

DÉPÔT

017343

Dépôt N°: 8 2 0 6 1 2 8

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

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: 82-05-28 Réception: 82-06-11	Durée	Du: 81-12-02 Au: 84-12-01
Nombre de salariés régis par la convention collective			78

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Démocratique des Salariés de la Métallurgie de Thetford-Mines 74, rue Notre-Dame Nord Thetford-Mines P. Québec	<input type="checkbox"/> Déposant Apalache Industries Limitée Boulevard Smith Thetford Mines P. Québec

Unité de négociation

Région	03-05	Activité	3242-05	Affiliation	CSD (9)
---------------	--------------	-----------------	----------------	--------------------	----------------

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

DEPOSANT: X
Fédération Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques
 6, ave de l'Ermitage
 Victoriaville, Qc
 G6P 1J5
 Att: M. Marcel Bilodeau

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	82-06-14

Pour renseignements

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

82 JUN 11 14 42

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: APALACHE INDUSTRIES LIMITEE

ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»
d'une part,

ET : SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES SALARIES DE
LA METALLURGIE DE THETFORD (C.S.D.)

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»
d'autre part.

DUREE DE LA CONVENTION:

Du 2 décembre 1981 au 1er décembre 1984 inclusivement.

/1.

ARTICLE 1 - PRINCIPES GENERAUX

- 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 contremaîtres.

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.

ARTICLE 3 - COOPERATION

- 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 dans le plus bref délai ou à son retour.
- 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 à négocier au nom des employés visés par la présente convention.

.../2.

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.

ARTICLE 6 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 6.01 Sous réserve des articles du présent 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 - SECURITE ET HYGIENE

- 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.
- 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.

/3.

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.

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, en demeurer membre pour la durée de la présente convention.

b) Tout nouveau salarié qui devient assujetti à la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi:

1. adhérer au syndicat et autoriser, par écrit, l'employeur à déduire le droit d'entrée et la cotisation syndicale dès sa première semaine complète de paie et;
2. 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, advenant que le syndicat refuse d'intégrer dans ses rangs un employé proposé par l'employeur dans la période de trente (30) jours prévus, l'employeur ne sera pas tenu de congédier cet employé et dans ce cas, l'employeur déduit quand même sur la paie de cet employé, la cotisation syndicale tel que prévu à l'article 9.

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. Cet avis servira de mandat absolu à la compagnie pour effectuer la retenue syndicale prescrite.

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 deuxièmes 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.

ARTICLE 10 - ACTIVITES 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.

/5.

- 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.
- 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.
- 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.
 - b) L'exécutif du syndicat possède une ancienneté préférentielle, c'est-à-dire qu'ils seront les derniers mis à pied et les premiers rappelés au travail en autant qu'il possède les aptitudes requises pour accomplir la tâche.
 - c) Le délégué de département possède une ancienneté préférentielle à l'intérieur de son département, c'est-à-dire qu'il est le dernier mis à pied dans son département et le premier rappelé au travail en autant qu'il existe une tâche disponible.

ARTICLE 11 - TABLEAU D'AFFICHE

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

.../6.

ARTICLE 12 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 12.01 Le terme «grief» signifie toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention.
- a) 1re étape
Le salarié, seul ou accompagné d'un représentant du syndicat soumet le cas par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement 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.
- c) Si par la suite, la décision du chef du personnel ou de son représentant n'est pas rendue dans les huit (8) jours ouvrables qui suivent, ou si cette décision n'est pas acceptée par le syndicat, le litige sera soumis à l'arbitrage suivant les procédures prévues à l'article 13.
- 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);

- b) L'arbitre doit être choisi en rotation parmi ceux mentionnés ci-bas en autant qu'il soit disponible pour procéder dans les trente (30) jours civils suivant la demande.

- Me André Côté; (Québec)

- Me Jacques Sylvestre; (St-Hyacinthe)

Advenant que les deux arbitres ne soient pas disponibles pour procéder dans les trente (30) jours, les parties peuvent demander la nomination d'un arbitre suivant l'article 100 du Code du travail du Québec.

- 13.02 a) Les pouvoirs de l'arbitre se limite 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.

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 mécontente 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.

ARTICLE 14 - REPRESENTANT 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 - COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

15.01 L'employeur et le syndicat conviennent d'établir dans les trente (30) jours de la date de signature de la présente convention, un comité conjoint, à caractère consultatif désigné sous le nom de «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 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.

/9.

- 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 (\$0.25) l'heure de plus que son salaire régulier pour la période que dure l'entraînement.

ARTICLE 17 - JOURNEE 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 réviser 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.
- 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.

.../10.

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 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:
- 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.

/11.

- 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 (2) 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.

- 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 SUPPLEMENTAIRE

- 19.01 Le travail supplémentaire est fait sur une base volontaire et il est réparti aussi équitablement que possible entre les employés de la même classification et qui sont désireux et physiquement capables de le faire.
- 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.

.../12.

ARTICLE 20 - JOURS CHOMES ET PAYES

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

pour la première année de convention

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 Saint-Jean-Baptiste;
6. La Confédération;
7. La Fête du Travail;
8. La veille de Noël;
9. Le Jour de Noël;
10. Le lendemain de Noël;
11. Le 31 décembre.

pour la deuxième et troisième année de convention

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.

/13.

- 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 précédent 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 précédents la fête.
 - 7. Absence avec permission.
- 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 provinciale ou fédérale, reporter 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 DECES D'UN PARENT

- 21.01 A l'exception des employés dont la période de probation n'est pas complétée, l'employeur, à la demande d'un employé, lui accorde un permis d'absence payée pour assister à des funérailles jusqu'à un maximum de quatre (4) jours ouvrables consécutifs (dimanche exclu) quand une mortalité survient aux proches parents de cet employé soit au conjoint ou l'un de ses enfants.

La paie pour une telle absence se limite à huit (8) heures au taux régulier de cet employé pour chaque jour ouvrable.

.../14.

/14.

21.02 A l'exception des employés dont la période de probation n'est pas complétée, l'employeur, à la demande d'un employé, lui accorde un permis d'absence payée pour assister à des funérailles jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs (dimanche exclu) quand une mortalité survient aux proches parents de cet employé: son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère.

La paie pour une telle absence se limite à huit (8) heures au taux régulier de cet employé pour chaque jour ouvrable.

21.03 A l'exception des employés dont la période de probation n'est pas complétée, l'employeur, à la demande d'un employé, lui accorde un permis d'absence payée pour aller aux funérailles de sa proche parenté tel qu'énuméré ci-après: père et mère par alliance, beau-père et belle-mère par alliance, beau-frère et belle-soeur par alliance, grands-parents, gendre et bru.

La paie pour une telle absence se limite à huit (8) heures au taux régulier de cet employé.

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

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.

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

/15.

- 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 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.

ARTICLE 23 - ANCIENNETE

.../16.

/16.

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'excédant n'est pas compté pour le calcul du service d'un employé.

b) Lors du 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'excédant sera pas compté pour le calcul au 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.- réduction d'équipe, mise à pied et rétrogradation en autant que les employés aient les aptitudes pour remplir le poste vacant de façon satisfaisante.

.../17.

/17.

- 23.05 Nonobstant ce qui précède, advenant une mise à pied, le président, 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.
- 23.06 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.
- 23.07 L'employé venant de l'unité et qui est promu hors de l'unité de négociation perd son ancienneté durant la période passée à l'extérieur de l'unité.
- 23.08 L'employé perd son ancienneté dans les cas suivants:
- 1.- abandon volontaire;
 - 2.- congédiement pour juste cause;
 - 3.- mise à pied pour une période de plus de quinze (15) 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.
- 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.
- 23.10 Liste d'ancienneté

.../18.

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.

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.

ARTICLE 24 - AFFICHAGE D'EMPLOIS

- 24.01 a) A 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.

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 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.

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 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.

Le plan actuel d'assurance couvre les avantages suivants: assurance-vie, salaire, rente mensuelle (60) mois, assurance-salaire (26) semaines, 66 2/3% maximum \$100.00.

25.02 L'employeur déduit de la paie de chaque employé la part payable par celui-ci.

25.03 Le délai d'attente pour pouvoir participer au groupe avec contribution de l'employeur est d'un (1) mois de la date d'embauche.

25.04 L'employeur fait remplir à tout nouvel employé au moment de son embauche 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.

ARTICLE 26 - METHODE 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 noms et prénoms 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.
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 PRESENTATION 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 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 ne 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.

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.

ARTICLE 30 - CONGE DE MATERNITE

- 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.

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

30.03 A 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.

30.05 A 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.

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 NECESSAIRES 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.

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.
- b) A 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.

/25.

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.

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

ARTICLE 33 - ANNEXES

33.01 Les Annexes «A», «B» et «C» font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 34 - DUREE DE LA CONVENTION

34.01 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période de trois (3) ans, c'est-à-dire du 2 décembre 1981 au 1er décembre 1984 inclusivement. 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.

Avis de négociation est donné par écrit par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, de son intention de négocier une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leurs signatures par l'entremise de leurs représentants autorisés en la ville de Thetford Mines ce 28 ième jour du mois de Mai 1982.

APALACHE INDUSTRIES LIMITEE

Maurice Delisle
Pierre Martin

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
SALARIES DE LA METALLURGIE
DE THETFORD (C.S.D.)

Jean Roby
Jean Roby

Maurice Bilodeau

ANNEXE «A»

	<u>2 décembre 1981</u>	<u>15 avril 1982</u>
Travail léger	\$5.42	\$5.70
0 - 45 jours	\$5.55	\$5.83
46 jours - 1 an	\$5.95	\$6.25
1 an - 2 ans	\$6.33	\$6.65
2 ans - 3 ans	\$6.67	\$7.00
3 ans et plus	\$7.17	\$7.50

Le salaire est rétroactif aux dates prévues ci-haut.

A-1) Le 2 décembre 1982, l'employeur accorde à chaque salarié, une augmentation de salaire équivalent au total des augmentations mensuelles du coût de la vie des mois de mai, juin, juillet, août, septembre et octobre 1982.

Cette augmentation de salaire vient s'intégrer au taux de salaire effectif du 2 décembre 1982.

A-2) Il est entendu que l'augmentation de salaire ne peut être inférieure à trois pourcent (3%) du salaire effectif le 2 décembre 1982.

B-1) Le 2 juin 1983, l'employeur accorde à chaque salarié une augmentation de salaire équivalent au total des augmentations mensuelles du coût de la vie des mois de novembre, décembre 1982, janvier, février, mars et avril 1983.

B-2) Il est entendu que l'augmentation de salaire ne peut être inférieure à trois pourcent (3%) du salaire effectif le 2 juin 1983.

Cette augmentation de salaire vient s'intégrer au taux de salaire effectif du 2 juin 1983.

C-1) Le 2 décembre 1983, l'employeur accorde à chaque salarié, une augmentation de salaire équivalent au total des augmentations mensuelles du coût de la vie des mois de mai, juin, juillet, août, septembre et octobre 1983.

Cette augmentation de salaire vient s'intégrer au taux de salaire effectif du 2 décembre 1983.

C-2) Il est entendu que l'augmentation de salaire ne peut être inférieure à trois pourcent (3%) du salaire effectif le 2 décembre 1983.

- D-1) Le 2 juin 1984, l'employeur accorde à chaque salarié une augmentation de salaire équivalent au total des augmentations mensuelles du coût de la vie des mois de novembre, décembre 1983, janvier, février, mars et avril 1984.
- D-2) Il est entendu que l'augmentation de salaire ne peut être inférieure à trois pourcent (3%) du salaire effectif le 2 juin 1984.

Cette augmentation de salaire vient s'intégrer au taux de salaire effectif du 2 juin 1984.

Les augmentations du coût de la vie sont basées sur Statistique Canada (1971 = 100).

DEFINITIONS

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.

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.

ANNEXE «B»

REGLEMENTS 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.

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;
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.
- 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:

- 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.
- 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 au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son imposition, dont un exemplaire est envoyé au secrétaire du syndicat.

ANNEXE «C»

CLASSIFICATION - DEPARTEMENTS

1. Electriciens: 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 des meubles (installation): 01
 13. Préposés à l'assemblage des planchers: 01
 14. Préposés au découpage du 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
-

DÉPÔT 17343

Dépôt N°: 8 3 0 2 0 5 5

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15626-01
Date	Signature 83-01-24	Réception 83-02-01	Durée	Du 82-12-02	Au 83-12-02	Nombre de salariés régis par la convention collective 78

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Démocratique des salariés de la Métallurgie de Thetford-Mines 74, Notre-Dame Nord Thetford-Mines, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant Apalache Industries Limitée Boul. Smith Thetford Mines, Qc

Unité de négociation

Région	03-05	Activité	3242 (5)	Affiliation	CSD (9)
--------	-------	----------	----------	-------------	---------

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

DEPOSANT: X
Paradis, Chabot & Paquet
257 rue, Notre-Dame, C.P. 575
Thetford Mines, Qc
G6G 5T6

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

83-02-10

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

LETTRE D'ENTENTE

83 IFEV -1 1423

Suite à l'entente intervenue entre Apalache Industries Limitée et le Syndicat des salariés de la Métallurgie de Thetford (C.S.D.), les parties modifient comme ci-après détaillée l'annexe A contenue à la convention collective signée le 28 mai 1982 et en vigueur du 2 décembre 1981 au 1er décembre 1984.

SALAIRE

Les clauses A1 et A2, B1 et B2 de l'annexe A sont remplacées par la clause suivante:

"Pour la période du 2 décembre 1982 au 2 décembre 1983, le salaire payé aux employés sera le salaire qui était payé au 15 avril 1982. Le salaire étant gelé pour cette période, aucune augmentation ne sera accordée."

SIGNE A THETFORD, Ce 24 janvier 1983.

APALACHE INDUSTRIES LIMITEE
PAR:

Murray Abbott - Pres

SYNDICAT DES SALARIES DE LA METAL-
LURGIE DE THETFORD MINES (C.S.D.)
PAR:

Roger Carson - Pres
Daniel D. Hivert - Sec. G. DT
Jean Pelage - Sec.