

NOM

NO

06362-8

3039

C.A.E. 3039 NO CONV. 63628  
AFFIL. 5 NB EMPL. 8  
EMP COUV. 0 ET GEORG. 21550 30  
PERS. VIS. 7 NO. ACC. Q11785001  
DATE ENR. 840206

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 1 2 7 0

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 06362-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 11785-01		
Date	Signature 83-11-07	Réception 83-11-10	Durée	Du 83-06-01	Au 85-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	8

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs de la Métallurgie de Québec Inc.</b> 801, 4 <sup>ième</sup> Rue Québec, Qc G1J 2T7 Att: <u>M. Jean-Luc Déchêne</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Cometal Inc.</b> Route Trans-Canada Saint-David, Qc

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	8649-10	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

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Stéphanie Demers</i>	Date 83-11-11

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

RECHERCHE

25

Q 11785-01

B. C. G. T.  
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL '83 NOV 10 11:57

*INTERVENUE*

*ENTRE D'UNE PART:*

*COMETAL INC.*

*ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"*

*ET D'AUTRE PART:*

*SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA  
METALLURGIE DE QUEBEC INC.*

*ci-après appelé: "LE SYNDICAT"*

---

I N D E X

- - - - -

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES	1
2	BUT DE LA CONVENTION -----	1
3	REGIME SYNDICAL -----	1
4	DROITS DE L'EMPLOYEUR -----	4
5	ANCIENNETE -----	4
6	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS OU DES MESENTENTES	5
7	DELEGUES D'ATELIER - AGENT D'AFFAIRES -----	7
8	GREVE ET CONTRE-GREVE -----	7
9	DUREE DE TRAVAIL -----	7
10	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE -----	8
11	JOURS DE FETES - CONGES SPECIAUX -----	9
12	VACANCES -----	11
13	RAPPEL AU TRAVAIL -----	13
14	CONDITIONS DE TRAVAIL -----	13
15	CLASSIFICATION -----	14
16	APPRENTISSAGE -----	15
17	PAIE -----	15
18	ACCIDENTS DE TRAVAIL -----	15
19	RESTRICTIONS -----	15
20	DUREE DE LA CONVENTION -----	15
	ANNEXE "A" - Echelle salariale -----	17
	ANNEXE "B" - Lettre d'entente -----	18

ARTICLE 1 -CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES

1.01

Les parties plus haut désignées sont dûment autorisées à signer la présente convention collective de travail.

1.02

Le syndicat, partie aux présentes, est reconnu comme le seul agent négociateur autorisé à négocier une convention collective de travail avec l'employeur pour les salariés exerçant une des occupations comprises dans l'unité de négociation définie au certificat de reconnaissance syndicale.

1.03

Le travail compris dans les classifications apparaissant en annexe de la présente convention et/ou tombant sous la juridiction du certificat de reconnaissance syndicale ou sous l'empire de toute clause de cette convention collective est exécutée par des salariés appartenant à l'unité de négociation, sauf dans les cas d'urgence, d'entraînement, de formation, d'expérience technique ou d'un surplus de travail passager.

ARTICLE 2 -BUT DE LA CONVENTION

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 des usines afin que les intérêts réciproques des parties et ceux du public en général soient pleinement protégés.

ARTICLE 3 -REGIME SYNDICAL

3.01

Adhésion syndicale

- 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 deviendra assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat le jour de son embauchage et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.

Sauf pour les étudiants durant les périodes régulières de vacances de l'institution à laquelle un tel étudiant est inscrit.

- 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, immédiatement informé de son congédiement. A défaut de se conformer à la convention, le congédiement devient effectif quinze (15) jours après l'avis.

3.02

#### Retenue syndicale

L'employeur, partie à la présente, s'engage, dès l'embauchage d'un salarié, à déduire hebdomadairement le montant de la cotisation syndicale déterminée par le syndicat et à en faire la remise mensuelle au trésorier du syndicat entre le 1er et le 15 du mois suivant si possible.

Cette remise est accompagnée d'un rapport mensuel fait sur les formules fournies par le syndicat à cet effet, ou sur des fac-similés.

3.03

#### Informations

##### a) A l'employeur

Le syndicat informera, par écrit, l'employeur du montant de la cotisation syndicale.

##### b) Au syndicat

A titre d'information seulement, une fois par mois, l'employeur informera, par écrit, le syndicat de tout changement dans la main d'oeuvre, sur des formules fournies à cet effet par le syndicat, ou sur des fac-similés.

Dans le cas de tout nouveau salarié, les informations seront les suivantes:

- i) le prénom, le nom;
- ii) l'adresse;
- iii) le statut civil;
- iv) l'occupation et le taux de salaire;
- v) le numéro d'assurance sociale.

Dans le cas de tout autre changement, les informations seront les suivantes:

- i) le prénom, le nom;
- ii) l'occupation antérieure et la nouvelle;

- iii) le numéro d'assurance sociale;
- iv) dans le cas de congédiement pour cause, l'employeur en donnera la raison.

c) A la demande du syndicat, l'employeur fournira les informations suivantes:

- i) le prénom, le nom;
- ii) l'occupation;
- iii) le statut civil;
- iv) l'occupation et le taux de salaire réel des salariés;
- v) le numéro d'assurance sociale.

3.04

#### Permis d'absence pour activités syndicales

a) Un (1) seul délégué ou officier du syndicat pourra s'absenter de l'usine pour accomplir des fonctions syndicales mais sans rémunération pour la perte de temps, après entente verbale au préalable avec son supérieur immédiat, au moins cinq (5) jours ouvrables précédents telle prise de congé.

Dans le cas d'impossibilité de donner un avis de cinq (5) jours ouvrables, le congé ne sera pas refusé à moins de raison majeure. Le syndicat confirmera par écrit cette demande de congé pour activités syndicales.

b) Un salarié peut s'absenter des établissements de l'employeur sans paie lorsqu'il est appelé à témoigner à l'occasion d'un arbitrage, pour le temps nécessaire à son témoignage.

Si plusieurs salariés sont appelés à témoigner, l'employeur les libère alternativement de façon à ne pas nuire à la bonne marche des opérations. Un représentant officiel du syndicat transmet à l'employeur la liste des témoins du syndicat avant la tenue de la séance d'arbitrage.

3.05

#### Affichage

L'employeur doit placer dans son établissement un ou des tableaux d'affichage destinés à recevoir les avis d'informations syndicales. Au moment de l'affichage, le syndicat doit remettre à l'employeur une copie de tout avis et ce dernier pourra refuser que l'on affiche tout document qui pourrait l'offenser ou nuire dé-

libérement à ses relations avec ses clients.

ARTICLE 4 -

DROITS DE L'EMPLOYEUR

4.01

Subordonnement aux dispositions de la présente convention, l'employeur a le droit d'administrer et de gérer son entreprise, y compris le droit d'embaucher et de diriger son personnel de façon compatible avec ses droits et obligations.

ARTICLE 5 -

ANCIENNETE

5.01

Un employé devient permanent lorsqu'il a accompli six cents (600) heures de service cumulé à l'intérieur de douze (12) mois de calendrier et compte alors de la date d'embauchage.

5.02

Les employés temporaires sont régis par la présente convention, mais ils ne peuvent recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 6, sauf dans le cas de réclamations de salaire ou autres avantages monétaires.

5.03

L'ancienneté d'un employé permanent se calcule à compter de sa date d'embauchage.

5.04

L'ancienneté de tout salarié se perd:

- 1o. pour abandon volontaire de l'emploi;
- 2o. pour congédiement pour cause;
- 3o. pour une absence pour maladie non professionnelle ou un accident autre qu'un accident de travail d'une durée excédant dans chaque cas la moitié de la durée de service continu du salarié jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois pour un salarié ayant cinq (5) ans d'ancienneté et moins; pour un salarié ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté, ladite période d'absence est de trois (3) ans;
- 4o. pour une mise à pied de plus de dix-huit (18) mois. Il est toutefois du devoir du salarié de communiquer à l'employeur tout changement d'adresse;
- 5o. dans le cas d'un rappel au travail comme étant

prévu pour une durée d'au moins quatre (4) semaines consécutives dans son métier s'il refuse ou néglige de se rapporter au travail 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;

5.05

Dans les cas de mise à pied, de promotion, de dégradation, de transfert et de réembauchage, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié qui en a le plus soit apte à accomplir le travail.

Dans le cas de réembauchage, l'employeur communiquera avec le salarié à la dernière adresse connue de l'employé.

Cependant, avant de devenir effective, une mise à pied doit être précédée d'un préavis de trois (3) jours dans le cas d'un salarié qui a acquis son ancienneté, et d'un préavis de cinq (5) jours pour le salarié ayant trois (3) ans d'ancienneté et plus.

Dans le cas de promotion ou d'ouverture d'emploi pour une occupation prévue comme devant dépasser quinze (15) jours ouvrables et dont les conditions de travail sont régies par la présente convention, l'employeur affichera l'occupation offerte et tout salarié couvert par la présente convention pourra faire application au bureau pendant les cinq (5) jours que durera l'affichage. La position sera alors accordée au salarié le plus ancien parmi ceux qui auront fait application et qui est apte à remplir telle occupation.

5.06

Nonobstant toute clause de la présente convention, un employé qui quitte l'unité de négociation mais qui demeure au service de l'employeur, peut réintégrer ladite unité de négociation en y apportant l'ancienneté déjà accumulée avant tel départ.

Cependant, aucune ancienneté ne peut être accumulée qu'en vertu de la présente convention collective de travail.

#### ARTICLE 6 -

#### PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS OU DES MESENTENTES

6.01

Advenant tout grief ou toute mésentente, durant le terme de cette convention, il ne doit pas y avoir

d'arrêt ou de ralentissement de travail et les parties doivent faire un effort loyal en vue de régler le cas le plus rapidement possible.

6.02

L'employé qui désire formuler un grief procède de la façon suivante:

10. l'employé régi par cette convention, accompagné par le délégué syndical, soumet son grief, dans les dix (10) jours ouvrables de sa naissance, à son supérieur immédiat qui doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.
20. à défaut de réponse ou à défaut de solution du grief au cours de la première étape ci-haut prévue, ce dernier est soumis par écrit, au directeur du personnel ou à son représentant, au cours des dix (10) jours ouvrables suivant le délai de cinq (5) jours prévu à l'alinéa précédent et le directeur du personnel ou son représentant doit rendre sa décision en la communiquant par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau.
30. si la décision de l'employeur ou de son représentant n'est pas rendue ou n'est pas satisfaisante, tout grief ou toute mésentente sera soumis à l'arbitrage en la manière prévue au Code du Travail, S.R.Q. 1964, chap. 141 et amendements.

6.03

Toute décision arbitrale est finale, obligatoire, lie les parties et sera appliquée dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa transmission aux parties. Les frais de l'arbitrage seront payés en égale part par les parties. Chacune des parties paie le coût de ses témoins.

6.04

#### Congédiement ou suspension

Dans le cas de congédiement pour cause ou de suspension, le Tribunal d'arbitrage aura le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision patronale. Le Tribunal d'arbitrage aura également le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié et de décider du montant de compensation pour le salaire perdu ou dommages subis.

ARTICLE 7 -DELEGUES D'ATELIER - AGENT D'AFFAIRES

7.01

Délégué d'atelier

Le syndicat peut désigner un (1) délégué d'atelier. Le nom de ce délégué sera communiqué par écrit à l'employeur et tel délégué ne sera reconnu que cinq (5) jours après la réception de l'avis par l'employeur.

Ce délégué d'atelier a pour fonction de représenter le syndicat dans l'établissement ou un département selon le cas.

Le délégué d'atelier du fait de son mandat ne doit être préjudicié d'aucune façon dans l'exercice de son travail professionnel.

Le délégué d'atelier aura le pouvoir, dans toute action entreprise de bonne foi, et après entente avec son supérieur immédiat, de quitter son travail pour enquêter à l'intérieur de l'établissement de tout grief qui lui sera soumis, et ce, sans aucune perte de salaire.

7.02

Agent d'affaires

L'agent d'affaires ou tout représentant autorisé du syndicat aura accès pendant les heures régulières d'affaires, pourvu qu'il ait préalablement pris rendez-vous avec l'employeur ou son représentant. Un tel rendez-vous ne peut être refusé indûment.

ARTICLE 8 -GREVE ET CONTRE-GREVE

8.01

Toute grève ou contre-grève est interdite pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9 -DUREE DE TRAVAIL

9.01

Semaine régulière de travail

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures.

Cependant, si par une loi et/ou ordonnance gouvernementale, les heures de travail de la journée et/ou de la semaine régulière étaient réduites à un niveau moindre que les heures stipulées dans cet article, l'employeur paiera la pleine compensation pour telle réduction des heures.

- 9.02 Sauf entente contraire, la semaine régulière de travail sera répartie du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.
- 9.03 L'employeur qui, en dehors des limites des heures spécifiées à cette convention réduirait la semaine régulière de travail plutôt que de procéder à la réduction du personnel, devra accorder la pleine compensation de travail pour toutes les heures ainsi réduites.
- Nonobstant ce qui précède, l'employeur pourra, après entente avec le syndicat, réduire la semaine régulière de travail, sans être tenu d'accorder la pleine compensation de travail pour les heures ainsi réduites; telle entente devra être constatée par écrit.

ARTICLE 10 -

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 Sous réserve de l'article 10.04, le travail en temps supplémentaire sera réparti aussi justement que possible entre les salariés désireux et capables de l'effectuer.
- 10.02 A taux et demi
- A- En dehors des heures de la semaine régulière spécifiées à l'article 9.
- B- Sauf entente contraire entre l'employeur et ses salariés, quant à commencer plus tôt, entre sept heures trente (7 h 30) et midi (12 h) le samedi, sauf s'il s'agit de temps supplémentaire déjà en cours alors qu'un salarié est déjà rémunéré à taux double.
- 10.03 A taux double
- A- Toute heure travaillée un dimanche ou un jour de fête chômé, de même que toute heure exécutée par un employé de l'équipe de jour à compter de 21 h 30 jusqu'au début de la journée régulière de travail.

B- Tel que prévu à la clause 10.02 ci-haut, si un employé continue à travailler le samedi entre sept heures trente (7 h 30) et midi (12 h).

10.04

Un salarié requis de faire du temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures après la fin de la journée régulière, si cette requête coïncide avec une période de repas et que ce salarié n'a pas été avisé la journée précédente qu'il serait appelé à faire du travail supplémentaire, sera, suivant entente avec son contremaître quant à aller manger chez-lui ou au restaurant ou se faire venir du restaurant un repas à l'usine, dédommagé par l'employeur des frais de restaurant encourus résultant de l'urgence du travail à exécuter, sur présentation de la facture qui ne devra pas excéder sept dollars cinquante (7,50 \$).

Le repas est payé tant et aussi longtemps que le salarié n'a pas eu l'opportunité d'aller manger chez-lui.

Cependant, si un salarié a commencé à exécuter un travail et qu'il accepte de le continuer en temps supplémentaire, le lieu de résidence éloigné ne lui causera pas de préjudice pour le continuer.

ARTICLE 11 -

JOURS DE FETES - CONGES SPECIAUX

11.01

Les jours suivants sont considérés comme des jours fériés et payés.

1. le Jour de l'An;
2. le 2 janvier;
3. le Vendredi-Saint;
4. la Saint-Jean-Baptiste;
5. la Confédération;
6. la Fête du Travail;
7. l'Action de Grâces;
8. le 24 décembre;
9. le Jour de Noël;
10. le 26 décembre;
11. le 31 décembre.

Si une fête survient un samedi et/ou un dimanche, elle est reportée au premier jour ouvrable suivant à moins d'entente différente écrite entre les parties ou d'ordonnance gouvernementale différente.

11.02

Cependant, pour qu'un employé ait le droit à la rémunération de ces fêtes, il devra avoir été au travail le jour ouvrable complet qui précède et le jour ouvrable complet qui suit telle prise de congé à moins de permission de l'employeur ou de raison valable; cependant une même raison valable invoquée pour une même période d'absence ne peut justifier le paiement de plus d'une fête ou de plus d'un groupe de journées ouvrables successivement fêtées.

Les parties à ladite convention conviennent que l'exigence pour le salarié d'être présent au travail le jour ouvrable complet qui précède et le jour ouvrable complet qui suit la prise de congé ne signifie pas qu'un retard occasionnel soumis aux règlements de discipline de l'usine enlève le droit au congé payé à ce salarié.

Toutefois, un employé embauché dans les dix (10) jours ouvrables précédant telles fêtes n'a pas droit au paiement de ces fêtes.

Après entente entre les parties, une fête peut être déplacée par l'employeur à la condition d'obtenir l'approbation écrite des deux tiers (2/3) des salariés membres du syndicat, présents au travail au moment de cette requête.

11.03

#### Absences en cas de décès d'un proche parent

Tout salarié qui a acquis son droit d'ancienneté a droit à une absence autorisée, avec paie à l'occasion d'un décès, d'une durée débutant à l'heure du décès et se terminant le jour des funérailles, et tel que ci-après déterminé:

- a)- absence autorisée de cinq (5) jours ouvrables dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant;
- b)- absence autorisée de trois (3) jours ouvrables dans le cas du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère;
- c)- absence autorisée de deux (2) jours maximum dans le cas d'un frère, d'une soeur; ces jours peuvent être consécutifs ou non;
- d)- absence autorisée d'une demi-journée, soit le jour des funérailles, dans le cas d'un beau-frère, d'une belle-soeur, des grands-parents du salarié ou du conjoint.

Il incombera au salarié de justifier telle absence à l'occasion d'un décès ainsi que l'heure du décès et la date des funérailles. Seuls les jours où un salarié est tenu de se rapporter au travail sont payables en vertu de cette clause.

ARTICLE 12 -

VACANCES

12.01 - La période du calcul pour le paiement des vacances est du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

12.02 Moins d'un (1) an de service

Tout salarié qui, au 1er janvier de chaque année, a moins d'un (1) an de service continu, reçoit des vacances annuelles d'une durée minimum d'autant de journées qu'il a de mois de service continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours et une rémunération équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné en vertu de l'article 12.01, ci-dessus.

12.03 Plus d'un (1) an de service

Subordonné à la clause 12.01, tout salarié assujéti à la présente convention reçoit de son employeur pour ses services continus des vacances annuelles et une rémunération équivalente, suivant le tableau ci-après:

<u>Durée des services continus au 1er janvier de chaque année</u>	<u>Durée des vacances annuelles</u>	<u>Rémunération équivalente</u>
1 an	2 semaines	4%
3 ans	2 semaines	5%
6 ans	3 semaines	6%
10 ans	3 semaines	7%
15 ans	4 semaines	8%

12.04 Prise de vacances

A moins d'entente contraire entre un salarié et son employeur, les vacances annuelles sont prises de la façon suivante:-

Etape 1-A):

Un employeur peut fermer son atelier pour une période maximum de deux (2) semaines consécutives entre le 1er juillet et le 31 août ou permettre à cinquante pour cent (50%) des salariés d'une même classification de prendre leurs vacances ensemble, s'ils le désirent pour les deux (2) premières semaines.

Etape 1-B):

Au plus tard le 31 mars de chaque année, l'employeur fait connaître à chaque salarié la date fixée pour la fermeture de son atelier.

La période de fermeture de l'atelier est celle fixée par le décret de la construction soit les deux (2) dernières semaines complètes de juillet. Advenant la modification de la période de vacances par le décret de la construction, ladite période s'appliquera à la condition qu'elle se situe à l'intérieur des délais mentionnés à l'étape 1-a) de l'article 12.04.

Advenant le cas où le décret de la construction modifierait sa période de prise de vacances et que cette dernière ne se situerait pas à l'intérieur des délais prévus à l'étape 1-a) de l'article 12.04, la période de fermeture de l'atelier sera établie avec entente entre les parties afin de demeurer à l'intérieur des délais prévus à l'étape 1-a).

Etape 2-:

Dans le cas de la troisième (3ème) et de la quatrième (4ème) semaine de vacances, un salarié fait connaître à l'employeur au moins cinq (5) semaines à l'avance, le choix de ses dates de vacances; la troisième (3ème) semaine ne pouvant être prise sans un intervalle de dix (10) jours ouvrables la séparant des deux (2) premières semaines.

Cinquante pour cent (50%) des salariés d'une même classification peuvent prendre, en même temps, leurs vacances. En cas de litige entre deux (2) salariés, c'est l'ancienneté qui prime pour le choix.

Pour le salarié qui a droit à quatre (4) semaines de vacances, la quatrième (4ème) semaine doit être prise entre le 1er octobre de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante.

Sauf avec le consentement écrit du salarié concerné, une fois ce choix de vacances fait et approuvé par l'employeur, il ne peut être modifié dans une période inférieure à un (1) mois précédant la date du début de telle prise de vacances.

12.05

Païement des vacances

Tout salarié doit recevoir sa rémunération de vacances uniquement avant son départ pour les vacances effectivement prises.

12.06

Départ

Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour cause reçoit à l'occasion de son départ, la rémunération de vacances annuelles auxquelles il a droit et qui n'ont pas été prises. Il reçoit aussi la rémunération de vacances qu'il a accumulées depuis le 1er janvier de l'année de son départ.

12.07

Si une ou plusieurs fêtes chômées et payées tombent pendant la période de prise de vacances annuelles de tout salarié, celui-ci a droit à autant de jours additionnels de vacances qu'il y a de telles fêtes.

ARTICLE 13 -RAPPEL AU TRAVAIL

13.01

Tout employé rappelé au travail après avoir quitté l'établissement est payé au taux de temps supplémentaire applicable et il a droit à un minimum de trois (3) heures à taux et demi ou à taux double selon le cas.

Un tel salarié n'est tenu d'exécuter que le travail pour lequel il a été rappelé.

Cependant, si un deuxième employé est requis d'accompagner une personne rappelée au travail pour fin de sécurité, l'employeur peut lui fournir du travail pour la période d'accompagnement d'un tel employé et la personne qui sert à la sécurité est soumise aux mêmes règles que l'employé rappelé.

ARTICLE 14 -CONDITIONS DE TRAVAIL

14.01

Salaires

Les taux de salaire et les classifications d'opération indiqués à l'annexe "A" font partie intégrante de cette convention et seront en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

14.02

Tout salarié qui jouit actuellement de conditions de travail plus intéressantes ou reçoit un salaire supé-

rieur à ce qui est prévu dans la présente convention ne verra pas ces avantages diminués par suite de la mise en vigueur de la présente convention.

Egalement, tout différentiel de taux de salaire existant entre le taux de l'échelle prévue à l'annexe "A" de la convention expirant le 31 mai 1983 et le salaire réellement payé à cette date sera maintenu et appliqué en plus de l'échelle prévue à l'annexe "A" de la présente.

14.03

Sauf dans le cas hors du contrôle de l'employeur, un employé qui se présente au travail, alors que l'employeur ne l'a pas avisé avant le début des heures régulières de travail de ne pas se présenter et s'il ne peut lui fournir du travail, a droit à une rémunération minimum de deux (2) heures selon le gain qu'il aurait réalisé s'il avait travaillé.

Cependant, dans le cas d'un employé dont la journée régulière de travail est déjà commencée, et que deux (2) heures de travail sont déjà complétées, il aura droit en sus des deux (2) heures qui précèdent, au cas de cessation de travail tel que stipulé au paragraphe précédent, uniquement à la rémunération complète de toute heure subséquente de travail déjà commencée.

14.04

Chaque salarié qui acceptera d'utiliser son auto personnelle au service de l'employeur recevra un minimum de \$3.00 par course, sinon, une rémunération de \$0.27 du mille parcouru.

14.05

Les lunettes de protection sécuritaires exigées par un règlement quelconque ou par l'employeur seront fournies par ce dernier, et demeureront sa propriété.

14.06

Tout salarié travaillant sur réparation ou installation en dehors de l'usine bénéficiera d'une prime de \$0.50 l'heure de plus que son taux habituel à partir du départ et jusqu'à son retour à l'usine.

#### ARTICLE 15 -

#### CLASSIFICATION

15.01

Tout employé sera informé de son propre classement. Aucun employé ne recevra moins que le minimum prévu par la convention.

ARTICLE 16 -APPRENTISSAGE

16.01

Le nombre des apprentis est limité dans l'établissement à au plus vingt pour cent (20%) du nombre total des salariés syndiqués de l'employeur.

ARTICLE 17 -PAIE

17.01

Pour tous les salariés couverts par cette convention, la paie est remise chaque semaine, le jeudi avant-midi, si possible, en monnaie légale ou par chèque et comprend la période se terminant le samedi précédent. Elle est distribuée pendant les heures régulières de travail.

Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de paie:

- le nom et prénom du salarié;
- la période de paie;
- les heures régulières et le temps supplémentaire;
- les différentes déductions de façon distincte;
- le montant brut;
- le montant net.

ARTICLE 18 -ACCIDENTS DE TRAVAIL

18.01

L'employeur paiera à tout salarié qui a subi à son service un accident de travail le salaire régulier perdu la journée même de l'accident jusqu'à concurrence de quatre (4) heures. Cependant, pour qu'un salarié ait droit au bénéfice susmentionné, il faut que cet accident soit conforme à l'article 3, para. 1a) et b) de la Loi des Accidents de Travail (S.R.Q. 1964, chap. 159 et amendements).

ARTICLE 19 -RESTRICTIONS

19.01

Toute clause de cette convention qui serait à l'encontre des décrets ou lois fédérales ou provinciales considérées d'ordre public actuellement en vigueur ou qui le deviendront, sera considérée comme non avenue sans affecter la validité de la présente convention.

ARTICLE 20 -DUREE DE LA CONVENTION

20.01

La présente convention prend effet le 1er juin 1983 et demeure en vigueur jusqu'au 31 mai 1985.

20.02

La convention collective continue d'être en vigueur après son expiration, et ce, jusqu'à l'exercice du droit à la grève ou du droit au lock-out.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du 7 du mois de \_\_\_\_\_

novembre 1983.

COMETAL INC.

/ SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE LA METALLURGIE DE QUEBEC  
INC.

Chesleadeau

Jean Marie Genest

Laurent Lacroix Prés.

ANNEXE "A" -ECHELLE SALARIALE

	<u>Au</u> <u>1er juin 1983</u>	<u>Au</u> <u>1er juin 1984</u>
1ère année	\$7.13	\$7.48
2ème année	\$7.67	\$8.05
3ème année	\$8.98	\$9.42
Monteur	\$10.20	\$10.70

Rétroactivité:

La rétroactivité sur les salaires pour les heures gagnées entre 1er juin 1983 et la date de signature de la convention collective sera versée à chaque salarié, sous forme de montant forfaitaire sur un chèque distinct de la paie régulière et est remise dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective.

ANNEXE "B" -LETTRE D'ENTENTE concernant la fonction de contremaître, la fonction de chef d'équipe externe et de chef d'équipe interne.

A)- L'employeur convient, par la présente lettre de ne pas faire exécuter des travaux couverts par la présente convention par ses contremaîtres, sauf pour dépanner ou instruire un employé, ou, encore pour reprendre un ouvrage déjà exécuté et nécessitant correction alors qu'aucun salarié présent à l'atelier à ce moment là n'a la compétence pour faire telle correction, ou, encore pour exécuter certaines parties d'un travail ne pouvant être exécuté par aucun employé présent à l'atelier à ce moment-là, ou, encore dans le cas de travail non rémunéré, ou, enfin s'il y a impossibilité de retracer des salariés pour exécuter des travaux nécessitant une exécution immédiate à cause des besoins de la clientèle.

B)- 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 restrictions. Son titre de chef d'équipe ne lui accorde aucun privilège dans l'octroi du temps supplémentaire conformément à l'article 10.01.

Nonobstant ce que ci-dessus, le chef d'équipe externe peut, en ce qui regarde le travail à l'extérieur, embaucher, suspendre, ou renvoyer à l'usine un salarié qui est sous sa responsabilité.

Quant au chef d'équipe interne, il 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.