

NOM

No.

07606-7

1970

C.A.E.	6279	NO. CONV.	76067
AFFIL.	2	NB. EMPL.	20
EMP. COUV.	0	ET. GEOG.	6554 63
PERS. VIS.	5	NO. ACC.	M25767001



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 checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-25767-01
Date	Signature: 82-12-09 Réception: 82-12-16	Durée: Du 82-11-01 Au 85-10-31
		Nombre de salariés régis par la convention collective 20

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ass. Intern. des travailleurs de métal en feuille, Un. loc.116 Sheet Metal Workers'Intern... Att.: M. Jean-Paul Mercier 7851 rue Jarry Est, ste 260 V. d'Anjou, Qué H1J 2C3	<input type="checkbox"/> Déposant Recyclage Miller Inc 10171 rue Pelletier Montréal-Nord, Qué H1H 3R2

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du code du travail à l'exclusion des employés de bureau, des vendeurs et des salariés assujettis au bill 290"

Région 06-06	Activité 6250 (8)	Affiliation 10
---------------------	--------------------------	-----------------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Colette David</i>	Date: 83-01-06

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

25767-01



CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

RECYCLAGE MILLER INC.

(CI-APRÈS APPELÉE LA "COMPAGNIE")

ET



L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
DE METAL EN FEUILLE
LOCAL 116

(CI-APRÈS APPELÉE "L'UNION")

EN VIGUEUR

DU

1^{ER} NOVEMBRE 1982

AU

31 OCTOBRE 1985



TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
1. - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
2. - BUT DE LA CONVENTION	1
3. - SECURITE SYNDICALE ET COTISATIONS	2
4. - DISCRIMINATION	3
5. - COMITE D'ATELIER	3-4
6. - ANCIENNETE	4-5-6
7. - DUREE DU TRAVAIL	6-7
8. - TEMPS SUPPLEMENTAIRE	7-8
9. - DEVOIR DE JURY	8
10.- SOUS-CONTRAT	9
11.- PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	9-10
12.- LISTE DES EMPLOYES	10-11
13.- SECURITE ET SANTE	11-12-13-14
14.- CONGES STATUTAIRES	14-15
15.- VACANCES	16
16.- APPEL D'URGENCE	17
17.- INDEMNITE DE PRESENCE	17
18.- TRAVAIL A FORFAIT	17
19.- CONGES DE DEUIL	17-18
20.- CONGES SANS SOLDE	18
21.- TAUX DE SALAIRE	19
22.- JOUR DE PAIE	19-20
23.- COPIE DE CONVENTION	20
24.- ETUDIANTS	20
25.- DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	21

ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

ANNEXE "A" - DEFINITIONS DES TACHES

ARTICLE 1. - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01. - La Compagnie reconnaît l'Union mentionnée en titre, comme le seul agent négociateur pour tous les salariés, y compris les employés d'entretien, exception faite des employés de bureau, des vendeurs et des salariés assujettis au Bill 290, travaillant sur ses terrains ou dans ses (bâtisses) situé ou se rattachant à l'adresse civile: 10171, RUE PELLETIER, MONTREAL-NORD, ou tout autre endroit que la Compagnie, soit par acquisition ou location, choisirait pour l'exécution de ses travaux ou pour fin d'entreposage.
- 1.02. - Les termes de cette entente sont ici reconnus et acceptés comme liant les deux parties et devront s'appliquer selon la manière et sous les conditions spécifiées ci-après à tous les employés qui en font l'objet pour tous les travaux aux endroits mentionnés en 1.01.
- 1.03. - L'Union reconnaît que c'est la prérogative de la Compagnie, d'administrer l'entreprise selon ses engagements et ses objectifs, d'en diriger le personnel, de maintenir l'ordre et la discipline chez ses employés, ainsi que, d'adapter et d'émettre des règlements. Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie devra se conformer aux dispositions de la présente convention.
- 1.04. - Toute disposition de cette convention qui est ou serait en contradiction avec les stipulations présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales, arrêtés ministériels, décrets et ordonnances ou règlements de tous corps publics ayant juridiction sur des questions qui en font l'objet, est ou sera automatiquement nulle et de nul effet, toute autre disposition d'icelle demeurant et ayant plein effet.

ARTICLE 2. - BUT DE LA CONVENTION

- 2.01. - Le but de cette convention est de maintenir de bonnes relations entre la Compagnie et ses employés, de définir clairement les conditions de travail, de pourvoir au règlement de plaintes et griefs d'une façon ordonnée, d'établir les taux de salaires, les heures de travail et autres conditions d'emploi.
- 2.02. - Les descriptions de tâches prévues à l'annexe "A" servent à définir la charge de travail de l'employé en plus d'établir son salaire.

ARTICLE 3. - SECURITE SYNDICALE ET COTISATIONS

- 3.01. - La Compagnie convient que comme condition d'emploi pour la durée de cette entente, un employé devra devenir membre de l'Union et le demeurer pour la durée de cette convention.
- 3.02. - La Compagnie prélèvera sur la paie de chacun de ses salariés le montant des cotisations déterminé par l'Association accréditée, ainsi que, tout arrérage pouvant survenir durant une absence causée par la maladie, un accident, une mise à pied ou une période de vacances et remettra dans la deuxième semaine du mois qui suit ces prélèvements au Secrétaire-Financier de l'Association du Local 116, un rapport sur les formules fournies par celle-ci, ainsi que, les montants perçus.

COTISATIONS: \$20.00 par mois pour toutes les classifications du Local 116.

Ces cotisations seront prélevées par l'employeur sur la paie de chacun de ses salariés, la première semaine travaillée de chaque mois.

- 3.03. - Tout changement dans le prélèvement des cotisations syndicales devrait être précédé d'un avis écrit de trente (30) jours envoyé à la Compagnie.

L'Union indemniserà la Compagnie et la tiendra indemne de toute réclamation qui lui serait faite pour tout employé pour des sommes déduites du salaire, tel que mentionné ci-haut.

- 3.04. - Toutes les déductions sur le salaire ne seront faites que sur autorisation écrite de l'employé sur la formule fournie par le Syndicat, sauf celles prescrites par la Loi ou décrites dans cette convention.

- 3.05. - La Compagnie convient que ses représentants informeront lors de l'interview les futurs employés de l'existence de cette convention et plus spécifiquement l'article 3.01, 3.02 et 3.03. De plus, la Compagnie remettra aux responsables sur le Comité d'Atelier une copie du présent contrat, laquelle, sera remise à chaque nouvel employé engagé.

ARTICLE 4. - DISCRIMINATION

- 4.01. - Les parties conviennent qu'elles ne toléreront aucune discrimination vis-à-vis un employé pour raisons telles que: race, couleur, religion, langue, sexe, etc.....
- 4.02. - La Compagnie s'engage à ce qu'il n'y ait aucune discrimination ou intimidation vis-à-vis les employés parce qu'ils sont membres de l'Union ou membres du Comité d'Atelier ou pour toute activité syndicale reconnue dans cette convention collective.
- 4.03. A) - Toute mesure disciplinaire ou infraction portée au dossier d'un employé sera nulle et de nul effet après six (6) mois de la date de ladite infraction. Seulement celle remise à l'employé et au Comité d'Atelier par écrit dans les cinq (5) jours de l'infraction qui a donné lieu à la mesure disciplinaire, s'appliquera et sera jugée valide.
- B) - La Compagnie exigera la signature de l'employé et du membre du Comité d'Atelier comme accusé de réception seulement.

ARTICLE 5. - COMITE D'ATELIER

- 5.01. - Un Comité d'Atelier sera formé d'un maximum de deux (2) employés: Un (1) régulier et un (1) substitut.
- 5.02. - Ces deux (2) employés devront être élus démocratiquement par l'ensemble des employés couverts par le certificat d'accréditation et leurs noms communiqués au surintendant de l'usine.
- 5.03. - Un employé pour être élu devra avoir au moins cinq (5) ans d'ancienneté et être membre en règle de l'Association accréditée.
- 5.04. - Le membre du Comité d'Atelier, après avoir avisé le contremaître ou le surintendant, aura le privilège de laisser son travail pour une période de temps raisonnable qui n'excéderait pas une (1) heure sans perte de salaire, afin d'enquêter sur ou de soumettre à n'importe quel temps un grief et d'essayer de le régler. Il devra aussi aider à l'application de la présente convention collective. Il devra ensuite se rapporter à son contremaître lorsqu'il reprendra son travail.

ARTICLE 5. - COMITE D'ATELIER (SUITE)

- 5.05. - L'Agent d'Affaires en vertu de sa fonction peut assister aux assemblées du Comité d'Atelier ou à toute autre assemblée où les intérêts de l'Union sont en causes. L'Agent d'Affaires et le président du Comité d'Atelier auront libre accès aux différents endroits, des terrains ou des bâtisses, en autant qu'ils n'abusent pas de ce privilège et ayant au préalable notifié leur présence au bureau.

ARTICLE 6. - ANCIENNETE

- 6.01. - L'ancienneté sera respectée dans l'ordre suivant:
- A) Durée du service continu.
 - B) Connaissance, entraînement, habileté.
- 6.02. - Un employé n'aura droit à l'ancienneté qu'après une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours au service de la Compagnie.
- Il devient employé régulier et son ancienneté compte à partir du premier jour de son service.
- 6.03. - L'ancienneté s'accumulera dans la classification de métier, tel que défini à l'annexe "A" des présentes.
- Toutefois, un employé qui change de classification, apportera et continuera d'accumuler son ancienneté dans sa nouvelle classification.
- 6.04. - Les employés transférés à la demande de la Compagnie pour répondre aux exigences de la production, continueront d'accumuler leur ancienneté dans leur classification de métier.
- 6.05. - Un employé conservera et accumulera son ancienneté sauf:
- A) S'il est mis à pied pour une période excédent son ancienneté.
 - B) S'il quitte son emploi de son gré.
 - C) S'il est congédié pour juste cause.

ARTICLE 6. - ANCIENNETE (SUITE)

- 6.06. - Lorsqu'il est nécessaire de réduire le nombre des employés, les mises à pied se feront dans l'ordre suivant:
- A) Les employés en probation.
 - B) Les employés selon leur ancienneté au service de la Compagnie, en autant qu'ils possèdent les qualifications et/ou entraînements nécessaires pour exécuter le travail requis.
- 6.07. - Lorsqu'il est nécessaire de mettre des employés à pied à cause d'un manque de travail, l'Association et le Comité en seront informés par écrit vingt-quatre (24) heures ouvrables avant ladite mise à pied et on lui fournira une liste des employés touchés par la mise à pied. Une liste du même genre sera affichée sur le tableau d'affichage de la Compagnie dans les secteurs de travail des employés, pendant la période de repos du dernier tour d'équipe avant la mise à pied.
- 6.08. - Les membres du Comité d'Atelier seront les derniers employés à être mis à pied pour manque de travail dans leur classification.
- 6.09. - Si après une mise à pied la Compagnie à l'intention de ré-employer des employés mis à pied, ces derniers devront être rappelés dans l'ordre inverse de la mise à pied. Une liste des employés ainsi rappelés sera remise à l'Association concernée vingt-quatre (24) heures avant le rappel.
- 6.10. A) - Lorsqu'à l'intérieur de l'unité de négociation, un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé, un avis à cet effet sera affiché durant une période de vingt-quatre (24) heures.
- B) - Les employés intéressés devront faire application par écrit sur une formule fournie par la Compagnie et la remettre au bureau du personnel. A capacité égale pour accomplir la tâche et progresser dans la classification, l'ancienneté sera le facteur déterminant.
- Les exigences requises pour un poste (classification) doivent correspondre à celles exigées pour le poste.
- C) - La Compagnie informera le président du Comité d'Atelier ou en son absence, un membre du Comité d'Atelier des candidatures reçues. L'employé qui aura été choisi sera informé du choix de la Compagnie en présence d'un représentant du Comité d'Atelier.

ARTICLE 6. - ANCIENNETE (SUITE)

6.10. D) - L'employé qui change de classification apporte et continue d'accumuler son ancienneté.

6.11. - L'Affichage en atelier sera considéré comme le seul moyen officiel de faire connaître un poste vacant ou la création d'un nouveau poste, régi par cette convention.

Il est entendu que l'affichage d'un poste ne pourra servir pour plus de deux (2) semaines dans le reclassement ou l'engagement d'un employé. Toutefois, un employé qui ne rencontre pas les exigences pour le poste affiché ne pourra pas faire application pour une reclassification à ce même poste en-dedans d'une période de six (6) mois.

6.12. - La Compagnie informera le Comité d'Atelier concerné de tout transfert d'un employé d'une classification à une autre ou de la fin de son service pour quelque raison que ce soit au moment de ce changement ou de la fin de son service.

ARTICLE 7. - DUREE DU TRAVAIL

7.01. - La semaine normale de travail est de quarante-deux et demi (42½) heures dont la durée journalière de travail est de huit et demi (8½) heures avec une demi-heure non rémunérée pour le repas.

7.02. - La répartition de la durée journalière de travail, sera entre 07:00 et 17:00 heures. Toutefois, après entente entre les parties, l'employeur pourra changer les heures du début et de la fin de l'équipe régulière de jour.

Toutefois, si dû à un surcroît de travail la Compagnie doit instaurer le régime de la double ou de la triple équipe, les heures du début et de la fin des différentes équipes, pourront être adaptées pour satisfaire ces équipes après entente et le consentement mutuel des deux parties.

Lorsque trois (3) équipes consécutives seront nécessaires, la demi-heure pour le repas sera alors payé aux employés affectés au travail sur ces trois (3) équipes.

7.03. - Les équipes autres que l'équipe régulière de jour, seront formées de façon à tenir compte des exigences du travail à exécuter et des classifications requises.

ARTICLE 7. - DUREE DU TRAVAIL (SUITE)

- 7.03. - Elles seront formées de volontaires d'abord et si ceux-ci ne sont pas assez nombreux, un nombre suffisant d'employés sera choisi par ancienneté dans les classifications requises.
- 7.04. - Une période de repos de quinze (15) minutes par demie période de travail, sera payé par la Compagnie, l'heure à laquelle ces périodes seront prises, sera déterminée après entente entre les parties.
- 7.05. - La Compagnie convient d'accorder durant la durée de cette convention une période de cinq (5) minutes avant le repas et à la fin de la période de travail de chaque équipe pour permettre aux employés de faire leur toilette.
- 7.06. - DEDUCTION POUR RETARD: Horloge de présence à la minute.
- Une déduction de quinze (15) minutes est imposée pour tout retard excédant trois (3) minutes par quart d'heure. Sur les horloges qui enregistrent les minutes i.e.: pour les retards de quatre (4) à dix-huit (18) minutes, la déduction est de quinze (15) minutes; pour les retards de dix-neuf (19) à trente-trois (33) minutes, la déduction est d'une demi-heure et ainsi de suite.

ARTICLE 8. - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01. - Tout travail exécuté en plus de quarante deux heures et demi (42½) par semaine, doit être payé au taux de salaire et demi.
- Toutefois, un salarié qui à la demande de son employeur doit commencer à travailler après l'heure normale prévue pour le début du travail et qui doit travailler après l'heure normale prévue pour la fin du travail, a droit au taux fixé ci-haut pour le travail supplémentaire, tout comme s'il avait commencé de travailler à l'heure normale.
- Tout employé devra avoir un repos d'au moins de dix (10) heures entre chaque période de travail sinon le temps travaillé sera considéré comme une continuation de la même journée de travail à moins qu'il retourne volontairement dans un délai plus bref.

ARTICLE 8. - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

- 8.02. - Les taux de salaire majoré de 50% ou de 100% (salaire et demi ou double) doivent être calculés sur les taux de salaire effectivement payés.
- 8.03. - Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre les ouvriers qui font normalement le travail qu'exige ce temps supplémentaire.
- 8.04. - Tout temps supplémentaire offert et refusé par un employé sera considéré comme travaillé par lui dans la distribution équitable du temps supplémentaire.
- 8.05. - Il est convenu entre les parties que les salariés devront exécuter cinq (5) heures de temps supplémentaire si requise par la Compagnie, un samedi matin par mois de calendrier, par salarié, il est convenu que tout autre travail en temps supplémentaire sera facultatif et que tout travail exécuté un jour de congé payé sera libre et volontaire et qu'aucune mesure disciplinaire ne sera prise contre les employés qui refuseront d'effectuer un travail en temps supplémentaire à l'exception des heures ci-haut mentionnées.
- 8.06. - Un employé qui acceptera de travailler au cours des jours de congé stipulés à l'article 14.01. sera payé au double du taux régulier pour les heures travaillées en plus des congés payés.
- 8.07. - Tout employé requis de travailler en temps supplémentaire, aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes, payé au taux applicable selon son taux régulier à la fin de son équipe régulière et toutes les deux (2) heures par la suite.

ARTICLE 9. - DEVOIR DE JURY

- 9.01. - Tout employé requis par la Loi pour servir comme juré, aura une permission d'absence pour la période d'un tel service. La Compagnie lui paiera la différence entre le montant accordé par la cour pour tel service et le montant qu'il aurait reçu pour son salaire. Ce même employé sera aussi protégé contre la perte de son emploi.

ARTICLE 10. - SOUS-CONTRAT

- 10.01. - La Compagnie convient pour la durée de la convention collective de travail, d'utiliser ses meilleurs efforts afin de ne pas accorder de sous-contrats ou contrats pour travail, transport ou manutention de ses matériaux, à l'exception du transport à longue distance de ses métaux recyclables.

ARTICLE 11. - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 11.01. - Il est convenu et mutuellement accepté qu'un grief peut être présenté par écrit par un employé accompagné par un membre du Comité d'Atelier, par l'Union ou par la Compagnie.

- 11.02. - ETAPE NO: 1

Lorsqu'un employé ou groupe d'employés croient qu'ils ont un grief résultant de la présente convention à l'effet qu'une clause a été ou est violée, ils devront soumettre le grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'infraction alléguée ou après cinq (5) jours ouvrables de la connaissance de ladite infraction à un membre du Comité d'Atelier qui après étude le présentera au contremaître. Le contremaître aura cinq (5) jours ouvrables pour donner sa réponse et la remettre au Comité d'Atelier.

ETAPE NO: 2

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, le grief sera alors présenté à la direction par l'Agent d'Affaires ou membres du Comité d'Atelier. La Direction aura dix (10) jours ouvrables pour donner sa réponse.

Toute décision prise entre les parties et ratifiée par l'Union par l'entremise de son Agent d'Affaires, sera finale.

ETAPE NO: 3

Si le grief n'est pas réglé par la procédure ci-haut mentionnée, celui-ci devra être référé à l'arbitrage en accord avec le Code du Travail.

- 11.03. - Durant la procédure de grief ci-haut mentionnée, la Compagnie s'engage à ne faire aucun lock-out contre les employés et l'Union s'engage à ne faire aucune grève ou ralentissement de travail.

ARTICLE 11. - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (SUITE)

- 11.04. - La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties en cause, la juridiction de l'arbitre sera limitée à rendre jugement conformément aux termes de la présente convention et l'arbitre n'aura en aucun cas, le pouvoir d'ajouter, de retrancher, d'altérer ou d'amender les termes de la présente convention collective.

Dans un grief de mesures disciplinaires incluant la suspension et les cas de renvois, l'Arbitre peut maintenir, annuler, réduire et déterminer la condition de réengagement, incluant compensation, s'il y a lieu, s'il en vient à la conclusion que l'action prise est injuste et déraisonnable en déduisant cependant le salaire gagné ailleurs durant cette période.

- 11.05. - Les honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par l'Union et la Compagnie.
- 11.06. - Les délais prévus à la présente procédure de grief sont de rigueur mais pourront toutefois être extensionnés par entente écrite entre les parties.
- 11.07. - Toute entente spéciale peut prendre effet malgré les dispositions écrites du présent contrat en autant qu'un accord unanime entre la Compagnie et l'Union est intervenu et signé par les deux (2) parties.

ARTICLE 12. - LISTE DES EMPLOYES

- 12.01. - La Compagnie s'engage à fournir à l'Union à la signature de cette convention, une liste complète de ses employés, indiquant leurs noms, leurs adresses, leurs classifications, leurs taux de salaire horaire, ainsi que, la date où ils sont entrés au service de la Compagnie et de plus à tous les trois (3) mois une liste révisée des employés, incluant les nouveaux employés.
- 12.02. - Une liste contenant le numéro de poinçon, le nom, la classification et la date d'embauchage, devra être affichée et tenue à date.

ARTICLE 12. - LISTE DES EMPLOYES (SUITE)

- 12.03. - La Compagnie convient de remettre aux membres du Comité d'Atelier dans un temps raisonnable (maximum de deux (2) jours ouvrables) une copie de la fiche d'embauchage de tout nouvel employé, contenant le numéro de poinçon, le nom, la classification, le salaire et la date d'embauchage.

ARTICLE 13. - SECURITE ET SANTE

- 13.01. - La Compagnie continuera à prendre les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail. Dans les cas ou selon l'opinion de l'Union ou du Comité de Sécurité certaines mesures protectrices sont requises pour la protection des employés, celles-ci seront soumises et discutées avec la Compagnie et après entente mutuelle, la Compagnie devra fournir la protection nécessaire en accord avec les règlements concernant les établissements industriels et commerciaux, Arrêté en Conseil NO: 3787 du 13 décembre 1972, édition 1973, ou tout autre règlement ou Loi se rapportant à la sécurité et santé au travail.

La Compagnie convient de maintenir un service de premiers secours en accord avec le Règlement NO: 33 de la Commission de Santé et de Sécurité du Travail.

- 13.02. A) - La Compagnie convient d'accorder le plein salaire pour la balance de la journée normale de travail, si un employé est accidenté sur les lieux de travail et doit se rendre à l'hôpital le jour de l'accident et qu'il ne lui sera pas permis de retourner au travail.

Toutefois, si l'employé ne s'est pas présenté à l'hôpital le jour de l'accident et qu'il y a aggravation, dans une limite raisonnable de temps, à une blessure d'apparence mineure à l'origine, l'employé pourra, après en avoir avisé l'employeur, se présenter à l'hôpital un autre jour et recevoir son plein salaire pour cette journée s'il ne lui est pas permis de revenir au travail.

La formule de la Commission de Santé et de Sécurité du Travail (RE-1) sera fournie par la Compagnie avant le départ de l'accidenté pour l'hôpital.

Lorsqu'il est nécessaire, la Compagnie fournira à ses frais le transport de l'accidenté à l'hôpital et par la suite, à l'atelier et si nécessaire, à la résidence du salarié.

ARTICLE 13. - SECURITE ET SANTE (SUITE)

- 13.02. A) - Tout accident de travail quel qu'en soit la gravité doit être rapporté immédiatement à la Compagnie ou à son représentant, le tout conformément aux dispositions de la Loi des accidents de travail.

L'accidenté doit fournir dans un délai raisonnable un certificat médical comme preuve qu'il n'était pas en mesure de travailler pendant le temps qu'il a perdu le jour de l'accident.

- B) - Si, des visites subséquentes sont prescrites, deux (2) visites d'une durée de trois (3) heures par visite seront accordées à l'accidenté dont la preuve lui incombe.

- 13.03. A) - La Compagnie s'engage pour la durée de la convention collective à demeurer signataire par contrat d'adhésion à une entente concernant un régime d'assurance collective pour tous les employés. Il est convenu que le choix du régime d'assurance collective et de l'assureur appartient aux parties.

- B) - Il est entendu que, dans tous les cas, la Compagnie absorbera cinquante pourcent (50%) du coût total du plan et l'employé cinquante pourcent (50%) du coût du plan.

- C) - La Compagnie convient de payer une prime de salaire pour la première semaine de maladie à tout salarié lorsque celui-ci est retenu par maladie pour deux (2) semaines ou plus et qui a l'ancienneté suivante:

1 an et plus: Prime équivalente à la prime accordée par le régime d'assurance collective en force.

- 13.04. - Tout employé a l'obligation de rapporter immédiatement à son contremaître, toutes conditions dangereuses ou insalubres au-delà des risques normaux inhérents à l'opération concernée. Dans ce cas, le contremaître devra convoquer immédiatement un membre patronal et un membre syndical du comité de sécurité qui auront l'autorité nécessaire pour corriger la situation immédiatement ou arrêter les travaux s'il y a lieu.

- 13.05. 1) - La Compagnie et l'Union acceptent de nommer un comité de sécurité et d'hygiène comprenant deux (2) représentants de la Compagnie et deux (2) représentants de l'Union.

La Compagnie et l'Union pourront désigner un membre additionnel qui remplira la tâche; mais à la tenue des assemblées du comité conjoint, il ne pourra y assister qu'en remplacement d'un membre régulier.

ARTICLE 13. - SECURITE ET SANTE (SUITE)

- 13.05. 2) - Les membres du comité ne peuvent siéger aux séances du Comité que pendant les heures régulières de jour sans perte de salaire. Pour le représentant de l'équipe de soir, il sera payé à temps simple pour les heures accomplies sur ce comité; s'il décide d'accomplir ses huit (8) heures de travail régulier, il terminera son équipe de travail à temps simple ou aura la possibilité de quitter avant la fin de son équipe pour une période équivalent au temps qu'il aura effectué à siéger sur le comité.
- 3) - Les fonctions de ce comité consisteront à:
- a) Elaborer et surveiller l'application des programmes de corrections, de préventions, d'entraînements et d'informations.
 - b) Enquêter et recevoir l'information sur tous les accidents.
 - c) Conseiller la Compagnie, faire des recommandations, enquêter sur la cessation du travail pour motifs de santé et de sécurité.
 - d) Conformément à l'article 13.05. arrêter le travail en cours s'il juge que ce travail place un ou des employés en danger.
 - e) Emettre des procès-verbaux de leurs assemblées.
 - f) Ou toute autre fonction dévolue par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (P.L. NO: 17).
- 13.06. - La Compagnie s'engage à fournir des vêtements imperméables, incluant les bottes, aux employés qui doivent travailler à l'extérieur durant les jours de pluie.
- 13.07. - La Compagnie s'engage à fournir les vêtements de travail aux mécaniciens, soit chemise et pantalon ou combinaison.
- 13.08. - La Compagnie s'engage à fournir à ses employés les vêtements ou équipements de sécurité nécessaire à leur travail, en retour les employés s'engagent à ne pas abuser de ces vêtements ou équipements de sécurité mis à leur disposition.

Egalement, il est entendu entre les parties, que les employés devront retourner les vêtements ou les équipements de sécurité usés ou usagés pour en obtenir des nouveaux.

ARTICLE 13. - SECURITE ET SANTE (SUITE)

- 13.08. - La Compagnie fournira à tous ses employés qui auront à travailler à l'extérieur, dans la cour de la Compagnie, un casque protecteur, qui devra être porté en tout temps par les employés, incluant les contremaîtres, les cadres et les employés de bureau, lorsque ceux-ci seront à l'extérieur des bâtisses de la Compagnie.
- 13.09. - La Compagnie s'engage à fournir à ses employés, souliers ou bottines de sécurité et les gants appropriés aux travaux qu'ils exécutent.

ARTICLE 14. - CONGES STATUTAIRES

- 14.01. - La Compagnie convient de payer dix (10) congés annuellement et les employés recevront pour chacun de ces congés l'équivalent de huit et demi (8½) heures de travail à leur taux de salaire régulier respectif incluant la prime d'équipe.

Pour la durée de la présente convention les congés seront les suivants:

Le Jour de l'An
Le Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de la Reine
Saint Jean-Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Le Jour de Noel
Le Lendemain de Noel

- 14.02. - Pour avoir droit aux congés statutaires, le salarié doit avoir été au service de l'employeur pendant les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent ces congés statutaires. Cette restriction ne s'applique toutefois pas pour un salarié qui a conservé son ancienneté et qui est rappelé au travail ou qui revient au travail après une absence causée par une maladie ou un accident.

ARTICLE 14. - CONGES STATUTAIRES (SUITE)

- 14.02. - Cependant, si un salarié est licencié pour manque de travail et a rempli les conditions requises, il a droit à l'indemnité fixée pour tout jour férié qui survient avant les trente (30) prochains jours. La présente disposition ne s'applique pas au salarié qui est renvoyé pour juste motif ou qui abandonne son emploi de son propre gré.
- 14.03. - Pour avoir droit à la rémunération, il faut de plus que les salariés ne soient pas absents le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le congé exception faite cependant des absences causées par:
- A) Un décès dans la famille même du salarié, tel que défini dans l'article 19.
 - B) La maladie et accident n'excédant pas trois (3) mois même si compensée d'une autre source.
 - C) Une permission écrite de l'employeur.
 - D) La participation à un jury.
 - E) Décision de l'employeur.
 - F) Raison majeure hors du contrôle de l'employé.
- Si, pour une raison autre que celles énumérées plus haut, un salarié est absent le jour ou une partie du jour ouvrable qui précède ou qui suit le ou les jours de congés statutaires, l'indemnité pour ce ou ces jours de congés, tel que prévu à l'article 14.01., sera réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absences du salarié durant les jours de référence. En aucun temps, la pénalité ne dépassera huit et demi (8½) heures pour l'ensemble d'un congé.
- 14.04. - Si, un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le congé sera observé soit le vendredi précédent ou le lundi suivant, selon les arrangements.
- 14.05. - Si, un employé travaille l'un des jours fériés énumérés à l'article 14.01., il recevra temps double pour le temps travaillé en plus du paiement du congé.
- 14.06. - Si, un jour férié tombe durant la période de vacance d'un employé, cet employé aura droit à un jour additionnel de vacance payé à son taux régulier.

ARTICLE 15. - VACANCES

15.01. - Tous les employés auront droit à des vacances payés d'après le service accumulé.

<u>SERVICE ACCUMULE</u>	<u>ALLOCATION DE VACANCES</u>	<u>PAIE</u>
Moins d'un (1) an	1 jour par mois maximum (10 jours)	4%
Après un (1) an	2 semaines	4%
Après huit (8) ans	3 semaines	6%

15.02. - Le service accumulé et la paie de vacances sur le salaire brut est déterminé au 1^{er} mai de chaque année.

15.03. A) - La paie de vacance sera remise à l'employé au moment où il prendra ses vacances. Cette paie devra être effectuée par un chèque couvrant chacune des semaines auxquelles l'employé a droit.

B) - Il est entendu entre les parties, que les deux premières semaines de vacances auxquelles l'employé a droit, seront prises au cours de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 août de l'année en cours.

15.04. - Un employé ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances peut prendre ces vacances additionnelles concurremment ou en toute autre période de l'année en cours durant laquelle il a droit à de telles vacances. La date à laquelle les vacances sont prises est déterminée par entente entre l'employé en question et la Compagnie. Dans le cas où deux (2) employés ou plus désirent prendre leurs vacances aux mêmes dates, la priorité est accordée à l'employé (ou les employés) ayant le plus d'ancienneté.

15.05. - Si, un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence ou ce congé a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, la Compagnie lui accordera une indemnité équivalente aux prescriptions de la Section IV, Clause 74 de la Loi 126, en respectant les modalités de la clause 15.01. de la présente convention collective de travail pour les années de service du salarié.

ARTICLE 16. - APPEL D'URGENCE

- 16.01. - Tout employé rappelé au travail en-dehors de ses heures régulières de travail après avoir laissé les lieux de la Compagnie doit être payé un minimum de deux (2) heures au taux applicable de temps supplémentaire à condition que cet employé exécute le travail pour lequel il fut assigné.

Si l'employé concerné est appelé à commencer à travailler pas plus d'une heure avant le début de son prochain horaire régulier de travail et qu'il est requis de travailler jusqu'au commencement de celui-ci, la garantie de deux (2) heures ci-dessus ne s'applique pas.

ARTICLE 17. - INDEMNITE DE PRESENCE

- 17.01. - Tout employé qui se présente au travail à l'heure habituelle sans avoir été préalablement avisé que ses services n'étaient pas requis, aura l'opportunité de faire sa journée de travail dans une classification inférieure. S'il n'y a pas de travail disponible, il recevra trois (3) heures de paie.

Si un employé refuse d'exécuter un ouvrage de classification inférieure dû à un manque d'ouvrage dans sa classification, il n'aura pas droit aux conditions ci-dessus.

Toutefois, ceci ne s'applique pas dans le cas où le manque de travail est dû à des causes hors du contrôle de la Compagnie. i.e.: Tempête de neige, verglas.

ARTICLE 18. - TRAVAIL A FORFAIT

- 18.01. - La Compagnie convient pour la durée de la présente convention collective de travail, à ne pas céder ou donner à exécuter à ses employés du travail à la pièce ou à forfait, pour toutes tâches ou classifications couvertes par la présente convention collective de travail.

ARTICLE 19. - CONGES DE DEUIL

- 19.01. A) - Tout employé étant sur la liste d'ancienneté et qui normalement devrait être au travail aura droit à trois (3) jours de congés sans perte de salaire, lors du décès d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du père ou de la mère du conjoint.

ARTICLE 19. - CONGES DE DEUIL (SUITE)

- 19.01. B) - De plus, un employé étant sur la liste d'ancienneté et qui normalement devrait être au travail aura droit à un maximum de cinq (5) jours de congés sans perte de salaire, lors du décès de son conjoint.
- 19.02. - Tout employé étant sur la liste d'ancienneté et qui normalement devrait être au travail aura droit à un (1) jour de congés sans perte de salaire, lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru.
- 19.03. - Dans tous les cas stipulés aux paragraphes 19.01. et 19.02. l'employé devra prévenir la Compagnie de son absence et devra subséquemment fournir une preuve du décès.
- 19.04. A) - Les congés de deuil stipulés à l'article 19.01. et 19.02. ne s'appliquent pas lors d'une fausse couche ou si lesdits décès surviennent durant la période de vacances de l'employé.
- B) - Les parties s'entendent pour accepter l'interprétation du "Collège des Médecins" à savoir à quel moment ou quel mois doit-on considérer la fausse couche comme un décès, ou d'après l'interprétation de la Loi sur l'Assurance-Chômage.

ARTICLE 20. - CONGES SANS SOLDE

- 20.01. - La Compagnie convient d'accorder des permis de congé sans solde à ses employés réguliers qui en font la demande et dont la raison et la durée sont acceptables par la Compagnie et l'Union.

L'employé en congé pour plus de trois (3) mois n'accumulera pas d'ancienneté durant le temps de ce congé et le président du Comité d'Atelier sera avisé par un mémo à cet effet avant que ledit congé débute.

La Compagnie accordera à la demande de l'Union un congé sans solde à ses employés afin qu'ils puissent bénéficier des cours syndicaux dispensés par l'Union. Le nombre limite par année sera pour l'ensemble des salariés de trente (30) jours. Il est convenu que jamais plus de deux (2) salariés ne pourront s'absenter à la fois et que les salariés devront être de classifications différentes.

ARTICLE 21. - TAUX DE SALAIRE

- 21.01. - Les classifications d'emploi et les taux minimum de salaires, les définitions de classifications couvertes par cette convention, sont énumérées à l'annexe "A" des présentes et en font parties.
- 21.02. - Rien dans cette convention ne devra avoir pour effet de réduire le salaire horaire ou les conditions de travail existantes et toute augmentation future de salaire générale devra s'appliquer sur le salaire effectivement payé à l'employé à la date convenue.
- 21.03. - La Compagnie et l'Association sont d'accord, que si, des classifications deviennent nécessaires et sont non existantes dans cette convention, ils se rencontreront pour négocier ces classifications et devront faire parties des présentes. Si, on ne peut s'entendre, cet article doit être sujet à l'article (11) des présentes.
- 21.04. - L'employé qui à la demande de la Compagnie effectue un travail dans une classification supérieure à la sienne, pour remplacer un employé absent pour vacances, congé de maladie ou d'accident, sera rémunéré au taux de la classification supérieure pour la durée de l'absence, cette clause ne s'appliquera que si l'employé travaille dans la classification supérieure, pour plus d'une semaine, sans interruption.
- 21.05. - Une réduction de \$0.40 du taux de base, sera retenue pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours et lorsque l'employé devient régulier, l'ajustement se fera automatiquement sans rétroactivité.
- 21.06. - Tout employé qui fait partie de la deuxième et troisième équipe recevra \$0.40 l'heure de plus que le taux établi pour l'équipe de jour, la Compagnie avisera l'Union trente (30) jours avant le début de tel équipe.

ARTICLE 22. - JOUR DE PAIE

- 22.01. - Les salaires devront être payés par chèque à chaque semaine sur le temps de la Compagnie. Pour l'équipe de jour, le chèque devra être remis au plus tard, le jeudi ou le mercredi, si, le vendredi est un congé. Pour l'équipe de soir ou de nuit, le chèque devra être remis au plus tard, le mercredi ou le mardi, si, le vendredi est un congé.

ARTICLE 22. - JOUR DE PAIE (SUITE)

- 22.02. - Si un oubli ou erreur se produit sur la paie d'un employé, celui-ci pourra en exiger la réparation le lendemain que si l'erreur ou l'oubli a été causé par la Compagnie et qu'il soit de nature importante (2 heures minimum) et se réfère à la semaine concernée.

ARTICLE 23. - COPIE DE CONVENTION

- 23.01. - La Compagnie convient de remettre dans un temps raisonnable une copie de cette convention à tous ses salariés de l'unité de négociation.

Le coût d'impression de la convention, sera partagé également entre les deux parties.

ARTICLE 24. - ETUDIANTS

- 24.01. - La Compagnie aura le droit d'employer des étudiants, durant les mois d'été. Cependant, les étudiants ainsi embauchés, n'auront pas le droit d'exécuter du travail qui pourrait être fait par des employés qui ont des droits d'ancienneté et qui sont en mis à pied.

ARTICLE 25. - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 25.01. - Cette convention prendra effet à compter du 1^{er} novembre 1982 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 octobre 1985.
- 25.02. - Durant les quatre-ving-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la Convention, chaque partie peut informer l'autre par écrit qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou négocier une nouvelle Convention. Les dispositions de la présente convention resteront en vigueur pendant les négociations en vue de son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT
SIGNE CE. *9^{ien}*.....JOUR DU MOIS DE *decembre* 1982.

RECYCLAGE MILLER INC.

[Signature]

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES TRAVAILLEURS DE METAL EN
FEUILLE, LOCAL 116.

[Signature]
[Signature]
[Signature]

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	CLASSIFICATIONS	Taux actuel	AUGMENTATION 8% 1 ^{er} nov. 1982	AUGMENTATION 6% 1 ^{er} nov. 1983	AUGMENTATION 5% 1 ^{er} nov. 1984
1°	OUVRIER D'ENTRETIEN	\$ 7.15	\$ 7.72	\$ 8.18	\$ 8.59
2°	MECANICIEN	8.65	9.34	9.90	10.40
3°	CHAUFFEUR DE CAMION	7.65	8.26	8.76	9.20
4°	ACHETEUR DE METAUX	8.15	8.80	9.33	9.80
5°	OPERATEUR DE GRUES "A"	8.15	8.80	9.33	9.80
6°	OPERATEUR DE GRUES "B"	7.65	8.26	8.76	9.20
7°	OPERATEUR CHARIOT ELEVATEUR	5.65	6.10	6.47	6.79
8°	BRULEUR	5.65	6.10	6.47	6.79
9°	SECTIONNEUR D'AUTO	5.65	6.10	6.47	6.79
10°	TRIEUR DE METAUX "A"	7.65	8.26	8.76	9.20
11°	TRIEUR DE METAUX "B"	6.90	7.45	7.90	8.30
12°	ASSISTANT OUVRIER D'ENTRETIEN	6.65	7.18	7.61	7.99
13°	AIDE GENERALE	5.65	6.10	6.47	6.79

DEFINITIONS DES TACHES

1° - OUVRIER D'ENTRETIEN

Désigne un employé qui exécute de simples réparations générales aux meubles et immeubles de la Compagnie et en assure l'entretien.

2° - MECANICIEN

Désigne un employé qui effectue la réparation et l'entretien des véhicules moteurs et des grues, effectue des travaux d'inspection, détecte les défauts et en fait rapport, peut commander les pièces, les accessoires, les produits dont il a besoin et en tenir l'inventaire, il détient un certificat de qualification de mécanicien d'automobile ou de mécanicien diesel valide et reconnue par l'autorité compétente.

3° - CHAUFFEUR DE CAMION

Désigne un employé qui détient un permis de la catégorie appropriée, il effectue le transport de matériaux en conduisant un camion ou tout véhicule similaire, veille à la propreté de son véhicule ainsi qu'à sa bonne condition de roulement., (nettoyage, lavage, plein d'essence) effectue les travaux d'entretien préventif requis pour le bon fonctionnement du véhicule, rapporte toute défec-tuosité mécanique.

4° - ACHETEUR DE METAUX RECYCLABLES

Désigne un employé qui achète comptant de petite quantité de métaux recyclables, soit de particulier d'institution ou de Compagnie, pour le compte de Recyclage Miller Inc. il conduit pour les besoins de son travail, un camion léger, qui lui est fournit par la Compagnie.

5° - OPERATEUR DE GRUES "A"

Désigne un employé capable d'opérer une ou des grues, pouvant lever des charges supérieures à 20 tonnes, vérifier le poids de la charge et s'assurer qu'il ne dépasse pas la puissance de levage de la grue, nettoie et graisse la grue, peut effectuer des réparations simples et le remplacement des câbles, peut assister le mécanicien lors de réparation à la grue.

ANNEXE "A" DEFINITIONS DES TACHES (SUITE)6° - OPERATEUR DE GRUES "B"

Désigne un employé capable d'opérer une ou des grues, pouvant lever des charges inférieures à 20 tonnes, vérifier le poids de la charge et s'assurer qu'il ne dépasse pas la puissance de levage de la grue, nettoie et graisse la grue, peut effectuer des réparations simples et le remplacement des câbles, peut assister le mécanicien lors de réparation à la grue.

7° - OPERATEUR DE CHARIOT ELEVATEUR

Désigne un employé capable d'opérer un chariot élévateur à fourche, pour lever, empiler, étager ou transporter, charger et décharger des matériaux, nettoie, lubrifie le véhicule, refait le plein de carburant, vérifie la batterie et le niveau du radiateur.

8° - BRULEUR

Désigne un employé qui a les connaissances nécessaires afin d'utiliser un chalumeau oxy-acétylénique manuel pour le découpage des métaux ferreux, en vue d'éviter toute perte inutile, peut se servir pour les besoins de son travail d'une grue mobile (type bull-moose) ou d'un chariot élévateur.

9° - SECTIONNEUR D'AUTOMOBILE

Désigne un employé qui a les connaissances nécessaires afin d'utiliser un chalumeau oxy-acétylénique manuel, doit avoir les connaissances nécessaires pour effectuer le sectionnage des carrosseries d'automobile en vue de la réutilisation des pièces peut se servir pour les besoins de son travail d'une grue mobile (type bull-moose) ou d'un chariot élévateur.

10° - TRIEUR DE METAUX "A"

Désigne un employé qui a les connaissances nécessaires des métaux ferreux et non-ferreux, afin de procéder à leur triage d'une manière efficace dans le but d'éviter toute perte inutile.

ANNEXE "A" DEFINITIONS DES TACHES (SUITE)

11° - TRIEUR DE METAUX "B"

Désigne un employé qui a les connaissances nécessaires des métaux ferreux et non-ferreux afin de procéder à leur triage dans le but d'éviter toute perte inutile, doit travailler en collaboration et sous surveillance du trieur de métaux "A".

12° - ASSISTANT OUVRIER D'ENTRETIEN

Désigne un employé qui assistera l'ouvrier d'entretien dans ses fonctions en exécutant de simples réparations générales aux meubles et immeubles de la Compagnie et en assurer leurs entretien.

13° - AIDE GENERALE

Désigne un employé qui exécute des tâches simples ne demandant pas les connaissances d'un employé qualifié, peut aider un employé qualifié dans ses tâches, peut le remplacer à l'occasion.