé sans motif reconnu valable par les parties.

41
MS

10...

ARTICLE 10
(Suite)

COTISATIONS SYNDICALES

- 10.03 Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail incluant la conciliation, si nécessaire, la compagnie reconnaît un comité composé de trois (3) officiers du syndicat sans perte de salaire.
- 10.04 Les officiers du syndicat sont compensés pour toute perte de temps occasionnée pour enquête lors d'un grief ainsi que pour toute perte de temps encourue lors de discussion de grief avec l'employeur; cependant, pas plus de deux officiers en même temps.
- 10.05 Les officiers et/ou délégués doivent avertir leur contremaître deux (2) jours à l'avance, si possible, avant de quitter leur lieu de travail pour l'accomplissement de leur fonction syndicale.

C. 1
MS

11...

ARTICLE 10
(Suite)

COTISATIONS SYNDICALES

10.06

Protection

- a) L'employeur avise le syndicat avant de congédier ou de prendre toute mesure disciplinaire envers tout délégué de département et/ou tout membre de l'exécutif du syndicat sauf les cas où il y a motif grave.

MS
G.

12...

ARTICLE 11

TABLEAU D'AFFICHE

11.01

L'employeur fournit au syndicat les tableaux nécessaires pour ses besoins d'affiche.

ARTICLE 12

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

12.01

a) Le salarié, seul ou accompagné d'un représentant du syndicat soumet sa plainte par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement ou de la prise de connaissance des faits qui donne lieu au litige à son contremaître immédiat ou son représentant.

b) Si le contremaître ou son représentant ne rend pas une décision satisfaisante dans les deux (2) jours ouvrables suivant la présentation du cas, le syndicat agit de la façon suivante:

- le syndicat soumet son grief, par écrit, à la 2e étape au chef du personnel ou à son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du contremaître ou de son représentant.

LS
MS

13...

ARTICLE 12
(Suite)

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

12.01

- c) Le chef du personnel ou son remplaçant doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief, faire les arrangements nécessaires pour rencontrer le président du syndicat, les personnes intéressées, accompagnés du conseiller technique syndical si nécessaire, pour essayer de le solutionner avant de recourir à l'arbitrage.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le chef du personnel ou son remplaçant doit rendre sa décision par écrit.

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du chef du personnel ou son remplaçant, il peut, par l'intermédiaire du syndicat, référer le grief à l'arbitrage en faisant parvenir un avis à cet effet à la compagnie, selon la procédure prévue à l'article 13.

W
MS

14...

ARTICLE 12
(Suite)

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

12.02

Si un ou plusieurs salariés ou le syndicat se croit lésé dans leur droit par suite d'un changement ou d'une modification par la compagnie, d'une condition de travail non prévue dans la présente convention, ils pourront recourir à la procédure de grief ci-haut prévue y inclus l'arbitrage.

ARTICLE 13

ARBITRAGE

13.01

Tout grief qui n'aura pas été réglé de la manière prévue à l'article 12 pourra être soumis à l'arbitrage de la manière suivante:

- a) Le syndicat doit informer l'employeur de son intention de porter un grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables de l'application de l'article 12.01 c);

u.
MS

15...

ARTICLE 13
(Suite)

ARTITRAGE

13.01

- b) Les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'il n'y a pas entente, une demande écrite de nommer un arbitre, avec avis à l'autre partie, devra être adressée au Ministère du Travail dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai ci-haut mentionné par l'une ou l'autre des parties.
- c) Les délais ci-dessus stipulés sont de rigueur. Cependant, les parties pourront prolonger les délais prévus pour la procédure de grief par entente écrite.

5,
MB

16...

ARTICLE 13
(Suite)

ARBITRAGE

13.02

- a) Les pouvoirs de l'arbitre se limitent aux questions sujettes à l'arbitrage selon les termes de cette convention et en aucun cas sa décision doit contredire ou changer de quelque façon que ce soit les termes de cette convention. Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre aura les pouvoirs de renverser ou de modifier la décision de l'employeur s'il trouve que l'employeur a agi de façon arbitraire envers l'employé.

- b) Advenant un grief concernant une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

- c) Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de l'article 17 doit être référée à un arbitre compétent dans ce domaine. Il a le pouvoir de faire toute investigation nécessaire pour rendre une décision sur le grief.

W
M/S

17...

ARTICLE 13
(Suite)

ARBITRAGE

13.03

La sentence arbitrale est sans appel. Elle est finale et exécutoire pour les deux (2) parties dans les quinze (15) jours de sa réception.

13.04

Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à part égale entre les parties.

13.05

Témoin - plaignant

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief ou de la mésentente devant l'arbitre, l'employeur doit le libérer pour le temps nécessaire lors de l'audition, sans rémunération.

L'employeur en sera avisé quarante-huit (48) heures à l'avance.

6.
MB

18...

ARTICLE 14

REPRÉSENTANT DU SYNDICAT

14.01

Le Syndicat a des délégués dans chaque département ou groupes de département. Ces délégués ont pour mission de s'enquérir de toute plainte dont ils sont saisis par les salariés et ces délégués sont compensés tel que prévu à l'article 10.04 pour toute perte de temps encourue dans l'accomplissement de leurs fonctions.

ARTICLE 15

COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

15.01

L'employeur et le syndicat conviennent d'établir dans les trente (30) jours de la date de la signature de la présente convention, un comité conjoint, à caractère consultatif désigné sous le nom "Comité de Relations Professionnelles" d'une part, deux (2) représentants du syndicat, d'autre part, deux (2) représentants de l'employeur. L'employeur et le syndicat

G.
MB

19...

ARTICLE 15
(suite)

COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 15.01 peuvent s'adjoindre des experts si les besoins s'en font sentir à des occasions spécifiques.
- 15.02 La fonction du Comité consiste à favoriser le dialogue entre l'employeur et ses employés sur les problèmes que les deux (2) parties ont un intérêt commun à résoudre. Cependant, aucun problème relatif à un grief en cours ne doit faire l'objet de discussion dans le cadre du comité.
- 15.03 Le comité siège durant les heures régulières de travail. Ce comité se réunit une (1) fois par mois ou au besoin, sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties et adopte toute procédure qu'il juge opportun pour sa régie interne.

Handwritten initials:
E.
M.S.

20...

ARTICLE 15
(suite)

COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

15.04 Le comité formule des recommandations qui sont étudiées par le syndicat et/ou l'employeur selon le cas.

ARTICLE 16

SALAIRES

16.01 L'échelle des salaires des employés affectés par cette convention constitue l'appendice "A" et est considérée comme faisant partie de la convention.

16.02 Les employés utilisés comme chef d'équipe sont payés cinquante sous (\$0.50) l'heure de plus que le taux payé dans le plus haut salaire de la classification dont il fait partie.

16.03 L'employé qui est utilisé pour entraîner un autre employé sur une classification donnée reçoit vingt-cinq sous

3
MB

21...

ARTICLE 16
(suite)

SALAIRES

16.03
(suite)

l'heure de plus que son salaire régulier pour la période que dure l'entraînement.

ARTICLE 17

JOURNÉE RAISONNABLE DE TRAVAIL

17.01

- a) En conformité avec les modalités qui suivent le droit et la responsabilité de l'employeur de déterminer, de maintenir, de reviser et de mettre en vigueur des niveaux raisonnables de production et de qualité est entièrement reconnu.

- b) Dans le cas d'un problème de charge de travail, la compagnie et le syndicat sont d'accord à utiliser la technique de mesure de temps et mouvement en prenant comme base les normes reconnues par le Bureau International du Travail.

C. 19.13

22...

ARTICLE 17
(suite)

JOURNÉE RAISONNABLE DE TRAVAIL

17.02

- a) Si, après un changement dans sa tâche, un employé croit que sa quantité de travail est anormale, une étude est faite pour établir s'il y a matière à grief. Dans un tel cas, l'employeur permet au technicien du syndicat de faire des vérifications sur la tâche concernée et de lui fournir toutes les informations nécessaires. Suite à la vérification faite par le technicien du syndicat, il doit y avoir rencontre entre les parties pour tenter de solutionner le problème, après quoi, l'employeur donne sa réponse par écrit à l'employé concerné dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de cette rencontre.
- b) Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse donnée, selon le paragraphe a) ci-dessus, il peut déposer un grief par écrit, au chef du personnel ou son représentant, dans les cinq (5) jours

E,
MB

23...

ARTICLE 17
(suite)

JOURNÉE RAISONNABLE DE TRAVAIL

17.02
(suite)

ouvrables suivants, tel que prévu à l'article 12, jusqu'à l'arbitrage inclusivement.

17.03

Dans le cas où la compagnie voudrait installer un système, ou rendement, ou un plan boni, l'employeur et le syndicat se rencontrent afin de s'entendre sur les modalités d'un tel plan avant qu'il puisse être mis en vigueur.

ARTICLE 18

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

18.01

a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures de travail, du lundi au vendredi inclusivement et la journée régulière de travail est de huit (8) heures réparties en deux quarts de quatre (4) heures comme suit:

E.
MB

24...

ARTICLE 18
(suite)

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

18.01
(suite)

- de 8:00 heures à 12:00 heures(midi)
et
- 13:00 heures à 17:00 heures.

Si la compagnie établit une deuxième (2ième) équipe de travail, les parties s'entendront pour déterminer ensemble les heures du début et de la fin des quarts de travail.

Une période de trente (30) minutes sera allouée et payée pour le repas en plus d'une prime de vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure versée à chaque employé travaillant sur cette dite équipe.

- b) La semaine normale de travail pour les employés qui ont la fonction de gardien est de quarante-quatre (44) heures réparties du lundi au samedi inclusivement.

E
MP

25...

ARTICLE 18
(suite)

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

18.02

- a) L'Employeur accorde à tous les salariés une période de quinze (15) minutes durant l'avant-midi et durant l'après-midi, et aussi une période de deux minutes à la fin de chaque quart de travail pour permettre au salarié de ranger ses outils et de pouvoir poinçonner sa carte immédiatement s'il le désire.

Les mêmes avantages seront accordés au salarié travaillant sur la deuxième (2ième) équipe.

- b) Si un employé est requis de faire trois (3) heures et plus en temps supplémentaire après sa journée régulière de travail, il a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.

C.
MB

26...

ARTICLE 18
(suite)

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

18.03

Si le travail diminue, l'employeur procédera par réduction du personnel plutôt que de diminuer les heures de travail des employés concernés.

18.04

L'employé qui poinçonne sa carte passé l'heure prévue est passible de perdre le temps allant de l'heure normale du commencement de son quart au quinze (15) minutes près de son heure de poinçon.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01

Le travail supplémentaire est fait sur une base volontaire et il est réparti en respectant l'ancienneté entre les employés de la même classification.

E.
MB

27...

ARTICLE 19
(suite)

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.02

Tout travail exécuté par un employé en dehors de sa semaine normale de travail, en dehors ou en plus de la journée régulière de travail sera rémunéré au taux de temps et demi.

19.03

Tout travail exécuté par un employé un dimanche ou un jour de fête chômé payé tel que prévu à l'article 20 de même que toute heure exécutée par un employé à compter du début de la quatrième (4ième) heure de travail suivant sa journée régulière de travail jusqu'au début de la journée régulière de travail est payé au taux double.

ARTICLE 20

JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

20.01

Aux fins de cette convention, les jours suivants sont reconnus comme des fêtes statutaires chômées et payées:

E.
MB

28...

ARTICLE 20
(suite)

20.01
(suite)

JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

1. Le Jour de l'An
2. Le lendemain du Jour de l'An
3. Le Vendredi Saint
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête de Dollard
6. La Saint-Jean-Baptiste
7. La Confédération
8. La Fête du Travail
9. La veille de Noël
10. Le Jour de Noël
11. Le lendemain de Noël
12. Le 31 décembre

Pour chacun des jours ci-dessus mentionnés, un employé reçoit huit (8) heures de paie à son taux régulier. Advenant la nécessité de travail un de ces jours, l'employé reçoit, en surplus de son huit (8) heures de paie, ce qui est prévu à l'article 19.03

Si l'un des jours chômés et payés énumérés tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au premier jour ouvrable suivant.

C,
MB

29...

ARTICLE 20
(suite)

JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

20.02

Pour être éligible à une fête chômée et payée, un employé doit:

- a) avoir préalablement complété la période d'essai prévue à la clause 23.02 au service de la compagnie;
- b) être présent durant le jour ouvrable précédant ou suivant cette fête, à moins qu'il n'ait été absent pour un des motifs suivants:
 1. Maladie
 2. Accident
 3. Congé-deuil
 4. Service de juré
 5. Permission d'absence pour activité syndicale prévue par cette convention
 6. Mise à pied intervenue dans les dix (10) jours ouvrables précédant la fête
 7. Absence avec permission

Ca
1985

30...

ARTICLE 20
(suite)

JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

20.03

Après entente écrite entre les parties, un jour de fête peut être déplacé.

20.04

Dans le cas où une des fêtes énumérées dans cet article est, par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales, reportée à un autre jour pour la population en général, l'expression fêtes chômées et payées s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.

ARTICLE 21

PERMIS D'ABSENCE AU DÉCÈS D'UN PARENT

21.01

Tout salarié ayant complété la période de probation pourra s'absenter de son travail, sans diminution de salaire, dans les cas suivants:

A.
MS

31...

ARTICLE 21
(suite)

PERMIS D'ABSENCE AU DÉCÈS D'UN PARENT

21.01
(suite)

- à l'occasion du décès de son conjoint ou l'un de ses enfants: cinq (5) jours consécutifs, soit le jour des funérailles, les deux (2) jours précédents et deux (2) autres jours;
- à l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père et de la belle-mère: trois jours, soit le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents;
- à l'occasion du décès d'un père et mère par alliance, beau-père et belle-mère par alliance, beau-frère et belle-soeur par alliance, grands-parents, gendre et bru: un (1) jour, soit le jour des funérailles;
- à l'occasion de la naissance d'un enfant: une (1) journée, soit le jour de la naissance ou la sortie de l'hôpital;
- à l'occasion du mariage du salarié: une (1) journée, soit la journée du mariage;

Dans tous les cas mentionnés ci-haut, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat avant son départ si possible.

G,
MB

32...

ARTICLE 21
(suite)

PERMIS D'ABSENCE AU DÉCÈS D'UN PARENT

21.03

Ces congés ne sont payés que s'ils coïncident avec une journée ouvrable pendant laquelle l'employé aurait travaillé n'eut été de l'évènement.

Dans tous les cas, le salarié devra produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

21.04

L'employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte de salaire, le jour de son mariage.

De plus, l'employé peut, lors de son mariage, bénéficier d'un congé sans solde d'une semaine.

ARTICLE 22

VACANCES ANNUELLES

22.01

Deux (2) semaines de vacances payées sont accordées à tous les employés et elles sont prises dans les deux dernières semaines de juillet de chaque année à moins d'entente au préalable entre les parties.

as
MB

33...

ARTICLE 22
(suite)

VACANCES ANNUELLES

22.02

Pour les employés ayant:

- de 0 à 1 an: 2 semaines payées à quatre pourcent (4%) du taux de salaire gagné;

- de 1 an à 5 ans inclusivement: 2 semaines payées à cinq pourcent (5%) du taux de salaire gagné;

- de 6 ans à 10 ans inclusivement: 2 semaines payées à six pourcent du taux de salaire gagné;

- de 10 ans et plus: 3 semaines payées à six pourcent (6%) du taux de salaire gagné.

G.
MB

34...

ARTICLE 22
(suite)

VACANCES ANNUELLES

- 22.03 L'employé remercié de ses services avant la période prévue des vacances reçoit le montant des vacances dues en utilisant pour le calcul les pourcentages prévus à l'article 22.02.
- 22.04 L'employé mis à pied reçoit le montant de ses vacances dues aux dates prévues pour la prise de vacances annuelles.
- 22.05
- a) La Compagnie ferme son usine pendant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet pour permettre à ses employés de prendre des vacances, à moins d'entente contraire entre les parties.
 - b) Si après une telle fermeture, un employé a encore des vacances à son crédit, dans de tels cas, les dates individuelles de vacances sont au choix de l'employé, suivant

Handwritten signature

35...

ARTICLE 22
(suite)

VACANCES ANNUELLES

22.05
(suite)

l'ancienneté et en tenant compte de la production. La période de vacances commence le 1er mai d'une année pour se terminer le 30 avril de l'année suivante.

- c) Les employés doivent choisir leurs dates de vacances entre le 1er et le 15 avril de chaque année.

S'ils le font plus tard, il ne peuvent alors déranger les vacances des autres employés qui ont fait leur choix entre les dates prévues. Cependant, les dates individuelles de vacances sont interchangeable, volontairement, entre deux (2) employés.

22.06

Advenant qu'une fête chômée et payée survienne durant la période des vacances d'un employé, celui-ci a droit à une journée de paie additionnelle.

E.
MB

36...

ARTICLE 22
(Suite)

VACANCES ANNUELLES

22.07

Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux (2) ou trois (3) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

3.

MB

37...

ARTICLE 23

ANCIENNETÉ

23.01

Il n'y a qu'une seule ancienneté et c'est l'ancienneté d'usine. L'ancienneté signifie le service continu d'un employé pour l'employeur dans un ou plusieurs départements.

23.02

Un nouvel employé est à l'emploi de la compagnie sur une ou des fonctions pendant un total de quarante-cinq (45) jours ouvrables à titre d'employé à l'essai, sans statut d'ancienneté. Au terme de cette période d'essai, si l'employé est considéré comme satisfaisant, son ancienneté rétroagit à la date de son embauche.

23.03

- a) Lors de son retour au travail à la suite d'une mise à pied, l'ancienneté d'un employé est considérée comme continue excepté si la période de la mise à pied dure plus de quinze (15) mois. Dans ce dernier cas, l'excédent n'est pas compté pour le calcul du service d'un employé.

90
MB

38...

ARTICLE 23

ANCIENNETÉ

23.03
(suite)

- b) Lors de son retour au travail à la suite d'une maladie ou accident, l'ancienneté d'un employé est considérée comme continue, excepté si la période de l'absence pour maladie ou accident dure plus de quinze (15) mois. Dans ce dernier cas, l'excédent ne sera pas compté pour le calcul du service de l'employé.
- c) Lors du retour au travail à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, l'ancienneté d'un employé est considérée comme continue.

23.04

L'ancienneté est utilisée comme facteur déterminant dans tous les cas de:

- 1.- promotion;
- 2.- permutation;
- 3.- rétrogradation;
- 4.- réduction d'équipe, mise à pied et rappel au travail en autant que les employés aient les aptitudes pour remplir le poste vacant de façon satisfaisante.

E.
MB

39...

ARTICLE 23

ANCIENNETÉ

23.05

Nonobstant ce qui précède, dans les cinq (5) premiers jours d'une période de production complète et dans les cinq (5) derniers jours de telle période, l'ancienneté sera utilisée comme facteur déterminant dans les cas de mise à pied et de rappel au travail pour le salarié d'un même département seulement.

23.06

Nonobstant ce qui précède, advenant une mise à pied, le président et le secrétaire ou le trésorier du syndicat sont les derniers à être mis à pied et aussi, ils sont les premiers à être rappelés lors de la reprise des opérations en autant qu'ils puissent rencontrer les exigences normales de la tâche.

23.07

Advenant la prévision de mise à pied d'employés, la compagnie affiche sur une liste le nom des employés impliqués au moins deux (2) semaines avant la date de la mise à pied.

a.
MS

40...

ARTICLE 23

ANCIENNETÉ

23.08

L'employé venant de l'unité et qui est promu hors de l'unité de négociation n'accumule pas son ancienneté durant la période passée à l'extérieur de l'unité.

23.09

L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1.- abandon volontaire;
- 2.- congédiement pour juste cause;
- 3.- mise à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois;
- 4.- dans les cas d'un rappel au travail comme étant prévu pour une durée d'au moins quatre (4) semaines consécutives s'il refuse ou néglige de communiquer avec la compagnie dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la réception à la dernière adresse connue de l'employé, d'un avis par poste recommandée.

G.
MB

41...

ARTICLE 23

ANCIENNETÉ

23.09

L'employé mis à pied est convoqué pour son retour au travail, par poste recommandée, et l'employé a ~~une semaine civile~~ à partir de la date de la réception de cet avis recommandé pour donner suite à cette demande. L'employé qui refuse de donner suite ou de s'entendre avec l'employeur dans les délais prévus ci-haut perd ses droits d'ancienneté tels que prévus dans l'article 23.08.

SEPT JOURS OUVRABLES

MB

C.

23.10

Liste d'ancienneté

Tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur la même liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indique le nom, le prénom, la classification et la date d'entrée de chacun des salariés et est établie par l'employeur.

C.

MB

42...

ARTICLE 23

ANCIENNETÉ

23.10
(suite)

Deux (2) copies de cette liste doivent être fournies au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention. La liste d'ancienneté doit être revue, corrigée, affichée et remise au syndicat à tous les six (6) mois.

Le syndicat peut faire les représentations concernant la liste d'ancienneté dans les trente (30) jours de la remise au syndicat de la liste d'ancienneté.

23.11

Pour toute inexactitude relevée sur la liste d'ancienneté, les deux (2) parties doivent s'entendre et tout litige en découlant est réglé en conformité de la procédure de grief prévue à cette convention.

9.



43...

ARTICLE 24

AFFICHAGE D'EMPLOIS

24.01

- a) À l'exception des emplois temporaires dont la durée est moindre de deux (2) semaines, tous les postes vacants sont affichés sur un tableau placé à cette fin durant une période de cinq (5) jours ouvrables et les employés intéressés doivent inscrire leur nom sur la formule d'affichage de même que leur numéro de matricule s'ils veulent être considérés.

L'employé choisi doit être placé dans ses nouvelles fonctions dans les dix (10) jours suivant le choix.

- b) Advenant qu'il n'y a pas d'employé intéressé, l'employeur complète ses besoins avec du personnel ayant le moins d'ancienneté dans l'usine et/ou du personnel embauché de l'extérieur.

a

MB

44...

ARTICLE 24

AFFICHAGE D'EMPLOIS

24.02

L'employé choisi, suite à un affichage, peut retourner sur son ancienne fonction s'il n'a pas travaillé dix (10) jours sur sa nouvelle fonction.

Advenant que l'employé choisi refuse ou que l'employeur le retourne durant cette même période parce que non satisfaisant, l'employeur choisit un autre employé parmi ceux qui ont mis leur nom sur l'affichage en question, si l'employeur considère qu'ils sont aptes à remplir la fonction.

24.03

Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut, sans affichage, promouvoir des employés de l'unité à des postes hors de l'unité soit comme contremaître, coordonnateur, etc...

L'employé ainsi promu peut retourner sur son ancienne classification dans les trente (30) jours de sa promotion

G.
MB

45...

ARTICLE 24

AFFICHAGE D'EMPLOIS

24.03
(suite)

et s'il excède la période de trente (30) jours, il devient permanent dans sa fonction hors de l'unité.

24.04

- a) Il n'y a pas d'affichage requis pour une ouverture à un travail temporaire, ni pour les remplacements à l'occasion des vacances, ou d'absences prévues par cette convention, ou pour une vacance créée en raison d'un déplacement qui fait suite à un affichage. Cependant, la compagnie respecte l'ancienneté parmi les salariés qui sont qualifiés pour remplir le poste immédiatement sans entraînement.
- b) Lorsqu'un salarié, à la demande de la compagnie, accepte de travailler sur une occupation dont le taux de salaire est supérieur à celui de son occupation régulière, il est payé selon ce taux.

6
MB

46...

ARTICLE 24

AFFICHAGE D'EMPLOIS

24.04
(suite)

Dans le cas inverse, le taux de son occupation régulière est maintenu et il n'y a pas de baisse de salaire. De tels transferts temporaires ne doivent pas dépasser quinze (15) jours ouvrables à moins d'entente contraire avec le syndicat.

ARTICLE 25

ASSURANCE-COLLECTIVE

25.01

Le système d'assurance collective actuellement en vigueur sera maintenu pour la durée de la présente convention. Cependant, les parties se réservent le droit d'améliorer le présent régime d'assurance collective sur entente mutuelle.

La compagnie paie cinquante pourcent (50%) de la prime d'assurance existante. Cependant, si les employés décident d'améliorer ou de changer les avantages de la présente police d'assurance, ils s'engagent à en payer cent pourcent (100%) du surplus.

E. M. G.

47...

ARTICLE 25
(suite)

ASSURANCE-COLLECTIVE

- 25.02 La part de l'employé servira d'abord à payer les primes d'indemnité hebdomadaire et d'invalidité à long terme.
- 25.03 L'employeur déduit de la paie de chaque employé la part payable par celui-ci.
- 25.04 L'employé deviendra éligible à l'assurance-groupe dès qu'il aura terminé sa période d'approbation. L'employeur fera remplir, à ce moment, les formules d'assurance.
- 25.05 L'assurance est obligatoire pour tous les employés éligibles.
- 25.06 L'employeur voit à l'administration du plan d'assurance et une copie de la police maîtresse doit être remise au syndicat.

Gi
MG

48...

ARTICLE 26

MÉTHODE DE PAIEMENT DU SALAIRE

26.01

La paie est faite par chèque et distribuée le jeudi avant-midi, si possible. Si le jour de paie est une fête chômée et payée, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:

1. le nom de l'employeur
2. les nom et prénom du salarié
3. l'identification de l'emploi du salarié
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
5. le nombre d'heures payées au taux normal
6. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
7. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées
8. le taux du salaire

ci.
M.B.

49...

ARTICLE 26

MÉTHODE DE PAIEMENT DU SALAIRE

26.01
(suite)

9. le montant du salaire brut
10. la nature et le montant des déductions opérées
11. le montant du salaire net versé au salarié.

Toute erreur sur la paie supérieure à \$10.00 est corrigée le lendemain. Si l'erreur est inférieure à \$10.00, elle est corrigée sur la paie de la semaine suivante.

ARTICLE 27

RAPPEL ET PRÉSENTATION AU TRAVAIL

27.01

Lorsqu'un employé est rappelé au travail alors qu'il a poinçonné sa carte à/ou après l'heure, quand son quart normal est terminé, ou qu'il est rappelé pour travailler un dimanche ou un jour de fête, ou qu'il se rapporte pour un rappel retardé mais prévu, il reçoit un minimum de quatre (4) heures

Cu
MB

50...

ARTICLE 27

RAPPEL ET PRÉSENTATION AU TRAVAIL

27.01
(suite)

au taux simple, ou la rémunération pour les heures travaillées au taux approprié selon ce qui est le plus considérable.

27.02

Un employé qui se rapporte au travail tel que prévu sans avoir été auparavant avisé de ne pas se rapporter, et pour qui il n'y a pas de travail disponible, est payé pour quatre (4) heures de travail au taux de sa tâche pour s'être ainsi rapporté, à moins que le manque de travail soit dû à une catastrophe.

Si un travail est confié à un employé par l'employeur, il lui est payé un minimum de six (6) heures au taux de la tâche ou le nombre d'heures travaillées au taux approprié selon ce qui est le plus considérable.

a.
MB

51...

ARTICLE 28

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

28.01

Advenant des changements dans la méthode de production, dans l'équipement, etc., qui a comme conséquence des déplacements ou des mises à pied, l'employeur s'engage à entraîner les employés avec le plus d'ancienneté sur une autre classification à salaire similaire à celui détenu sur sa classification antérieure ou à la plus rapprochée en autant que la fonction ne nécessite pas plus de deux (2) semaines d'entraînement.

ARTICLE 29

POSTE NOUVEAU

29.01

Advenant que l'employeur, pendant la durée de cette convention, ajoute un nouveau poste (il doit être affiché selon les dispositions de l'article 24), les taux de ce poste doivent être établis conformément à l'échelle de salaires stipulée à l'Annexe "A" et après entente entre les parties.

G.
MB

52...

ARTICLE 30

CONGÉ DE MATERNITÉ

30.01

- a) La salariée enceinte a droit à un congé sans solde de vingt (20) semaines qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la naissance.

- b) Sur présentation d'un certificat médical, elle peut obtenir un congé supplémentaire de quatre (4) semaines.

- c) Durant son congé de maternité, la salariée continue de bénéficier des avantages de l'assurance-groupe.

30.02

Si les conditions de travail de la salariée comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la mère, celle-ci, sur présentation d'un certificat médical, peut exiger d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du congé de maternité.

Cy
MB

53...

ARTICLE 30

CONGÉ DE MATERNITÉ

30.02
(suite)

Si une telle mutation n'est pas possible, la salariée peut bénéficier d'un congé pour toute la durée de la grossesse.

30.03

À partir de la sixième (6ième) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur peut exiger de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

30.04

Si la salariée refuse de fournir un tel certificat, l'employeur peut aviser, par écrit, cette dernière qu'elle doit se prévaloir de son congé de maternité.

Il incombe alors à l'employeur d'établir les motifs valables qu'il a d'agir ainsi.

G,
MS

54...

ARTICLE 30
(suite)

CONGÉ DE MATERNITÉ

30.05

À la fin de son congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste avec les mêmes droits et privilèges que ceux qu'elle avait au moment de son départ, tout comme si son emploi n'avait nullement été interrompu.

30.06

Si le poste occupé par la salariée n'existe plus au moment de son retour, l'employeur doit établir que la disparition du poste n'est pas liée au congé de maternité et que la salariée a tous les droits dont elle aurait bénéficiés, si elle avait alors été au travail à ce moment-là.

30.07

Si l'employeur effectue des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve ses droits en ce qui a trait au réembauchage.

G. M. J.

55...

ARTICLE 30
(suite)

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 30.08 La salariée en congé de maternité bénéficie des avantages de l'assurance. Cependant, elle doit payer sa contribution avant le 10 de chaque mois.
- 30.09 En plus de ce qui précède, la salariée enceinte a droit à tous les avantages prévus par la loi 17 et 126 en vigueur pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 31

ARTICLES NÉCESSAIRES AU TRAVAIL

- 31.01 L'employeur fournit gratuitement les articles requis par l'exercice des fonctions normales du salarié ou pour l'accomplissement d'un travail de nature spéciale ou occasionnelle, ou selon les recommandations d'un inspecteur du Ministère du Travail.

G.
MB

56...

ARTICLE 32

DISPOSITIONS DIVERSES

- 32.01 Les parties à la présente convention continuent de conserver tous les avantages et droits ainsi que les obligations qui étaient les leurs avant l'entrée en vigueur de la présente convention et qui ne sont pas modifiés ou annulés par cette convention.
- 32.02 L'employeur s'engage à défrayer le coût d'impression de la convention collective et il devra en remettre une (1) copie à chaque salarié à son emploi et une à tout nouveau salarié. De plus, l'employeur remet quinze (15) copies de ladite convention à la Fédération Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques (C.S.D.).
- 32.03 a) L'employeur paie la différence du salaire que le salarié perd lorsqu'il est assigné comme témoin dans une cause impliquant la compagnie, sauf dans les cas d'arbitrage.

4. MS

57...

ARTICLE 32

DISPOSITIONS DIVERSES

32.03
(suite)

b) À l'occasion des vacances académiques, il est loisible à l'employeur d'embaucher des étudiants pour la durée seulement des vacances académiques à la condition que cet embauché n'occasionne aucune mise à pied et qu'il n'y ait aucun salarié sur la liste de rappel.

32.04

Il est convenu entre les parties que toute loi ou règlement adopté par le gouvernement qui est plus avantageux pour le salarié qu'une clause de la convention collective, le salarié bénéficie immédiatement de l'avantage prévu par ladite loi ou règlement, sauf si cette loi ou ce règlement ne s'applique pas aux salariés syndiqués.

32.05

Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la compagnie, des salariés ou du syndicat, en regard de la Loi.

G.
MB

58...

ARTICLE 32
(suite)

DISPOSITIONS DIVERSES

32.06

Si une clause de la présente convention est ou devenait nulle par une loi, les autres clauses ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 33

ANNEXES

33.01

Les Annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 34

DURÉE DE LA CONVENTION

34.01

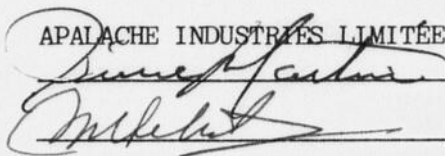
La présente convention collective de travail est en vigueur à compter du 1er mars 1985 jusqu'au 31 mars 1987. Elle demeure en vigueur durant les négociations comme contrat provisoire et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée, ou que l'une des parties utilise son droit de grève ou de lock-out.



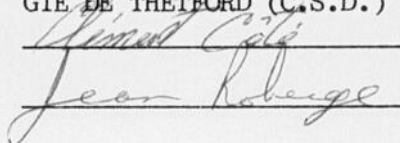
59...

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leur signature par l'entremise de leurs représentants autorisés en la ville de Thetford-Mines, ce 11ième jour de mai 1985.

APALACHE INDUSTRIES LIMITÉE



SYNDICAT DÉMOCRATIQUE DES
SALARIÉS DE LA MÉTALLUR-
GIE DE THETFORD (C.S.D.)



A N N E X E "A"

	1er mars 1985 au <u>31 mars 1986</u>	1er avril 1986 au <u>31 mars 1987</u>
		augmentation de 5%
Travail léger	6,50\$	6,83\$
0 - 45 jours	6,64\$	6,97\$
46 jours - 1 an	7,12\$	7,48\$
1 an - 2 ans	7,58\$	7,96\$
2 ans - 3 ans	7,99\$	8,39\$
3 ans et plus	8,55\$	8,98\$

LES PROGRESSIONS DE SALAIRE SONT AUTOMATIQUES.

D É F I N I T I O N S

Chef d'équipe:

C'est un salarié qui est sous les ordres d'un contremaître et son travail consiste principalement à distribuer du travail aux salariés sous sa responsabilité, à en surveiller la qualité et il peut lui-même exécuter du travail manuel sans restriction.

Son titre de chef d'équipe ne lui accorde aucun privilège dans l'octroi du temps supplémentaire conformément à l'article 19.01.

Le chef d'équipe a le pouvoir de soumettre à son supérieur tout cas répréhensible, mais il ne peut embaucher, suspendre ou congédier un salarié qui est sous sa responsabilité.

ANNEXE "A"

2...

DÉFINITIONS (Suite):

Contremaître:

- a) Toute personne ayant l'autorité d'embaucher, de congédier, de diriger, de surveiller tout salarié sous sa charge.

Les parties reconnaissent que le contremaître est le seul représentant officiel de l'employeur auprès des salariés.

L'employeur doit afficher dans les quinze (15) jours de la signature de la convention, la liste des contremaîtres.

- b) Le personnel de cadre et les contremaîtres ne doivent faire aucun travail normalement accompli par les salariés de l'unité de négociation.
-

MB

ANNEXE "B"

RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

Le salarié qui manque aux règlements de la compagnie tel que stipulé ci-bas est passible d'une mesure disciplinaire.

Les mesures disciplinaires peuvent être soit un avertissement oral, soit un avertissement écrit, soit une suspension, soit un congédiement. Cependant, avant d'imposer une mesure disciplinaire, la compagnie doit tenir compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.

Aucun avertissement verbal n'est inscrit au dossier d'un salarié et ne peut être invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, s'il n'a pas été donné par le contremaître immédiat et en présence d'un représentant syndical.

Ci.
M.B.

ANNEXE "B"
(Suite)

RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

Le fait qu'un salarié signe une formule d'avertissement ne signifie aucunement une admission des faits rapportés, mais uniquement un accusé de réception.

1. Insubordination;
2. Apporter des boissons alcooliques ou en consommer à l'usine;
3. Se rapporter au travail sous l'influence de la boisson ou de la drogue;
4. Non exécution du travail tel que requis;
5. Fumer aux endroits où cette pratique est prohibée;
6. Violation flagrante ou répétée des règlements de sécurité;
7. Destruction délibérée de la propriété de la compagnie ou de celle d'un autre employé;

6
MB

ANNEXE "B"
(Suite)

RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

8. Négligence dans l'exercice de ses fonctions;
9. Conduite turbulente;
10. Défaut persistant ou refus de coopérer avec des compagnons de travail;
11. Malhonnêteté;
12. Sommeil durant les heures de travail;
13. Inefficacité ou paresse;
14. Absence répétée ou prolongée sans permission;
15. Conduite immorale ou indécente;
16. Vente et sollicitation sans permission durant les heures de travail;
17. Manquement élémentaire à l'hygiène et à la propreté sur sa personne;
18. Refus de laisser à l'endroit approprié mis à la disposition des salariés par l'employeur son linge servant à l'employé pour son transport à l'usine et sa boîte à lunch;

C.
Mg

ANNEXE "B"
(Suite)

RÈGLEMENTS DE LA COMAPGNIE

- A) Avant d'être congédié pour une infraction à l'un des règlements de la compagnie, un salarié sera suspendu sans paie pour une période n'excédant pas deux (2) jours afin de lui permettre, s'il le désire, de faire instituer une enquête sur son cas. La direction devra immédiatement avertir le représentant du syndicat dans les cas de suspension ou de congédiement.
- B) Si d'après le résultat de l'enquête, les parties conviennent que le salarié ne devrait pas être renvoyé, le temps perdu lui sera remboursé.
- C) Cependant, si le salarié prétend que la mesure disciplinaire qui lui est imposée est injustifiée, il peut la contester, conformément aux dispositions de l'article 12, en commençant à la 2e étape, dans les dix (10) jours ouvrables suivant son imposition.

Si le grief est porté à l'arbitrage, l'arbitre peut:

Li
MS

ANNEXE "B"
(Suite)

RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

- a) Réintégrer le salarié avec pleine compensation en annulant la sanction.
- b) Réduire la sanction et ordonner un dédommagement selon ce qui lui semble juste et raisonnable.
- c) Maintenir l'avertissement, la suspension ou le congédiement;

Advenant qu'un grief concernant une suspension ou un congédiement soit porté à l'arbitrage, les parties conviennent de donner une priorité à l'audition d'un tel grief.

- d) L'employeur ne pourra donner un avertissement écrit et une autre sanction disciplinaire pour une même offense. Après six (6) mois, une mesure disciplinaire ne peut servir contre un salarié en cas d'infraction future aux règlements de la compagnie.

u.
MS

ANNEXE "B"
(Suite)

RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

- e) Le Président du syndicat peut en tout temps, avec la permission écrite du salarié concerné, vérifier son dossier et ce, après en avoir fait la demande au chef du personnel ou son représentant.

Copie de toute mesure disciplinaire doit être remise à l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les faits ou la prise de connaissance des faits qui sont reprochés dont un exemplaire est envoyé au Secrétaire du syndicat. Un tel avis doit indiquer les motifs d'une telle mesure.

C.
MB

ANNEXE "C"

CLASSIFICATION - DÉPARTEMENTS

1. Électriciens: 01
2. Plombiers: 01
3. Soudeurs: 03
4. Magasiniers: 04
5. Maintenance et réparations de roulottes: 04
6. Opérateurs d'équipements motorisés et hommes de cour: 04
7. Contrôleurs de qualité: 01
8. Préposés aux roulottes moulées et presses: 02
9. Préposés à l'assemblage des toits de roulottes: 01
10. Préposés à la tôle et pièces de fibre de verre: 01
11. Préposés aux meubles (fabrication): 02
12. Préposés à l'assemblage de meubles (installation): 01
13. Préposés à l'assemblage de planchers: 01
14. Préposés au découpage de bois: 01
15. Préposés à l'assemblage des murs de roulottes: 01
16. Préposés à l'isolation: 01
17. Préposés à la finition: 01
18. Préposés à l'assemblage des moulures, des portes, des châssis: 01
19. Couture et rembourrage: 05

C
MS

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: APALACHE INDUSTRIES LTEE

ci-après appelé : "L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES SALARIES DE LA METALLURGIE
DE THETFORD

ci-après appelé : "LE SYNDICAT"

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

MB 1.- Tous les salariés qui étaient à l'emploi de l'Employeur, le *17 Avril* 1985, sont rappelés au travail dès la reprise des opérations selon les termes de la convention collective, comme si c'était un rappel à la suite d'une mise à pied.

MB Tous les salariés seront rappelés au travail au plus tard le *14 MAI* 1985.

2.- Les salariés reprendront leur travail à compter du *13 MAI* 1985, sauf s'ils en sont incapables à cause de maladie, accident, congé de maternité ou de retrait préventif ou absence dans le cas de salariés éloignés de la région. Les salariés malades, accidentés ou en congé de maternité ou bien en retrait préventif reprendront le travail, dès que leur condition le permettra et dans le cas des salariés éloignés de la région, ils reprendront le travail au plus tard dans un délai de cinq (5) jours de leur rappel.

3.- Tous les salariés reprendront le travail et ce, avec tous leurs droits au sens de la convention collective de travail, comme s'il n'y avait pas eu cessation du travail.

MB Les dispositions de la nouvelle convention collective de travail intervenue le *11 MAI* 1985, s'appliquent à compter de la date de sa signature pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

4.- Il n'y aura aucune discrimination, menace, intimidation ou mesure disciplinaire quelconque exercée contre aucune personne reliée directement ou indirectement à l'arrêt de travail et aux événements qui l'ont précédé, soit à cause de sa participation et en général au rôle qu'elle y a joué, de ses actes ou omissions.

.../ 2

Ci
MB

'85 JUN 28 13:50
CW

- 5.- L'Employeur et le Syndicat, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre eux et l'un envers l'autre, renoncent à réclamer tout dommage, se donnent quittance complète et finale de tout dommage et s'engagent à se désister en faisant toutes les démarches utiles à cette fin, immédiatement et sans délai, de toute procédure qu'ils auraient pu entreprendre contre toute personne ou organisme relié(e) directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'elle y a joué quant aux faits et événements qui sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 6.- L'Employeur s'engage à ne prendre aucune procédure ou action quelconque devant toute Cour ou Tribunal du Travail contre le Syndicat ou contre toute personne ou organisme relié(e) directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'il (qu'elle) y a joué quant aux événements et aux faits qui y sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 7.- Le Syndicat s'engage à ne prendre aucune procédure contre l'Employeur, ses membres ou ses représentants, pour tout incident qui aurait pu survenir avant, comme pendant l'arrêt de travail.
- 8.-a) Toute partie à la présente entente peut soumettre à l'autre partie toute plainte qui naît de l'application des dispositions de la présente entente, au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donnent lieu.
- 8.-b) Les dispositions relatives à l'arbitrage stipulées à la convention collective de travail convenues au cours des présentes négociations s'appliquent.
- 9.- La rétroactivité ~~sur les salaires~~ ^{MB} ~~surant la~~ ~~quarante~~ ~~heures~~ ~~pour~~ toutes les heures travaillées, sont payées à tous les salariés dans les quinze (15) jours suivant la signature de cette entente ~~par un chèque séparé de paie.~~ ^{MB}
- 10.- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail convenue entre l'Employeur et le Syndicat. ^{MB}

EN FOI DE QUOI, les susdits représentants de l'Employeur et du Syndicat, ont signé à Thetford ~~le~~ ^{le} même 11 jour du mois de ~~mai~~ ^{mai} 1985.

^{MB}
SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES SALARIES
DE LA METALLURGIE DE THETFORD

^{MB}
APALACHES INDUSTRIES LTEE

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

Manuel Bilodeau

[Signature]